



# Cadre de référence interne de gestion de la diversité

Bâtir le vivre-ensemble



# Table des matières

Mot de la mairesse .....	3
Mise en contexte .....	4
Vision.....	5
Objectifs .....	5
Actions .....	5
Comité de gestion de la diversité .....	6
Cibles de la diversité.....	7
Quelques définitions .....	10
Contexte de l'immigration au Québec et au Canada.....	13
Compétences interculturelles .....	16
Conclusion .....	19
Remerciements.....	20
Glossaire .....	21

## Mot de la mairesse

C'est avec une immense fierté que notre organisation se dote d'un cadre de référence interne en matière de gestion de la diversité, un outil transversal qui appuiera notre engagement à bâtir une communauté ouverte et inclusive.

Comme vous le constaterez au fil des prochaines pages, notre collectivité est riche d'une très grande diversité. Qu'elle soit culturelle, sociale ou générationnelle, cette diversité fait partie de notre identité. À Repentigny, la différence est un puissant moteur de cohésion sociale, une opportunité de rapprochement, d'ouverture et d'épanouissement collectif.

À titre de gouvernement de proximité, notre Ville joue plus que jamais un rôle primordial dans l'inclusion des clientèles issues de la diversité. Dès lors, le vivre-ensemble figure aux cœurs des priorités municipales et doit se refléter dans chacune de nos actions.

Le Cadre de référence interne de gestion de la diversité campe ainsi notre vision d'une communauté encore plus inclusive, fondée sur le respect, l'écoute et l'ouverture. Il présente les définitions et les concepts théoriques qui nous guideront dans la valorisation et la gestion de la diversité sur notre territoire.

Je vous invite à le consulter et à vous approprier ses messages, puisque nous avons tous un rôle à jouer dans la mise en œuvre du vivre-ensemble à Repentigny. Notre démarche se bonifiera par une offre de formation visant à développer, à l'interne, des compétences interculturelles, et ce, afin de favoriser la pleine participation de chaque citoyenne et de chaque citoyen à la vitalité de notre communauté.

Je conclus ces quelques lignes en soulignant le travail remarquable du Comité de gestion de la diversité qui est à la base de cette démarche. Vous trouverez plus de détails sur leur implication dans ce document. N'hésitez pas à les consulter au besoin.

Joignez-vous à nous et, ensemble, bâtissons le vivre-ensemble à Repentigny.



La mairesse,  
Chantal Deschamps, Ph. D.



### Une vidéo pour parcourir l'essentiel du document

Le Comité de gestion de la diversité vous présente un résumé du Cadre de référence interne dans une vidéo explicative de quelques minutes. Vous la trouverez sur le serveur Public, dans le dossier Gestion de la diversité.



## Mise en contexte

Le visage de Repentigny change et se diversifie. Il se compose de nombreuses clientèles qui occupent toutes une place essentielle au sein de notre communauté, notamment les personnes issues de l'immigration qui sont de plus en plus nombreuses. En effet, entre 2006 et 2016, la population immigrante a connu une croissance de 142 % sur le territoire. Aujourd'hui, les immigrants de première et de deuxième génération représentent environ 18 % des Repentinois.

Les municipalités jouent un rôle important dans l'accueil et l'inclusion des personnes immigrantes. Elles doivent, au même titre que les citoyens, s'adapter à cette diversification de la population ainsi qu'aux nouvelles formes de migration qui l'accompagnent. Cela peut créer des tensions, mais avant tout des opportunités de renforcer la cohésion au sein de la collectivité. C'est dans cette perspective que Repentigny a choisi d'intégrer le vivre-ensemble à sa vision comme cadre de l'action municipale.

### Le vivre-ensemble à Repentigny

En 2016, la Ville lançait la deuxième génération de sa Politique de la famille et des aînés (PFA) élaborée sous la thématique « **Participer au vivre-ensemble** ». Mettant au premier plan l'accessibilité universelle et les rapprochements interculturels, la PFA visait à favoriser la contribution sociale de tous les citoyens. La Ville reconnaît toutefois que les différences propres à chacun doivent être considérées davantage dans la poursuite de cet objectif et qu'il devient important de bâtir un vivre-ensemble encore plus inclusif. En ce sens, la psychologue et spécialiste en relations interculturelles de l'Université de Montréal, Rachida Azdouz, suggère que le vivre-ensemble dépasse la simple cohabitation ou la coexistence et précise que cet aspect doit être renforcé<sup>1</sup>.

La Ville de Repentigny renouvelle ainsi sa définition du vivre-ensemble et s'inspire de celle proposée par le Laboratoire de recherche en relations interculturelles (LABRRI) de l'Université de Montréal, qui propose trois dimensions essentielles au vivre-ensemble, soit la reconnaissance de la **diversité**, la lutte contre la **discrimination** et le rapprochement par le **dialogue** (White 2018).

Pour atteindre cet idéal du vivre-ensemble, la Ville a entrepris une importante démarche organisationnelle. Plusieurs actions ont été réalisées afin de mieux comprendre et répondre aux enjeux liés à la diversité et au vivre-ensemble, notamment la mise en place d'un comité dédié à ces travaux et l'élaboration de ce cadre de référence interne. La démarche se poursuivra avec une offre de formation aux employés municipaux, de même que la mise à jour du plan d'action de la PFA qui sera réalisée avec la collaboration des divers services de l'organisation et des organismes du milieu, et ce, dans un souci de transversalité.

Dans ce contexte, le présent document résume la démarche et le constat réalisé en matière de gestion de la diversité et de vivre-ensemble sur le territoire, présente quelques définitions qui permettront de se doter d'un langage commun en la matière, propose des compléments d'information sur l'immigration et les différents parcours migratoires et détaille les compétences interculturelles à développer au sein de l'organisation. Il s'inscrit dans l'approche interculturelle du ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion du Québec.

Bien que les clientèles de la diversité soient nombreuses et toutes d'une même importance, différents constats ont démontré l'intérêt d'agir davantage auprès des personnes issues de la diversité ethnoculturelle. C'est pourquoi ce cadre de référence s'y attarde plus particulièrement.

Du « Participer au vivre-ensemble », nous vous invitons aujourd'hui à « **Bâtir le vivre-ensemble** ».

<sup>1</sup><https://nouvelles.umontreal.ca/article/2018/07/18/entre-guillemets-rachida-azdouz-veut-ameliorer-le-vivre-ensemble/>

## Vision



Chaque citoyen doit pouvoir s'épanouir au sein d'un Repentigny inclusif, ouvert et qui offre à chacun une place de choix en regard de son propre contexte, de son histoire et de ses capacités, et ce, dans une perspective de rapprochement et de dialogue.

## Objectifs



La démarche entreprise par la municipalité vise l'atteinte de plusieurs objectifs :

- Valoriser la diversité qui compose la Ville et promouvoir le vivre-ensemble au sein de la communauté;
- Accompagner l'organisation et ses citoyens à vivre dans une société pluraliste de plus en plus diversifiée qui est constamment en évolution;
- Mettre en place des conditions propices à l'**accueil** et l'**inclusion** des communautés issues de la diversité afin de favoriser leur épanouissement et leur sentiment d'appartenance;
- Refléter justement la diversité au sein de l'administration par le programme d'accès à l'égalité en emploi;
- Uniformiser les interventions en matière de gestion de la diversité;
- Sensibiliser les employés aux principes du vivre-ensemble et à leur application dans une vision organisationnelle transversale.

## Actions



Pour atteindre ses objectifs, la Ville compte réaliser les actions suivantes :

- Déployer et faire connaître le Cadre de référence interne de gestion de la diversité;
- Adhérer à la Coalition canadienne des municipalités contre le racisme et la discrimination;
- Se doter de procédures internes pour encadrer les interventions en matière de gestion de la diversité;
- Déployer une consultation auprès de divers groupes internes et externes afin d'identifier de nouvelles actions qui favoriseront les rapprochements interculturels et le vivre-ensemble;
- Consolider la mise en place du comité de gestion de la diversité qui analysera les différentes demandes associées aux enjeux de la diversité;
- Développer des stratégies de communication pour faire connaître et faciliter l'accès des services municipaux auprès des clientèles ciblées;
- Former plusieurs groupes d'employés à la gestion du vivre-ensemble afin de faciliter leur appropriation de ces nouveaux principes.

# Comité de gestion de la diversité

Le Comité de gestion de la diversité a été créé afin d'assurer une vision intégrée et globale en matière de vivre-ensemble à Repentigny.

## Mandat du comité

Agir sur les enjeux organisationnels qui nécessitent un effort d'arrimage en matière de vivre-ensemble. Des actions structurantes découlent des travaux du comité et sont appliquées par les services concernés. Les membres du comité sont également responsables d'analyser les demandes d'accommodement raisonnable, et ce, en collaboration avec les gestionnaires concernés.

Des efforts doivent être consentis en priorité aux dossiers suivants : les groupes ethnoculturels au sein de la Politique de reconnaissance des organismes, les critères d'analyse quant aux lieux de culte, la représentation de la diversité sur le plan des ressources humaines, la discrimination et le profilage.

## Objectifs du comité

- Partager des repères et un langage commun en matière de diversité, d'accommodement raisonnable et de vivre-ensemble au sein de l'organisation municipale.
- Accompagner les gestionnaires dans la prise de décision ayant trait à la diversité, aux accommodements raisonnables et au vivre-ensemble.

