

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL

POUR QUI L'APPROCHE INTERCULTURELLE AUJOURD'HUI ?
APPLICATIONS ET REPRÉSENTATIONS DU POINT DE VUE DES
INTERVENANT.E.S DES ORGANISMES COMMUNAUTAIRES DE
MONTRÉAL

MÉMOIRE
PRÉSENTÉ
COMME EXIGENCE PARTIELLE
DE LA MAÎTRISE EN TRAVAIL SOCIAL

PAR
MÉLANIE EDERER

MAI 2022

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL
Service des bibliothèques

Avertissement

La diffusion de ce mémoire se fait dans le respect des droits de son auteur, qui a signé le formulaire *Autorisation de reproduire et de diffuser un travail de recherche de cycles supérieurs* (SDU-522 – Rév.04-2020). Cette autorisation stipule que «conformément à l'article 11 du Règlement no 8 des études de cycles supérieurs, [l'auteur] concède à l'Université du Québec à Montréal une licence non exclusive d'utilisation et de publication de la totalité ou d'une partie importante de [son] travail de recherche pour des fins pédagogiques et non commerciales. Plus précisément, [l'auteur] autorise l'Université du Québec à Montréal à reproduire, diffuser, prêter, distribuer ou vendre des copies de [son] travail de recherche à des fins non commerciales sur quelque support que ce soit, y compris l'Internet. Cette licence et cette autorisation n'entraînent pas une renonciation de [la] part [de l'auteur] à [ses] droits moraux ni à [ses] droits de propriété intellectuelle. Sauf entente contraire, [l'auteur] conserve la liberté de diffuser et de commercialiser ou non ce travail dont [il] possède un exemplaire.»

REMERCIEMENTS

Une démarche d'études supérieures est un projet collectif. Pour le réussir, j'ai bénéficié du soutien d'ami.e.s, de collègues, de mentor.e.s et de ma famille. J'ai aussi eu le privilège de recevoir des bourses d'études de l'UQAM et de l'Institut universitaire SHERPA, ce qui a contribué à réduire le stress financier des études supérieures.

Je souhaite particulièrement remercier Dimitri et Valérie pour votre support depuis le début; ma famille qui a cru en moi; mes ami.e.s de travail social et de vie, dont Stéphanie et Jennie, pour vos encouragements et votre douce présence; mes ami.e.s de cœur et de combat, Soraya, Caroline, Janie et Camille pour toutes nos riches discussions et nos rires; mes ancien.ne.s collègues devenu.e.s ami.e.s qui m'ont montré qu'un changement était possible, dont Djénéba, Emmanuelle et Samanta; et tous.tes ceux que la vie a placé sur mon chemin qui m'ont permis de cheminer et de grandir. Merci également à toutes les personnes qui ont participé à la recherche et qui ont cru en ma capacité de partager vos expériences sans perdre leur essence. Enfin, merci aux personnes qui m'ont lue, corrigée et conseillée, dont Charlène, Janic, Rayane et Wenda.

Un grand merci à ma directrice, Lilyane Rachédi, d'être venue me chercher alors que j'étais en remise en question sur mon parcours. Merci pour ton ouverture à mes incertitudes, tes encouragements chaleureux et ta confiance en moi. Merci pour les échanges, les réflexions et l'inspiration que tu suscites. Je me sens privilégiée d'avoir été accompagnée par une chercheuse, professeur.e et militante qui met en pratique ses valeurs au quotidien. Et, je me sens choyée d'avoir pu collaborer avec toi.

À vous tous.te.s
qui tentent de briser des murs
un coup de pied ou de pierre à la fois

À tous.te.s ceux
qui plantent des graines d'espoir
dans le béton et les cendres

AVANT-PROPOS

En parcourant ce mémoire, le lectorat est incité à considérer que le travail social s'est développé au Québec dans des dynamiques coloniales qui se perpétuent aujourd'hui, sur le terrain comme dans les formations. En tant qu'étudiante, puis chercheuse, j'ai poursuivi mes études à *Tiohtiá:ke*/Montréal, un territoire autochtone non cédé. Puis, en tant que personne blanche francophone, dont l'appartenance au Québec est souvent tenue pour acquise, je bénéficie des rapports de pouvoir inégalitaires reproduits dans la profession et dans la société. De ce fait, il m'est plus facile de trouver des emplois, de critiquer les pratiques et de faire reconnaître mes savoirs, malgré que mon identification comme femme porte son lot d'obstacles dans les milieux universitaires. En effet, à travers mon parcours académique et de recherche, j'ai fréquemment entendu des commentaires sexistes, je me suis souvent sentie pas à ma place en souhaitant contribuer à un changement social et j'ai dû apprendre à naviguer dans des lieux où la non-concordance aux normes institutionnelles patriarcales vient avec des micro-agressions. Malgré tout, du fait de ma blancheur, je profite tout de même de privilèges, dont celui de me reconnaître dans la majorité des visages des professeur.e.s, des auteur.trice.s, des étudiant.e.s et des intervenant.e.s en travail social. C'est ce privilège qui justifie la démarche de cette recherche : se responsabiliser, dans nos pratiques et dans nos recherches, comme personne faisant partie du groupe s'étant imposé comme majoritaire au Québec. Dans cette optique, le lectorat est invité à se positionner dans les dynamiques présentes dans la discipline afin de réfléchir à comment iels y contribuent et, si applicable, en tirent profit.

TABLES DES MATIÈRES

REMERCIEMENTS	ii
AVANT-PROPOS	iv
LISTE DES FIGURES.....	ix
LISTE DES TABLEAUX.....	ix
LISTE DES DES ACRONYMES.....	x
NOTE DE RÉDACTION.....	xi
RÉSUMÉ	xiii
ABSTRACT.....	xiv
INTRODUCTION	1
CHAPITRE I : Problématique	3
1.1 Idéologie, politiques et impacts sur les individus.....	4
1.1.1 Idéologie d’insertion du Canada et du Québec	4
1.1.2 Des idéologies d’insertion aux catégorisations identitaires	6
1.2 Montréal, cité interculturelle : enjeux interculturels et pistes d’intervention.....	8
1.3 Populations et services offerts : Arrêt sur le mouvement communautaire	10
1.3.1 Le milieu communautaire, l’historique et les oubliés – effacés – de l’histoire	10
1.3.2 Les organismes communautaires aujourd’hui : des enjeux de société aux problématiques quotidiennes.....	12
1.3.3 Portrait des employé.e.s des organismes communautaires : des rapports de pouvoir qui se reproduisent.....	15

Synthèse : De l'interculturel des organismes communautaires de Montréal à l'approche interculturelle, questionnement de recherche et objectifs.....		18
CHAPITRE II : Cadre conceptuel		21
1.4	L'interculturel : des définitions à une approche	21
1.4.1	L'interculturel, une typologie en trois registres de sens	22
1.4.2	L'intervention et l'interculturel, plusieurs familles de pratiques	24
1.4.3	L'approche interculturelle dans le processus d'aide	28
1.4.4	L'approche interculturelle : terme choisi pour cette recherche.....	30
1.5	Les représentations sociales : exposer les savoirs sur l'approche interculturelle des intervenant.e.s des organismes de Montréal	32
	Synthèse : des représentations de l'interculturel aux représentations des intervenant.e.s de l'approche interculturelle	35
CHAPITRE III : Méthodologie.....		39
1.6	Stratégie générale : une recherche qualitative exploratoire et féministe	39
1.6.1	Le choix d'une recherche qualitative exploratoire.....	39
1.6.2	Une posture féministe, située et engagée pour faire de la recherche en contexte interculturel.....	40
1.7	Collecte de données	42
1.7.1	Critères d'inclusion et d'exclusion.....	43
1.7.2	Recrutement	44
1.7.3	Méthodes de collecte de données.....	45
1.8	Traitement et analyse des données	50
1.9	Biais et limites de la recherche	52
1.10	Considérations éthiques	54
	Synthèse du chapitre : une posture féministe transversale à la recherche en contexte interculturel	55
CHAPITRE IV : Résultats		57
1.11	Présentation des participant.e.s.....	57
1.12	Représentations des intervenant.e.s autour de l'interculturel	59
1.12.1	Des représentations polarisées et ancrées dans le contexte du Québec	

1.12.2	Les sens de l’interculturel : des glissements et des confusions.....	63
1.12.3	L’interculturel : la rencontre entre des cultures	64
1.12.4	L’interculturel : des représentations qui mènent à un « étiquetage » ..	65
1.13	Point de vue des intervenant.e.s sur l’approche interculturelle dans les organismes communautaires de Montréal.....	67
1.13.1	Perspectives des intervenant.e.s sur les organismes communautaires de Montréal	67
1.13.2	Perspective des intervenant.e.s sur l’approche interculturelle	70
	Synthèse du chapitre IV	86
	CHAPITRE V : Discussion et analyse.....	87
1.14	L’approche interculturelle : du terrain à la théorie... au terrain	87
1.14.1	Des représentations de l’interculturel qui concordent avec la littérature 87	
1.14.2	Pas une approche, mais des familles d’approches interculturelles	91
1.15	Les applications de l’approche interculturelle : quelles postures de l’intervenant.e ?	95
1.16	Vers la confrontation du malaise : un levier pour une approche interculturelle antioppressive et transversale.....	100
1.16.1	Le malaise dans la littérature et dans les données recueillies	100
1.16.2	Politiser le malaise comme perspective pour une approche interculturelle antioppressive et transversale	102
1.17	Synthèse du chapitre V	105
	CONCLUSION.....	106
	ANNEXE A : Certificat éthique	110
	ANNEXE B : Formulaire de consentement à la recherche.....	111
	ANNEXE C : Affiche de recrutement	117
	ANNEXE D : Schéma d’entretien de groupe	118
	ANNEXE E : Schéma d’entretien individuel.....	120

ANNEXE F : Organismes se rattachant à l'interculturel	123
ANNEXE G : Arbre thématique	124
ANNEXE H : Synthèse des données sociodémographiques des participant.e.s.....	125
ANNEXE I..... : Synthèse des postures de l'intervenant.e avec une approche interculturelle	126
BIBLIOGRAPHIE	127

LISTE DES FIGURES

Figure	Page
1.1 Le « problème » femmes racisées dans les milieux de travail	17
1.2 Synthèse de l'interculturel à l'approche interculturelle	32
2.1 Contexte des représentations de l'approche interculturelle des intervenant.e.s des organismes communautaires de Montréal.....	38

LISTE DES TABLEAUX

Tableau	Page
4.1 Synthèse des données sociodémographiques des participant.e.s	125
5.1 Synthèse : postures de l'intervenant.e avec une approche interculturelle ...	126

LISTE DES DES ACRONYMES

ACFTS : Association canadienne pour la formation en travail social

CCR : Conseil canadien pour les réfugiés

CSMO-ÉSAC : Comité sectoriel de main-d'œuvre économie sociale et action communautaire

CDPDJ : Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse

CIUSSS : Centre intégré universitaire de santé et des services sociaux

LDL : Ligue des droits et libertés

MCCI : ministère des Communautés culturelles et de l'Immigration

MESSF : ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille

MIDI : ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'inclusion

OCPM : Office de consultation publique de Montréal

MIFI : ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration

OTSTCFQ : Ordre des travailleurs sociaux et des thérapeutes conjugaux et familiaux du Québec

SPVM : Service de Police de la Ville de Montréal

STM : Société de transport de Montréal

UQAM : Université du Québec à Montréal

NOTE DE RÉDACTION

S'il existe plusieurs manières de référer à des individus ou à des groupes, chacune se concentre, et cible l'attention, sur des variables spécifiques avec le risque de les naturaliser. De ce fait, chaque choix terminologique est politique puisqu'il ancre la personne qui l'utilise dans une posture et une manière de percevoir le monde.

Dans le cadre de ce mémoire, l'expression « personne racisée » est utilisée pour référer aux personnes qui « appartienn[en]t, de manière réelle ou supposée, à un des groupes ayant subi un processus de racisation » (Pierre, 2016, p. 15). Ce choix est fait pour prendre en considération les impacts du concept de race puisque, si la race est socialement construite, elle « sert à représenter, catégoriser et exclure l'«Autre» » (Pierre, 2016, p. 15). En effet, des discriminations sont faites sur la base de cette différenciation construite et essentialisée. Puisque celles-ci ne peuvent être abordées de front sans un vocabulaire qui les nomme et les reconnaît pour ce qu'elles sont, basées sur des processus d'altérisation, puis de hiérarchisation, par le groupe s'étant imposé comme dominant, le terme « personne racisée » distingue de celui de « personnes blanches ». Les personnes blanches sont celles qui ne subissent pas un processus de racisation. Elles appartiennent plutôt au groupe qui racise et tiennent « avantage involontairement, voire inconsciemment, du fait que d'autres personnes soient racisées et donc discriminées » (Pierre, 2016, p. 15). Ainsi, les personnes blanches détiennent des privilèges parce qu'elles sont blanches (McIntosh, 1988) dans une société où la blancheur est associée à une position de supériorité vis-à-vis des personnes racisées.

De plus, l'usage du terme « Autre » fait référence aux personnes différenciées du soi ou du « Nous » par un processus d'altérisation. L'*Autre* est une représentation construite et amalgamée (Loyré, 2009) des personnes qui ont été identifiées comme n'appartenant pas au groupe se considérant comme majoritaire. Ainsi, le terme est

parfois utilisé dans ce mémoire pour illustrer le processus de construction de la différenciation à l'œuvre dans le propos.

Par ailleurs, s'il existe plusieurs termes pour faire référence aux individus qui, dans un processus migratoire, quittent un territoire pour s'installer sur un autre, celui de « personnes migrantes » est priorisé dans ce mémoire. Ce choix est fait afin de distinguer les personnes qui ont migré (personnes migrantes) de l'étiquette d' « immigrant.e » qui est imposée à certaines personnes qui résident sur le territoire (Montgomery et *al.*, 2010). Ce choix vise également à mettre en lumière que la migration est un moment restreint dans le temps, une action en cours ou terminée, et non pas une caractéristique des personnes qui ont migré.

De plus, dans les chapitres qui suivent, les formulations dont l'usage peut, ou doit, être remis en question sont écrites en italiques, sauf dans les citations.

