



AIDE AUX  
IMMIGRANTS

ACCUEIL  
INTÉGRATION  
EMPLOI

## Actes du 19<sup>e</sup> Colloque annuel de La Maisonnée 2022 La Cité inclusive

Le 12 mai 2022 a eu lieu à Montréal le 19<sup>e</sup> colloque annuel organisé par La Maisonnée en collaboration avec le Laboratoire de recherche en relations interculturelles (UdM) et la Chaire de recherche du Canada en communication interculturelle et technologies de gestion en contexte pluraliste (UQAC). Le colloque, intitulé « *De la Concertation à la Concert-Action : comment une communauté de proximité devient une communauté apprenante,* » fut animé par madame Nabila Aldjia Bouchala, coordonnatrice communautaire à la Maisonnée, doctorante et chargée de cours à l'UQAM.

Ce colloque vise à identifier les éléments favorisant l'inclusion sociale dans un milieu de proximité tel un arrondissement et d'en faire une communauté apprenante. Inspiré de l'organisation apprenante; Le concept de la communauté apprenante est assimilable à un écosystème vivant qui se nourrit de savoirs diversifiés pour adapter son comportement à un environnement complexe. Il demande l'implication de tous les acteurs du milieu dans le fonctionnement de cet écosystème. La force d'une telle interaction est d'accumuler des savoirs et des stratégies pour concevoir de nouvelles pistes de solutions. La formation occupe un rôle central, car il s'agit d'un processus d'incorporation de nouvelles connaissances pour aboutir à un nouveau savoir-faire.<sup>1</sup>

Ce bulletin résume les informations présentées lors de l'événement. Il s'adresse aux participant·e·s et aux intervenant·e·s concerné·e·s afin de les sensibiliser au potentiel de la concert-action dans un milieu de proximité municipal pour mettre en place un écosystème qui permet une inclusion sociale des nouveaux arrivants dans une perspective interculturelle.

Bonne lecture !

Guy Drudi, Président du CA de La Maisonnée.

---

<sup>1</sup> <https://www.manager-go.com/organisation-entreprise/organisation-apprenante.htm>



AIDE AUX  
IMMIGRANTS

ACCUEIL  
INTÉGRATION  
EMPLOI

## 1. Conférence d'ouverture sur la transition inclusive dans le travail

Bochra Manaï, Commissaire, Bureau de lutte contre le racisme et les discriminations systémiques, ville de Montréal



Lors de sa conférence, madame Manaï aborde les questions suivantes :

- a) Dans un contexte de diversité ethnoculturelle, de cohabitation urbaine et d'un partage de l'espace public entre plusieurs communautés ethniques, comment la Ville de Montréal incorpore-t-elle l'altérité dans son institution?
- b) Quelles sont les stratégies mises de l'avant par la Ville de Montréal pour assurer l'insertion sociale de ses citoyen-nnes et leur participation sociale?

Les données statistiques municipales indiquent que plus de 33% de la population montréalaise s'identifie à une minorité visible et que près de 60% de la population est née à l'étranger ou d'un parent né à l'étranger.<sup>2</sup> De plus en plus, les citoyen-nnes manifestent pour la diversité et contre le racisme à Montréal.<sup>3</sup> Ainsi, la solidarité citoyenne, l'équité et l'inclusion sociale sont parmi ses principaux défis de la Ville de Montréal d'ici 2030.

<sup>2</sup> <https://ocpm.qc.ca/fr/actualite/rapport-consultation-publique-sur-racisme-et-discrimination-systemique-en-questions>

<sup>3</sup> <https://ocpm.qc.ca/fr/actualite/rapport-consultation-publique-sur-racisme-et-discrimination-systemique-en-questions>



AIDE AUX  
IMMIGRANTS

ACCUEIL  
INTÉGRATION  
EMPLOI

En 2020, le Rapport de la consultation publique sur le racisme et la discrimination systémique a formulé 38 recommandations demandant entre autres :

- Une transformation de la pratique en matière de lutte contre le racisme et la discrimination systémiques à Montréal;
- La création d'un Bureau de lutte contre le racisme et les discriminations systémiques à la Ville de Montréal dont le mandat sera l'accompagnement des services municipaux dans cette période de transition inclusive;
- Un processus démocratique pour permettre à la population de suivre et évaluer les progrès réalisés par l'administration municipale.

Faisant suite à ce rapport, l'Office de consultation publique de Montréal<sup>4</sup> a défini 5 secteurs d'intervention :

#### **Pour une administration exempte de racisme et de discriminations systémiques :**

- La Ville de Montréal s'engage à ce que tous les services et les arrondissements formulent des objectifs de diversification des effectifs et d'inclusion dans les milieux de travail. La Ville entend également faciliter le cheminement des plaintes de ses employé·es qui se disent victimes de discrimination. Par ailleurs, une Direction stratégie, talents, diversité, équité et inclusion sera créée au sein du Service des ressources humaines de la Ville afin de mettre de l'avant l'importance des enjeux de diversité, d'équité et d'inclusion.

#### **Pour une sécurité publique exempte de profilage**

- La Ville s'engage à renforcer les actions en matière de lutte contre les profilages racial et social. La formation des policiers et des policières sera accrue, notamment avec la Journée d'information sur la diversité sociale et culturelle montréalaise, la formation sur les pouvoirs et devoirs et la formation sur la désescalade et l'endiguement.
- La Ville souhaite une plus grande sensibilisation sur les mécanismes de lutte contre les incidents et les crimes haineux dans la métropole.
- La Ville consolidera les liens avec les organismes et les citoyen·nes autochtones par l'embauche d'un·e conseiller·ère en développement communautaire et de liaison auprès des Peuples autochtones au sein du Service de police de la Ville de Montréal (SPVM).

---

<sup>4</sup> Office de consultation publique de Montréal (2020). Racisme et discrimination systémique dans les compétences de la Ville de Montréal. Rapport de consultation publique. Le 3 juin 2020. Ville de Montréal.261p.