## Composition du comité

Le Comité de gestion de la diversité est composé de représentants de la direction générale, de la Mairie, du Service des ressources humaines, du Service des loisirs, des sports et de la vie communautaire, du Service de police et du Service des communications. Le greffier se joint au comité lors de l'analyse de certains dossiers.

Le comité travaille en étroite collaboration avec la commission Famille et aînés, loisirs et vie communautaire, afin d'assurer une cohérence entre les éléments traités par le comité et les orientations de la PFA.

## Traitement des demandes d'accommodement

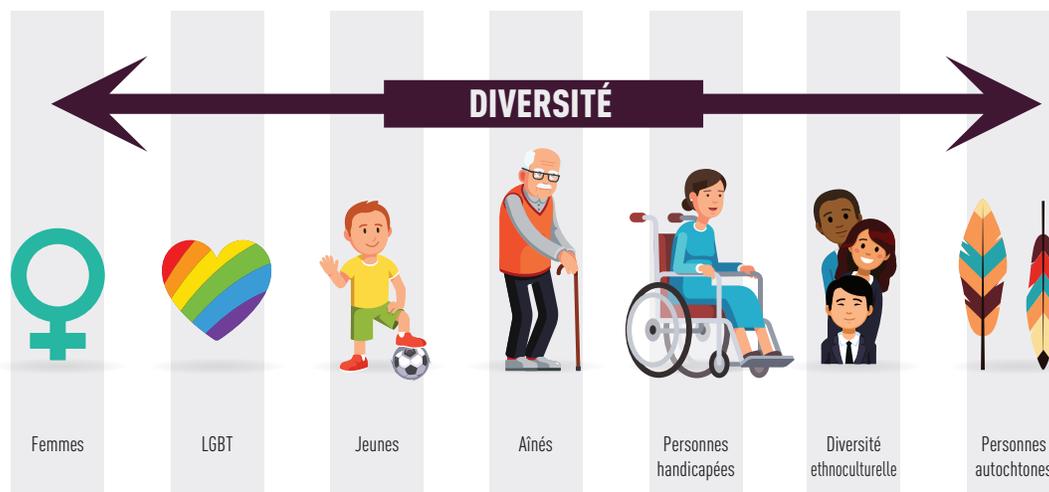
Afin d'être analysée par le Comité de gestion de la diversité, toute demande d'accommodement raisonnable doit être acheminée à M<sup>e</sup> Louis-André Garceau, greffier de la Ville, par courriel à [garceaul@ville.repentigny.qc.ca](mailto:garceaul@ville.repentigny.qc.ca)



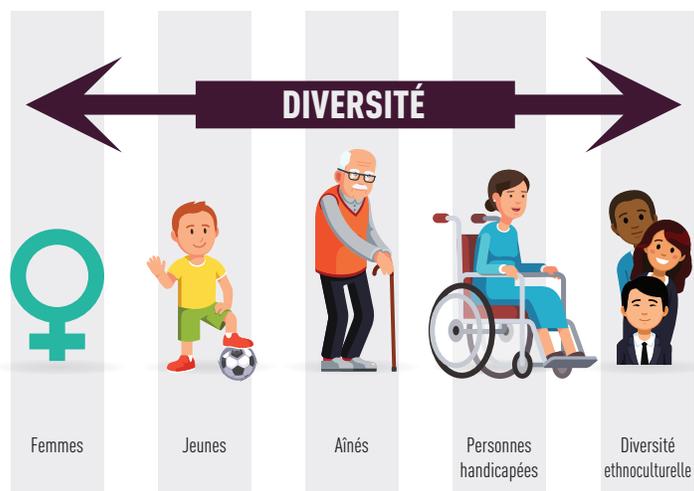
## Cibles de la diversité

Comme énoncé précédemment, la démarche entreprise par la municipalité en faveur du vivre-ensemble vise à répondre aux enjeux liés à la diversité qui compose Repentigny. La Ville définit cette diversité par la présence simultanée ou la cohabitation de personnes appartenant à diverses cultures ou nationalités, de générations et de spécificités socioprofessionnelles différentes.

Les cibles de la diversité peuvent donc être nombreuses. Les plus communes sont illustrées ci-dessous.



La Ville de Repentigny œuvre principalement sur cinq cibles de la diversité, soit les femmes, les jeunes, les aînés, les personnes handicapées et les gens issus de la diversité ethnoculturelle.



Afin de bien cibler les priorités d'action de l'organisation en matière de diversité, la Ville a réalisé un portrait diagnostique pour chacune de ces cibles.

Les données démographiques énumérées ci-dessous sont tirées du recensement de 2016<sup>2</sup>.

## Les femmes

Les données du dernier recensement indiquent que les femmes sont plus défavorisées économiquement que les hommes à Repentigny, alors que le revenu médian des hommes était de 41 687 \$ en 2015 comparativement à 28 104 \$ pour les femmes. De plus, bien que l'équité en emploi soit régulièrement abordée sur la scène médiatique québécoise, cela demeure à ce jour problématique. Ces deux enjeux seront traités par le biais de la PFA et du Programme d'accès à l'égalité en emploi piloté par le Service des ressources humaines.

## Les jeunes

Les jeunes âgés de 0 à 24 ans représentent 29 % de la population repentinoise et ceux âgés de 15 à 29 ans 17 %. Ce sont les forces émergentes de la communauté. On doit leur accorder une place de choix au sein de l'échiquier municipal, sans quoi ils ne contribueront pas à leur juste part à la vie citoyenne. Il faut également tenir compte de la diversité qui compose la jeunesse repentinoise. Un plan d'action personnalisé aux besoins de cette cible de la diversité sera élaboré dans le cadre de la Stratégie jeunesse.

## Les aînés

Les Repentinois âgés de 65 ans et plus représentent 18 % de la population. Les enjeux relatifs au vieillissement de la population ne sont plus à démontrer. Cette clientèle est particulièrement vulnérable. Elle se retrouvait d'ailleurs au cœur de la première mouture de la PFA parue en 2007. Encore aujourd'hui, la municipalité déploie une série de mesures leur étant destinées. Repentigny porte également fièrement la reconnaissance Ville amie des aînés.

## Les personnes handicapées

Les personnes handicapées ou ayant une limitation fonctionnelle représentent environ le tiers de la population repentinoise. Plusieurs outils sont en place afin de répondre à leurs besoins particuliers, notamment le Plan d'action à l'égard des personnes handicapées et la PFA dont 31 % des actions concernent cette clientèle. De plus, les liens sont étroits entre la Ville et tous les groupes qui œuvrent auprès des personnes handicapées ou ayant une limitation fonctionnelle, ce qui permet une rétroaction en continu. C'est notamment le cas de l'Association des personnes handicapées physiques Rive-Nord qui, en 2018, a mené un exercice auprès de sa clientèle afin d'identifier ses besoins particuliers.

## Les personnes issues de la diversité ethnoculturelle

La population immigrante à Repentigny a connu une croissance de 142 % entre 2006 et 2016. La Ville compte aujourd'hui 9 % de population immigrante de première génération et ce chiffre grimpe à 18 % si l'on additionne les citoyens issus de l'immigration de deuxième génération. Dans certains quartiers, cette proportion peut atteindre 30 %. Au total, 82 pays de naissance sont représentés sur le territoire. De plus, Repentigny compte 85 % de la population immigrante de la MRC de L'Assomption. Finalement, 11 % des Repentinois se considèrent comme une minorité visible. Les minorités visibles sont composées, dans l'ordre d'importance, de personnes noires, arabes, latino-américaines et asiatiques du sud-est.

À titre comparatif, la population immigrante de Repentigny est similaire à celle des Villes de Terrebonne, de Sherbrooke et de Québec.

### Constats

Afin de compléter le portrait diagnostique réalisé pour chacune des cibles de la diversité, la Ville a entrepris des évaluations participatives auprès de ses collaborateurs internes et externes dans le but de connaître leur impression des besoins en ce qui a trait à la gestion de la diversité sur le territoire. Des préoccupations plus marquées ont été partagées quant à la clientèle ethnoculturelle.

En effet, 62 % des répondants internes ont indiqué que leurs connaissances de la clientèle immigrante seraient à être bonifiées. De plus, les échanges avec les groupes communautaires ont permis de constater que les organismes offrant des services à cette clientèle sont peu connus et pourraient être davantage exploités.

Le portrait diagnostique démontre ainsi que la Ville œuvre à plusieurs égards auprès des diverses cibles de la diversité, mais que la cible ethnoculturelle doit être investie de façon plus intensive. Une importante partie de ce cadre de référence lui est donc consacrée.

**PRIORITÉ**



Diversité  
ethnoculturelle

## Quelques définitions

L'application des principes du vivre-ensemble nécessite une compréhension uniforme de plusieurs concepts fondamentaux. Voici quelques définitions qui permettront de se doter d'un langage commun en matière de diversité et de vivre-ensemble.