Enfin, le mémoire est écrit avec une écriture inclusive visant à assurer une représentation à toutes les personnes, peu importe leur genre. Pour ce faire, le point est utilisé (ex. étudiant.e.s) de même que les pronoms personnels « iel(s) » et démonstratifs « ceux » (FéminÉtudes, 2020).

RÉSUMÉ

L'*interculturel*, apparu au Québec à la fin des années 1960, est aujourd'hui présent tant dans les discours populaires et médiatiques, les pratiques individuelles et organisationnelles que dans les politiques. Si le concept est utilisé dans plusieurs disciplines, on le rattache souvent aux migrations, voire aux personnes qui y sont associées. En travail social, l'approche interculturelle est pensée tantôt comme une démarche permettant de rapprocher les individus porteurs de cultures différentes, tantôt comme un contexte à prendre en considération pour l'intervention. Malgré les confusions possibles entre les différents sens et termes associés à l'interculturel, plusieurs organismes communautaires s'y réfèrent toujours afin d'intervenir auprès de la population diversifiée de Montréal. Grâce aux données recueillies par deux entretiens de groupe et huit entretiens individuels, cette recherche explore comment les intervenant.e.s des organismes communautaires de Montréal se représentent et appliquent l'approche interculturelle au quotidien. À partir des enjeux soulevés dans leurs propos, notamment l'étiquetage, l'essentialisation et le tokénisme, les impacts des pratiques associées à l'interculturel sur les personnes qui fréquentent les organismes communautaires, comme sur les intervenant.e.s elleux-mêmes ressortent. Enfin, cette recherche présente certaines représentations des intervenant.e.s autour de l'interculturel, propose une typologie des postures d'intervention liée à l'interculturel et met en lumière l'urgence d'une perspective interculturelle critique et transversale.

Mots clés : approche interculturelle, travail social, organisme communautaire, Montréal, intervention, représentation, approche féministe

ABSTRACT

The term *intercultural* gained popularity in the province of Quebec in the late 60s. As of today, it occupies an important place in the media, in popular discourse, in individual and organizational practices and in politics. While the concept is used in several fields of studies, it is often linked to migratory movements, or to people associated to migration. In the social work field, the said intercultural approach is sometimes thought of as one that brings together individuals with different cultures, sometimes as a context to be taken into consideration during intervention. Despite the possible confusion between the different meanings and terms associated with interculturality, several non-profit organizations still rely on it in order to intervene with the Montreal populations. Using data collected through two group interviews and eight individual interviews, this research explores how workers from non-profit organizations in Montreal refer to and apply the intercultural approach on a daily basis. Based on the issues they raised, in particular labeling, essentialization and tokenism, many of the impacts of intercultural practices on non-profit organizations' members, as well as on workers themselves, emerge. Finally, this research puts forward certain non-profit workers' representations of interculturality, suggests a typology of intervention stances linked to interculturality and highlights the urgency of a critical and transversal intercultural perspective.

Keywords : intercultural approach, social work, non-profit and community organizations, Montreal, intervention, representation, feminist approach

INTRODUCTION

Selon nombre d'auteur.trice.s, le travail social est en crise (Larouche et Legault, 2003), en tension entre le changement social et le contrôle social (Beddoe, 2013; Favreau, 2000), en « quête de légitimité » (Autès et *al.*, 2020) et d'identité (Libois et Stroumza, 2018). Si on peut penser que ce dilemme est récent, c'est pourtant depuis longtemps que le travail social contribue à maintenir « l'emprise étatique sur les comportements non conformes pour les inscrire de force dans les cadres administratifs mutilants » (Castel, 1998, p. 33). Au Canada, le développement même du travail social a servi à consolider les valeurs des familles blanches de classes moyennes et supérieures (Ou Jin Lee et Ferrer, 2014). Par exemple, pour plusieurs femmes blanches bourgeoises, la participation à des activités caritatives, soit *offrir de l'aide aux pauvres*, était une façon d'obtenir du respect et de la reconnaissance sociale (Thobani, 2007). Les précurseur.e.s du travail social renforçaient les valeurs et la supériorité du groupe dominant, notamment par un étiquetage des personnes qui s'en éloignaient (Fellows & Razack, 1998).

Aujourd'hui, ces mécanismes d'opposition à un *Autre* qu'il faut sauver sont toujours à l'œuvre, tant dans la profession que dans les formations, autant au baccalauréat qu'à la maîtrise. Pourtant, la majorité des étudiant.e.s en travail social que j'ai côtoyé.e.s était des femmes blanches, de classe moyenne ou aisée, comme moi. J'ai d'ailleurs souvent entendu dire, je l'ai sans doute également dit, « être en travail social pour aider des [insérer un groupe marginalisé] ». Après mon baccalauréat, dans plusieurs organismes où j'ai travaillé, ce désir d'aider l'*Autre* était marquant, particulièrement lorsqu'on travaillait avec des personnes qu'on nommait *immigrantes*, sans toutefois questionner *qui* était désigné de la sorte. Pour ma part, c'est seulement en travaillant dans un organisme avec des personnes demandant l'asile que j'ai découvert que j'étais blanche et à quel point cela modifiait tant mon regard que celui des autres sur moi. Puis, c'est

en travaillant en *rapprochement interculturel* que j'ai commencé à comprendre les impacts de ce regard, qui s'ignore, sur les individus, les quartiers, la société.

C'est dans ce contexte que je me suis intéressée aux enjeux entourant l'*approche interculturelle* dans les organismes communautaires de Montréal. En faisant une revue de la littérature, j'ai constaté le peu d'écrits du point de vue des intervenant.e.s. Puisque les représentations des intervenant.e.s influencent leurs pratiques, j'ai voulu m'y attarder. Puis, j'ai choisi de faire cette recherche avec une posture féministe considérant ma volonté de porter un regard critique sur les pratiques et de m'engager dans la recherche (Reinharz, 1992). Ainsi, ma positionnalité comme mes expériences sont prises en compte dans cette étude qui vise à explorer les représentations et les applications de l'approche interculturelle selon les intervenant.e.s des organismes communautaires de Montréal. D'abord, dans la problématique, je contextualise l'interculturel au Québec avant d'aborder certains des enjeux présents à Montréal aujourd'hui. Ensuite, le cadre conceptuel expose les différents sens de l'interculturel et de l'approche interculturelle avant d'identifier ceux retenus pour cette recherche et de préciser le rôle des représentations sociales pour celle-ci. Puis, le chapitre *Méthodologie* précise les outils de collecte et de traitement de données ainsi que les limites de la recherche. Par la suite, les résultats sont présentés sous deux registres : les représentations de l'interculturel des intervenant.e.s et leur point de vue sur l'approche interculturelle. Je les compare ensuite, dans le chapitre *Analyse*, à la littérature, puis je propose une typologie des postures des intervenant.e.s se référant à une approche interculturelle. Enfin, je termine ce mémoire avec des pistes au niveau des pratiques, de la recherche et des politiques.

CHAPITRE I : PROBLÉMATIQUE

Dans le Québec pluraliste d'aujourd'hui, la population comme les institutions doivent s'adapter aux diversités des individus et des expériences qui coexistent. Pourtant, une partie d'entre eux se perçoit comme étant une société homogène, avec des traits et une histoire commune et, de ce fait, une prérogative sur les activités qui y prennent place. Considérant les impacts que cette représentation peut avoir, il est essentiel de s'intéresser à sa construction et à sa transmission à travers les différentes sphères de la société. Afin d'y contribuer, ce chapitre dresse un portrait général de l'interculturel au Québec, de l'immigration aux actions qui participent à l'élaboration d'un *nous Québécois*. Je présente d'abord sommairement les idéologies d'intégration et les politiques qui contribuent à définir une identité québécoise. Ensuite, je m'attarde sur le milieu communautaire pour aborder certains de ces enjeux. Puis, je trace les pourtours de Montréal, cité interculturelle, afin de mettre en lumière certains enjeux qui entourent la vie sur un territoire restreint avec une population hétérogène. De cette présentation basée sur une recension des écrits autour de l'interculturel¹, je conclus avec la question et les objectifs qui guident cette recherche.

¹ La recension des écrits s'est effectuée entre janvier 2020 et mai 2021, notamment sur Cairn, Érudit, OpenEdition Journals et sur Sophia, la base de recherche de l'UQAM. Les mots-clés ont inclu « interculturel » en combinaison avec « approche », « intervention », « Québec » et « Montréal ».

1.1 Idéologie, politiques et impacts sur les individus

1.1.1 Idéologie d'insertion du Canada et du Québec

Dès la colonisation des terres sur lesquelles est fondé le Québec, l'immigration est nécessaire pour peupler rapidement le territoire et se l'approprier. On privilégie d'abord la venue de personnes provenant de France, de Grande-Bretagne, puis des États-Unis et de l'Europe. Pour les ressortissant.e.s des autres pays qui veulent s'installer sur le territoire naissant du Canada, on impose des taxes d'entrée ou on leur refuse l'accès. Au fil des années, des politiques de gestion de l'immigration sont instaurées de manière à contrôler la circulation sur le territoire, balisant du même coup l'appartenance à celui-ci.

À ses débuts, le multiculturalisme canadien vise la préservation de l'identité des *groupes culturels*, leur participation à la société canadienne, les échanges entre tous les Canadien.ne.s et l'apprentissage d'une des langues officielles (Chambre des communes, 1971). Au fil des décennies, les politiques du multiculturalisme évoluent pour s'adapter aux défis qui émergent et intègrent de nouvelles notions, par exemple la « mondialisation » et la « sécurité » (Kunz et Sykes, 2007). Le multiculturalisme canadien passe alors d'une volonté de *célébrer les différences* à celle de *gérer la diversité* pour arriver à l'intégration en vue d'une citoyenneté inclusive (Fleras et Kunz, 2001). Ainsi, les « programmes qui découlent de la *Loi sur le multiculturalisme canadien* [sont] élargis pour inclure la participation civique, la compréhension interculturelle et l'intégration sociale et économique » (Rocher et White, 2014, p. 9). Au début du XXI^e siècle, le gouvernement fédéral y intègre la lutte contre le racisme, les discriminations et les discours haineux. On souhaite à la fois protéger les droits des

immigrant.e.s et des *minorités visibles*, notamment en vue d'une pleine participation à la prise de décision et à la société dans son ensemble.

Au Québec, les pouvoirs du gouvernement augmentent au fil des années et permettent à un système *de gestion de l'immigration* distinct de se créer (Legault et Rachédi, 2008). En 1963, le gouvernement constate que les « Canadiens français par leur statut de minoritaires dans l'ensemble du Canada et leur infériorité économique au Québec sont mal préparés pour accueillir les immigrants » (Commission royale d'enquête sur l'enseignement dans la province du Québec, 1963, vol. 3, paragraphe 187). Puis, en 1977, avec la Loi 101, il officialise l'identité de nation québécoise francophone. Dès lors, un modèle d'intégration fondé sur un principe de convergence culturelle se met en place (Gagnon et Iacovino, 2003), où les cultures *autres* sont tolérées, mais doivent converger vers la culture *majoritaire*. Peu à peu, plusieurs politiques viennent baliser l'intégration au Québec et, reprenant le vocabulaire de l'interculturel du milieu communautaire (Lamy et Mathieu, 2020), développent les fondements du modèle interculturel québécois, considéré « comme le modèle privilégié par le Québec » (Frozzini, 2014, p. 47).

Pour aller à l'essentiel, on dira que l'interculturalisme québécois : a) institue le français comme langue commune des rapports interculturels; b) cultive une orientation pluraliste soucieuse de la protection des droits; c) préserve la nécessaire tension créatrice entre, d'une part, la diversité et, d'autre part, la continuité du noyau francophone et le lien social; d) met un accent particulier sur l'intégration et la participation; et e) préconise la pratique des interactions (Bouchard et Taylor, 2008, p. 121).

Ainsi, parmi les caractéristiques de l'interculturalisme québécois, on retrouve notamment un contrat moral entre la société d'accueil et les personnes *issues de l'immigration* (Immigration, Francisation et Intégration Québec, 2018), une importance des interactions entre les cultures afin d'établir des relations harmonieuses

basées sur une connaissance mutuelle (Rachédi et Taïbi, 2019) ainsi qu'une cohésion sociale basée sur des valeurs communes (Frozzini, 2014).

1.1.2 Des idéologies d'insertion aux catégorisations identitaires

Si le gouvernement se base sur des orientations pour définir l'interculturalisme plutôt que des programmes pour les mettre en œuvre (Rochet et White, 2014), celles-ci ont pourtant des impacts bien réels. Avec la montée d'un nationalisme québécois dans les années 1960, le glissement de *Nous les Canadiens.e.s français.e.s* en *Nous les Québécois.e.s*, révèle « le passage d'une nation de type ethnique à une nation de type territorial » (Juteau, 2015, p. 94). Pourtant, seules les personnes descendantes des colonisateur.trice.s français.e.s sont inclus.e.s dans ce sentiment national. En effet, en 1976, le projet de Loi 1 précise que le Québec est composé de Québécois.e.s (francophones) et de non-Québécois.e.s *issus des minorités* (Juteau, 2015, p. 94). En 1981, on distingue les membres de la *nation québécoise* aux membres des *communautés culturelles*. Ce n'est qu'à partir de 1990 que les *Québécois.e.s des communautés culturelles* obtiennent enfin la reconnaissance de faire partie de la nation (MCCI, 1990).

Aujourd'hui, le gouvernement considère les personnes de *toutes origines* (MIFI, 2020a) et porte une attention particulière aux minorités *visibles* (ministère de la Justice, 1988, ch. 44, article 3), c'est-à-dire les personnes qui n'appartiennent pas à la *majorité québécoise blanche francophone d'ascendances canadiennes-françaises* (Pires, 2019). On quantifie la part de la *population immigrée* du Québec (MIFI, 2020b) et on distingue les *personnes immigrantes d'arrivée récente* (MIFI, 2020b). De plus, on utilise toujours l'expression *immigrant.e.s de X^e génération* (Pires, 2019) que l'on sépare des

Québécois.e.s de souche (Juteau, 2015). À l’instar du gouvernement qui cible la *diversité ethnoculturelle* (MIFI, 2018), une utilisation grandissante se fait du terme *diversité* (Corbeil et Marchand, 2010; Ricci, 2015). Pourtant, plusieurs enquêtes réalisées « auprès d’immigrant.e.s de première et de deuxième génération démontrent l’impact de [ces] catégorisations par l’État sur leur sentiment d’appartenance à la société québécoise » (Oueslati et al., 2016 dans Ricci, 2015, p. 185).