AIDE AUX  
IMMIGRANTS

ACCUEIL  
INTÉGRATION  
EMPLOI

### **Pour une équité culturelle**

- La Ville de Montréal poursuit une programmation culturelle reflétant la diversité culturelle montréalaise. Elle prend donc l'engagement de mettre en valeur et d'assurer une plus grande représentativité des diversités dans le cadre des festivals et des événements culturels sur son territoire et de documenter l'impact de l'équité territoriale et économique sur les enjeux de racisme et de discriminations systémiques.

### **Pour une équité territoriale et économique**

- La Ville de Montréal s'engage à arrimer les interventions en verdissement aux enjeux de racisme et de discriminations systémiques en vue d'une plus grande justice environnementale entre citoyen·nes et contre les pratiques discriminatoires en matière de logement dans le parc locatif de la métropole.

### **Pour une participation citoyenne inclusive**

- La Ville de Montréal veut accroître la participation citoyenne des personnes racisées et autochtones à ses activités par l'intégration transversale du volet de la participation citoyenne dans les engagements 2022 et par la sensibilisation des citoyen·nes à travers une exposition sur la Charte montréalaise des droits et responsabilités.

Pour inclure ces mesures dans la gestion régulière de la Ville, la Commissaire identifie cinq leviers structurants :

- La formation pour une cohérence entre les services et les outils d'évaluation utilisés;
- Une vision claire sur les objectifs à atteindre;
- Une politique de gestion interne orientée vers le changement;
- Une gouvernance de réalisation clairement identifiée communiquée avec transparence aux citoyen·nes;
- Des pratiques organisationnelles et des formations qui étudient et analysent au quotidien les pratiques des divers services.

Ces leviers visent à transformer la culture organisationnelle de la Ville et à permettre une analyse des données qui seront communiquées à l'interne et à l'externe pour une meilleure imputabilité des services et un apprentissage des meilleures pratiques. Il s'agit de resserrer la proximité entre les services et la population de Montréal pour une transformation systémique de l'organisation des services à la population montréalaise.



AIDE AUX  
IMMIGRANTS

ACCUEIL  
INTÉGRATION  
EMPLOI

## 2. Exposés sur la collaboration entre le LABRRI et La Maisonnée

**EXPOSÉ 1 : Les bénévoles passeurs** - par Isabelle Comtois, doctorante en anthropologie, Université de Montréal<sup>5</sup>



En collaboration avec le Laboratoire de recherche en relations interculturelles (LABRRI) de l'Université de Montréal et l'organisme communautaire ICulturelles, La Maisonnée a réalisé en 2021 une étude exploratoire sur la notion de passeurs bénévoles en fonction des problématiques et des enjeux suivants :

### Problématiques :

- L'isolement des communautés immigrantes;
- L'accessibilité et la variété de l'offre d'activités de loisir;
- L'accès à des ressources et/ou à des lieux permettant la pleine participation citoyenne dans une dynamique de communauté de pratiques;
- Les malentendus culturels et les situations discriminantes vécues dans divers contextes (social, professionnel, scolaire, etc.).

<sup>5</sup> Le compte-rendu de la présentation utilise en partie le rapport final du Programme Mobilisation-Diversité rédigé par Alexis Potvin et remis le 13 juillet 2021.



AIDE AUX  
IMMIGRANTS

ACCUEIL  
INTÉGRATION  
EMPLOI

#### Enjeux :

- Une meilleure compréhension des conditions initiales du mieux-vivre ensemble;
- La définition d'une orientation commune en respect des attentes et des besoins du groupe de participant-e-s;
- La place du loisir et du travail dans le projet d'intégration offert par la société d'accueil et la définition de notre propre paradigme/modèle.

Pour rendre cohérentes ses interventions reliées aux problématiques et aux enjeux soulevés, l'équipe de recherche a défini ces objectifs dans le projet :

- Développer un réseau bénévole de passeurs culturels québécois-e-s issus de toutes origines;
- Favoriser l'offre d'activités et d'expériences de loisir pour le rapprochement interculturel auprès des jeunes, des adultes, des familles et des personnes âgées;
- Soutenir la formation et la réflexion qui encouragent la participation citoyenne au rapprochement interculturel.

#### Déroulement du projet :

Les six participant-e-s issu-e-s de l'immigration ont rencontré six personnes issues de la société d'accueil. Ils ont tissé des liens ensemble. L'augmentation du réseau social, notamment avec des personnes de la société d'accueil, devient un moyen concret pour favoriser l'établissement durable des personnes immigrantes et engage leur participation à la vie sociale et citoyenne. Placés en duo, il-elle-s communiquent entre eux, par téléphone ou par courriel, pour discuter sur divers sujets, pour autre chose que les activités du projet. Voilà un indicateur concret qui témoigne de l'impact du projet avec les enjeux identifiés.

#### Évaluation du projet:

L'évaluation du projet fut réalisée verbalement par participant-e-s au projet à la dernière rencontre communautaire, et, pour certain-e-s, accompagnée d'une évaluation écrite à partir d'un document d'évaluation rédigé à cet effet. Une rencontre post-mortem tenue en virtuel par le comité terrain (La Maisonnée, LABRRI, ICulturelles) eut également lieu afin de centraliser les données recueillies.

#### Résultats :

- Le loisir a des fonctions de divertissement, de détente, mais également de développement personnel et collectif.
  - Dans sa dimension de développement personnel et collectif, il renforce le sentiment d'appartenance des individus à une collectivité, contribue à l'affirmation identitaire et favorise l'intégration.