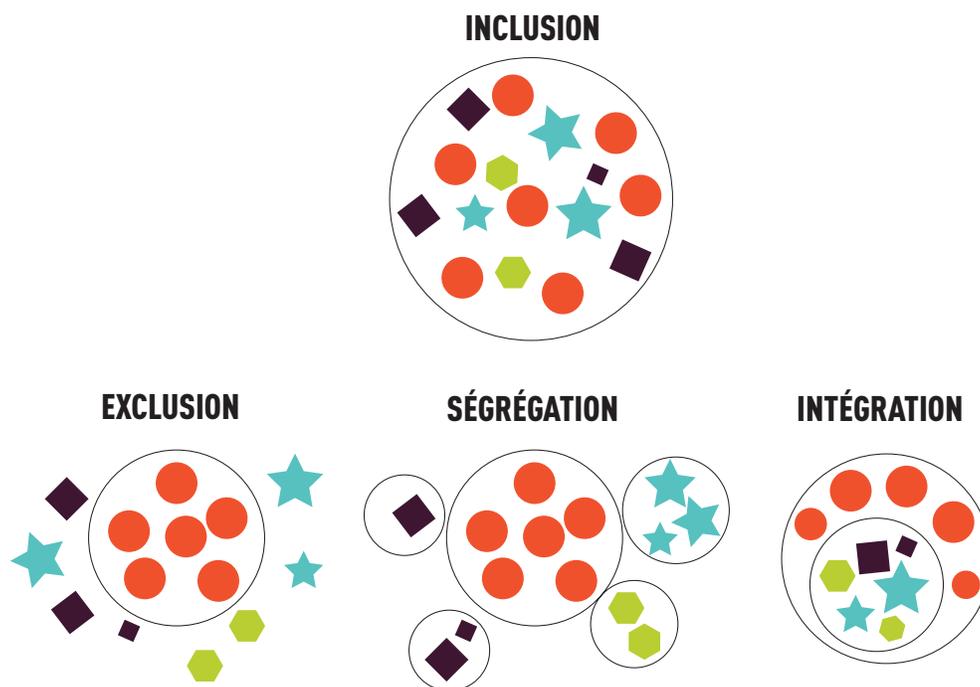
### Gestion de la diversité

La Ville de Repentigny adopte la définition d'Emploi Québec de la gestion de la diversité : « La gestion de la diversité, ou diversité interculturelle peut se définir par la réponse légale et organisationnelle dont les entreprises se pourvoient pour s'adapter au marché du travail et gérer les ressources humaines (pénurie, immigration de main-d'œuvre, Loi d'accès à l'égalité en emploi dans les organismes publics) »<sup>3</sup>.

### Inclusion

Selon la Politique de gestion de la diversité de la BMO, « l'inclusion, c'est la valorisation, le respect et l'appui. C'est se concentrer sur les besoins de chaque personne et s'assurer que les conditions sont réunies pour que chacun puisse réaliser son plein potentiel. L'inclusion devrait se retrouver dans la culture de l'entreprise, et dans les pratiques et les relations mises en place pour appuyer la diversité de la main-d'œuvre. Autrement dit, l'inclusion, c'est la façon de rendre ce mélange efficace et harmonieux »<sup>4</sup>.

L'illustration ci-dessous met en lumière les différences existantes entre l'exclusion, la ségrégation, l'intégration et l'inclusion.



<sup>3</sup>[http://www.emploi.quebec.gouv.qc.ca/uploads/tx\\_fceqpubform/06\\_emp\\_guidediversite.pdf](http://www.emploi.quebec.gouv.qc.ca/uploads/tx_fceqpubform/06_emp_guidediversite.pdf)

<sup>4</sup><https://www.bmo.com/accueil/a-propos-de-bmo/services-bancaires/responsabilite-societale/employes/diversite-equite-inclusion>

<sup>5</sup>Traduit du [https://handicapetscolariteblogdesaccompagnants.files.wordpress.com/2017/11/inclusion\\_530\\_source.jpg?w=723](https://handicapetscolariteblogdesaccompagnants.files.wordpress.com/2017/11/inclusion_530_source.jpg?w=723)

## Les bases juridiques de l'inclusion

L'inclusion doit être perçue non pas comme un privilège, mais comme un droit. En effet, l'article 10 de la Charte québécoise des droits et libertés de la personne, qui s'adresse à toutes les clientèles, stipule : « Toute personne a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, l'identité ou l'expression de genre, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap. Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire ou de compromettre ce droit ».<sup>6</sup>

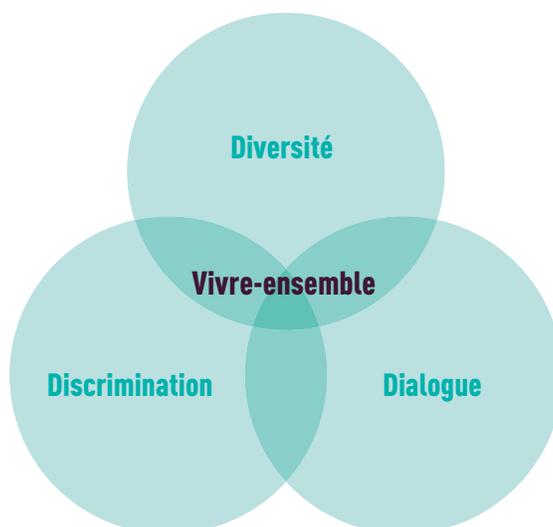
De plus, la Loi institue un cadre particulier d'accès à l'égalité en emploi afin de corriger la situation de certains groupes victimes de discrimination sur ce plan soit les femmes, les personnes handicapées au sens de la Loi et assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale (chapitre E-20.1), les autochtones, les personnes qui font partie d'une minorité visible en raison de leur race ou de leur couleur de peau et les personnes dont la langue maternelle n'est pas le français ou l'anglais et qui font partie d'un groupe autre que celui des autochtones et celui des personnes qui font partie d'une minorité visible.

## Vivre-ensemble

Le vivre-ensemble concerne toutes les composantes d'un territoire, la communauté d'accueil, les nouveaux arrivants ainsi que les personnes issues de la 2<sup>e</sup> et de la 3<sup>e</sup> génération d'immigrants. De plus, une personne de minorité visible n'est pas nécessairement une personne immigrante. L'important demeure l'ouverture à cette diversité dont on fait preuve dans le cadre de ses fonctions.

Comme mentionné précédemment, la Ville inscrit le vivre-ensemble dans un cadre théorique regroupant trois grandes dimensions inspirées de la pensée pluraliste (White 2018) :

- Diversité : reconnaître la différence dans toutes ses formes;
- Dialogue : faciliter le rapprochement entre les groupes;
- Discrimination : garantir l'égalité des chances pour tous.



<sup>6</sup><http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/C-12>

Afin d'illustrer l'application de ce cadre théorique, voici des exemples de comment peuvent se décliner nos actions dans chacune de ses sphères.

<b>Diversité</b>	<b>Discrimination</b>	<b>Dialogue</b>
Le Rendez-vous estival et sa programmation visant l'ouverture sur le monde	La nomination d'un policier dédié aux communautés ethnoculturelles	La participation de la Ville à la Table Immigration-Intégration réunissant de nombreux partenaires afin de traiter d'enjeux locaux
Célébrer la Journée internationale des droits de l'enfant avec des enfants en classe de francisation	Souligner le Mois de l'histoire des Noirs	Réaliser des activités dans le cadre de la Semaine québécoise des rencontres interculturelles

C'est un équilibre entre ces trois dimensions qui permet d'assurer la réalisation du vivre-ensemble, et ce, de façon optimale.



## Contexte de l'immigration au Québec et au Canada

Afin de développer les compétences interculturelles nécessaires à l'application des principes du vivre-ensemble, il importe de bien connaître la clientèle à laquelle on s'adresse. C'est pourquoi il convient d'abord de démystifier le contexte entourant l'immigration au Québec et au Canada.

Jusqu'à récemment, les personnes issues de l'immigration représentaient environ 20 % de la population dans les grandes villes au Canada. Depuis les 20 dernières années, le Canada, comme beaucoup de pays industrialisés, a connu une importante diversification au sein de sa population immigrante, un phénomène appelé la « superdiversité » (Vertovec, 2007).

L'immigration au Canada se fait par sélection, c'est-à-dire que les personnes qui migrent vers le Canada sont généralement scolarisées et professionnalisées, ce qui n'est pas le cas pour tous les pays. Le Québec représente la seule province du Canada qui a l'autonomie en matière d'immigration. Elle a établi ses propres conditions qui sont différentes de celles du reste du Canada, par exemple, l'apprentissage de la langue française.

Il y a moins de personnes nées à l'étranger au Québec qu'en Ontario ainsi qu'en Colombie-Britannique. Toutefois, le Québec est plus diversifié, puisqu'il se compose d'un plus grand nombre d'origines ethniques et de groupes linguistiques. Le Québec accueille environ 50 000 immigrants par année et plus de 75 % de ceux-ci s'installent dans la grande région de Montréal. Toutefois, cela pourrait changer, puisque le gouvernement élu à l'automne 2018 souhaite diminuer le seuil de personnes immigrantes, et ce, afin de mieux les accueillir.

La migration est un projet individuel ou familial qui vise à améliorer la qualité de vie des personnes qui migrent. Ce phénomène doit aussi être perçu comme un projet de société. De par leur présence et leurs actions, les personnes immigrantes participent à la société québécoise. Elles jouent un rôle important à la croissance démographique, puisqu'elles contribuent au renouvellement de la population et permettent de maintenir le poids démographique du Québec au sein du Canada. Les personnes immigrantes contribuent également à assurer une relève sur le marché du travail.