Ainsi, au-delà des mots, le pouvoir du gouvernement est donc justement « nommer les individus, de les rassembler en catégorie indépendamment de ce que les intéressé.e.s disent ou veulent, de les classer » (Delphy, 2008, p. 40). Plus que de circonscrire la circulation sur le territoire, ces termes contribuent à construire les individus, avec des impacts sur leurs conditions de vie. Particulièrement lors des crises sociétales, dont celles sur l’utilisation du *N-word* (2021), la réforme de l’immigration (2020) et le projet de Loi 21² (2019), mais également au quotidien, le Québec est lieu de tensions empreintes de « dérapages racisants et de *peurs* identitaires » (Potvin, 2008, p. 11).

On discute de la *place* des *immigrant.e.s* dans la société québécoise, des conditions de leur *intégration* et on tend vers une réification des appartenances culturelles comme de l’identité nationale (Gallant, 2008; Juteau, 2015), avec des conséquences pour les personnes associées à une immigration (Le Moing, 2016).

Les groupes racisés demeurent encore la cible de comportements et d’attitudes individuels teintés de préjugés, ainsi que de pratiques et de normes organisationnelles discriminatoires (CDPDJ, 2011, p. 13).

² Loi sur la laïcité de l’État, adopté le 16 juin 2019 (Assemblée nationale du Québec, s.d.)

Enfin, ce bref détour illustre que les catégorisations utilisées aujourd’hui pour référer à la population sont basées sur le contexte du Québec, notamment sur l’idéologie de gestion de l’immigration qui s’y est développée, et contribuent à perpétuer des représentations ayant des conséquences sur la vie des individus qui y résident, particulièrement à Montréal, où la population est diversifiée de multiples façons.

1.2 Montréal, cité interculturelle : enjeux interculturels et pistes d’intervention

Historiquement, *Tiohtiá:ke*/Montréal est un lieu de rencontre, d’abord pour plusieurs des Premiers Peuples. Puis, à partir de sa fondation en territoire autochtone non cédé, Montréal devient un point d’échange entre les nouveaux.elles arrivant.e.s français.e.s et les Autochtones qui y résident (Encyclopédie canadienne, 2019). Aujourd’hui, Montréal est la deuxième plus grande ville du Canada, avec une population de près de 2 millions de résident.e.s (Institut de la statistique du Québec, 2021). Si la population qui y réside est diversifiée de maintes façons depuis longtemps, la majorité des personnes qui immigreront au Québec s’y installent (MIFI, 2020b). C’est d’ailleurs cette pluralité qui permet à Montréal d’être reconnue comme Cité interculturelle en 2011 (Conseil de l’Europe, 2020, Ville de Montréal, 2011). Toutefois, bien que Montréal « est mondialement connue pour son cosmopolitisme et pour sa recherche authentique de relations harmonieuses et égalitaires » (Ville de Montréal, 2019a, p. 4), elle est également lieu de plusieurs conflits et tensions ayant des impacts concrets sur la population et le vivre ensemble (Germain et *al.*, 2017).

On peut penser, par exemple, au profilage racial de la part d’institutions publiques telles que le Service de police de la Ville de Montréal ou la Société de transport de Montréal (Armony et *al.*, 2019; CIM, 2017; Jolin-Dahel, 2020; Livingstone et *al.*, 2021). De plus,

malgré la multiplication des initiatives visant à développer des « relations harmonieuses » à Montréal (Peyton, s.d; Ville de Montréal, 2019b, 2020, 2021), plusieurs problématiques demeurent, notamment la discrimination en emploi (Chicha, 2012, 2014; Desrosiers, 2019; Triki-Yamani, 2021), dans le logement (CJM, 2019; FRAPRU, 2020; Goyer, 2021) ou à l'université (Magnan et *al.*, 2021). Lors de la pandémie de la COVID-19, les personnes racisées sont également plus touchées du fait des discriminations qu'elles vivent (Eloy, 2020; LDL, 2020a, 2020b), par exemple dans l'accès à des soins de santé (Carde, 2017, 2020). La signature par 22 000 personnes d'une pétition demandant la tenue d'une consultation publique sur le racisme systémique à Montréal témoigne d'ailleurs de l'ampleur de la situation (OCPM, 2020). Si le vocabulaire utilisé dans la consultation de même que son objectif ne font pas consensus, le total de 7000 participations aux différentes activités illustre néanmoins un besoin réel (OCPM, 2020).

De plus, ce questionnement concernant la terminologie employée dans la Consultation est porteur d'enjeux plus profonds. En effet, pour répondre aux problématiques entourant le fait d'être une population diversifiée de multiples façons sur un territoire spécifique, il existe de nombreuses stratégies et perspectives d'action. Celles-ci utilisent différents termes ayant des idéologies sous-jacentes telles que « vivre-ensemble », « coexistence », « diversité », « pluralisme », etc. (Germain et *al.*, 2017).

Ainsi, la Commission de consultation sur le racisme et la discrimination systémique constate que la Ville de Montréal,

tout en affirmant son engagement à combattre le racisme et la discrimination, a consacré prioritairement ses interventions à l'intégration des personnes issues de l'immigration. La lutte contre le racisme et la discrimination a été négligée. Le caractère systémique de ces phénomènes n'est pas reconnu. Ceci empêche la Ville de remettre en question les politiques et pratiques de ses services, ainsi que leur rôle dans la production

et le maintien d'inégalités dans plusieurs champs d'action tels les systèmes d'emploi et de sécurité publique. (OCPM, 2020, p. 125)

Plus qu'une question de sémantique, de la même façon que les idéologies politiques qui catégorisent les individus, les mots choisis pour agir ont donc des impacts sur les possibilités d'actions, et ce, malgré les bonnes intentions des individus ou des organisations qui les portent.

1.3 Populations et services offerts : Arrêt sur le mouvement communautaire

1.3.1 Le milieu communautaire, l'historique et les oubliés – effacés – de l'histoire

Malgré la présence de personnes racisées sur le territoire depuis longtemps, notamment des esclaves noirs dont la mémoire collective souhaite taire l'existence (Voltaire, 2007), la majorité des écrits sur les organismes communautaires n'en disent pas mot. De plus, rares sont les textes sur l'histoire du milieu communautaire qui mentionnent la présence d'organismes offrant des services aux nouveaux.elle.s arrivant.e.s. En fait, c'est d'ailleurs surtout dans les milieux anglophones et protestants que les personnes migrantes trouvent du soutien (Gratton, 2014). En outre, puisque mis en place par des communautés religieuses (Jacob, 1985), ces organismes se retrouvent en marge du « réseau public de la santé et des services sociaux, avec peu de moyens ou de reconnaissance » (Montgomery, 2017, p. 33).

Ce n'est qu'à partir de la fin des années 70 que le Réseau de la santé et des services sociaux s'intéresse à la sous-représentation des *immigrant.e.s* dans les services. Vers la fin des années 80, le ministère des Communautés culturelles et de l'Immigration se « contente d'orienter les “cas” vers les établissements concernés et de “sensibiliser ”

ces établissements aux “différences culturelles” » (Boucher, 1988, p. 458). Puis, en 1989, le gouvernement se dote d’un *Plan d’action sur l’accessibilité des soins et des services aux communautés culturelles*, incluant la formation des professionnel.le.s et l’organisation des services (Legault et Lafrenière, 1992). Peu à peu, on discute de la *confrontation* entre les *cultures*, nommée « choc culturel » par Cohen-Emerique (1984) et on s’intéresse aux *immigrant.e.s*, sans spécifier s’il s’agit de personnes ayant un parcours migratoire ou non (Legault et Lafrenière, 1992). Enfin, un bilan des écrits de 1980-1999 constate que « la majorité des études ont soit englobé toutes les ethnies en un tout confondu ou ont examiné une communauté particulière » (Jimenez et *al.*, 2000, p. 14).

Vers la fin du XX^e siècle, on assiste à une multiplication des débats entourant le racisme ainsi qu’à une opposition entre les différentes formes d’intervention interculturelles : « l’un institutionnalisé et l’autre non institutionnalisé » (Roy, 1992, p. 55). De plus, si les services commencent à être adaptés aux *immigrant.e.s*, cela ne se fait pas sans heurt entre les différentes visions de cette adaptation. Par exemple, Perras et Boucher (1993) critiquent les approches antiracistes en travail social (McMahon et Allen-Meares, 1992) qui contribueraient, selon elles, à maintenir l’existence des races. Ce serait plutôt en « facilitant la multiplication des contacts interculturels dans un cadre sécurisant de communication interpersonnelle » (Perras et Boucher, 1993, p. 114) que l’on pourrait arriver à offrir des services sociaux exempts de discrimination. Bélanger (2002), quant à lui, constate que l’adaptation des pratiques, faite à travers une intervention interculturelle, contribue à une opposition entre le *Nous* et *l’Elleux*. présupposant l’existence d’un groupe homogène composé de *Québécois.e.s de souche*.

Si des craintes se font sentir depuis que la prise de conscience de l’hétérogénéité de la population du Québec a mis en lumière l’importance d’adapter les services (Perras et Boucher, 1993), notamment la peur d’incompréhensions ou de faux pas (Bilodeau,

1993), d'une ghettoïisation des organismes (Boucher, 1988) ou de figer les individus dans une image « dont ils ne peuvent sortir : "Immigrant une fois ! Immigrant toujours" » (Jacob, 1992, p. 41), la majorité des écrits s'entend sur l'importance de la formation des intervenant.e.s pour l'intervention en contexte interculturel (Legault, 1991). Bien que de nombreux obstacles sont perçus dans les années 1990 comme limitant l'accès ou l'utilisation des services par les personnes *immigrantes*, dont la langue, le manque d'information ou les biais des intervenant.e.s, force est de constater que ces obstacles existent toujours (Cognet, 2004; LDL, 2020a, 2020b).

1.3.2 Les organismes communautaires aujourd'hui : des enjeux de société aux problématiques quotidiennes

Il existe plusieurs formes et traditions associées au milieu communautaire, « dont les acteurs se reconnaissent les uns les autres » (Deslauriers, 2003, p. 20), notamment à partir de leurs valeurs de solidarité, d'autonomie, de justice sociale et de démocratie (Lamoureux, 2003). Dans la *Loi sur les services de santé et les services sociaux* :

On entend par « organisme communautaire » une personne morale constituée en vertu d'une loi du Québec à des fins non lucratives dont les affaires sont administrées par un conseil d'administration composé majoritairement d'utilisateurs des services de l'organisme ou de membres de la communauté qu'il dessert et dont les activités sont reliées au domaine de la santé et des services sociaux. (Légis Québec, 1991, c.42, a.334)

À partir des années 90, la reconnaissance des organismes communautaires par l'État devient conditionnelle à la « prise en charge de fonctions dont l'État souhaite se départir » (Depelteau et *al.*, 2013, p. 19). Au début des années 2000, les réformes du système de santé et des services sociaux contribuent à développer une vision utilitariste du milieu communautaire, où les organismes sont considérés comme des sous-traitants

de l'État (Jetté, 2008). De plus en plus, ceux-ci doivent répondre à des appels d'offres pour obtenir du financement par projet et pour une durée restreinte. De ce fait, les possibilités d'action des organismes communautaires en sont affectées. Par exemple, avec l'obligation de se constituer légalement, il y a une professionnalisation des organismes communautaires et des emplois qui y sont liés (Deslauriers, 2003). Puis, avec la diminution des subventions à la mission des organismes (Depelteau et *al.*, 2013) pour privilégier le financement par projet, la charge de travail pour rechercher du financement s'accroît et il y a une précarisation des conditions de travail dans les organismes communautaires.

En somme, les politiques publiques peuvent avoir des impacts sur les organismes communautaires, mais également sur les personnes qui y œuvrent. Par exemple, au début du mouvement communautaire, des individus, sans avoir de bagage particulier, collaboraient afin d'agir sur leur situation (René et *al.*, 2005). Aujourd'hui, les organismes communautaires sont composés de personnes ayant des postes définis, tant par la *Loi sur les services de santé et les services sociaux* que par les règlements généraux.

S'il existe différents rôles au sein des organismes, une vaste proportion des employé.e.s interagissent directement avec la population pour offrir des services de première ligne, défendre leurs droits ou les accompagner dans des actions collectives. Il existe d'ailleurs plusieurs appellations pour parler des individus qui œuvrent directement auprès des personnes qui fréquentent les organismes communautaires. On peut penser par exemple à « animateur.trice », « chargé.e de mobilisation citoyenne » ou « organisateur.trice communautaire ». Si les titres sont nombreux et détiennent chacun une idéologie sous-jacente, le terme « intervenant.e » est de plus en plus fréquent, qu'il soit accolé à « psychosocial », « communautaire » ou utilisé seul. Cela correspond d'ailleurs avec la professionnalisation des organismes et l'institutionnalisation des

formations qui y sont associés, puisque « les intervenants sociaux se considèrent plus comme des professionnels de la santé et des services sociaux que comme des activistes » (Lamoureux, 2003, p. 139). De plus, cela concorde avec le fait qu'une large proportion des employé.e.s des organismes communautaires ont des diplômes collégiaux ou universitaires (CSMO-ÉSAC, 2018). Par ailleurs, si certains organismes communautaires privilégient des employé.e.s avec des diplômes en sciences humaines, d'autres exigent spécifiquement des diplômes en travail social (Harper et Dorvil, 2013).

Ainsi, tout comme par le contexte organisationnel et par celui du Québec, les intervenant.e.s peuvent être influencé.e.s par les dynamiques présentes en travail social. Par exemple, si l'Association canadienne pour la formation en travail social a un *Caucus des affaires raciales, ethniques et culturelles* (ACFTS, 2021), au niveau québécois, les personnes racisées semblent être absentes du site Internet de l'ordre professionnel des travailleur.euse.s sociaux à l'exception d'une page intitulée « Colonialisme, racisation et migration » (OTSTCFQ, 2021). Dans leur Référentiel de compétences, une seule mention du besoin d'une « compréhension large des questions d'immigration, d'interculturalité, de santé mentale et d'environnement » (OTSTCFQ, 2012, p. 13). De plus, s'il existe de multiples approches interculturelles en travail social (Gaudet, 2015; Rachédi et Taïbi, 2019), l'interculturel semble cantonné à certains cours de la formation en travail social (UdeM, s.d.; UdeS, s.d.; UQAM, s.d.)

