© Centraide  
\* du Grand Montréal  
  
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 a 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 a cet exercice dans une posture  
d’organisation apprenante, soit une organisation qui réfléchit a son action, en tire les apprentissages, les  
partage. Dans la présente lettre, nous reprenons briévement les principaux messages que nous avons  
livrés a 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 |’évolution des pratiques en  
développement social de Centraide tout au long des vingt derniéres années. De Batir des communautés  
d’entraide (2000), a Les prochains pas sur une route déja bien tracée (2010), jusqu’a 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 a faire reculer !a 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 a ce jour : l'empowerment, la concertation et l’inclusion. Au sujet de cette  
derniére, nous écrivions :  
  
Centraide encourage les approches communautaires qui permettent a 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 a leur épanouissement ou qui risquent d’étre isolées a cause de  
caractéristiques sociales ou culturelles. L’inclusion, tout autant que I’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 étre prise en compte au cours des prochaines années. En effet, la  
région de Montréal constitue la terre d’accueil de la trés grande majorité des immigrants qui  
arrivent au Québec.  
  
Pour Centraide, leur inclusion dans {a 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 & cette exclusion. » Les organismes communautaires, par leur ancrage dans les  
quartiers, sont interpellés au premier chef par cet enjeu. Centraide s’attend a ce que Ia vie d’un

organisme, dans tous ses aspects, refléte la composition ethnoculturelle de son milieu et qu’il  
adopte des approches inclusives.  
  
De cette premiére portion de notre présentation, retenons :  
  
‘adoption d’une approche territoriale, axée sur une compréhension globale des milieux de vie a  
échelle humaine plutét que sur des enjeux sectoriels (logement, alimentation, éducation, emploi);  
Videntification de l’inclusion comme un enjeu transversal aux enjeux sectoriels et non un de plus;  
lintroduction dans nos critéres d’appréciation de |’action des organismes d’indicateurs en  
matiére d’inclusion;  
  
le développement d’une stratégie de renforcement des compétences et du leadership destinée a  
renforcer les capacités des organismes face a 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 I’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.  
  
2.  
  
Un engagement clair et explicite de l’organisation, inscrit dans les orientations stratégiques et  
porté par la haute direction, de fagon transversale et non pas comme un enjeu qui s’ajoute aux  
autres.  
  
Un engagement dans la durée, essentiel pour changer la culture, l’ADN de |’organisation, de la  
communauté. L’inclusion ne doit pas étre 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 fagons 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).  
  
Un engagement qui se traduit de fagon tangible dans nos différents leviers, a partant des critéres  
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 profilde nos employés.  
  
Un effort intensif, pas de saupoudrage. L’effort doit étre a la mesure de I’énergie requise pour  
que les stratégies d’intervention élaborées fonctionnent. Quitte a avoir le courage de prioriser.  
  
Evaluer. Si l’/engagement doit étre dans la durée, il importe de se doter de résultats intermédiaires  
rapprochés pour valider que les efforts portent fruit, corriger le tir sinécessaire et surtout, nourrir

la mobilisation. L’adoption de cibles réalistes, 4 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 a 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 a davantage d’exclusion.  
  
Le vice-président Développement social,  
  
Que ( /) 2.  
  
ario Régis