Selon la professeure et auteure de *L'intervention interculturelle* Lyliane Rachédi, il y a deux grandes catégories de migration. La première, la migration économique, existe depuis toujours et consiste à « partir pour le commerce ou fuir la misère »<sup>7</sup>. S'ajoute la migration politique dont les motivations sont très différentes, puisque des réfugiés « partent pour sauver leur vie »<sup>8</sup>. Les personnes qui s'inscrivent dans cette catégorie sont généralement plus ouvertes aux adaptations requises que celles qui migrent pour des raisons économiques.

<sup>7</sup>Legault, G. et Rachédi, L. (dir.). (2008). *L'intervention interculturelle* (2<sup>e</sup> éd.). Montréal : Gaëtan Morin.

<sup>8</sup>Ibid



## Les statuts des personnes issues de l'immigration récente

Les personnes immigrantes peuvent porter différents statuts :

- Résident permanent (ou immigrant reçu);
- Travailleur temporaire (TET);
- Personne réfugiée (comportant quatre catégories distinctes).

Plus de détails sur chacun des statuts sont disponibles dans le glossaire.

En ce qui concerne les réfugiés, ils sont déterminés par les organisations internationales G-7, G-8 et G-20. Cette catégorie représente entre 5 % et 10 % des personnes immigrantes accueillies au Canada annuellement.

Les politiques d'intégration du ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion du Québec concernent plusieurs catégories de personnes issues de l'immigration :

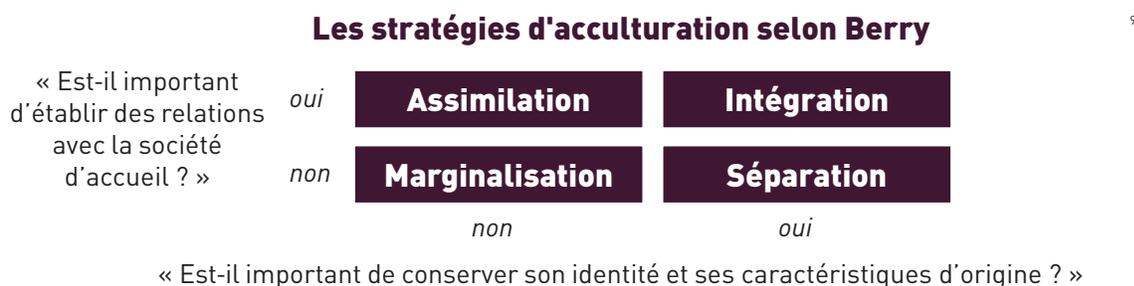
- Les minorités visibles et audibles;
- Les minorités ethniques;
- Les minorités racisées;
- Les immigrants.

Les trois types de minorités mentionnées ci-dessus représentent, la plupart du temps, les enfants des immigrants, c'est-à-dire les immigrants de 2<sup>e</sup> ou de 3<sup>e</sup> génération. Ces derniers sont particulièrement affectés par la discrimination, puisque certains marqueurs identitaires, par exemple la couleur de leur peau, peuvent renforcer la fausse perception qu'ils ne sont pas des citoyens à part entière. Et cette impression d'exclusion peut être transmise d'une génération à l'autre. Malgré la mise en place de systèmes pour lutter contre la discrimination et le racisme, il y a plusieurs mécanismes d'exclusion qui existent dans toutes les sociétés et qui se font ressentir particulièrement dans celles ayant un taux d'immigration élevé :

- Préjugés : idées préconçues sur les autres groupes;
- Stéréotypes : généralisations à partir des préjugés;
- Discrimination : action consciente ou inconsciente qui mène à l'exclusion;
- Racisme : discrimination basée sur l'identité raciale.

## De l'intégration à l'inclusion

Les individus en situation de migration se positionnent de quatre différentes façons dans leur volonté de développer des relations avec leur communauté d'accueil et de conserver, ou non, des éléments de leur culture d'origine. Ce choix, qu'il soit conscient ou inconscient, est déterminant dans leur parcours migratoire.



Plusieurs Villes québécoises utilisent l'un de ces positionnements, l'intégration, pour nommer et définir leur politique en matière d'immigration. Toutefois, ce terme porte une connotation de plus en plus négative, puisqu'il renforce l'idée que les personnes venant d'ailleurs doivent se fondre à l'identité du groupe majoritaire.

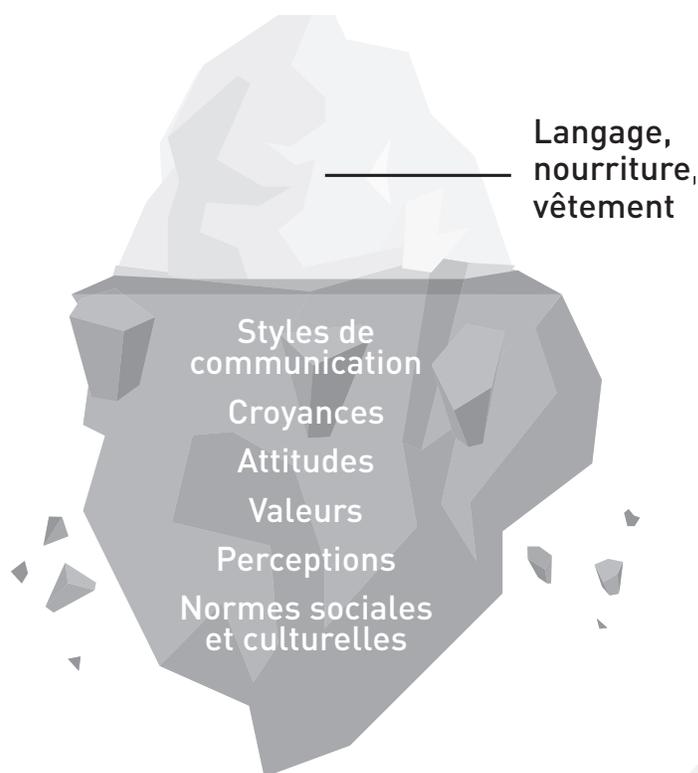
C'est pourquoi de plus en plus de municipalités suivent le mouvement lancé par le ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion et parlent davantage d'inclusion que d'intégration. La notion d'inclusion dépasse les modèles théoriques actuels et permet de comprendre que les processus d'intégration sont bidirectionnels, c'est-à-dire que les immigrants, comme leur société d'accueil, doivent s'adapter à la migration. Afin de favoriser le vivre-ensemble, l'inclusion, dans un contexte pluriethnique, nécessite qu'un certain nombre de conditions soit réuni, tant au sein de la communauté d'accueil que chez les personnes immigrantes, par exemple l'accessibilité, l'adéquation et l'adaptation des services (White et al 2015).

<sup>9</sup>Traduit du <http://crossculturalteamsatdublinbus.blogs.lincoln.ac.uk/berrys-model-ofacculturation/>

## Compétences interculturelles

Nous sommes tous porteurs de plusieurs identités qui s'accompagnent de valeurs, de perceptions et de représentations. Ces éléments nous permettent de nous adapter lorsque survient un changement ou lorsque nous sommes soumis à un nouvel environnement. Cet ensemble de facteurs constitue ce que l'on appelle « la culture ». Les cultures sont dynamiques et évoluent à travers le temps. Comme les valeurs culturelles sont transmises d'une génération à une autre, elles ne sont pas toujours conscientes. Étant donné la complexité de ces facteurs identitaires, il est préférable d'utiliser l'appellation « codes culturels », qui traite davantage de comportements et d'habitudes, et ce, afin de ne pas renforcer les stéréotypes par rapport à certaines communautés.

Une image souvent utilisée pour illustrer la culture est celle de l'iceberg<sup>10</sup>. En surface, on voit ce qui est évident : comment on est vêtu, ce qu'on mange, la langue qu'on parle, etc. Cela suppose donc qu'une énorme partie de chaque culture est invisible ou difficile à voir au premier regard : les valeurs religieuses, le rapport au temps, l'organisation sociale, la notion de justice, la définition de l'amitié, l'éducation des enfants, les comportements sociaux au sein d'une collectivité, etc.