Ainsi, l'effacement des personnes racisées de l'histoire du milieu communautaire a des répercussions aujourd'hui, où le travail social, comme les organismes communautaires « s'imagin[nt] facilement en relation d'aide ou dans la position de donner des services à des personnes racisées » (Pierre, 2019, p. 99), mais pas le contraire.

1.3.3 Portrait des employé.e.s des organismes communautaires : des rapports de pouvoir qui se reproduisent

Depuis 2009, le *Comité sectoriel de main-d'œuvre en économie sociale et action communautaire* (CSMO-ÉSAC) dresse un portrait du milieu de l'action communautaire et met en lumière plusieurs des enjeux de celui-ci. Toutefois, selon Alexandra Pierre, « les données sont quasi inexistantes au sujet des relations raciales dans le secteur » (2019, p. 94). Dans leur panorama du milieu communautaire, elle constate que le CSMO-ÉSAC interchange les expressions personnes « immigrantes », « originaires d'un autre pays » et « issues de l'immigration ». Pour l'autrice, cela témoigne d'un flou, voire d'une confusion, qui

montre à quel point les groupes racisés sont perçus comme étranges, étrangers au corps social alors qu'ils sont présents depuis le début de la colonisation du territoire. (Pierre, 2019, p. 94)

Cela transparait également dans les embauches puisque, en 2018, 84 % des organismes communautaires n'emploient pas de personnes racisées dans leur équipe de travail, 99 % en ce qui concerne les Autochtones. Pourtant, plus du tiers (34 %) des gestionnaires envisagent d'embaucher des personnes *immigrantes*, 21 % en ce qui concerne les Autochtones, dans le but de « contrer les effets de la rareté de la main-d'œuvre » (CSMO-ÉSAC, 2018, p. 126). De plus, près de la moitié des organismes qui n'ont pas dans leur équipe l'un des *types* d'employé.e.s ciblés par le CSMO-ÉSAC, dont les personnes *immigrantes* ou autochtones, les considèrent pour répondre à la pénurie de personnel.

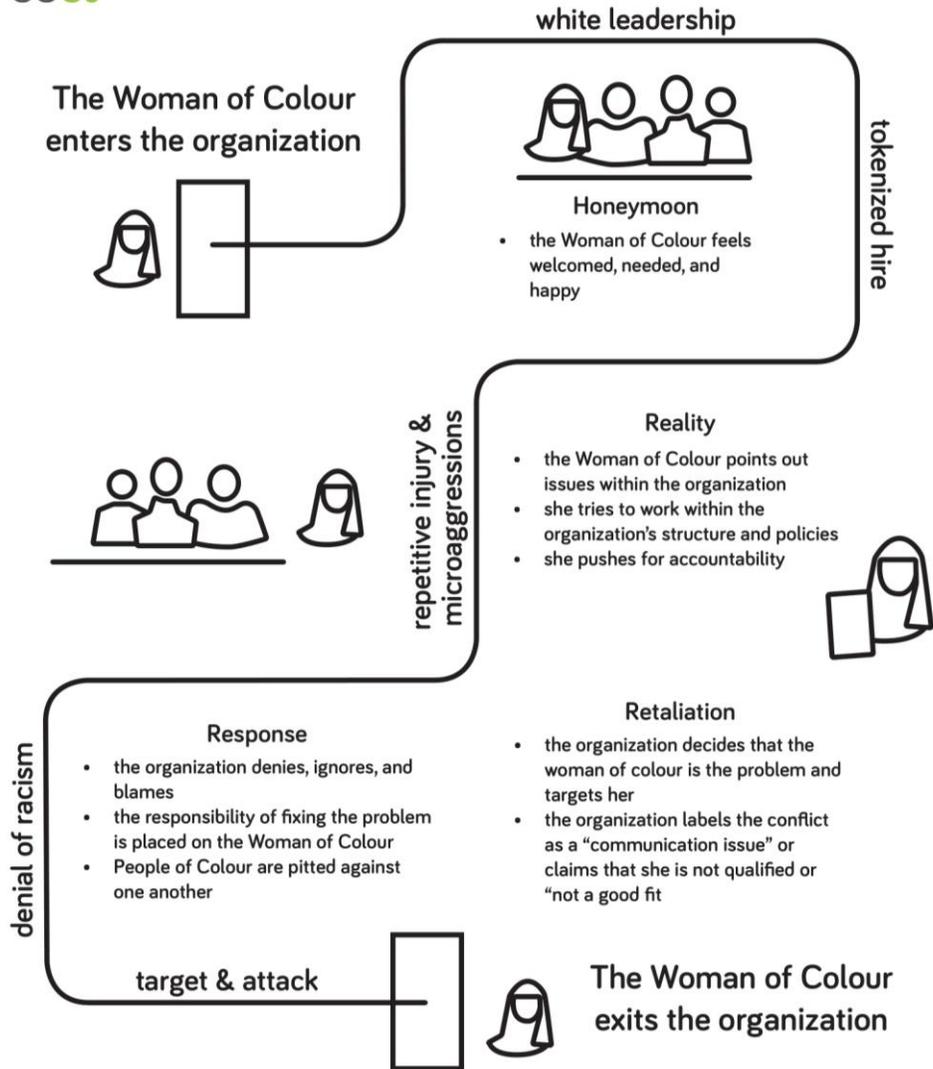
Comme les organismes communautaires emploient peu de personnes *immigrantes*, mais qu'elles sont visées pour répondre à un manque de personnel, on peut se questionner sur les impacts de cette perception au quotidien. Par exemple, Pierre (2019)

aborde plusieurs conséquences pour les femmes racisées qui sont employées dans les organismes communautaires, notamment des micro-agressions répétées sur le milieu de travail, le sentiment d'être isolé et d'être instrumentalisé puisque n'ayant pas le pouvoir réel d'adresser les enjeux rencontrés. De ce fait, les femmes racisées peuvent être poussées hors des organismes communautaires par une perpétuation des violences systémiques de la part des autres employé.e.s (Figure 1).

Ainsi, bien que le milieu communautaire est défini comme étant « fondé sur des valeurs de solidarité, de démocratie, d'équité et d'autonomie » (MESSF, 2004), ce bref portrait permet d'illustrer que celles-ci ne s'appliquent pas de la même façon à toutes les personnes qui y œuvrent et que les rapports de pouvoir présents au Québec le sont également dans les organismes communautaires.



The “Problem” Woman of Colour in the Workplace



Adapted from “The Chronicle of the Problem Woman of Color in a Non-Profit” by the Safehouse Progressive Alliance for Nonviolence
www.coco-net.org

Figure 1.1 Le « problème » femmes racisées dans les milieux de travail

Synthèse : De l'interculturel des organismes communautaires de Montréal à l'approche interculturelle, questionnement de recherche et objectifs

À Montréal, l'interculturel s'est instauré comme perspective d'intervention en contexte pluraliste depuis sa première utilisation par un organisme communautaire dans les années 1960 (Gratton, 2014). Au fil des années, l'interculturel prend de l'ampleur jusqu'à être intégré dans le réseau de la santé et des services sociaux et dans les formations en travail social (Bilodeau, 1993; Jacob, 1985; Legault, 1991). Aujourd'hui, de nombreux organismes se réclament d'une approche interculturelle, dont le Carrefour de recherche en interculturel et le Comité de concertation interculturelle de Côte-des-Neiges, et l'interculturel est présenté comme piste de solution.

La formation interculturelle constitue l'un des moyens privilégiés de rehausser les compétences interculturelles des acteurs du réseau de la santé et des services sociaux afin de mieux répondre aux besoins des personnes issues des communautés interculturelles lors de prestation de services. (Pouliot et *al.*, 2015)

Pourtant, perçu à la fois comme approche pour l'intervention et idéologie de gestion de la diversité (White, 2014), l'interculturel peut être associé « à un interculturelisme qui limite aux seuls immigrants l'appartenance à une culture » (Gratton, 2014, p. 183). En plus d'avoir des impacts sur le sentiment d'appartenance au Québec (Gallant, 2008), cette vision de l'interculturel peut avoir des impacts dans les organismes communautaires. En effet, les intervenant.e.s, influencé.e.s par les rapports de pouvoir présent au Québec, peuvent contribuer à des oppressions vécues par les personnes auprès desquelles elles travaillent. Par exemple, sans en être conscient.e.s, les intervenant.e.s peuvent invisibiliser certaines réalités, notamment la présence d'une culture dominante au Québec ou cantonner les individus à leur appartenance culturelle. De plus, même s'il existe des approches interculturelles en travail social (Rachédi et

Taïbi, 2019), les intervenant.e.s peuvent être influencé.e.s par leurs propres perceptions de celles-ci ou de l'interculturel au Québec.

Malgré l'essor de la littérature autour de l'interculturel, peu d'écrits ont cherché à mettre en lumière les représentations des intervenant.e.s des organismes communautaires. Ainsi, dans un contexte où les termes de « diversité », « interculturelisme », « intégration », « inclusion » et « vivre ensemble » sont souvent amalgamés (Labelle, 2010), cette recherche souhaite répondre à la question : Comment les intervenant.e.s des organismes communautaires montréalais appliquent-ils l'approche interculturelle et quelles en sont les représentations sous-jacentes ?

De nature exploratoire et qualitative (Mongeau, 2008; Paillé et Muchelli, 2016), cette recherche a comme objectif principal de documenter les applications et les représentations de l'approche interculturelle du point de vue des intervenant.e.s de Montréal. Pour ce faire, trois sous-objectifs sont fixés :

- Recueillir les points de vue des intervenant.e.s sur l'approche interculturelle;
- Identifier les représentations des intervenant.e.s autour du concept d'interculturel;
- Poser un regard critique sur les discours et les pratiques en matière d'approche interculturelle.

La pertinence de cette recherche se déploie à plusieurs niveaux. De manière générale, cette recherche peut contribuer à combler un vide de littérature concernant l'appropriation de l'interculturel chez les intervenant.e.s. De plus, elle peut permettre d'observer les besoins des intervenant.e.s en termes d'outils de même que les impacts de ces représentations sur leurs pratiques et, ultimement, sur les personnes accompagnées. Par ailleurs, en partageant leurs points de vue entourant l'application de l'approche interculturelle, les intervenant.e.s peuvent contribuer à prévenir des initiatives pouvant avoir des conséquences néfastes pour les usager.ère.s. et à

développer des pratiques d'organismes communautaires qui sont plus respectueuses et qui représentent mieux Montréal, cité interculturelle.

CHAPITRE II : CADRE CONCEPTUEL

Comme il a été vu dans la problématique, l’interculturel peut faire référence à plusieurs compréhensions et représentations, pouvant avoir des impacts distincts, autant individuels que collectifs. Ainsi, après avoir dépeint brièvement le contexte historique, idéologique et géographique dans lequel le questionnement de recherche prend place, cette partie précise maintenant les différents éléments du cadre conceptuel de même que les enjeux sous-jacents. D’abord, je présente le concept d’interculturel, de ses multiples déclinaisons de sens à celui d’« approche interculturelle ». Puis, j’aborde sommairement le concept de représentation sociale afin de mettre en lumière les représentations de l’interculturel dans l’optique de répondre à ma question de recherche.

1.4 L’interculturel : des définitions à une approche

Au Québec, dès la fin des années 60, le Centre Monchanin propose des programmes d’éducation interculturelle et commence à offrir des formations aux enseignant.e.s comme aux intervenant.e.s (Gratton, 2014). Au fil des années, le terme « interculturel » se diffuse, s’institutionnalise et ses sens se multiplient. Lamy et Mathieu répertorient d’ailleurs quatre « temps » à l’interculturel :

la genèse du vocabulaire de « l’interculturel » (1963-1977), sa diffusion hors des groupes communautaires (1978-1988), la transition sémantique vers « l’interculturalisme » (1988-2006) et la polarisation politique à son sujet alors que se lèvent au Québec les controverses identitaires (2007-2018) (2020, résumé)

Cette présentation en quatre périodes distinctes propose « une interprétation de la trajectoire sociale et politique de l’idée d’interculturalisme au Québec » (Lamy et

Mathieu, 2020, p. 779), utile pour comprendre certains des enjeux actuels entourant la notion polysémique d'interculturel. Néanmoins, si les auteurs se concentrent sur le parcours de l'interculturel du milieu communautaire à l'Assemblée nationale du Québec cinq décennies plus tard, je m'intéresse ici à comment l'interculturel issu des organismes communautaires redescend dans les organismes communautaires aujourd'hui. En effet, parallèlement au glissement de l'interculturel vers l'interculturalisme et à la polarisation autour de l'interculturel, au fil des années plusieurs disciplines en sciences humaines intègrent et usent du vocabulaire de l'interculturel dans la recherche, la formation et les pratiques. Par exemple, en travail social, l'interculturel institutionnalisé dans les années 1970-1980 est intégré dans les formations aux intervenant.e.s (Gratton, 2014) et aux étudiant.e.s (Legault, 2000) et est redéployé dans le réseau de la santé et des services sociaux comme dans les organismes communautaires. Ainsi, on retrouve aujourd'hui à la fois plusieurs sens de l'« interculturel » et plusieurs approches interculturelles en intervention.

1.4.1 L'interculturel, une typologie en trois registres de sens

Présent au Québec depuis 70 ans, un vaste univers conceptuel s'est développé autour de l'interculturel, avec des termes tels que « interculturalisme », « interculturalité » ainsi que « approche », « intervention », « communication », « éducation », « rencontre », « relation », « dynamique » ou « dialogue » accolé du qualificatif « interculturel ». Rocher et White (2014) répertorient au moins trois sens de l'interculturel, dont la porosité des frontières mène parfois à une confusion dans les discours et la recherche.

Le premier registre de sens, l'interculturalité, correspond à « une réalité sociologique qui émerge à l'occasion d'une rencontre entre personnes venant d'horizons culturels

différents » (Rocher et White, 2014, p. 4), que ce soit de langue, de croyance, de statut socio-économique, de genre, etc. Il s'agit de moments de rencontre, de relations et de dialogues, etc., bref de contacts entre individus, distincts de maintes façons.