AIDE AUX  
IMMIGRANTS

ACCUEIL  
INTÉGRATION  
EMPLOI

- Le loisir est une expérience subjective liée aux comportements, aux expériences et aux situations individuelles.
  - Son rôle est central dans l'occupation du temps libre qui se distingue du temps alloué au travail et aux obligations familiales et personnelles.
- Le loisir peut être associé aux activités culturelles, de plein-air, socio-éducatives, scientifiques, sportives ou touristiques, à l'engagement social citoyen tel que le bénévolat, identifié comme un loisir sérieux.
- Prise de conscience de l'importance du loisir comme vecteur d'intégration.
- Découverte d'une panoplie d'activités de loisirs existants à Montréal et au Québec.
  - Connaissance des endroits ou des instances à prioriser pour orienter la sélection d'activités.
  - Reconnaissance du droit au loisir et ce droit devient un levier pour l'intégration dans la société.
  - Compréhension des conditions du vivre ensemble.
- Accessibilité du loisir pour tous et toutes, en considérant de nombreux facteurs qui régissent l'accessibilité et la variété de l'offre d'activités de loisir : moyens financiers, situations familiales, limitations physiques ou psychologiques, l'âge et la situation professionnelle, la maîtrise de la langue officielle, la connaissance du territoire, etc.
- Importance d'un sentiment d'appartenance à un groupe pour la réalisation d'un projet commun.
  - Ce lien d'appartenance a d'ailleurs été maintenu par le biais de réunion virtuelle à distance et d'activité malgré le contexte pandémique. D'une même voix, les participant-e-s s'accordent pour dire que nous pouvons donc agir ensemble et partager des objectifs communs.
  - L'absence d'excursions en grand groupe en raison du contexte pandémique n'a pas favorisé le plein développement de l'appartenance au groupe, comme dans les activités en duo. La formule des duos a été une excellente idée pour valoriser la mise en connexion de personnes d'horizons multiples.

#### Discussion :

- Les participant-e-s sont maintenant beaucoup mieux outillé-e-s pour agir et pour réfléchir en adoptant la posture du passeur bénévole et de mettre à profit les connaissances et les compétences acquises durant le projet à travers une vaste gamme d'expériences/situations interculturelles vécues et analysées.
- En effet, ces vécus partagés à travers le vecteur des loisirs et de la culture demeurent un mécanisme d'intégration qui fait non seulement consensus, mais favorise aussi la mise en place d'un espace de dialogue important pour la compréhension mutuelle et l'acceptation de l'Autre.
  - Ils saisissent davantage les théories inhérentes à l'intervention interculturelle, et sont en mesure de désamorcer de possibles situations



AIDE AUX  
IMMIGRANTS

ACCUEIL  
INTÉGRATION  
EMPLOI

prenant source dans les malentendus culturels ou qui fait état d'un geste, d'un comportement, d'un propos discriminant.

- Ils ont également les outils et les ressources nécessaires pour devenir de véritables agents de la médiation interculturelle à la fois dans une dynamique d'implication citoyenne, mais possiblement aussi dans une perspective professionnelle.

#### Conclusion :

En raison du contexte pandémique, seul un enjeu n'a pu être abordé pleinement à savoir ce qu'est un passeur bénévole ? Intervenant ? Médiateur? Intermédiaire? On note la nécessité d'une sensibilisation à la compétence interculturelle, car un passeur bénévole permet à l'intérieur d'un contexte interculturel d'apprendre sur soi et sur les autres. Surtout, il s'agit d'un apprentissage sur l'Inter. En terminant, Isabelle Comtois remercie les participant-e-s au projet de leur persévérance en contexte de pandémie Covid 19.

**EXPOSÉ 2a : Les ateliers de situations interculturelles** - par Bob White, Professeur titulaire au Département d'anthropologie à l'Université de Montréal et directeur du Laboratoire de recherche en relations interculturelles (LABRRI)<sup>6</sup>



<sup>6</sup> Bob White, Anthony Grégoire et Mathilde Gouin-Bonenfant. « The Intercultural Situations Workshop: Indirect Ethnography and the Paradox of Difference: Journal of Intercultural Studies: Vol 0, No 0 ». Consulté le 18 mars 2022.

<https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/07256868.2022.2041579?journalCode=cjis20>.

White, B. W. et Gratton, D. (2017). L'atelier de situations interculturelles : une méthodologie pour comprendre l'acte à poser en contexte pluriethnique. *Alterstice*, 7(1), 63-76.





AIDE AUX  
IMMIGRANTS

ACCUEIL  
INTÉGRATION  
EMPLOI

En faisant ensemble, on apprend à connaître l'autre. Ainsi, La Maisonnée et le LABRRI ont appris à mieux se connaître au moyen d'une recherche collaborative sur le Loisir, vecteur d'intégration et d'inclusion des immigrants. Cette recherche se fit également en partenariat avec l'organisme ICulturel, le Conseil québécois du Loisir et le département d'études en loisir, culture et tourisme de l'Université du Québec à Trois-Rivières.

Cette recherche nous a permis de saisir que le loisir peut agir comme un levier d'inclusion sociale des immigrants tout autant que l'emploi, car il s'agit d'un concept large qui se vit dans les milieux de vie comme les arrondissements. Il exprime comment les populations, les familles vivent concrètement dans leur quartier. C'est pourquoi on décida de poursuivre plus profondément notre analyse des rapports sociaux entre les passeurs bénévoles issus de la société d'accueil et de l'immigration. Le LABRRI a assuré un encadrement par le biais des ateliers de sensibilisation interculturelle. La méthodologie des ateliers de situations interculturelles utilise une approche inductive faisant « référence à un nombre infini d'interactions quotidiennes en contexte pluriethnique où les préjugés et des barrières objectives font obstacle au dialogue à la communication, à l'efficacité des actes à poser dans l'application des mandats, et se transformer ainsi en facteurs d'exclusion ».<sup>7</sup> La démarche « développée dans le cadre de cet atelier constitue à la fois un outil pour générer des données, et l'esquisse d'un modèle d'analyse pour identifier des pistes de solutions ».<sup>8</sup>

Faire ensemble, c'est créer ensemble et en définitive se transformer ensemble. On va de la théorie à ce qui préoccupe les gens sur le terrain. Par les ateliers de situations interculturelles, on documente les interactions vécues sur le terrain. Il ne s'agit pas de faire une observation des interactions vécues sur le terrain, car ces interactions sont éphémères et par définition non récurrentes. On se base sur la narration de la situation par les participant-e-s sur ce qui s'est passé durant l'interaction. Cette méthodologie a servi à transiter du projet Mobilisation-Diversité vers le projet Cité inclusive en gardant toutefois notre focus sur les interactions entre les passeurs bénévoles.

<sup>7</sup> White, B. W. et Gratton, D. (2017). L'atelier de situations interculturelles : une méthodologie pour comprendre l'acte à poser en contexte pluriethnique. *Alterstice*, 7(1), 65-66.