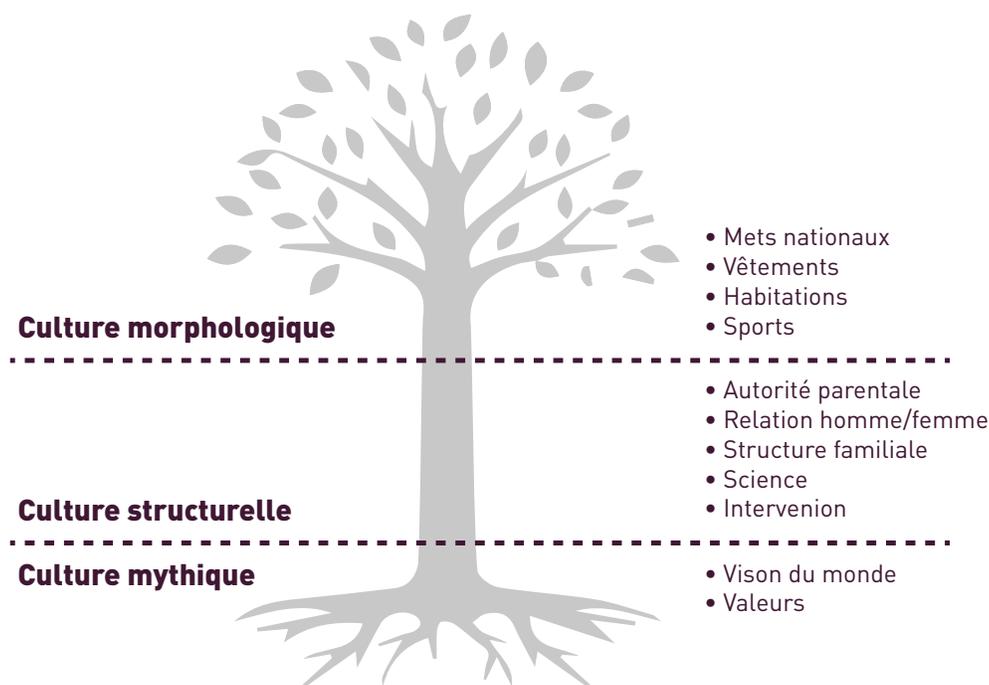


<sup>10</sup>Traduit du <https://infogram.com/culture-is-like-an-iceberg-1g6qo2qn344k278>

Certains utilisent plutôt l'image de l'arbre pour expliquer la complexité des codes culturels. Ce modèle se différencie de celui de l'iceberg, puisque l'arbre, comme la culture, est une entité vivante. Certaines caractéristiques culturelles sont visibles à l'œil nu (les feuilles et les branches), alors que d'autres sont structurelles et permettent, par exemple, la reproduction (le tronc). Finalement, certaines caractéristiques sont invisibles, mais essentielles et représentent la fondation et le rapport au passé (les racines).

La métaphore de l'arbre permet de comprendre non seulement qu'il existe différentes catégories de culture (diverses variétés d'arbre), dont certaines ont besoin de conditions particulières pour s'épanouir et s'enraciner, mais aussi que certains aspects culturels prennent plus de temps à changer que d'autres (les racines et le tronc). Il importe d'ailleurs de les protéger afin qu'ils s'adaptent harmonieusement à leur nouvel environnement.

### Métaphore de l'arbre de Kalpana Das <sup>11</sup>



Il n'existe malheureusement aucun mode d'emploi qui permet de savoir exactement comment intervenir auprès d'une telle communauté ethnoculturelle ou d'une telle minorité, puisque les situations interculturelles varient d'un contexte à un autre et à travers le temps. Toutefois, des compétences interculturelles et des habiletés communicationnelles peuvent être développées et utilisées dans le cadre de ces échanges, et ce, indépendamment de l'origine des personnes impliquées.

Comme mentionné précédemment, nous sommes tous porteurs de plusieurs cultures (Cohen-Émerique 2017). Ainsi, la première compétence interculturelle à développer est la capacité de prendre conscience de son propre cadre de référence (ses codes culturels) et de reconnaître que ses jugements, ses peurs et ses sentiments sont influencés par le groupe auquel on appartient (Gratton 2009).

Nous avons tous des préjugés, mais l'expression de ces préjugés peut varier selon les circonstances et le contexte. Il est important de le reconnaître et d'installer une distance émotionnelle nécessaire afin de pouvoir agir avec professionnalisme.

<sup>11</sup>Gratton, D. (2009). *L'interculturel pour tous : une initiation à la communication pour le troisième millénaire*. Éditions Saint-Martin.

Il existe au moins trois types de compétences générales<sup>12</sup> :

- Le **savoir**, par exemple des connaissances spécialisées sur des communautés ethnoculturelles ou sur les parcours-types de l'immigration au Québec;
- Le **savoir-faire**, c'est-à-dire être en mesure d'identifier son propre cadre de référence et ses codes culturels, poser de bonnes questions pour comprendre le cadre de référence et les codes culturels de l'autre, afin d'identifier ses besoins et d'y répondre adéquatement, ou encore, communiquer facilement au sein de son organisation sur les enjeux interculturels;
- Le **savoir-être**, qui consiste à s'ouvrir aux diverses réalités, accueillir et reconnaître la différence et, parfois, la complexité qu'elle peut entraîner.

Il est important de rappeler que ces notions ne concernent pas les accommodements raisonnables, mais permettent plutôt d'offrir un service à la clientèle équitable qui favorise la participation pleine et entière de tous les citoyens sans égard de leur situation ou de leur origine. Certaines personnes ou groupes ont besoin d'un peu plus de temps ou d'explications pour accéder à la même compréhension de l'information. C'est ici que la notion d'accessibilité universelle prend tout son sens.



## De la sensibilisation à la formation

De plus en plus de recherches recommandent le développement de compétences interculturelles au sein des organisations par le biais de formations spécialisées et transversales aux différents services et la création d'outils d'intervention adaptés au corps de métier et au secteur. Cela permet aux organisations de développer et de maintenir une expertise interne et une intelligence collective en matière de vivre-ensemble afin d'être en mesure de s'adapter facilement aux situations liées à la diversification de la population.

Comme point de départ, il peut être intéressant de parcourir les fiches caractéristiques des pays proposées par le gouvernement du Canada qui fournissent quelques repères sur différentes cultures. Il ne s'agit pas d'une procédure à suivre, mais bien d'un guide pour faciliter le dialogue dans le cadre d'échanges interculturels. Le développement des compétences interculturelles se concrétise dans la pratique et cela sera assuré par des formations offertes à l'interne. L'acquisition de compétences interculturelles implique une sensibilisation aux différences culturelles et l'apprentissage des compétences à développer. Il est toutefois important de préciser qu'afin de développer ces compétences, il est nécessaire de reconnaître les biais implicites que nous avons tous en fonction de notre histoire, de notre profession ou de tout autre élément conditionnant notre analyse d'une situation (Cohen-Émerique 2017).

<sup>12</sup>Faure, E. (1972). *Apprendre à être*. Paris : Unesco, Fayard.

<sup>13</sup><https://www.cfghn.org/Portals/0/Uploads/Images/Leading-on-Issues/NHHS%20-%20Healthy%20Families/equalityisnotequity.jpg>

## Conclusion



La diversification de la population repentignoise et les nouvelles réalités que cela engendre amènent l'organisation municipale à renforcer ses initiatives en matière d'**inclusion**. Elle souhaite ainsi bâtir un **vivre-ensemble** en faveur de tous ses citoyens, et ce, sans égard à leur statut, à leurs conditions physique, sociale et économique, à leur origine, à leur sexe ou à leur orientation sexuelle.

De plus, comptant parmi ses valeurs corporatives celle du capital humain, la municipalité reconnaît l'importance de la diversité qui caractérise son organisation de même que les forces de chacun de ses employés.

Dans cette perspective, la Ville de Repentigny propose une gestion de la diversité qui s'appuie sur la **cohabitation des différences** et l'**ouverture** à l'autre dans l'objectif de favoriser les  **rapprochements** et la **cohésion sociale** au sein de sa communauté. De ce fait, le développement de compétences interculturelles au sein de l'organisation est nécessaire et fait partie des objectifs stratégiques de la Ville.

C'est ainsi que les travaux en faveur du vivre-ensemble se poursuivront dans une perspective d'amélioration continue et d'harmonisation des pratiques municipales, et ce, en collaboration avec les employés et les acteurs locaux.

## Remerciements

Ce document a été co-rédigé par Véronique Moreau, chef de division Soutien à la vie communautaire, et Bob White, directeur du Laboratoire de recherche en relations interculturelles (LABRRI) de l'Université de Montréal. Merci aux membres du Comité de gestion de la diversité : Sofia Benzakour, Dominique Longpré, Daniel Archibald, Jean-François Fortier, Marie-Andrée Cadieux, Marlène Girard et Audrey Fontaine-Laflamme qui ont grandement contribué aux divers travaux entourant cette démarche. Un remerciement tout spécial à Lorraine Rivard et Véronique Hogue pour la révision du présent document. Nous remercions également les différents services associés de près ou de loin à la démarche, dont le Service des loisirs, des sports et de la vie communautaire, le Service des ressources humaines, le Service des arts, de la culture et des lettres, le Service des communications, le Service de police et le Service de l'aménagement et du développement du territoire, ainsi que tous les employés qui ont répondu au sondage mené dans le cadre de la démarche.



# Glossaire

La Ville de Repentigny utilise le glossaire produit par le ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion proposé par Mme Azdouz lors des formations offertes en 2017.

## A

### Accommodement raisonnable

Obligation juridique découlant du droit à l'égalité, applicable dans une situation de discrimination et consistant à aménager une norme ou une pratique de portée universelle en accordant un traitement différentiel à une personne qui, autrement, serait pénalisée par l'application d'une telle norme ou d'une telle pratique. Il n'y a pas d'obligation d'accommodement en cas de contrainte excessive. À ne pas confondre avec l'ajustement volontaire ou l'accord informel.

### Ajustement volontaire (ou mutuel)

Forme d'arrangement, d'aménagement ou d'adaptation des pratiques similaire à l'accommodement raisonnable. Contrairement à ce dernier, il n'a pas de caractère obligatoire. Il est mis en oeuvre notamment pour tenir compte de pratiques diversifiées pour favoriser l'intégration, la participation et l'apprentissage par toutes et tous du vivre-ensemble. L'ajustement volontaire se distingue de l'accord informel qui fait plutôt référence à des ententes qui interviennent entre des personnes en dehors du cadre des institutions ou des organismes. À ne pas confondre avec l'accommodement raisonnable.