Le second réfère à l'interculturalisme, l'idéologie politique qui s'est développée au Québec, sans être expressément définie, « pour qualifier les programmes qui visaient à promouvoir l'intégration des personnes issues de l'immigration récente » (Rocher et White, 2014, p. 11). Entre autres caractéristiques, l'interculturalisme comporte un contrat entre la société d'accueil, qui reçoit et intègre, et les personnes *immigrantes* qui s'engagent à s'intégrer, apprendre le français et respecter les valeurs *communes* du Québec. Cet échange institué dans les années 1990 est maintenu dans les différents plans d'action gouvernementaux et réitéré par le Test des valeurs québécoises de 2019.

Le 3^e registre correspond à la perspective interculturelle, « une façon de voir le monde ou à une orientation par rapport à la diversité de la population » (Rocher et White, 2014, p. 5). Perspective épistémologique dans les sciences humaines, il s'agit d'un « courant de pensée et d'action qui permet une réflexion approfondie sur les conditions de la rencontre en contexte pluriethnique » (White et Gratton, 2017, p. 65). On le retrouve dans plusieurs domaines d'activités, dont l'éducation, la médecine, la communication, le management, et ce, avec « un vocabulaire et un univers conceptuel assez bien développés » (Salée, 2010, p. 150). De plus, à travers ces disciplines, il peut s'agir à la fois d'un courant de recherche (Gajardo et Leanza, 2011; Retschitzki et Bossel-Lagos, 1989; Vatz Laaroussi, 2007), de compétences professionnelles (Bartel-Radic, 2009; Narcy-Combes, 2009; Potvin et *al.*, 2015; Toussaint et Fortier, 2010) ainsi que d'une démarche ou des pratiques à mettre en place (Arcand, 2006; Legault, 1991; Navert, 2018; Sterlein et Duteuil, 2000).

Dans le cadre de la présente recherche, je me réfère à ce 3^e registre de sens de l'interculturel, soit à une tradition de pensée et d'action en contexte pluraliste pour mettre en lumière les représentations et les applications de l'interculturel des intervenant.e.s des organismes communautaires de Montréal. Néanmoins, considérant les liens existants entre le milieu communautaire et le travail social, notamment le fait qu'une large proportion des intervenant.e.s du milieu communautaire ont des études en travail social (Comeau et *al.*, 2008), je souhaite donc m'attarder à l'interculturel mis en pratiques dans cette discipline.

1.4.2 L'intervention et l'interculturel, plusieurs familles de pratiques

En travail social, on réfère souvent à l'interculturel en tant qu'« approche interculturelle » (Cohen-Emerique, 2015), « intervention interculturelle » (Gaudet, 2015) ou « intervention en contexte interculturel » (Rachédi et Taïbi, 2019). Ces termes comportent chacun une idéologie sous-jacente, distinct selon le sens de « l'interculturel » qui s'y déploie, les objectifs et les pratiques, pour ne nommer que ceux-là. Par exemple, l'intervention fait davantage référence à une visée pratique, « une forme d'action, soit le fait d'agir dans le but de susciter un changement, qu'il soit individuel, groupal ou sociétal » (Montgomery et Agbobli, 2017, p. 15). Ce peut être l'intervention, donc la démarche, qui est considérée comme interculturelle ou le contexte dans lequel celle-ci prend place. L'approche interculturelle, quant à elle, correspond plutôt à une « méthode de communication et d'appréhension des problèmes débouchant sur un type d'intervention adapté à la diversité dans les sociétés contemporaines » (Roy, 2000, p. 131). De plus, non seulement multiples par leur appellation, celles-ci regroupent également différents modèles ou stratégies d'action, telles que « l'approche interculturelle dans le processus d'aide » (Cohen-Emerique,

1993), « l'intervention interculturelle systémique » (Legault et Rachédi, 2008) ou « le modèle de sensibilité interculturelle » (Bennett et Bennett, 2004).

Plusieurs écrits regroupent les différents modèles de pratiques reliant l'intervention et l'interculturel à partir de variables distinctes. En travail social, Rachédi et Taïbi, reprenant le cadre de référence de Laperrière (1985), les classifient selon « les idéologies d'intervention auprès des immigrants dans le contexte britannique » (2019, p. 113). Ainsi, à l'instar des politiques d'*insertion* des personnes migrantes, elles catégorisent les pratiques d'intervention interculturelle en quatre familles, soit assimilationniste, multiculturaliste, interculturaliste et antiraciste, notamment selon l'idéologie sous-jacente et les modes d'application. Concrètement, certaines pratiques d'intervention ont des visées assimilationnistes, par exemple avec l'objectif d'enseigner la langue et de la culture de la société d'accueil; d'autres s'ancrent dans la logique du multiculturalisme, notamment à travers la promotion des cultures et l'élimination des biais; certaines s'inspirent de l'interculturalisme et se centrent sur le dialogue et l'échange pour promouvoir des attitudes positives à l'égard de l'*autre*, comme la Semaine québécoise des rencontres interculturelles; enfin, certaines pratiques, se référant à l'antiracisme, ciblent les rapports de pouvoir inégalitaire afin d'agir dans le quotidien (Boussiki et Manaï, 2019).

Dans un ouvrage combinant plusieurs disciplines dont la communication et les relations internationales, Montgomery et Agbobli (2017) classifient les « approches en intervention interculturelle » à partir des visions sous-jacentes aux pratiques, des acteur.trice.s en présence dans l'intervention, de la cible des actions à mettre en place ainsi que des limites perçues. Ils proposent ainsi une typologie en trois familles d'approches, soit culturaliste, subjectiviste et critique, qui met en lumière la diversité des pratiques utilisant le vocabulaire de l'interculturel pour l'intervention, de même que leur chevauchement. D'abord, les approches interculturelles culturalistes se

concentrent sur les *cultures* pensées de manière statique, figées dans le temps, et caractérisées par quelques grands traits. Ainsi, les intervenant.e.s se réfèrent à aux catégories pour savoir *comment agir avec les personnes d'origines diverses*. Ces approches, prédominantes dans les années 1970-1980 et encore utilisées aujourd'hui (Gaudet, 2015), sont entre autres critiquées parce qu'elles se basent sur ou reproduisent des stéréotypes et qu'elles limitent les individus à *leur culture* en oubliant les autres dimensions de leur vécu (Cohen-Emerique, 2011). Ensuite, les approches subjectivistes insistent plutôt sur les interactions entre les acteur.trice.s présent.e.s durant l'intervention : c'est leur capacité à comprendre que leurs cadres de référence peuvent être distincts et leur volonté de s'ouvrir à l'*autre* qui permet la réussite de l'échange. Encore aujourd'hui, les approches subjectivistes prédominent dans les lieux d'intervention et dans les formations données aux intervenant.e.s (Pouliot et al., 2015). Pourtant, cette famille d'approche comporte notamment pour limite le fait de se concentrer sur la situation immédiate sans prendre en compte le contexte (Holliday et al., 2010) ainsi que les rapports de pouvoir entre les individus (Martin et Nakayama, 2013). La troisième famille, soit les approches critiques en intervention interculturelle, se caractérise par une remise en question des rapports de pouvoir et une attention portée aux dimensions macrosociales du contexte autour de l'intervention, autant historique, que politique ou organisationnel. Ces approches engagées visent à faire un changement social, toutefois, elles sont entre autres critiquées du fait d'être difficilement transposables en pratiques (Danso, 2006).

De ces deux présentations des approches ou modèles d'intervention liés à l'interculturel, on peut constater la multiplicité des pratiques ainsi que des idéologies et représentations sous-jacentes. Par exemple, si la majorité de ces approches ciblent les personnes migrantes ou les personnes associées à une migration, la manière de nommer, d'assigner ou de permettre l'auto-identification varie. En effet, certaines approches utilisent un vocabulaire pouvant être qualifié d'euphémisme telles que « culture »,

« diversité » « différence », « ethnicité » et « origine » (Balibar, 1992, 2011; Bessone, 2013) alors que d'autres vont choisir des termes pour « appeler les choses par leur nom et ainsi obliger les acteurs concernés, dont les intervenants sociaux, à prendre acte du problème » (Garneau, 2019). Par ailleurs, Montgomery et Agbobli constatent six types d'intervention interculturelle qui peuvent s'ancrer dans les modèles et approches proposés précédemment :

1) Accompagnement dans les diverses étapes du processus d'établissement et orientation vers des ressources d'aide appropriées; 2) cours de langue et programmes de jumelage; 3) soutien psychosocial et relation d'aide, notamment des approches axées sur l'appropriation du pouvoir (*empowerment*); 4) aide à la recherche d'emploi; 5) actions politiques, juridiques et médiatiques ayant pour but l'élaboration de politiques sociales, la promotion d'un dialogue interculturel dans l'espace public et la revendication des droits; 6) préparation des intervenants et gestionnaire pour travailler auprès d'une clientèle diversifiée et élaboration de politiques et programmes de gestion de la diversité dans les milieux de pratique. (2017, p. 15-16)

Ainsi, il est manifeste qu'en surcroît des nombreuses définitions de l'interculturel, il existe de multiples modèles d'intervention et de pratiques qui y sont liés. De plus, bien que certaines approches ont été créées pour pallier les limites de celles préexistantes, dont le modèle interculturel systémique (Rachédi et Legault, 2008), on retrouve toujours dans les écrits (Gaudet, 2015) et dans les pratiques (CERDA et CIUSSS Centre-Ouest-de-l'Île-de Montréal, 2019) certaines approches maintes fois critiquées. C'est d'ailleurs le cas pour l'approche interculturelle dans le processus d'aide (Cohen-Emerique, 1993), encore considérée comme le modèle dominant dans les formations et les milieux d'intervention (Pouliot et *al.*, 2015) malgré les critiques qui en sont faites (Montgomery et Agbobli, 2017; Rachédi et Taïbi, 2019).

1.4.3 L'approche interculturelle dans le processus d'aide

En 1989, Camilleri et Cohen-Emerique publient *Chocs de cultures : concepts et enjeux pratiques de l'interculturel* afin de combler l'absence d'ouvrages abordant « les problèmes des professionnels du champ interculturel » (p. 15). Le livre propose des conditions pour une communication réussie entre les *porteurs de culture*, dont la décentration, la reconnaissance de la diversité et la maîtrise du changement. Puis, en 1993, Cohen-Emerique présente *l'approche interculturelle dans le processus d'aide* :

l'aboutissement d'une recherche sur un groupe de migrants en France, d'une pratique de formation auprès de professionnels de l'action sociale et psychoéducative en milieu migrant, [...] Elle est le résultat d'un va et vient entre théorie et pratique, centré sur l'interaction entre populations migrantes et agents chargés de leur insertion en France : travailleurs sociaux, psychologues, personnel paramédical, enseignants et formateurs. (Cohen-Emerique, 1993, résumé)

De la famille des approches subjectivistes (Montgomery et Agbobli, 2017) et pouvant être inscrit dans le modèle de pratique interculturel (Rachédi et Taïbi, 2019), cette approche considère l'interculturel, à l'instar de Abdallah Pretceille (1986), comme

une interaction entre deux identités qui se donnent mutuellement un sens, dans un contexte à définir à chaque fois : l'interculturel est donc d'abord une relation entre deux individus qui ont intériorisé dans leur subjectivité une culture, unique à chaque fois, en fonction de leur âge, sexe, statut social et trajectoire personnelle. On ne rencontre pas une culture, mais des individus et des groupes qui mettent en scène une culture, comme le professionnel, lui-même porteur de culture, met en scène son système de valeurs et de normes dans l'interaction avec le client. (Cohen-Emerique, 1993, p. 72)

Elle est basée sur la prémisse qu'en intervention, « l'on ne cherche pas à imposer un modèle social, quel qu'il soit, mais que l'on permette aux clients de définir eux-mêmes

le modèle qui leur paraît le mieux adapté à la satisfaction de leurs besoins » (Lory, 1975, p. 118). Ainsi, pour permettre la reconnaissance de l'*Autre*, qui se « fonde sur un processus d'interaction, de communication où deux acteurs sont en présence : le migrant et le professionnel » (Cohen-Emerique, 1993, p. 72), elle comporte un processus en trois étapes, soit la décentration, l'ouverture et la négociation.

Tout d'abord, dans l'optique de prendre en compte et de respecter les différences de l'*Autre*, basées sur ses multiples appartenances, que ce soit linguistique, nationale, de quartier, de classe sociale, etc., l'intervenant.e doit cheminer à travers trois étapes qui se chevauchent, se répètent et s'entrecroisent. D'abord, dans l'étape de décentration, l'intervenant.e doit chercher à comprendre qui iel est et ce qu'iel porte. Effectivement,

l'identité même du travailleur social, produit de ses appartenances et choix multiples : culture nationale, ethnique, religion ou laïcité, et de ses sous-cultures d'âge, de sexe, de profession et d'appartenance institutionnelle, constitue un des principaux obstacles à la reconnaissance de l'autre pouvant entraîner des actions inadéquates. (Cohen-Emerique, 1993, p. 74)

Ainsi, l'intervenant.e doit comprendre qu'iel est *porteur.euse d'une culture*, avec des sous-cultures dont professionnelles et organisationnelles, et qu'iel possède des biais et des préjugés. Iel doit alors les prendre en considération pour l'intervention, sans se culpabiliser, afin d'être capable de s'ouvrir à l'*Autre*. Pour ce faire, Cohen-Emerique propose la *méthode des incidents critiques* (des *chocs culturels*), c'est-à-dire de présenter les sources de confrontation afin de permettre de susciter des réactions et des attitudes permettant d'entreprendre une discussion sur son cadre de référence.

Ensuite, la deuxième étape est celle de l'ouverture ou la *pénétration du système de l'Autre*. Une fois conscient.e de son propre cadre de référence, l'intervenant.e doit tenter de comprendre celui de l'*Autre*, la personne migrante, en s'informant, en l'écoutant et en prenant le temps de se découvrir mutuellement.

Enfin, la troisième étape de négociation et de médiation vise une résolution des conflits de valeurs entre l'intervenant.e et la personne migrante, voire entre la société *d'accueil* et la société *d'origine*. De ce fait, il faut un processus de négociation, à chaque situation, pour que l'intervenant.e et la personne migrante arrivent à un compromis qui convient réellement aux deux.