<sup>8</sup> White, B. W. et Gratton, D. (2017). L'atelier de situations interculturelles : une méthodologie pour comprendre l'acte à poser en contexte pluriethnique. *Alterstice*, 7(1), 69.



## **EXPOSÉ 2b : Le projet Une Cité Inclusive - par Hameza Othman, chef du Service Accueil et Intégration, La Maisonnée**

**AIDE AUX  
IMMIGRANTS**

**ACCUEIL  
INTÉGRATION  
EMPLOI**



Le projet Cité inclusive est un projet ambitieux qui s'origine des premières collaborations entre la Maisonnée et le LABRRI dans le cadre de Montréal Ville interculturelle et des rencontres entre Danielle Gratton et l'équipe de La Maisonnée en 2013. Ces rencontres se faisaient dans le cadre d'un atelier de théorie pratique et mettaient en évidence le rôle de La Maisonnée dans la participation citoyenne sur le plan local, social, au-delà du stade fonctionnel et culturel. Il s'agissait d'explicitier comment La Maisonnée peut actualiser sa mission. On donne des informations, mais cela ne suffit pas. On donne des moyens comme le bénévolat. Mais cela ne suffit pas. Il faut la transmission d'une culture de participation.

Le projet intitulé « une Cité inclusive » en relation avec le Service Accueil et Intégration de la Maisonnée a été créé afin d'améliorer l'accès aux services offerts aux personnes immigrantes par la sensibilisation, la formation, la recherche, et l'intervention en contexte interculturel. Le projet vise à ce que La Maisonnée devienne un vecteur du changement dans son milieu en cohérence avec les implications de sa mission :

- Faciliter une meilleure connaissance et compréhension des relations interculturelles;
- Favoriser l'inclusion sociale chez les personnes immigrantes et les personnes issues de l'immigration.



AIDE AUX  
IMMIGRANTS

ACCUEIL  
INTÉGRATION  
EMPLOI

Pour ce faire, nous avons réalisé en collaboration avec le LABRRI une série d'ateliers interactifs destinés aux organismes du milieu : les Ateliers de situations interculturelles (ASI). Les ASI sont destinés aux personnes qui font le travail d'inclusion et d'accompagnement (professionnels, passeurs, gestionnaires) en milieu communautaire. Plus spécifiquement, ils visent à :

- Sensibiliser les acteurs et organismes communautaires aux réalités interculturelles en contexte d'immigration;
- Renforcer l'expertise en relations interculturelles chez La Maisonnée dans l'objectif d'offrir un soutien ponctuel et une assistance immédiate;
- Développer des conditions favorables à la recherche pour faire de La Maisonnée une organisation apprenante et pour faciliter le transfert des connaissances à ce sujet.<sup>9</sup>

Notre bilan relate la richesse du terrain avec le suivi régulier des intervenant·e·s de La Maisonnée et des chercheur·e·s du LABRRI auprès des bénévoles et des 99 participant·e·s du milieu aux 4 ateliers.

Les bénévoles participent aux activités de La Maisonnée et vivent à l'intérieur des activités des rapports interculturels implicites (passeurs bénévoles, situations interculturelles) qui sont explicités dans les balados élaborés dans le cadre du projet. Notre souhait est que ce projet se transforme à la Maisonnée et donne naissance à un **Observatoire sur l'inclusion sociale**. À notre avis, l'inclusion touche tous les aspects de la vie des gens d'un milieu : la diversité, le travail, le loisir, l'école... Vivre ensemble sur un territoire que nous partageons et être reconnu comme participant·e à part entière dans la communauté. Dans ce sens, notre recherche sur le loisir ouvre des perspectives multiples pour étendre notre observation de l'inclusion sociale.

La Maisonnée est en soi un milieu micro-inclusif, car comme le mentionnait Bob White c'est en faisant ensemble que l'on crée ensemble les conditions pour un changement social durable dans un milieu.

Cette séance se termine sur une question : Peut-on imposer l'inclusion? Que faire avec les personnes qui ne veulent pas participer à l'espace public et qui se confinent dans un repli identitaire?

---

<sup>9</sup> Entente entre LA MAISONNÉE ET LE LABORATOIRE DE RECHERCHE EN RELATIONS INTERCULTURELLES DE L'UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL 18/02/22



### 3. Exposés sur les outils d'inclusion – débat

AIDE AUX  
IMMIGRANTS

ACCUEIL  
INTÉGRATION

EMPLOI

#### **EXPOSÉ 3 a : L'Inclusiomètre - par Wadih Karam, chef du service Employabilité à la Maisonnée**

L'Inclusiomètre est un outil de mesure du niveau de l'inclusion en milieu de travail.



#### **Problématique :**

L'intégration professionnelle demeure inachevée tant et aussi longtemps qu'elle n'aboutit pas à l'inclusion. Selon les statistiques compilées par La Maisonnée, dans toutes strates confondues, au moins 30% des demandeurs d'emploi qui convoitent des postes de qualité sont exclus du processus d'embauche pour des raisons non liées à leurs compétences professionnelles, mais pour des raisons de race, de croyance, de préjugés, d'origine; Ils sont exclus avant même qu'ils aient envoyé leurs CV (exclus ex situ). D'autres sont intégrés en emploi, mais exclus in situ. Ils sont à l'intérieur des organisations, mais en périphérie des réseaux de décisions (exclus in situ ou les nexuses). La diversité, bien que sélective, se concrétise par l'intégration en emploi, mais il y a une faille au niveau de l'inclusion. Nous retenons donc que dans ce cas la diversité en entreprise n'est qu'une mosaïque humaine.

#### **Quels sont les facteurs d'exclusion ?**

- L'exclusion de la différence ethnoculturelle;
- La non-reconnaissance arbitraire et non fondée des compétences spécifiques et génériques;
- Le refoulement des minorités vers les emplois les moins payés et les plus durs;
- La distinction négative au lieu d'une méliorative.



