

# **PROJET DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES INTERCULTURELLES (PDCI)**

Introduction au Rapport de recherche  
« Projet Trait d'Unions: Compétences interculturelles en  
action »

*OCTOBRE 2020*

## Projet de développement des compétences interculturelles (PDCI)

### Introduction au Rapport de recherche « Projet Trait d'Unions: Compétences interculturelles en action »

À l'automne 2019, le gouvernement du Québec a entrepris de mettre en place les moyens nécessaires pour mieux répondre aux besoins d'une population de plus en plus culturellement diversifiée. Dans ce contexte, le ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration (MIFI) a mandaté le Groupe d'expertise pour le développement des cités interculturelles au Québec (GEDCIQ) pour mettre en place un projet, le *Projet de développement des compétences interculturelles (PDCI)*, afin de concevoir, élaborer, mettre en place et réaliser les programmes nécessaires pour que les professionnels, les gestionnaires et les intervenants de divers secteurs acquièrent progressivement les compétences interculturelles pertinentes à leurs activités. Le Projet comporte trois phases :

- Phase 1 : Identification des conditions à réunir pour implanter les programmes de développement des compétences interculturelles et mise en place des conditions nécessaires à la réalisation des projets pilotes par le biais de la recherche documentaire et de la réalisation des groupes de discussion avec les services du secteur public ciblés ;
- Phase 2 : Réalisation des projets pilotes de développement des compétences interculturelles;
- Phase 3 : Implantation et consolidation des programmes de développement des compétences interculturelles.

Le rapport que vous avez entre les mains et qui s'intitule « Projet Trait d'Unions: Compétences interculturelles en action » fait partie de la première Phase du PDCI. Il est issu du travail de recherche effectué par l'Institut Jacques-Coutre (IJC) de l'Université TÉLUQ dans le cadre du partenariat constitué entre cette dernière et le GEDCIQ.

Cette étude effectuée dans cinq secteurs d'intervention à Montréal, Longueuil et Laval, donne la parole aux intervenants de première ligne des bibliothèques publiques, bureaux de Service Québec, services de police, Service de sécurité incendie de Montréal (SIM) pour les premiers répondants et Urgences-Santé, dans le but de déterminer les besoins en compétences interculturelles dans leur domaine respectif.

Un total de 85 intervenants se sont exprimés librement et sans censure sur leur compréhension des compétences interculturelles qui leur seraient nécessaires dans le cadre de leur travail. Ce geste est en soi une première!

Rarement donne-t-on la parole à des intervenants de première ligne pour leur demander leur opinion sur les compétences interculturelles dont ils peuvent avoir besoin pour mieux intervenir. Ce sujet délicat entraîne un malaise qui pousse les uns et les autres à éviter de laisser s'exprimer les personnes au cœur de l'action de peur qu'un mot mal utilisé ou encore une opinion controversée n'entache la réputation de l'institution et qu'elle ne soit accusée de discrimination ou de stigmatisation.

Cependant à la lecture de ce rapport, on remarque que tout en nommant les difficultés et défis concernant l'inclusion de la diversité et des collectivités ethnoculturelles dans leurs actions, les participants le font avec respect et dans le souci de ne pas stigmatiser. Cet exercice fait de manière lucide et sans complaisance permet de nommer et de reconnaître le besoin d'encadrer les actions à entreprendre pour corriger la situation. Le résultat est remarquable.

La lucidité avec laquelle ces participants évaluent leurs connaissances et nomment les lacunes quant à leurs compétences interculturelles permet de constater à quel point il est important d'écouter ces hommes et ces femmes qui travaillent au quotidien pour réaliser les missions des organisations qu'ils représentent. Car c'est leurs efforts qui vont transformer nos institutions pour qu'elles continuent de garder leur pertinence.

Cette initiative est aussi très révélatrice de la disposition des institutions publiques et de leurs dirigeants face à l'importance de prendre position sur la question de la diversité et d'offrir aux intervenants la possibilité de développer des compétences interculturelles. S'engager dans une telle démarche requiert le courage de reconnaître qu'une adaptation de l'institution à la diversité autour d'elle est nécessaire et que cette adaptation se fera à partir de la base. Toute organisation qui ne s'adapte pas à son environnement finit par manquer de pertinence.

Bien entendu, s'adapter implique le changement et changer n'est jamais facile. C'est pour cela que dans la deuxième phase du projet, le processus pédagogique proposé par le GEDCIQ aborde le développement des compétences interculturelles de manière organique et à partir des besoins exprimés par les participants eux-mêmes. Il se fera donc en communion avec les différents besoins, ressources et niveaux de chaque groupe et de chaque secteur. C'est dire que cette démarche d'apprentissage réfléchi avec soin offre une flexibilité dans l'approche et la forme choisie, dans le but d'accommoder les participants dans leurs contraintes de temps ou d'espace.

La démarche « apprendre tout le long de la vie » comme approche pédagogique ou bien devrions-nous spécifier plutôt comme approche andragogique permet l'appropriation des compétences interculturelles dans l'action et invite les participants à gérer leurs propres apprentissages en mettant à contribution leurs connaissances expérientielles.

Comme toute nouvelle approche, elle risque de créer des remises en question soit sur le résultat escompté ou encore le processus choisi. Il devient alors d'autant plus important de se rappeler que pour régler nos problèmes d'aujourd'hui nous devons apprendre à travailler ensemble et relever ainsi le défi de l'inclusion et par le fait même celui du vivre-ensemble. C'est la raison d'être de l'approche choisie.

La méthodologie de « l'apprentissage tout le long de la vie » crée un espace protégé où il est possible de se présenter tel qu'on est, d'identifier ce que l'on sait et de nommer ce que l'on voudrait apprendre. Le rapport que vous avez entre les mains relève ce premier défi.

Une fois créé, cet espace n'a d'autre contrainte que la volonté des participants de continuer à le faire vivre et de s'investir dans leurs propres apprentissages en respectant leurs propres

rythmes. Cet espace invite les participants à nommer d'abord leurs connaissances, acquises comme le démontre la recherche, à partir de leur expérience terrain, à formaliser et à capitaliser sur les savoirs développés ensemble avec leurs collègues, pour les transmettre aux prochains intervenants à partir de moyens et d'outils développés dans cette perspective. Finalement, il permet de développer de nouveaux savoirs lorsque de nouvelles situations se présentent et qu'il faut trouver ensemble des solutions aux problèmes. C'est ainsi que les participants renouvellent leurs savoirs et enrichissent leurs compétences interculturelles. Ce faisant, ces intervenants développent leur leadership et redécouvrent leurs potentiels en tant que personnes et en tant que professionnels. La deuxième phase de ce projet concrétisera cet objectif.

En tant qu'acteurs sociaux, nous avons aujourd'hui la responsabilité de réfléchir autrement nos problèmes. Que ce soit au niveau individuel ou collectif, il est important de reconnaître que nous sommes face à des défis qui nous dépassent parfois. Pour y trouver des solutions, il est important de bien définir les questions qui nous habitent, d'identifier les connaissances qui nous sont nécessaires et d'élaborer des stratégies pour les acquérir et les transmettre à ceux et celles qui nous suivront. C'est ce que propose le projet : Compétences interculturelles en action.