Déjà en 1993, Cohen-Emerique nomme des limites de *l'approche interculturelle dans le processus d'aide* qui, bien qu'essentielle, ne suffit pas à résoudre l'ensemble des conflits. Au niveau culturel, il peut être difficile de comprendre des codes culturels très loin des siens et, au niveau institutionnel, il faut de vraies mesures organisationnelles ainsi « qu'un véritable effort de prise en compte des différences culturelles, depuis l'accueil jusqu'au pouvoir décisionnel » (Cohen-Emerique, 1993, p. 88) pour qu'il y ait un changement. Pourtant, avec la diffusion de *l'approche interculturelle dans le processus d'aide*, c'est surtout le processus en trois étapes et les *chocs culturels* qui perdurent pour être aujourd'hui considérés comme prédominants dans les formations interculturelles (El-Hage, 2018; Legault, 2000; Montgomery et Agbobli, 2017; Pouliot et al., 2015).

1.4.4 L'approche interculturelle : terme choisi pour cette recherche

Comme il a été vu précédemment, il existe à la fois plusieurs sens du terme « interculturel », portant chacun une idéologie sous-jacente, et de nombreuses approches qui sont associées avec l'interculturel en intervention (Figure 2). Toutefois, dans plusieurs écrits (Battaglini et Gravel, 1998; Chiasson-Lavoie et al., 1992; El-Hage, 2018; Cohen-Emerique, 2015; Dufour et Méthot, 2011; Roc et Hébert, 2013), on

retrouve l'expression « approche interculturelle », pouvant donner à croire qu'il n'en existe qu'une seule.

Déjà dans l'article de Cohen-Emerique (1993), on peut constater un glissement de *l'approche interculturelle dans le processus d'aide* à *l'approche interculturelle*. Si cela peut s'expliquer par une volonté d'écourter l'appellation, il est néanmoins possible que ce choix ait contribué à la perception qu'il existe une (seule) *approche interculturelle*. De plus, comme les caractéristiques de l'approche interculturelle dans le processus d'aide, notamment les étapes de décentration, d'ouverture et de négociation ainsi que les chocs culturels, sont prédominantes dans les formations interculturelles (Pouliot et al., 2015), cela peut avoir contribué à accentuer l'idée d'une approche interculturelle unique. D'ailleurs, considérant le besoin des intervenant.e.s de se sentir formé.e.s pour agir, particulièrement dans des situations où leurs pratiques peuvent être moins adaptées (Gratton, 2013), et le peu de formation, voire de considération, autour des réalités des personnes racisées et autochtones dans les organismes communautaires, il se peut que la simplicité relative d'une approche en trois étapes ait contribué à sa prédominance comme étant *l'approche interculturelle* et, de ce fait, à la perception qu'il en existe une seule.

Ainsi, pour cette recherche, j'utilise la formulation « l'approche interculturelle » dans l'optique de mettre en lumière les représentations et les applications de l'interculturel et, plus spécifiquement, de *cette* approche du point de vue des intervenant.e.s des organismes communautaires. En effet, bien qu'il existe plusieurs approches ou modèles d'intervention se rattachant à l'interculturel (Figure 2), cette formulation prend en compte la prédominance de *l'approche interculturelle dans le processus d'aide* (Cohen-Emerique, 1993) tout en permettant d'inclure et de porter attention aux autres approches interculturelles présentes dans la littérature scientifique au Québec.

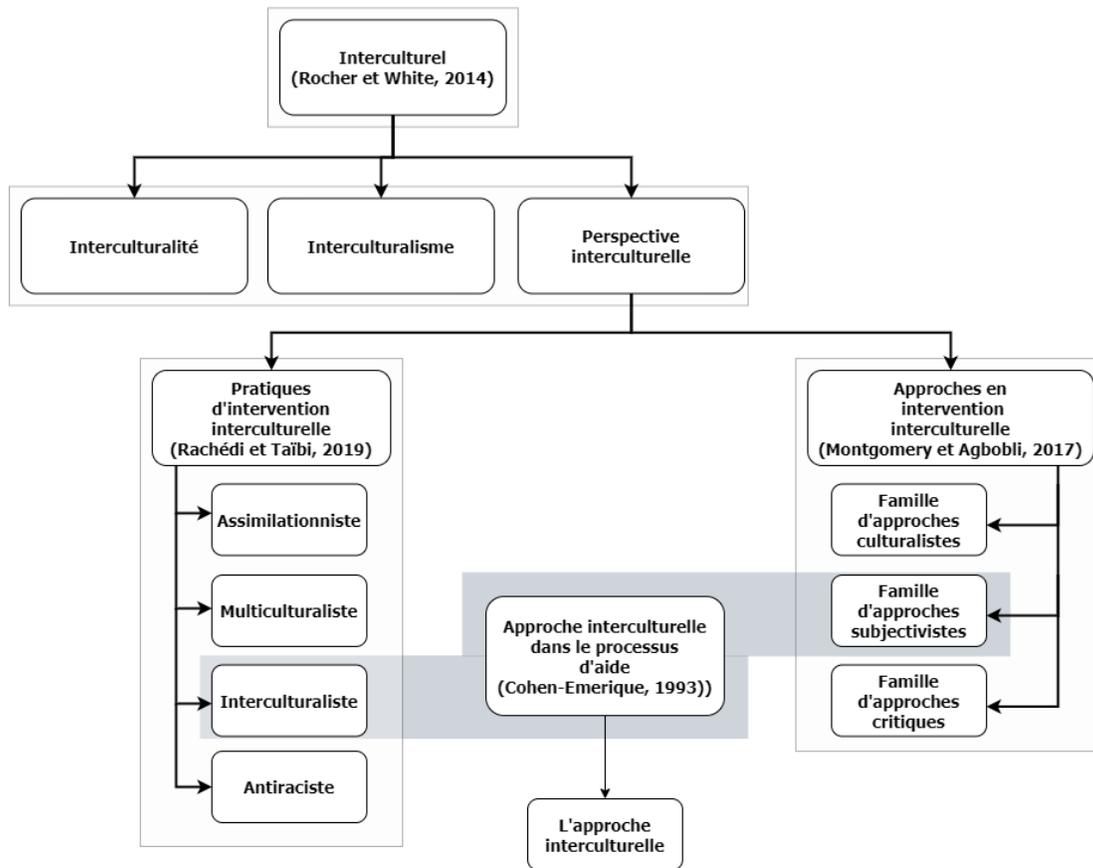


Figure 1.2 Synthèse de l'interculturel à l'approche interculturelle

1.5 Les représentations sociales : exposer les savoirs sur l'approche interculturelle des intervenant.e.s des organismes de Montréal

S'il existe une pluralité d'écrits autour de l'interculturel en intervention (Rachédi et Taïbi, 2019; Gaudet, 2015; White et *al.*, 2017), peu ont cherché à mettre en lumière les compréhensions du terme polysémique, d'une part, et de l'approche interculturelle, d'autre part, des intervenant.e.s qui considèrent la pratiquer – ou l'éviter – au quotidien. Bien que certain.e.s auteur.trice.s (Rhéaume, 2017) ou centres de recherche s'y

intéressent³ depuis les dernières années, on retrouve encore peu d'écrits à partir des voix et du vécu des intervenant.e.s des organismes communautaires. Pourtant, dans le contexte de l'interculturel développé au Québec, avec les dynamiques présentes dans le milieu communautaire et considérant la pluralité des sens et des pratiques qui se réfèrent à l'interculturel en intervention, les perceptions de l'interculturel des intervenant.e.s, comme les applications, peuvent avoir des conséquences.

Toutefois, puisque l'interculturel réfère à la fois à des théories et à des sensibilités, à des expériences positives comme à des violences (Hamisultane, 2021), et dans le contexte où la panoplie de sens de l'interculturel crée parfois de la confusion (Rocher et White, 2014), il peut être difficile pour les intervenant.e.s d'exprimer leur(s) compréhension(s) du terme et les idées qu'ils y rattachent. Pourtant, considérant que « les intervenant.e.s construisent les problèmes et les modes d'intervention en fonction de leurs représentations sociales » (Pira, 2006, p. 7), il est essentiel de mettre en lumière ces représentations pour prendre acte des causes et des conséquences possibles. Pour ce faire, la théorie des représentations sociales (Moscovici, 1976) peut être utile.

Définie comme une « forme de connaissance, socialement élaborée et partagée, ayant une visée pratique et concourante à la construction d'une réalité commune à un ensemble social » (Jodelet, 1989, p. 36), les représentations sociales correspondent à un savoir pratique reliant un individu à un objet. Il s'agit à la fois de la connaissance et du processus d'appropriation de celle-ci. De plus, les représentations sociales sont

³ On peut penser par exemple au *Laboratoire de recherche en relations interculturelles* (LABRRI) de l'Université de Montréal, au *Groupe d'études et de recherches axées sur la communication internationale et interculturelle* (GERACII) de l'Université du Québec à Montréal et à l'Institut universitaire SHERPA qui travaille « créneau de la migration et de l'intervention en contexte interculturel » (SHERPA, s.d.)

essentiellement sociales puisqu'elles sont partagées entre les individus, mais sont également individuelles puisqu'elles incarnent la personne qui partage un contenu dans son rapport à celui-ci et au monde. En effet, « toute représentation sociale est représentation de quelque chose et de quelqu'un » (Moscovici, 1984, p. 368). Il s'agit d'une

façon de voir localement et momentanément partagée au sein d'une culture, qui permet de s'assurer l'appropriation cognitive d'un aspect du monde et de guider l'action à son propos (Rouquette, 1998, p. 31).

Dans son sens commun, les représentations sociales sont comprises comme des connaissances qui ne sont pas prouvées par la science, mais qui trouvent leur sens, parce que partagées par d'autres (Jodelet, 1989). Pouvant être coconstruites par les membres d'un groupe ou être créées volontairement par des instances de pouvoir (gouvernement, médias, lobby, etc.), les représentations sociales sont des connaissances que *tout le monde* partage, mais dont on ignore l'origine. Elles peuvent s'articuler sous différentes formes (croyances, normes, modèles, mythes, contes et légendes, conceptions du monde, etc.), et se partager à travers différents supports (langages, discours, vocabulaire, documents, pratiques, objets matériels, etc.). Elles peuvent également être partagées sans même savoir qu'elles le sont (Jodelet, 1989). De plus, puisqu'elles sont liées à des idéologies, à des valeurs, à l'état des connaissances, à la condition sociale, etc., elles situent les individus dans une position sociale et dans un contexte sociétal. Elles correspondent donc à la fois à des connaissances *pour* les individus, mais également à des connaissances *sur eux*.

Les représentations sociales permettent d'« interpréter et penser notre réalité quotidienne » (Moscovici, 1984, p. 366), donnent la possibilité d'attribuer du sens à une situation, de la comprendre et de choisir comment agir. Elles permettent donc de s'adapter à son environnement et aux situations. De plus, elles permettent de se situer

parmi les autres puisque « partager une idée, un langage, c'est aussi affirmer un lien social et une identité » (Jodelet, 1989, p. 51). En partageant les mêmes représentations sociales, on peut affirmer notre identité et notre place par rapport aux autres individus de même que « se défendre contre une présence [jugée] dangereuse pour son image et son intégrité » (Jodelet, 1989, p. 52). Par exemple, par peur d'être assimilé.e dans un groupe représenté négativement, on peut réaffirmer notre appartenance sociale grâce aux représentations sociales partagées par notre collectivité et, ce, en excluant les individus qui s'en éloignent (« les *immigrant.e.s* », « les étranger.e.s », etc.).

En travail social, des études antérieures se sont intéressées aux représentations sociales des individus afin de comprendre les opinions qui motivent les comportements (Carufel et al., 2014; Dorvil, 1986). Dans le cadre de cette recherche, les représentations sociales des intervenant.e.s sont explorées en mettant de l'avant leurs perceptions (Jodelet, 1984) et opinions (Moscovici, 1976) de l'approche interculturelle.

Synthèse : des représentations de l'interculturel aux représentations des intervenant.e.s de l'approche interculturelle

Bien que l'approche interculturelle vise à permettre des interactions égalitaires entre deux individus différents, l'efficacité ou l'utilité de celle-ci dépend notamment de son appropriation par les intervenant.e.s. Pourtant, malgré leur bonne volonté, elleux peuvent être influencé.e.s par le milieu dans lequel iels baignent et par les représentations de l'interculturel présentes au Québec.

En effet, « la représentation des relations interculturelles, véhiculée dans les récentes publications et communications, a semblé reposer sur une dichotomie "eux/nous" subsumant l'existence d'une population québécoise, culturellement homogène »

(Bélanger, 2002, p. 71). De plus, souvent représenté.e.s dans la société comme un problème (Frozzini, 2014) ou comme une menace (Pagé, 2017), les Québécois.e.s racisé.e.s ne sont donc pas perçu.e.s comme étant sur un pied d'égalité avec les Québécois.e.s blanches. Au contraire, l'importance accordée à la centralité de *la culture québécoise majoritaire* dans l'idéologie interculturelisme contribue plutôt à maintenir les personnes *associées à des cultures différentes* dans une position subalterne. Selon Juteau, il existe donc toujours des frontières entre les Québécois.e.s blanc.he.s et les *Autres* : « nous sommes Québécois, mais certains Québécois le sont plus que d'autres » (2015, p. 98).

Ainsi, dans le contexte de ces représentations qui maintiennent une dichotomie entre les personnes blanches et les *Autres*, dans celui historique et idéologique du Québec comme dans celui des organismes communautaires, où les structures et les institutions peuvent contribuer à maintenir certains rapports de pouvoir inégaux, on peut questionner la capacité réelle des intervenant.e.s à les prendre en compte en intervention. Même en suivant les étapes de l'approche interculturelle de Cohen-Emerique (1993), iels peuvent reproduire des situations de déséquilibres de pouvoir, voire même reproduire des violences vécues par une partie de la population. Pour cette raison, à l'instar de Rousseau, je considère que la formation des intervenant.e.s doit

comprendre un regard critique sur nos institutions et sur la discrimination systémique dans notre société, des connaissances au sujet des groupes qui vivent ces situations d'exclusion, mais aussi une prise de conscience des intervenant.e.s au sujet de leur biais et de leurs préjugés (dans Rachédi et Taïbi, 2019, p. IV-V).