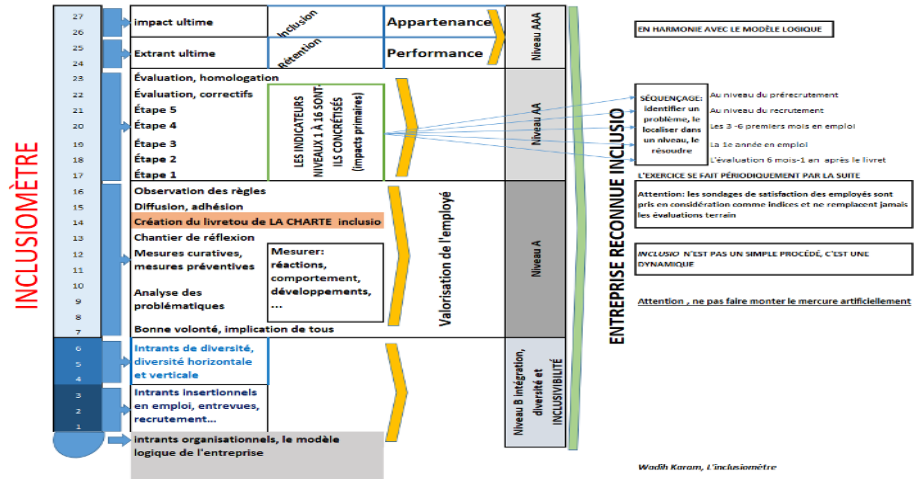
**AIDE AUX  
IMMIGRANTS**

**ACCUEIL  
INTÉGRATION  
EMPLOI**

**L'outil : l'Inclusiomètre, conçu pour mesurer l'efficacité de la gestion de la diversité en entreprise, l'application des valeurs sociétale côte à côte avec les valeurs économiques, le tout dans le but d'arriver à l'appartenance à l'entreprise**

Ceci implique :

- Les intrants humains, financiers, matériels et organisationnels qui suivent la mission;
- Les extrants basés sur des indicateurs réels de production menant à l'ultime impact ;
- L'implication des hauts dirigeants, des directeurs, des GRH, des R&D et de toute personne ayant le pouvoir de décision exécutoire;



### LA CRÉATION DU CADRE INCLUSIF (CCI) POUR IMPLANTER L'INCLUSION

(À titre indicatif; le CCI n'est pas un processus, c'est une dynamique méga croisée)

- 23 L'APPARTENANCE
- 22 LE MILIEU INCLUSIF
- 21 LES RETOMBÉES sur l'individu, sur l'équipe et sur l'entreprise
- 20 LA VALORISATION DE L'INTRAPRENARIAT ET DE LA PERFORMANCE (avancer les talents)
- 19 L'ÉVOLUTION DE LA STRATÉGIE DE L'ENTREPRISE
- 18 L'APPORT DE L'EMPLOYÉ À LA CHAÎNE DES VALEURS ÉCONOMIQUES ET SOCIALES DE L'ENTREPRISE
- 17 LE SENTIMENT DE DÉPASSEMENT (attention au show off.)
- 16 LA QUANTIFICATION CHIFFRÉE DE LA PERFORMANCE, LA QUALITÉ
- 15 LA PERFORMANCE
  - La reconnaissance de La productivité pour aboutir à la performance
- 14 LA CRÉATION D'UN CLIMAT DE CONCURRENCE POSITIVE À CONDITIONS ÉGALITAIRES
- 13 LA PRODUCTIVITÉ
- 12 LA MOTIVATION
- 11 LA RÉPARTITION ÉGALITAIRE DE LA FORMATION ET DES OUTILS DE DÉVELOPPEMENT
- 10 EMPOWERMENT
- 9 LE CHAMP DE DÉVELOPPEMENT-LE CODÉVELOPPEMENT DYNAMIQUE (CAS RÉELS)
  - Autoévaluation de l'efficacité personnelle
- 8 LE SAVOIR-ÊTRE LE SAVOIR-FAIRE
- 7 LA COFIANCE EN SOI L'ESTIME DE SOI La confiance partagée
- 6 LES VALEURS
- 5 LA COMPOSITION AVEC LA MOSAÏQUE HUMAINE (LA VARIÉTÉ DES PARTICULARITÉS)
  - Diversité humaine, diversité des compétences, diversité-particularité-différence
- 4 LA DÉTECTION DES CODES CULTURELS ET INTELLECTUELS
- 3 LA CONNAISSANCE DE L'AUTRE, LE MIEUX-CONNÂTRE
- 2 LES RELATIONS INTERPERSONNELLES VERTICALES ET HORIZONTALES
  - C'est le point critique pour monter l'échelle, le niveau de performance syndicale
  - Inspiration des lois AUROUX ( les travailleurs doivent être citoyens à part entière dans l'entreprise) ou Omerta
- 1 LES INTRANTS
  - L'effectif humain, l'effectif financier (investissement) et matériel, la stratégie, les objectifs, le marché, le modèle logique et la chaîne des valeurs, LA CHARTE, la philosophie, la politique, l'image