## C

### Cadre civique commun

Ensemble d'institutions partagées et de normes collectives qui balisent les relations sociétales. Au Québec, les principaux éléments du cadre civique commun sont la démocratie, les droits et libertés de la personne ainsi que la langue française.

### Cas humanitaire

Personne immigrante sélectionnée et admise au Québec du fait qu'elle a démontré être dans une situation de détresse telle qu'elle mérite une considération humanitaire, conformément aux dispositions du Règlement sur la sélection des ressortissants étrangers (chapitre I-0.2, r. 5).

### Catégorie d'immigration

Ensemble de personnes regroupées en fonction de caractéristiques communes. Au Québec, l'immigration est établie en fonction de trois grandes catégories : Immigration économique, Regroupement familial et Ressortissants étrangers qui sont dans une situation particulière de détresse. Le dénombrement par catégorie inclut la requérante principale ou le requérant principal, son épouse ou époux, conjointe de fait ou conjoint de fait, partenaire conjugale ou accompagnent. Ces catégories comportent plusieurs sous-catégories dont celles des travailleurs qualifiés et des investisseurs.

### Certificat d'acceptation du Québec

Document officiel délivré par le ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion au nom du gouvernement du Québec confirmant la décision d'acceptation d'une candidate ou d'un candidat qui désire séjourner de façon temporaire au Québec pour y travailler, y étudier ou encore, pour y recevoir un traitement médical.

### Certificat de sélection du Québec

Document officiel délivré par le ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion au nom du gouvernement du Québec confirmant la décision de sélection d'une candidate ou d'un candidat qui désire s'établir de façon permanente au Québec.

### Classification nationale des professions

Système qui permet de décrire les professions exercées au Canada. Les professions y sont classées selon le genre de compétence (gestion, secteur de la santé, ventes et services, etc.) et le niveau de compétence (0, A, B, C et D) associés à la nature de l'éducation et de la formation exigées pour travailler dans une profession donnée. Pour les professions liées à la gestion (0), d'autres critères que la scolarité ou la formation sont pris en compte. Le niveau A correspond habituellement à une formation universitaire qui caractérise généralement les professions; le niveau B, à une formation collégiale ou professionnelle ou à un programme d'apprentissage; le niveau C, à une formation de niveau secondaire ou à une formation spécifique à la profession ou les deux; le niveau D, à une formation en cours d'emploi.

## Cohésion sociale

Relations et liens de solidarité qui existent entre les membres d'une société qui font en sorte qu'une population est plus qu'un agrégat de personnes rassemblées au hasard de l'histoire, mais un ensemble humain qui s'unit grâce à des références partagées et des liens interpersonnels étroits et fructueux qui nourrissent une volonté d'être solidairement responsable, de partager les bénéfices de cette cohabitation et de construire un avenir commun.

## Communauté culturelle

Regroupement, dans certains programmes d'accès à l'égalité en emploi, des personnes de minorités visibles et des personnes dont la langue maternelle n'est ni le français ni l'anglais et qui ne sont pas Autochtones. Le terme communauté culturelle est considéré comme étant désuet puisqu'il tend à enfermer les personnes dans des identités qui ne représentent pas la complexité des identités collectives et personnelles et puisqu'il sous-entend une très forte similitude entre les personnes d'une même communauté, ce qui n'est pas toujours le cas.

## Crime haineux

Infraction criminelle perpétrée contre une personne ou un bien, lorsqu'on a la preuve que l'infraction a été motivée par la haine d'une race, d'une origine nationale ou ethnique, d'une langue, d'une couleur, d'une religion, d'un sexe, d'un âge, d'une incapacité mentale ou physique d'une orientation sexuelle ou de tout autre facteur semblable.

---

## D

---

## Demandeuse ou demandeur d'asile

Personne qui, à son arrivée sur le territoire ou en cours de séjour, revendique le statut de réfugié auprès du gouvernement canadien

## Discrimination

Distinction, exclusion ou préférence fondée sur les motifs prévus par la Charte des droits et libertés de la personne du Québec qui a pour effet de détruire ou compromettre l'exercice de ces droits et libertés. Ces motifs sont : la race, la couleur, le sexe, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge (sauf dans la mesure prévue par la loi), la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap. La discrimination peut se manifester tant par l'exclusion que par le harcèlement ou un traitement défavorable.

## Discrimination croisée ou intersectionnelle

Fait référence aux situations de discrimination où plus d'un motif prévu par la Charte des droits et libertés de la personne est en cause, par exemple le sexe et l'origine ethnique ou l'orientation sexuelle et la condition sociale.

## Discrimination directe

Fait référence aux situations de discrimination où la distinction, l'exclusion ou la préférence se fonde clairement sur l'un des motifs prévus par la Charte des droits et libertés de la personne. Ainsi, un employeur qui refuse d'embaucher un Noir du seul fait qu'il est Noir fait de la discrimination directe.

## Discrimination systémique

Fait référence aux situations de discrimination où diverses pratiques, décisions ou comportements se combinent à d'autres pratiques au sein d'un organisme ou à celles d'autres institutions sociales pour produire de la discrimination. Les pratiques de discrimination sont alors des maillons de chaînes parfois longues et complexes, où les pratiques discriminatoires se renforcent mutuellement. La responsabilité n'est pas imputable à un élément particulier. La discrimination directe, la discrimination indirecte et la discrimination systémique peuvent également se combiner et renforcer l'exclusion économique ou sociale.

## Diversité ethnoculturelle

Diversité de groupes linguistiques, culturels, racisés, ethniques ou religieux.

## Diversité nationale

Diversité de groupes nationaux au sein d'un même État.

## **Droit à l'égalité**

Droit conféré à une personne. Le droit à l'égalité, tel qu'énoncé dans la Charte des droits et libertés de la personne du Québec (RLRQ, chapitre C-12), prévoit que toute personne a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge (sauf dans la mesure prévue par la loi), la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap.

## **E**

### **Enclave ethnique**

Secteur urbain à forte concentration ethnique, où les minorités ethnoculturelles représentent plus de la moitié de la population totale du secteur. On distingue les enclaves pluralistes (50 à 70 % de la population est de minorités ethnoculturelles), mixtes (plus de 70 % de la population est de minorités ethnoculturelles) et polarisées (plus de 70 % de la population est de minorités ethnoculturelles et une minorité représente plus des deux tiers de la population de minorités ethnoculturelles du secteur). À ne pas confondre avec un ghetto. Un ghetto désigne une enclave ethnique polarisée dont la population de la principale minorité ethnoculturelle représente également au moins 30 % de la population de cette minorité dans l'ensemble de la métropole. Il n'existe pas de ghetto ethnique au Québec.

### **Entrepreneure ou entrepreneur**

Personne immigrante sélectionnée par le Québec en vertu de sa capacité à réaliser un projet d'affaires. Ces personnes obtiennent la résidence permanente pour acquérir ou créer une entreprise qu'elles gèreront de façon active, seules ou en association. Elles font partie de la catégorie Immigration économique.

### **Étude de l'impact sur le marché du travail**

Document qu'un employeur au Canada doit habituellement obtenir avant d'embaucher une travailleuse ou un travailleur étranger temporaire. Une Étude de l'impact sur le marché du travail favorable indique que la travailleuse ou le travailleur étranger comble un besoin en prenant l'emploi offert et qu'aucune travailleuse ou aucun travailleur canadien ne peut faire le travail.

## **Étudiante étrangère ou étudiant étranger**

Personne dont le but principal du séjour au Québec est d'étudier et qui est autorisée à le faire. Sauf exception, le consentement du Québec est requis pour la venue de ces personnes sur son territoire. Le consentement du Québec se traduit par la délivrance d'un Certificat d'acceptation du Québec pour études. Ces personnes font partie de l'immigration temporaire.

## **F**

### **Francisation**

Au Québec, processus par lequel une personne non francophone apprend et adopte le français comme langue d'usage normal et habituel dans différents domaines de la vie sociale.

### **Francisation à visée professionnelle**

Francisation en vue d'acquérir les compétences langagières nécessaires à la recherche d'emploi et au maintien en emploi au Québec.

### **Francisation qualifiante**

Francisation qui vise la maîtrise du français oral ou écrit appropriée à l'exercice d'un métier ou d'une profession. Elle comprend notamment l'acquisition de compétences langagières spécifiques au domaine d'emploi visé et facilite l'accès aux ordres professionnels.

### **Francophile**

Personne ayant un intérêt pour la langue et la culture française.

### **Francophone**

Personne qui utilise couramment la langue française dans la plupart des situations de vie.

### **Francotrope**

Personne ayant une langue maternelle ou une langue d'usage proche du français (langue romane), ou personne provenant de pays reconnus comme ayant des affinités géolinguistiques avec la langue française.

---

## G

---

### **Garante ou garant**

Personne ayant la citoyenneté canadienne ou la résidence permanente domiciliée au Québec et âgée d'au moins 18 ans qui parraine un proche parent dans la catégorie Regroupement familial. La garante ou le garant, seul ou avec son conjoint ou sa conjointe, s'engage envers le gouvernement du Québec à subvenir aux besoins essentiels de la personne parrainée et des membres de la famille qui l'accompagnent pendant une durée déterminée.