Comme l'approche interculturelle est toujours enseignée dans les programmes de travail social (Gaudet, 2015; Rachédi et Taïbi, 2019) et dans les formations du réseau de la santé et des services sociaux (Pouliot et *al.*, 2015), celle-ci doit donc être (re)considérée dans son contexte social (Figure 3), c'est-à-dire dans la société

québécoise ayant une idéologie interculturelisme relativement assumée (Bouchard, 2012) et dans le contexte des organismes communautaires où les personnes blanches sont majoritaires (CSMO-ÉSAC, 2018; Pierre, 2019; TGFM, 2013). Pour ce faire, je me situe dans les approches interculturelles critiques qui « examinent les tensions et contradictions qui émergent lorsqu'il y a des inégalités de statut ou de pouvoir entre les acteur.trice.s différencié.e.s par leurs statuts respectifs de majoritaires ou minoritaires » (Montgomery et Agbobli, 2017, p. 20).

De plus, puisque les différents usages des concepts liés à l'interculturel se confondent (Rocher et White, 2014) et que « la réduction de l'interculturel à un interculturelisme [...] limite aux seuls immigrants l'appartenance à une culture » (Gratton, 2014, p. 183), il est nécessaire de s'intéresser à ce que les intervenant.e.s portent comme représentations de l'interculturel, notamment dans un contexte où la majorité « n'est pas capable de se voir comme porteuse de culture » (White, 2014, p. 39).

Ayant à la fois un rôle de réception et de transmission des représentations sociales autour de l'interculturel, les intervenant.e.s peuvent avoir des impacts majeurs dans la vie des individus. Ce projet de recherche, en mettant l'accent sur les applications et les représentations de l'approche interculturelle, permet donc de poser un regard critique sur les discours et les pratiques de manière à améliorer l'intervention.

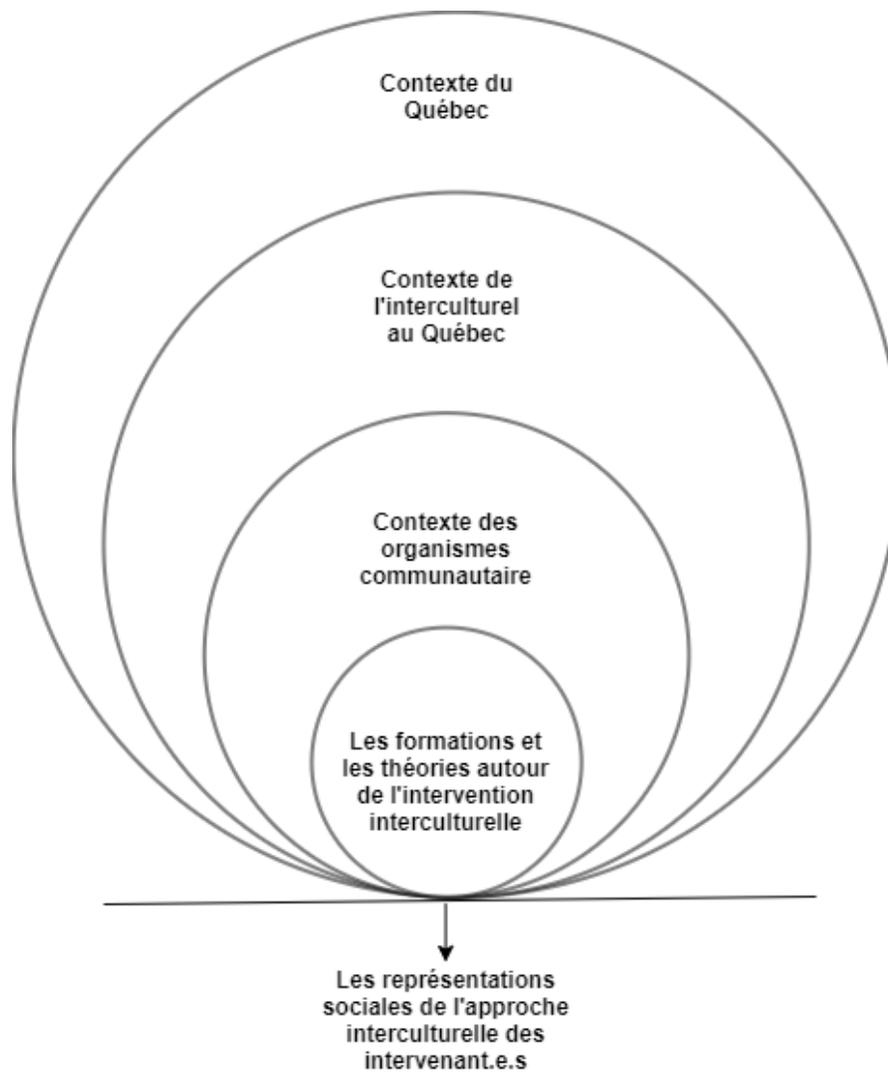


Figure 2.1 Contexte des représentations de l'approche interculturelle des intervenant.e.s des organismes communautaires

CHAPITRE III : MÉTHODOLOGIE

Ce chapitre présente le cadre méthodologique de l'étude. J'y justifie le choix d'une recherche qualitative, exploratoire et féministe. Puis, je présente les conditions de collecte et d'analyse de données. Enfin, j'aborde les considérations éthiques et les limites de la recherche.

1.6 Stratégie générale : une recherche qualitative exploratoire et féministe

1.6.1 Le choix d'une recherche qualitative exploratoire

Cette recherche vise à mettre en lumière les représentations et les applications de l'approche interculturelle par les intervenant.e.s des organismes communautaires de Montréal. Malgré les impacts que peuvent avoir ces perceptions sur les pratiques d'intervention, peu d'écrits ont ciblé spécifiquement leur point de vue.

La présente recherche se veut exploratoire puisqu'elle vise à combler un vide et propose une nouvelle perspective de recherche autour de l'interculturel en intervention (Trudel et *al.*, 2007). Nombre d'écrits s'intéressant à l'interculturel en intervention se sont concentrées sur le « choc culturel » (Cohen-Emerique, 1984) présent dans l'intervention (CSSS de la Montagne, 2010; El-Hage, 2018; Gagnon, 1999, 2011; Siche, 2016). Souhaitant m'éloigner de cette vision cantonnée de l'interculturel en intervention, dans cette étude, je cherche ici à exposer les perceptions et opinions qui ressortent chez les intervenant.e.s. Ainsi, je propose de circonscrire différemment l'interculturel en intervention, non pas à partir des théories, mais à partir des savoirs que possèdent, construisent et partagent les intervenant.e.s.

Pour cette raison, j'ai choisi une méthode de recherche qualitative pour sa manière « spontanée, naturelle, quasi instinctive d'approcher le monde, de l'interroger et de le comprendre » (Paillé, 2007, p. 409). Comme les participant.e.s peuvent s'exprimer dans leurs mots et à leur rythme, cette méthode fait place à des réponses inattendues (Paillé, 2007). De plus, la méthode qualitative permet

une centration sur le sujet, la prise en compte de la subjectivité du chercheur et des sujets, la valorisation des expériences et des potentialités des sujets et le renforcement, chez les personnes impliquées, d'une prise de conscience de leurs propres capacités (Anadón, 2006, p. 13).

Elle est donc tout indiquée pour la présente recherche considérant l'imbrication possible entre le vécu des participant.e.s, leur position sociale et leurs représentations de l'interculturel. Néanmoins, les méthodes qualitatives en recherche étant multiples, tant dans leurs postures théoriques que dans les méthodes choisies, je dois préciser que j'adopte ici une approche critique, plus spécifiquement dans la recherche féministe.

1.6.2 Une posture féministe, située et engagée pour faire de la recherche en contexte interculturel

La recherche féministe est plurielle, « constituée d'une multitude d'objets, de problématiques, d'approches théoriques, de postures épistémologiques et d'outils méthodologiques » (Ollivier et Tremblay, 2000, p. 10). Elle se veut à la fois critique des savoirs dits dominants (Reinhard, 1992) et politique. En effet, elle cherche à mettre en lumière les rapports de pouvoir, les tensions et les conflits parfois invisibilisés comme étant une norme. Elle « renvoie, d'une part, à un travail d'historisation d'un rapport de pouvoir et, d'autre part, à un travail de conscientisation de ce dernier » (Dorlin, 2008, p. 10). Par ailleurs, puisque « les conditions de vie sont aussi des

conditions de vue » (Puig de la Bellacasa, 2013, p. 190), la recherche féministe s'oppose à la prétendue neutralité scientifique. Au contraire, elle considère que toute connaissance est située et partisane,

qu'elle le sache ou non. Mais qu'elle le sache ou non fait une grande différence; si elle ne le sait pas, si elle se prétend « neutre », elle nie l'histoire qu'elle prétend expliquer [...]. Toute connaissance qui ne reconnaît pas, qui ne prend pas pour prémisse l'oppression sociale, la nie, et en conséquence la sert objectivement (Delphy, 1998, p. 277)

De ce fait, la recherche féministe, basée sur l'épistémologie du point de vue situé (Haraway, 1988; Harding, 1990; Hartsock, 1998), considère que les chercheur.se.s doivent être conscient.e.s de leur positionnement social et l'explicitier. En effet,

quand le chercheur ou la chercheuse croit pouvoir s'émanciper de sa position sociale pour prendre un point de vue de « nulle part », il ou elle crée en fait les conditions pour que ses préjugés et ses croyances soient directement importés dans les résultats de sa recherche (Lépinard et Mazouz, 2021, p. 43)

Il faut donc clarifier d'emblée que ma posture de recherche se veut critique puisque mes expériences dans des organismes communautaires de Montréal, comme les écrits sur l'approche interculturelle, démontrent les risques ou effets pervers de l'approche interculturelle. S'il existe bien différentes pratiques d'intervention liées à l'interculturel (Montgomery et Agbobli, 2017; Rachédi et Taïbi, 2019), l'organisation des formations en travail social comme des structures d'organismes communautaires peut contribuer à reproduire les rapports de pouvoir présents au Québec. Avec sa posture féministe, cette recherche vise à replacer les points de vue des intervenant.e.s des organismes communautaires dans leur contexte historique et politique. Dans cette optique, la collecte de données est construite de manière à recueillir les représentations des intervenant.e.s, tirées de leur discours et des pratiques qu'ils associent à l'interculturel.

De plus, considérant que « les expériences personnelles de la chercheuse (et ses émotions aussi) jouent un rôle fondamental dans le processus de la recherche féministe » (Ollivier et Tremblay, 2000, p. 46), mon positionnement peut influencer à la fois mon regard vis-à-vis cette recherche et celui des participant.e.s sur moi. À ce titre, ma formation en travail social comme mes expériences dans plusieurs organismes communautaires teintent ma vision. Comme intervenante, je sais que le personnel des organismes communautaires dispose de peu de temps et comme militante féministe, je valorise ce temps généreusement offert. Ainsi, même si je n'ai pas la capacité financière de leur donner une contrepartie, je leur ai offert d'obtenir une synthèse des résultats de la recherche ou d'aller présenter ces résultats dans leur lieu de travail.

Enfin, cette posture féministe justifie mes outils de collecte de données, notamment pour considérer les rapports de pouvoir qui existent entre la chercheuse et les participant.e.s de la recherche (Ollivier et Tremblay, 2000). Par exemple, j'ai utilisé la pratique d'autorévélation pour présenter ma positionnalité et mon intérêt vis-à-vis de la recherche dès les premiers contacts avec les participant.e.s potentiel.le.s. De plus, les participant.e.s ont choisi elleux-mêmes le nom fictif utilisé pour identifier leurs extraits afin de redonner un peu du pouvoir que j'ai comme chercheuse.

1.7 Collecte de données

Afin de documenter les représentations et les applications de l'approche interculturelle des intervenant.e.s des organismes communautaires, j'ai sélectionné un échantillon limité (Mongeau, 2008) et de milieux (Pires, 1997, p. 38), soit les organismes communautaires de Montréal. J'ai cherché à recruter entre 8 et 16 personnes pour participer à des entretiens de groupes et 6 à 8 personnes, pour des entrevues

individuelles afin d'atteindre une potentielle saturation des données (Mongeau, 2008 ; Savoie-Zacj, 2009). Pour les sélectionner, j'ai utilisé une stratégie d'échantillonnage intentionnel (Richard, 2015) à partir de certains critères d'inclusion et d'exclusion.

1.7.1 Critères d'inclusion et d'exclusion

Tout d'abord, dans cette recherche, « intervenant.e » signifie tout individu travaillant auprès des personnes qui fréquentent les organismes avec un rôle d'intervention ou d'accompagnement. Considérant la réalité des organismes communautaires, il peut s'agir ou non de personnes ayant étudié en intervention. Ensuite, considérant qu'

on peut travailler dans un contexte interculturel sans utiliser une approche interculturelle; il y a des programmes qui portent l'étiquette interculturelle sans utiliser un modèle interculturel; il y a aussi des programmes et des projets qui utilisent une approche interculturelle sans porter l'étiquette interculturelle (White, 2017, p. 42).

Ainsi, un an travaillé à Montréal, cité interculturelle, est considéré suffisant pour l'admissibilité des intervenant.e.s à la présente recherche, car iels ont le temps de vivre des expériences, de discuter avec leurs collègues, d'observer ou de mettre en œuvre des pratiques et de consolider ou de remettre en question leurs perceptions de l'interculturel.

Par ailleurs, puisque le processus d'obtention d'un statut peut être discriminatoire (CCR, 2000) et que les conditions de vie des personnes sans statut peuvent être particulièrement difficiles (Adrien et Authier, 2019), la participation à une recherche sur l'interculturel peut être sensible alors que les liens entre l'interculturel et l'immigration sont forts (Gratton, 2014). Ainsi, dans l'optique de ne pas contribuer à des violences systémiques auprès des personnes parmi les plus vulnérables de la société,

seul.e.s les personnes à statut régulier seront admissibles, c'est-à-dire que sont exclues les personnes en attente de statut ou sans statut.

De plus, la locution du français ou de l'anglais rend admissible à participer à cette recherche.

Enfin, l'âge, le genre ou la durée d'installation au Québec (pour les personnes ayant migré) ne sont pas considérés comme critère d'inclusion ou d'exclusion.

1.7.2 Recrutement

Des stratégies ont été mises en œuvre pour le recrutement, qui s'est déroulé pendant la pandémie de la COVID-19, dans l'optique de favoriser un effet boule-de-neige numérique. J'ai d'abord créé une affiche de recrutement synthétisant le projet avec sa question, ses objectifs de recherche et les méthodes de collecte de données (annexe C). Une fois mon certificat éthique du CERPÉ de l'UQAM reçu en novembre 2020 (annexe A), j'ai envoyé l'affiche par courriel à des organismes se référant à une approche interculturelle (annexe F). Puis, je l'ai diffusée dans deux groupes *Facebook*, soit *Intervenant.e.s psychosociaux Montréal* et *Intervention psychosociale au Québec* avant d'inviter d'ancien.ne.s collègues d'organismes communautaires à la diffuser.