110, rue Jean-Talon Ouest,  
Montréal (QC) H2R 2X1

Jean-Talon | De Castelnau

514 271-3533

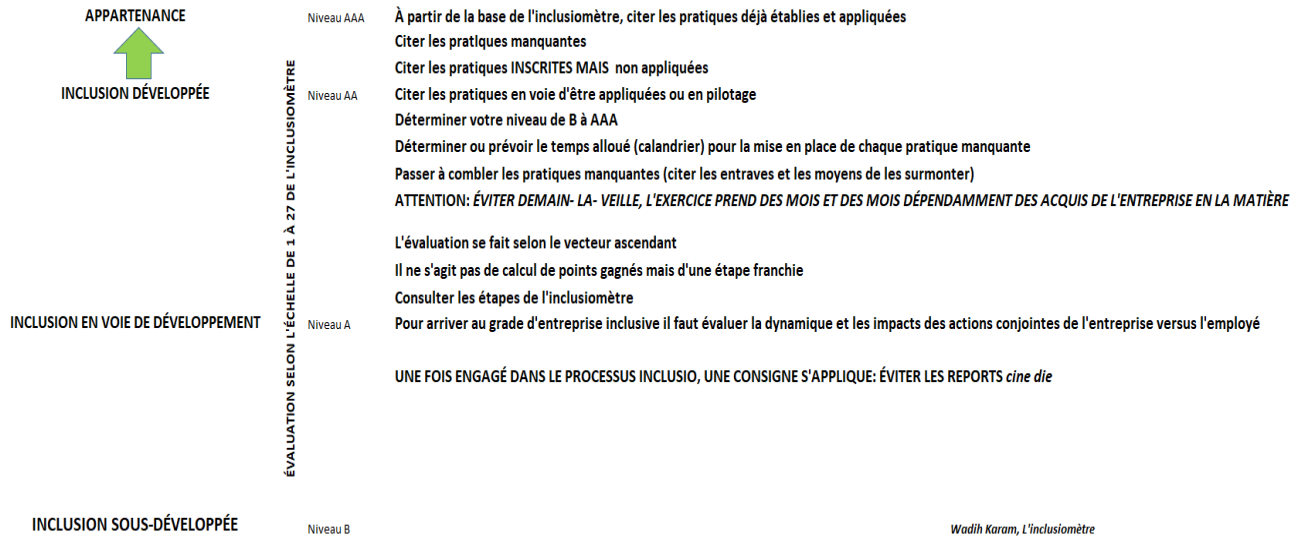
lamaisonnee.org



**AIDE AUX  
IMMIGRANTS**

**ACCUEIL  
INTÉGRATION  
EMPLOI**

## LE FACTEUR TEMPORIS DE L'INCLUSION



## Les éléments de perfectionnement des BPI (bonnes pratiques d'inclusion) :

- La valorisation;
- L'intrapreneuriat;
- Le co-développement interentreprises

## Conclusion :

- Une technique pratique et concluante ;
- Comment observer et mesurer l'inclusion et l'appartenance en partant des intrants organisationnels jusqu'à l'ultime extrant : L'impact socioéconomique ;
- Comment bonifier la chaîne des valeurs de l'entreprise par une plus-value sociétale in situ.

Il en résulte les constats suivants : l'intégration ne signifie pas nécessairement l'inclusion. L'inclusion doit se mesurer et c'est le but de l'Inclusiomètre qui touche tous les secteurs de l'entreprise et des ressources humaines.



110, rue Jean-Talon Ouest,  
Montréal (QC) H2R 2X1

Jean-Talon | De Castelnau

514 271-3533

[f](#) [@](#) [in](#) [t](#) [lamaisonnee.org](#)



AIDE AUX  
IMMIGRANTS

ACCUEIL  
INTÉGRATION  
EMPLOI

**Exposé 3b: Créer des outils pour l'accompagnement** - par Jorge Frozzini, titulaire de la Chaire de recherche du Canada en communication interculturelle et technologies de gestion en contexte pluraliste, Université du Québec à Chicoutimi.



« La présence grandissante des travailleuses et des travailleurs migrants temporaires (TMT) sur le territoire canadien et québécois à travers le Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET) fait en sorte que les demandes pour combler leurs besoins (socioéconomiques, socioculturels, etc.) augmentent année après année. Dans ce contexte, les organismes communautaires sont de plus en plus sollicités pour venir en aide aux TMT afin de faciliter leur accès aux services (médicaux, psychologiques, juridiques) ou simplement afin de clarifier des informations. Malheureusement, ces organismes communautaires ont souvent très peu de ressources pour répondre à toutes les demandes. »<sup>10</sup>

Le texte qui précède résume le contexte qui mène au projet de création de trois outils (une carte, un répertoire et un guide) que M. Jorge Frozzini explique par la suite. Lors de la présentation, M. Frozzini mentionne que le projet se veut à l'écoute du terrain, en particulier

<sup>10</sup> Frozzini, J., & Mvogo Balla, V. (2022). L'élaboration d'outils pour l'intervention auprès des travailleuses et travailleurs migrants temporaires au Québec. *Revue Organisations & Territoires*, 31(1), 119-129. <https://doi.org/10.1522/revueot.v31n1.1453> (Résumé)



AIDE AUX  
IMMIGRANTS

ACCUEIL  
INTÉGRATION  
EMPLOI

des organisations qui accueillent les travailleurs migrants temporaires (TMT) et qui disposent de peu de ressources et d'informations pour accomplir leur travail partout dans les régions du Québec.

La Chaire a créé une **carte interactive** pour avoir une bonne vision d'ensemble de la présence des TMT et des besoins exprimés par les employeurs sur le territoire québécois avec les informations suivantes : leur nombre, le niveau de compétence, leur secteur d'activité et l'organisation pour laquelle ils travaillent. La carte est conçue de façon à les situer géographiquement avec un bon niveau de précision grâce à la géolocalisation.<sup>11</sup>

Elle a également conçu un **répertoire des organismes** qui permet d'avoir d'un seul coup d'œil l'ensemble des ressources présentes par région administrative à travers le Québec. Nous l'avons conçu de façon à concentrer les informations essentielles pour chaque organisme sous forme d'un tableau synoptique (nom, contact, accessibilité aux fauteuils roulants, heures d'ouverture, langues parlées, services, population ciblée et description générale de l'organisme). Pour chaque région, nous avons effectué un tableau synthèse afin d'avoir une vue d'ensemble des services offerts et de ceux qui manquent.<sup>12</sup>

Elle a élaboré un **guide d'accompagnement pour les TMT** qui donne des explications en un seul endroit sur les services disponibles dans les ministères et organismes et sur les procédures à suivre sous forme de tableaux en plus des divers volets du Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET). Aujourd'hui, ce guide est disponible en trois langues (français, anglais et espagnol) sur le site de la chaire<sup>13</sup>.

L'élaboration et l'actualisation de ces outils comportent plusieurs défis :

- **La compilation des bases de données en accès libres** qui servent à constituer les informations de la carte interactive de la présence des TMT sur le territoire québécois :
- **La mise à jour du répertoire des organismes et des ressources** en immigration :
- **La mise à jour du guide** : les changements fréquents des politiques, des règlements et des programmes contribuent à complexifier la conception et la mise à jour.
- **La pérennité des outils** : il y a des questions touchant les ressources disponibles pour l'effectuer, en particulier en ce qui concerne les ressources humaines et les fonds. De plus, il faut penser à la relève à long terme pour s'assurer de la poursuite de ce travail.