### **Gens d'affaires**

Vocabulaire qui désigne des personnes de la catégorie Immigration économique. Les femmes et les hommes d'affaires sont sélectionnés par le Québec du fait qu'ils sont en mesure de contribuer, par leur établissement, à la prospérité du Québec par des activités d'entrepreneuriat (Entrepreneur), par un travail indépendant (Travailleur autonome) ou par un investissement direct (Investisseur).

---

## H

---

### **Harcèlement**

Conduite vexatoire qui se manifeste soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés qui sont hostiles ou non désirés et qui portent atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique d'une personne. Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour la personne.

---

## I

---

### **Immigration économique**

Catégorie d'immigration qui regroupe les personnes sélectionnées par le Québec dans un programme destiné à favoriser la venue de personnes en mesure de contribuer, par leur établissement, à la prospérité du Québec. Ces personnes s'orientent vers une activité économique et, selon le cas, occupent un emploi, gèrent une entreprise ou investissent.

### **Immigration permanente**

Terme utilisé pour désigner l'ensemble des personnes admises à titre de résidents permanents.

## **Immigration temporaire**

Terme utilisé pour désigner l'ensemble des personnes autorisées à être présentes sur le territoire pour une période limitée et qui le quitteront à l'expiration de leur statut, à moins que ce statut ne soit prolongé ou qu'elles n'acquiescent un autre statut. Il peut s'agir d'une travailleuse ou d'un travailleur temporaire, d'une étudiante étrangère ou d'un étudiant étranger, d'une personne qui séjourne pour un traitement médical, d'une personne qui vient à titre de visiteuse ou de visiteur ou qui est titulaire d'un permis de séjour temporaire.

### **Incitation publique à la haine**

Communication de déclarations dans un endroit public incitant à la haine contre un groupe identifiable et susceptible d'entraîner une violation de la paix. La communication s'étend notamment au téléphone, à la radiodiffusion et autres moyens de communication visuelle ou sonore. Les déclarations peuvent entre autres être constituées de mots parlés, écrits ou enregistrés par des moyens électroniques ou des gestes, signes ou autres représentations visuelles ou sonores. Les groupes identifiables désignent toute population qui se différencie des autres par la couleur, la race, la religion, l'origine nationale ou ethnique, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle ou la déficience mentale ou physique. Au sens du Code criminel canadien (L.R.C. (1985), ch. C-46), la propagande haineuse est un terme qui englobe l'incitation au génocide et l'incitation publique à la haine.

### **Inclusion**

Ouverture à la participation de personnes de toutes origines à la vie collective de la société, dans l'acceptation de leurs différences et dans le respect des valeurs démocratiques, notamment en levant les obstacles à l'égalité de droits et de conditions.

### **Intégration**

Processus par lequel une personne immigrante en vient à participer pleinement à sa société d'accueil et à s'épanouir selon son potentiel et ses aspirations. L'intégration repose sur l'engagement partagé, soit l'engagement collectif de la société à inclure les personnes de toutes origines et à soutenir l'intégration des personnes immigrantes ainsi que l'engagement individuel de chacune et de chacun à prendre part activement à la vie québécoise dans le respect du cadre civique commun. L'intégration est un processus transitoire, multidimensionnel, multifactoriel et diversifié, qui s'échelonne sur des périodes de temps variables selon les personnes. À ne pas confondre avec l'inclusion et la participation.

## Interculturalisme

Approche québécoise du vivre-ensemble en contexte de diversité ethnoculturelle qui commande la continuité et la vitalité du caractère distinct et francophone du Québec ainsi que la reconnaissance et la valorisation de la diversité ethnoculturelle. Il vise à favoriser l'établissement de relations interculturelles harmonieuses et à consolider un sentiment d'appartenance partagé par les Québécoises et Québécois de toutes origines, en misant sur la participation active à la société ainsi que sur le rapprochement et les échanges interculturels. L'interculturalisme mise sur une conception plurielle et dynamique de l'identité québécoise, sur une langue publique commune, sur le respect des droits et libertés de la personne et la lutte contre la discrimination, sur une éthique du dialogue et de la médiation ainsi que sur une conception de l'intégration basée sur un engagement partagé entre la société et les personnes immigrantes.

### Interculturel (relations interculturelles)

Tout ce qui concerne les relations entre groupes ethnoculturels. On parlera par exemple de relations interculturelles, de dialogue interculturel, de compréhension interculturelle, de compétences interculturelles, etc. Les rapports se fondent sur la vision préconisée par l'interculturalisme.

### Intimidation

Tout comportement, parole, acte ou geste, délibéré ou non, à caractère répétitif, exprimé directement ou indirectement, y compris dans le cyberspace, dans un contexte caractérisé par l'inégalité des rapports de force entre les personnes concernées, ayant pour effet d'engendrer des sentiments de détresse et de léser, blesser, opprimer ou ostraciser.

### Investisseuse ou investisseur

Personne sélectionnée par le Québec pour y investir une somme importante dans le but de stimuler le développement économique. Les investisseuses et investisseurs font partie de la catégorie Immigration économique.

## Islamophobie

Racisme qui se manifeste par une haine, des préjugés et une discrimination délibérés à l'endroit de l'islam, des personnes musulmanes, pratiquantes ou non, ou des objets et lieux du culte islamique. Faisant l'objet de nombreuses polémiques, le mot islamophobie n'a toutefois pas de définition précise unanimement reconnue. Le Conseil de l'Europe la définit pour sa part comme une peur, ou une vision altérée par des préjugés, de l'islam, des personnes musulmanes et des questions en rapport. Qu'elle se traduise par des actes quotidiens de racisme et de discrimination ou des manifestations plus violentes, l'islamophobie est une violation des droits et libertés de la personne et une menace pour la cohésion sociale.

---

## Laïcité

Aménagement du politique en vertu duquel les libertés de conscience et de religion se trouvent garanties, conformément à une volonté d'égalité justice pour toutes et tous, par un État neutre à l'égard des différentes conceptions de la vie bonne qui coexistent dans la société. La laïcité est un régime fondé sur quatre principes constitutifs, soit : deux finalités profondes (la liberté de conscience et l'égalité des convictions profondes) ainsi que deux principes structurants (la séparation de l'Église et de l'État et la neutralité de ce dernier). À ne pas confondre avec la neutralité religieuse de l'État.

### Langue commune

Langue qui, par son statut officiel, sa connaissance et son usage généralisés, assure la communication publique entre les personnes au sein d'une société, quelles que soient leurs langues maternelles ou d'usage privé.

### Langue de cohésion sociale

Langue dont la maîtrise et l'usage favorisent l'accès aux ressources communes (éducation, travail, culture, services publics, etc.), le développement de liens sociaux nombreux et diversifiés, et le sentiment d'appartenance à la société.

## Langue d'intégration

Langue qui facilite l'intégration linguistique, sociale et économique des personnes immigrantes à la société d'accueil. Son enseignement et son apprentissage se fondent sur la norme d'usage et incluent la compréhension de repères socioculturels et des valeurs démocratiques de la société, ainsi que le développement de compétences interculturelles. L'enseignement et l'apprentissage font écho à l'environnement sociolinguistique dans lequel l'élève s'intègre (en emploi, dans des établissements d'enseignement, les administrations publiques et les commerces, les médias, la vie personnelle, etc.).

---

## M

### Minorité audible

Minorité constituée de personnes identifiables par une façon particulière de s'exprimer, un accent perceptible à l'oreille.

### Minorité ethnoculturelle

Personnes qui font partie d'un groupe social minoritaire, d'un point de vue démographique et qui partagent des traits collectifs, entre autres culturels, linguistiques, sociaux ou religieux. Les personnes de minorités ethnoculturelles peuvent être des personnes immigrantes ou nées au Québec.

### Minorité racisée

Regroupement de personnes cibles du racisme et d'un processus de racisation, c'est-à-dire l'attribution d'une signification raciale, biologique, à des différences culturelles. De fait, aucune population humaine n'est homogène sur le plan biologique, les différences à l'intérieur de populations données étant même plus grandes que celles qui existent entre les diverses populations. C'est pourquoi les scientifiques disent que l'espèce humaine présente une unité biologique profonde. Parce que des personnes sont catégorisées socialement sur la base de leur couleur ou de leur type physique et s'y identifient souvent, les sociologues parlent plutôt des « personnes racisées » et de « minorités racisées ».

## Minorité visible

Selon la Loi sur l'équité en matière d'emploi (L.C., 1995, ch. 44), « font partie des minorités visibles les personnes, autres que les Autochtones, qui ne sont pas de race blanche ou qui n'ont pas la peau blanche ». Il s'agit principalement des Chinois, des Sud-Asiatiques, des Noirs, des Philippins, des Latino-Américains, des Asiatiques du Sud-Est, des Arabes, des Asiatiques occidentaux, des Coréens et des Japonais. Il est préférable de n'utiliser l'expression minorité visible que dans les statistiques où cette catégorie est utilisée, par exemple dans les programmes d'accès à l'égalité en emploi. L'expression minorité racisée est à privilégier.

