

Office de consultation publique de Montréal
1550, rue Metcalfe
Bureau 1414
Montréal (Québec) H3A 1X6

Madame,
Monsieur,

Centraide du Grand Montréal remercie l'OCPM de son invitation à partager son expérience lors des audiences publiques le 24 octobre 2019, dans le cadre des consultations sur le racisme et la discrimination systémique. Nous nous sommes présentés et avons participé à cet exercice dans une posture d'organisation apprenante, soit une organisation qui réfléchit à son action, en tire les apprentissages, les partage. Dans la présente lettre, nous reprenons brièvement les principaux messages que nous avons livrés à cette occasion.

L'évolution de notre vision, de nos pratiques depuis les années 2000.

Dans un premier temps, nous avons brossé un rapide survol de l'évolution des pratiques en développement social de Centraide tout au long des vingt dernières années. De [Bâtir des communautés d'entraide](#) (2000), à [Les prochains pas sur une route déjà bien tracée](#) (2010), jusqu'à [Parce que chaque vie mérite sa chance](#) (2017), Centraide du Grand Montréal a fait évoluer sa vision stratégique et raffiner ses pratiques afin de contribuer à faire reculer la pauvreté et favoriser l'inclusion.

C'est dans nos orientations de 2010 que Centraide du Grand Montréal a rendu explicite ses trois grands fondements qui demeurent à ce jour : l'empowerment, la concertation et l'inclusion. Au sujet de cette dernière, nous écrivions :

Centraide encourage les approches communautaires qui permettent à toute personne d'avoir sa place dans la société. De telles approches sont cruciales lorsqu'il s'agit de personnes privées d'un environnement social favorable à leur épanouissement ou qui risquent d'être isolées à cause de caractéristiques sociales ou culturelles. L'inclusion, tout autant que l'empowerment, fait partie pour Centraide des principes d'action qu'il veut encourager.

La démarche de réflexion menée par Centraide a mis en évidence le fait que la diversité ethnoculturelle devra davantage être prise en compte au cours des prochaines années. En effet, la région de Montréal constitue la terre d'accueil de la très grande majorité des immigrants qui arrivent au Québec.

Pour Centraide, leur inclusion dans la société québécoise est « un processus réciproque qui implique tous les acteurs concernés, autant les personnes issues des communautés ethnoculturelles qui pourraient vivre des formes d'exclusion que celles qui sont en mesure de lever les obstacles à cette exclusion. » Les organismes communautaires, par leur ancrage dans les quartiers, sont interpellés au premier chef par cet enjeu. Centraide s'attend à ce que la vie d'un

organisme, dans tous ses aspects, reflète la composition ethnoculturelle de son milieu et qu'il adopte des approches inclusives.

De cette première portion de notre présentation, retenons :

- l'adoption d'une approche territoriale, axée sur une compréhension globale des milieux de vie à échelle humaine plutôt que sur des enjeux sectoriels (logement, alimentation, éducation, emploi);
- l'identification de l'inclusion comme un enjeu transversal aux enjeux sectoriels et non un de plus;
- l'introduction dans nos critères d'appréciation de l'action des organismes d'indicateurs en matière d'inclusion;
- le développement d'une stratégie de renforcement des compétences et du leadership destinée à renforcer les capacités des organismes face à différents défis;
- la reconnaissance et le recours des compétences d'organismes communautaires pour déployer des formations (ex : la Table de concertation des organismes au service des personnes réfugiées et immigrantes (TCRI));
- la nécessité d'impliquer les citoyens reflétant la diversité non seulement lors de la consultation, mais également dans l'élaboration et le déploiement des stratégies.

Les apprentissages

Nous avons conclu notre présentation en listant quelques apprentissages, qui sont autant de conditions gagnantes que nous avons validées et qui nous guident.

- 1. Un engagement clair et explicite de l'organisation**, inscrit dans les orientations stratégiques et porté par la haute direction, de façon transversale et non pas comme un enjeu qui s'ajoute aux autres.
- 2. Un engagement dans la durée**, essentiel pour changer la culture, l'ADN de l'organisation, de la communauté. L'inclusion ne doit pas être une mode, la « marque » d'un leader qui ne survivrait pas au départ de ce dernier. Changer une culture, modifier notre regard, remettre en question des pratiques établies, adopter de nouvelles façons de faire, développer des réflexes demande temps, détermination et persévérance. Nous concevons qu'un changement de culture requiert, notamment,
 - a. d'éveiller (prendre conscience des situations discriminantes),
 - b. de mobiliser (considérer ces situations comme inacceptables et agir pour les changer),
 - c. d'outiller (former, accompagner, monitorer).
- 3. Un engagement qui se traduit de façon tangible dans nos différents leviers**, à partir des critères pour apprécier l'action des organismes (représentativité des conseils d'administration, de la population rejointe par les activités, etc.), nos choix d'investissement, la représentativité des bénévoles qui rencontrent les organismes, jusqu'aux formations offertes aux organismes et communautés en passant par un reflet de la diversité montréalaise dans le profil de nos employés.
- 4. Un effort intensif, pas de saupoudrage**. L'effort doit être à la mesure de l'énergie requise pour que les stratégies d'intervention élaborées fonctionnent. Quitte à avoir le courage de prioriser.
- 5. Évaluer**. Si l'engagement doit être dans la durée, il importe de se doter de résultats intermédiaires rapprochés pour valider que les efforts portent fruit, corriger le tir si nécessaire et surtout, nourrir

la mobilisation. L'adoption de cibles réalistes, à échéance relativement approchées, favorise la mobilisation et oriente l'effort.

- 6. Veille.** Notre ville évolue, ses réalités changent. Les mouvements migratoires se modifient, le marché de l'emploi se métamorphose, le climat social est mouvant. Les défis de l'inclusion se complexifient. Pour parvenir à les relever, il faut une posture d'ouverture, d'humilité et d'apprentissage pour générer le dialogue, la confiance, l'ouverture. Une posture inverse pourrait conduire à davantage d'exclusion.

Le vice-président Développement social,

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Mario Régis', with a horizontal line extending from the end of the signature.

Mario Régis