Les questions qui ont suivi ces exposés ont porté sur :

- Les problèmes de sélection des candidats en entreprise et du fait que le recrutement vise ceux qui ressemblent au profil majoritaire en entreprise.

<sup>11</sup> Idem, p.121

<sup>12</sup> Idem, p.122

<sup>13</sup> <https://intercultureltechnologies.ca/outils>





AIDE AUX  
IMMIGRANTS

ACCUEIL  
INTÉGRATION  
EMPLOI

- La fermeture du marché du travail malgré la pénurie de la main-d'œuvre actuelle. On cherche des TMT pour les licencier le temps venu, surtout dans les entreprises qui ont une convention collective. Problème structurel.
- Comment générer une appartenance des recrues dans les PME?

#### 4. Présentation en primeur des capsules vidéo *Une Cité inclusive* par Aline Boire, Intervenante sociale à La Maisonnée.<sup>14</sup>

En conclusion, La Maisonnée présente deux capsules vidéo conceptualisées, enregistrées, éditées et montées dans le cadre du projet **Une Cité inclusive** à l'aide de l'agente des communications Inès Bouteiller.

Dans la première capsule vidéo, des acteurs du milieu nous font part de leurs expériences de pratiques inclusives et des multiples rôles qu'ils incarnent comme citoyens et participants dans cette cité inclusive qu'ils imaginent.

[https://www.youtube.com/watch?v=u\\_ghrm0jE88](https://www.youtube.com/watch?v=u_ghrm0jE88)



La seconde capsule vidéo s'intitule « D'où viens-tu? ».

Nous nous sommes intéressés à cette question, car elle s'est présentée comme un enjeu lors de l'observation en situation interculturelle, percevant la question comme une micro-agression. Cette hypothèse fut renforcée notamment par des expériences personnelles et des discussions tenues sur ce propos avec l'entourage. Nous avons aussi remarqué que la

<sup>14</sup> On peut visionner ces capsules vidéo sur le site internet de La Maisonnée et la chaîne YouTube, <https://www.lamaisonnee.org/>



AIDE AUX  
IMMIGRANTS

ACCUEIL  
INTÉGRATION  
EMPLOI

question était cependant moins dérangeante pour les nouveaux arrivants. Bref, pour citer Bob White, cette question est une véritable boîte de Pandore. En effet, de parler de ce qui se cache derrière amène des débats animés. Est-elle systématiquement discriminante ou est-ce profondément humain de vouloir connaître l'autre ?

Dans cette capsule, nous avons questionné des jeunes issus de l'immigration sur cette question qui leur est souvent posée « d'où viens-tu ? » et de la façon dont ils la perçoivent. **Voici ce qu'ils ont dit :**

<https://www.youtube.com/watch?v=cl5wCEiueiw>



Les propos des jeunes sont nuancés et variés. La question est embêtante pour plusieurs, mais la discrimination systémique n'est que très peu apparue dans le discours des interlocuteurs. La majorité d'entre eux ont plutôt mentionné une aliénation identitaire. En effet, la question était surtout dérangeante lorsqu'elle entraînait un sentiment d'être exclu du lieu d'appartenance. C'est donc lorsqu'on invalide la réponse à cette question en demandant « non, mais vraiment... » ou qu'on la pose à répétition à quelqu'un qui s'identifie comme venant d'ici qu'il y a un conflit entre l'identité personnelle et la question d'où viens-tu.

Pour plusieurs, la question « d'où viens-tu ? » exprime une curiosité, un intérêt et un désir de connaître l'autre. Ce sont donc plutôt les aprioris vis-à-vis la réponse à la question qui la rendent insensible, maladroite, aliénante. Ces aprioris, préjugés et stéréotypes qui donnent naissance au racisme systémique. La question est si souvent répétée qu'elle demeure une micro-agression. On voit que les réactions sont variées. Il y a des réactions d'auto contrôle, d'exaspération, de rébellion. Madame Boire s'intéresse surtout à la tristesse d'une des interlocutrices qui semblait presque découragée de ne jamais pouvoir appartenir, ne jamais pouvoir vraiment être montréalaise tant qu'elle ne serait pas reconnue ainsi. Elle conclut en mentionnant que la cité inclusive est une cité où mon amie Maha n'a pas besoin de s'accrocher et de se battre pour prouver au monde qu'elle est Montréalaise. De continuer d'apprendre à connaître l'autre, et de défier mes préjugés c'est une contribution à la cité inclusive.



110, rue Jean-Talon Ouest,  
Montréal (QC) H2R 2X1

Jean-Talon | De Castelnau

514 271-3533

 lamaisonnee.org

Actes du 19<sup>e</sup> colloque annuel de La Maisonnée - 12 mai 2022



AIDE AUX  
IMMIGRANTS

ACCUEIL  
INTÉGRATION  
EMPLOI

Suite à la projection des deux capsules vidéo, une longue discussion s'en suit sur les impacts de la question :

D'où viens-tu chez les jeunes? Simple curiosité? Micro agression? Discrimination?

Les gens se comportent-ils différemment après une réponse qui indique une différence?

À suivre...



110, rue Jean-Talon Ouest,  
Montréal (QC) H2R 2X1  
Jean-Talon | De Castelnau

514 271-3533

[f](#) [@](#) [in](#) [t](#) [lamaisonnee.org](#)

Actes du 19<sup>e</sup> colloque annuel de La Maisonnée - 12 mai 2022



AIDE AUX  
IMMIGRANTS

ACCUEIL  
INTÉGRATION  
EMPLOI

# PROGRAMMATION DU COLLOQUE ANNUEL DE LA MAISONNÉE - 12 MAI 2022 <sup>15</sup>

## Une cité Inclusive



### PROGRAMMATION

#### ANIMATION

Coordonnatrice à La Maisonnée, chargée de cours à l'UQAM, Nabila Aldjia Bouchala

#### 08H30 ACCUEIL, CAFÉ ET VIENNOISERIES

**09H00** Mot de bienvenue par Guy Drudi, Fondateur et président du Conseil d'administration de la Maisonnée

**09H15** Conférence d'ouverture par Bochra Manaï, Commissaire, Bureau de lutte contre le racisme et les discriminations systémiques, Ville de Montréal