---

## N

### Neutralité religieuse de l'État

Principe selon lequel l'État ne doit favoriser, ni défavoriser une religion plutôt qu'une autre, non seulement pour assurer la liberté de religion et de conscience de tous et toutes, mais également pour prévenir toute discrimination fondée sur la religion, un droit protégé par la Charte des droits et libertés de la personne et la Charte canadienne des droits et libertés (partie I de la Loi constitutionnelle de 1982 (R-U), constituant l'annexe B de la Loi de 1982 sur le Canada (R-U), 1982, c 11). Au Québec et au Canada, le rapport entre l'État et les religions repose sur une obligation juridique de neutralité religieuse, qui découle de la liberté de conscience et de religion.

---

## P

### Participation (pleine)

Désigne un idéal d'engagement de tous les membres de la société dans les sphères de la vie collective. Elle est le reflet d'une conjugaison réussie des capacités et aspirations individuelles et des pratiques inclusives de la société.

### Personne de deuxième génération

Personne née au Québec dont au moins un des parents est né à l'extérieur du Canada. L'utilisation de cette expression doit se faire avec prudence afin de ne pas assigner un statut d'immigrant ou d'étranger à des personnes qui sont nées au Québec. Cette expression est toutefois nécessaire pour reconnaître les obstacles d'insertion professionnelle et d'inclusion que vivent des personnes nées au Québec dont au moins un des parents est né à l'étranger, obstacles potentiellement liés au statut d'immigrant de leur parent, et pour y remédier.

## **Personne immigrante**

Personne qui a entrepris des démarches en vue de s'installer dans un autre pays ou qui a récemment immigré dans un autre pays.

## **Personne immigrante nouvellement arrivée**

Personne immigrante admise depuis moins de cinq ans.

## **Personne immigrante sélectionnée par le Québec**

Personne qui a été sélectionnée par le Québec dans le cadre de l'une des catégories d'immigration.

## **Personne issue de l'immigration**

Expression utilisée notamment dans le secteur de l'éducation pour désigner les élèves qui sont nés à l'extérieur du Canada (personnes immigrantes) et ceux nés au Canada dont au moins un parent est né à l'extérieur du Canada (personnes de deuxième génération).

## **Personne réfugiée ou personne en situation semblable**

Vocabulaire qui regroupe les personnes réfugiées prises en charge par l'État ou parrainées ainsi que les personnes qui sont reconnues comme réfugiées sur place. Cette catégorie d'immigration comprend aussi les personnes admises pour des considérations humanitaires.

## **Personne réfugiée parrainée**

Personne admise au Québec dans le cadre du Programme de parrainage collectif du fait qu'elle a été reconnue comme personne réfugiée au sens de la Convention de Genève (outre-frontières) ou comme personne de pays d'accueil par le gouvernement canadien. Ce programme permet à des organismes à but non lucratif et à des groupes civils du Québec de manifester leur solidarité à l'égard de ces personnes qui se trouvent à l'extérieur du Canada, en s'engageant à subvenir à leurs besoins essentiels pendant une période déterminée tout en facilitant leur intégration au Québec.

## **Personne réfugiée prise en charge par l'État**

Personne qui se trouve à l'extérieur du Canada, qui a été sélectionnée et admise au Québec du fait qu'elle a été reconnue comme personne réfugiée au sens de la Convention de Genève (outre-frontières).

## **Personne réfugiée reconnue sur place**

Personne à qui l'asile a été conféré par le gouvernement du Canada alors qu'elle se trouvait déjà au Québec.

## **Pluralisme**

Système ou philosophie qui, au nom du respect de la diversité, admet l'existence d'opinions politiques, de croyances morales et religieuses, de comportements culturels et sociaux différents. Fait référence plus particulièrement, dans le langage courant, au respect des droits des minorités. Le pluralisme commande une série de mesures visant l'harmonisation des différences culturelles. Il opère dans les limites de valeurs ou de droits jugés fondamentaux et formant le cadre civique commun, ce qui le distingue du relativisme culturel.

## **Pluriel**

Description du fait sociologique de la diversité, que cette diversité soit ethnoculturelle, nationale, axiologique ou profonde.

## **Préjugés**

Opinions préconçues basées sur des stéréotypes. Ce sont des jugements, habituellement défavorables, portés par un individu à l'endroit d'un autre individu qu'il ne connaît pas, en lui attribuant les caractéristiques qu'il croit attachées au groupe auquel il appartient.

## **Profilage racial**

Toute action prise par une ou des personnes en situation d'autorité à l'égard d'une personne ou d'un groupe de personnes, pour des raisons de sûreté, de sécurité ou de protection du public, qui repose sur des facteurs d'appartenance réelle ou présumée, tels la race, la couleur, l'origine ethnique ou nationale ou la religion, sans motif réel ou soupçon raisonnable, et qui a pour effet d'exposer la personne à un examen ou à un traitement différent. Le profilage racial inclut aussi toute action de personnes en situation d'autorité qui appliquent une mesure de façon disproportionnée sur des segments de la population du fait, notamment, de leur appartenance raciale, ethnique, nationale ou religieuse, réelle ou présumée.

## **Programme de l'expérience québécoise**

Programme d'immigration visant à faciliter le passage du statut de résident temporaire au statut de résident permanent aux étudiantes et étudiants étrangers diplômés du Québec et aux travailleuses et travailleurs temporaires spécialisés.

---

## Q

---

Québécoises ou Québécois de toutes origines  
Expression qui vise à faire valoir la diversité ethnoculturelle du Québec et qui désigne toutes les personnes qui habitent sur le territoire du Québec et qui possèdent la résidence permanente ou qui sont autorisées à la demander sur place.

---

## R

---

### **Racisme**

Ensemble des idées, des attitudes et des actes qui visent ou aboutissent à inférioriser des groupes ethnoculturels et nationaux, sur les plans social, économique, culturel et politique, les empêchant ainsi de profiter pleinement des avantages consentis à l'ensemble des citoyennes et citoyens.

### **Regroupement familial**

Catégorie d'immigration qui regroupe les personnes qui immigrent au Québec en vertu de l'engagement (parrainage) à subvenir à leurs besoins essentiels pris envers le gouvernement du Québec par un proche parent. Toute personne qui réside au Québec et qui a la citoyenneté canadienne ou a obtenu la résidence permanente peut présenter une demande dans le cadre du programme de parrainage de la catégorie Regroupement familial.

### **Requérante principale ou requérant principal**

Personne ayant présenté une demande d'immigration au Québec et identifiée comme telle sur le formulaire Demande de certificat de sélection du ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion. La demande peut inclure certains membres de sa famille.

### **Résidente permanente ou résident permanent**

Personne ayant légalement immigré au Canada, mais qui n'est pas citoyenne canadienne.

---

## S

---

### **Sentiment d'acceptation**

Sentiment ressenti lorsqu'une personne se sent comprise et reconnue par l'autre.

### **Sentiment d'appartenance**

Sentiment ressenti lorsqu'une personne s'identifie à un groupe, se considère comme membre à part entière de celui-ci. Le sentiment d'appartenance est intimement lié au sentiment d'acceptation.

### **Société accueillante**

Société qui offre des conditions de vie favorables à l'établissement de personnes venues d'ailleurs : possibilités d'emploi, ouverture à la diversité, logement abordable, transport accessible, possibilités de participation sociale, communautaire et culturelle, etc.

### **Société inclusive**

Société qui offre des conditions de vie favorables à l'ensemble de la population et qui s'assure que personne n'est laissé de côté sur la base de différences, notamment ethnoculturelles. Une société inclusive s'assure que toutes et tous ont la capacité et les occasions de participer à la vie de leur collectivité et que leur dignité est respectée.

### **Stéréotype**

Image toute faite, caricaturée, des membres d'un groupe, qui nous est imposée par le milieu ou la culture, que l'on répète ou sur laquelle on agit sans jamais l'avoir soumise à un examen critique.

---

## T

---

### **Titulaire d'un permis de séjour temporaire**

Personne qui ne satisfait pas à toutes les exigences de la loi et du règlement canadien, mais qui est autorisée à entrer et à séjourner sur le territoire en vertu de mesures d'exception.

### **Travailleuse ou travailleur autonome**

Personne sélectionnée par le Québec pour créer son propre emploi par l'exercice d'une profession ou d'un métier à son compte. Elles font partie de la catégorie Immigration économique.

## **Travailleuse qualifiée ou travailleur qualifié**

Personne sélectionnée par le Québec pour occuper un emploi qu'elle est vraisemblablement en mesure d'occuper. Les facteurs de sélection pour cette sous-catégorie de la catégorie Immigration économique sont notamment la formation, l'expérience professionnelle, l'âge, la connaissance du français et de l'anglais, les séjours au Québec, les liens familiaux avec un résidant ou une résidante du Québec, les caractéristiques de la conjointe ou du conjoint qui l'accompagne, les enfants à charge et la capacité d'autonomie financière.

## **Travailleuse ou travailleur temporaire**

Personne étrangère dont le but principal du séjour au Québec est de travailler pour une entreprise déterminée et qui est autorisée à le faire. Le consentement du Québec est requis pour la venue sur son territoire d'une travailleuse ou d'un travailleur temporaire si, selon les règles du gouvernement canadien, il doit y avoir, relativement à l'occupation de cet emploi par une personne étrangère, examen des effets sur le marché du travail. Le consentement du Québec se traduit par la délivrance d'un Certificat d'acceptation du Québec pour travail.

---

## **X**

**Xénophobie** Attitude de fermeture ou de rejet causée par un sentiment de crainte, de méfiance voire d'hostilité à l'égard des personnes étrangères ou perçues comme tel.