#### 10H05 EXPOSÉS SUR LA COLLABORATION ENTRE LE LABRRI ET LA MAISONNÉE - DÉBAT

**EXPOSÉ 1 :** Les bénévoles passeurs par Isabelle Comtois, doctorante en anthropologie, Université de Montréal

**EXPOSÉ 2 :** Les ateliers de situations interculturelles, par Bob White, Professeur titulaire au Département d'anthropologie à l'Université de Montréal et directeur du Laboratoire de recherche en relations interculturelles (LABRRI)

**EXPOSÉ 3 :** Le projet Une Cité Inclusive par Hameza Othman, chef du Service Accueil et Intégration, La Maisonnée et Bob White, directeur du LABRRI

#### 11H05 PAUSE

#### 11H20 EXPOSÉS SUR LES OUTILS D'INCLUSION - DÉBAT

**EXPOSÉ 4 :** L'inclusiomètre par Wadih Karam, chef du service Employabilité à la Maisonnée

**EXPOSÉ 5 :** Créer des outils pour l'accompagnement par Jorge Frozzini, titulaire de la Chaire de recherche du Canada en communication interculturelle et technologies de gestion en contexte pluraliste, Université du Québec à Chicoutimi

#### 12H20 DÎNER

**13H20 ÉVÈNEMENT DIGESTIF :** Les capsules vidéo une cité inclusive, par Aline Boire, Intervenante sociale à La Maisonnée

**14H00** Synthèse suivi d'un café-débat présenté par Guy Drudi, Fondateur et président du Conseil d'administration de la Maisonnée, candidat PhD en Sciences humaines appliquées, Université de Montréal

**15H50** Mot de clôture par Hassan Hassani, Directeur général de La Maisonnée

<sup>15</sup> Comité d'organisation

Guy Drudi, Hassan Hassani, Hameza Othman, Nabila Aljia Bouchala, Aline Boire, Jorge Frozzini, Bob White



AIDE AUX  
IMMIGRANTS

ACCUEIL  
INTÉGRATION  
EMPLOI

## MERCI



8h30 **Accueil, café, croissant**

9h00-9h10 **Mot de Bienvenu**

Par Guy Drudi, Fondateur et président du Conseil d'administration de la Maisonnée



9h15-10h **Conférence d'ouverture et période de discussion**

Par Bochra Manai, Commissaire, Bureau de lutte contre le racisme et les discriminations systémiques, ville de Montréal

10h05-11h05 **Exposés sur La collaboration entre LABRRI et La Maisonnée – débat**



LES BÉNÉVOLES PASSEURS

Par Isabelle Comtois, candidate au PhD Anthropologie, Université de Montréal



LES ATELIERS DE SITUATIONS INTERCULTURELLES

Par Bob White, Professeur titulaire au Département d'anthropologie à l'Université de Montréal et directeur du Laboratoire de recherche en relations interculturelles (LABRRI).



LE PROJET : UNE CITÉ INCLUSIVE

Par Hameza Othman, chef des Services d'aide à l'intégration La Maisonnée et Bob White, directeur du LABRRI

11h05-11h20

**Pause**

11h20-12h20

**Exposés sur les outils d'inclusion - débat**



L'INCLUSIOMÈTRE

Par Wadih Karam, chef des services de l'employabilité, La Maisonnée



AIDE AUX  
IMMIGRANTS

ACCUEIL  
INTÉGRATION

EMPLOI



CRÉER DES OUTILS POUR L'ACCOMPAGNEMENT DES TMT.

Par Jorge Frozzini, titulaire de la Chaire de recherche du Canada en communication interculturelle et technologies de gestion en contexte pluraliste, Université du Québec à Chicoutimi.



12h20-13h20

**Dîner** Une boîte à Lunch préparée par l'organisme Petites-Mains est offerte à tous les invités.



13h20

**Évènement digestif** : LES CAPSULES VIDÉO UNE CITÉ INCLUSIVE



14h00

**Synthèse suivie d'un café-débat**

Présenté par Guy Drudi, Fondateur et président du Conseil d'administration de la Maisonnée, candidat PhD en *Sciences humaines appliquées*, Université de Montréal



15h50 **Mot de clôture**

Par M. Hassan Hassani, Directeur Général de la Maisonnée.



Toutes les périodes de discussion sont facilitées par Nabila Aldjia Bouchala, chargée de projet(s) Femmes et Une Cité Inclusive à La Maisonnée, Candidate PhD UQAM et chargée de cours UQAM.



# COLLOQUE ANNUEL DE LA MAISONNÉE - 12 MAI 2022

AIDE AUX  
IMMIGRANTS

ACCUEIL  
INTÉGRATION  
EMPLOI

– EN IMAGES <sup>16</sup>

Une cité Inclusive



<sup>16</sup> Comité d'organisation

Guy Drudi, Hassan Hassani, Hameza Othman, Nabila Aljia Bouchala, Aline Boire, Jorge Frozzini, Bob White

**LAMAISONNÉE**

110, rue Jean-Talon Ouest,  
Montréal (QC) H2R 2X1

Jean-Talon | De Castelnau

514 271-3533

[f](#) [@](#) [in](#) [t](#) [lamaisonnee.org](#)

Actes du 19<sup>e</sup> colloque annuel de La Maisonnée - 12 mai 2022



AIDE AUX  
IMMIGRANTS  
ACCUEIL  
INTÉGRATION  
EMPLOI



110, rue Jean-Talon Ouest,  
Montréal (QC) H2R 2X1

Jean-Talon | De Castelnau

514 271-3533

[f](#) [@](#) [in](#) [t](#) [lamaisonnee.org](#)

Actes du 19<sup>e</sup> colloque annuel de La Maisonnée - 12 mai 2022





AIDE AUX  
IMMIGRANTS  
ACCUEIL  
INTÉGRATION  
EMPLOI



110, rue Jean-Talon Ouest,  
Montréal (QC) H2R 2X1  
📍 Jean-Talon | De Castelnau

☎ 514 271-3533

🌐 📷 📺 📧 📱 lamaisonnee.org

Actes du 19<sup>e</sup> colloque annuel de La Maisonnée - 12 mai 2022