Grâce à ces stratégies, 18 personnes m'ont contacté entre la mi-novembre 2020 et janvier 2021 par courriel ou Facebook. Pour celles m'ayant contacté par Facebook, j'ai alors obtenu leur accord pour poursuivre l'échange par courriel. J'ai ensuite confirmé l'admissibilité des candidat.e.s au regard des critères d'inclusion et répondu à leurs questions concernant la recherche par téléphone ou courriel, selon leurs préférences.

Toutes les personnes répondaient aux critères de sélection, mais 3 se sont désistées pendant la démarche de recherche, pour un total de 15 participant.e.s.

1.7.3 Méthodes de collecte de données

Afin de recueillir les points de vue des intervenant.e.s des organismes communautaires de Montréal, deux méthodes ont été utilisées, soit des entretiens de groupe et des entretiens individuels. Ce choix concorde d'ailleurs avec une posture de recherche féministe visant à permettre une diversité des perspectives, à offrir une flexibilité aux participant.e.s et à prendre en compte les rapports de pouvoir présent dans la recherche (Ollivier et Tremblay, 2000). Par exemple, en permettant aux participant.e.s potentiel.le.s de choisir la méthode, l'objectif était qu'ils se sentent plus en confiance et en contrôle de leur participation. Ainsi, lorsqu'une personne souhaitant participer à recherche me contactait, j'ai validé avec elle leur concordance aux critères d'inclusion puis leur ai offert le choix d'entretien de groupe ou individuel.

Au final, j'ai fait deux entretiens de groupe de quatre et trois participant.e.s en novembre 2020 et huit entretiens individuels entre décembre 2020 et janvier 2021.

1.7.3.1 Les groupes de discussion : des lieux d'échanges et d'apprentissages souhaités par les participant.e.s

Pour documenter les représentations et les applications de l'approche interculturelle du point de vue des intervenant.e.s des organismes communautaires de Montréal, j'ai débuté la collecte de données par des entretiens de groupe. Cette méthode permet de

« faire émerger des représentations sociales », d'« identifier les consensus et les désaccords rapidement » et de faire un « partage d'idées et de nuance » (Baribeau, 2010, p. 36). Il s'agit d'une méthode qui permet de recueillir les perceptions, les attitudes et les croyances des participant.e.s concernant un sujet (Simard, 1989).

Cette méthode visait deux objectifs : (1) recréer un milieu social avec une dynamique de groupe, des échanges, des réactions, etc., qui pouvaient amener des réponses plus précises et plus détaillées, voire même plus sensibles (Baribeau, 2010), et (2), diminuer l'impact de ma position sociale sur les participant.e.s. Comme je suis une personne blanche dans une société où les personnes blanches sont considérées comme majoritaires, ce positionnement peut teinter les réponses des participant.e.s. De plus, comme l'interculturel du Québec est souvent lié à une polarisation entre les personnes blanches et racisées, dans un rapport historique inégal, ma présence comme chercheuse blanche peut accentuer ce rapport de pouvoir. J'ai donc proposé aux participant.e.s de choisir entre deux groupes de discussion selon s'ils s'identifiaient comme personnes racisées ou blanches. Le but était d'être moi-même en position minoritaire dans le groupe constitué de personnes racisées pour diminuer les impacts de ma présence comme personne du groupe *majoritaire* au Québec. Toutefois, ma présence signifiait que le groupe composé de personnes racisées ne serait pas exempt de préoccupation vis-à-vis un *white gaze* (regard blanc) (Caridad Rabelo et al., 2020) puisque je suis une personne blanche derrière la recherche. Néanmoins, afin de respecter l'autonomie des individus et de ne pas contribuer à la réification de certains groupes, seules les identités autoproclamées ont été considérées. S'ils ne souhaitaient pas s'autoidentifier dans un groupe, les participant.e.s avaient l'option d'une entrevue individuelle.

Au total, huit personnes ont consenti à participer aux entretiens de groupes. Pour la majorité, le choix de *quel* groupe était simple, mais l'un.e d'entre iels m'a fait savoir qu'iel ne s'identifiait pas comme personne racisée, qu'iel était racisé.e par les autres et

qu'iel s'opposait à cette classification. Puisqu'iel souhaitait participer à un entretien de groupe pour pouvoir échanger, iel m'a demandé de choisir. Comme ma certification éthique précisait que je n'allais pas choisir le groupe, nous avons convenu qu'iel participerait au groupe ayant une place à combler. Puisque trois personnes ont choisi de participer au groupe de personnes auto-identifiées racisées et quatre, au groupe de personnes auto-identifiées blanches, cette huitième personne a été placée dans le premier groupe avec son consentement.

Lors du recrutement, j'ai fait une première rencontre téléphonique ou virtuelle avec chaque participant.e ayant choisi un entretien de groupe pour lui présenter le formulaire de consentement et répondre à ses questions. Une fois les groupes formés, j'ai demandé aux participant.e.s leurs disponibilités. Un premier entretien de groupe de 124 minutes s'est déroulé le 24 novembre 2020 avec quatre personnes auto-identifiées racisées. Un deuxième de 127 minutes a eu lieu le 29 novembre 2020 avec seulement trois participant.e.s au groupe constitué de personnes auto-identifiées blanches.

Les discussions ont été faites sur la plateforme Zoom à partir d'un schéma d'entretien (annexe D) utilisant une approche semi-dirigée afin que les participant.e.s puissent parler ouvertement, à leur rythme et dans l'ordre qui leur convient (Campenhoudt et *al.*, 2017). Ce choix visait également à « centrer les propos de[s] personne[s] sur certains thèmes limités par l'objet de recherche » (Mayer et *al.*, 2000, p. 183).

Dans les entretiens de groupe, j'ai agi à titre de chercheuse et d'animatrice (Babibeau, 2009), posant des questions pour « recentrer l'entretien sur les objectifs » (Campenhoudt et *al.*, 2017, p. 242), stimulant les échanges par des relances et reformulant des idées pour permettre aux participant.e.s de les confronter ou de les nuancer. Mon rôle avait donc deux objectifs : « le maintien de la communication et du climat socioaffectif de la discussion et la centration sur les tâches cognitives auxquelles

la structuration d'une pensée de groupe fait appel » (Baribeau, 2009, p. 136). J'ai voulu partager le pouvoir dans la discussion et créer un climat dans lequel iels pouvaient se sentir confortables (Ollivier et Tremblay, 2000). Pour ce faire, dès le début des entretiens, j'ai invité tout le monde à indiquer s'iels souhaitent lever la main, prendre des tours de parole ou s'exprimer librement. Iels ont aussi pu indiquer s'iels voulaient un moment d'arrêt durant la discussion pour se ressourcer et s'iels avaient d'autres souhaits pour le déroulement de la rencontre.

Pour conclure, l'ensemble des participant.e.s ont nommé avoir apprécié l'entretien de groupe, avoir appris et, pour certain.e.s, à valider certaines perceptions qu'iels avaient autour de l'interculturel. Certain.e.s ont d'ailleurs donné l'exemple de la discussion menée pour la recherche comme étant une piste de formation pour les intervenant.e.s sur l'interculturel. De plus, puisque les entretiens de groupe permettent « d'ouvrir à d'autres questions et de recentrer les propos pour la suite » (Baribeau, 2010, p. 36), ils ont permis de spécifier certaines questions des entretiens individuels.

1.7.3.2 Les entrevues individuelles : des moments de remise en question et d'émotions selon les participant.e.s

J'ai mené des entretiens individuels semi-dirigés afin d'approfondir les données recueillies et de proposer une alternative aux participant.e.s moins confortables à s'exprimer en groupe. Les avantages des entretiens de groupe sont nombreux, mais il y a des risques de distorsions dans le fait de s'exprimer devant d'autres personnes (Baribeau, 2010). Proposer des entretiens individuels réduit ces risques, bien qu'ils restent présents considérant ma présence. De plus, l'entretien individuel,

plus que tout autre dispositif, permet de saisir, au travers de l'interaction entre un chercheur et un sujet, le point de vue des individus, leur compréhension d'une expérience particulière, leur vision du monde, en vue de les rendre explicites, de les comprendre en profondeur ou encore d'en apprendre davantage sur un objet donné (Baribeau et Royer, 2012, p. 26)

Dans la visée de la présente recherche, les entretiens individuels étaient une méthode appropriée « pour accéder au monde de l'interviewée selon les propres termes et non selon les paramètres de la chercheuse » (Ollivier et Tremblay, 2000, p. 130).

Pour mener ces entretiens individuels, j'ai modifié le schéma d'entretien de groupe (annexe D) à partir d'éléments ressortis dans les discussions, notamment en intégrant des citations des participant.e.s. Ce nouveau schéma (annexe E) m'a permis de guider les discussions de façon souple, en déplaçant les questions ou en les retirant si la personne y répondait autrement. Comme pour les entretiens de groupe, le schéma a été pensé à partir de thèmes plus généraux vers le spécifique (Savoie-Zajc, 2003).

J'ai expliqué aux participant.e.s choisissant l'entretien individuel que je les contacterais après les entretiens de groupe et que je restais disponible par courriel ou téléphone pour répondre aux questions. Une fois les entretiens de groupe planifiés, j'ai fixé avec les participant.e.s les dates des entretiens individuels qui se sont déroulés entre décembre 2020 et janvier 2021 et ont duré entre 71 et 120 minutes.

Au début de l'entretien, j'ai relu le formulaire de consentement avec le.la participant.e et répondu aux questions qui pouvaient subsister. Comme l'entretien avait lieu à distance, sur la plateforme Zoom, les participant.e.s m'envoyaient leur formulaire signé par courriel. Puis, nous échangeons à partir du schéma d'entretien (annexe E) pour recentrer la discussion vers l'objectif de recherche au besoin, tout en permettant à la personne de « décrire, de façon détaillée et nuancée, son expérience, son savoir, son expertise » (Savoie-Zajc, 2003, p. 299).

Grâce à ces échanges en profondeur, plusieurs participant.e.s ont pu exprimer des émotions sur leurs expériences entourant l’interculturel ou les pratiques, observées ou vécues, dans des organismes communautaires de Montréal.

1.8 Traitement et analyse des données

Tous les entretiens ont été enregistrés de manière audio à partir de la plateforme Zoom et retranscrits à l’aide du programme *Word* et du logiciel *Express Scribe*, permettant de contrôler la vitesse de l’enregistrement. La transcription des entretiens de groupe a permis d’intégrer des extraits dans les entretiens individuels. Puis, après avoir conclu les entretiens individuels, je les ai transcrits. Les enregistrements ont été transcrits intégralement afin « d’éviter d’écarter trop vite de l’analyse des parties de l’entretien qui seraient jugées *a priori* inintéressantes, ce qui pourrait se révéler inexact au fil de l’analyse » (Campenhoudt et *al.*, 2017, p. 287). Les répétitions de mots ou de débuts de mots et les onomatopées ont été retirées. Les informations confidentielles, dont les noms des individus, des organismes communautaires et des lieux, ont été retirées ou remplacées par un code et inscrites dans un document de référence enregistré dans un coffre-fort virtuel (*Onedrive UQAM*) pour pouvoir les consulter au besoin.

Afin de traiter le contenu, j’ai utilisé la méthode de l’analyse thématique qui « consiste à procéder systématiquement au repérage, au regroupement et, subsidiairement, à l’examen discursif des thèmes abordés dans un corpus » (Paillé et Muchielli, 2016, p. 236). Ce choix s’est justifié par les fonctions de l’analyse thématique, soit le repérage des thèmes et la documentation des divergences, qui concordent avec la visée exploratoire de cette recherche. De plus, l’analyse thématique est un outil d’analyse

traditionnel pour l'étude des représentations sociales, notamment en ce qui concerne les opinions, attitudes et stéréotypes (Moscovici, 1976; Negura, 2006).

Pour ce faire, j'ai inséré le corpus de données, retranscrit et anonymisé, dans le logiciel *NVivo* pour créer un cas par entretien individuel et de groupe, pour un total de dix cas à analyser. J'ai procédé par thématisation en continu pour construire l'arbre thématique graduellement, en commençant par travailler en profondeur un premier entretien individuel pour faire émerger l'ensemble des thèmes entourant les objectifs de recherche. J'ai repris le même procédé avec un second entretien. Puisque de nouveaux thèmes ont alors émergé, j'ai relu le premier entretien avec cet arbre amélioré, reproduisant bien le mouvement de va-et-vient caractéristique de la recherche qualitative (Deslauriers et Kérisit, 1997). J'ai fait la même démarche avec un troisième entretien, soit attribuer de nouveaux thèmes et augmenter l'arbre thématique, puis relire les deux premiers entretiens avec ce nouvel arbre. J'ai continué la démarche de thématisation en continu dans les entretiens restants, sans revenir dans ceux qui avaient déjà été faits. Puis, à partir de cet arbre thématique, j'ai relu l'ensemble du corpus afin de pouvoir associer les segments correspondant à tous les thèmes identifiés, repérant ainsi les récurrences. Au fil de la démarche, j'ai fusionné et divisé des thèmes, puis regroupé des sous-thèmes pour arriver à un arbre thématique satisfaisant (annexe G).

À travers ce processus, j'ai pu associer « les segments de discours en lien avec l'objet de représentation étudié » (Negura, 2006, p. 4). Si je croyais étudier l'interculturel, comme objet de représentation, le processus d'analyse inductive réalisé a permis à plusieurs objets de représentation d'émerger, notamment sur la population du Québec et l'immigration au Québec. Cela concorde d'ailleurs avec l'approche d'analyse inductive générale. En effet,

bien que l'analyse soit influencée par les objectifs de recherche au départ, les résultats proviennent directement de l'analyse des données brutes et non

pas à partir de « réponses souhaitées » par le chercheur. Ainsi, les objectifs de recherche, tels qu'ils sont formulés, fournissent un point de vue, une perspective au chercheur pour conduire l'analyse des données, mais ils ne constituent pas une série « d'attentes » à produire, c'est-à-dire des résultats spécifiques à obtenir « à tout prix ». (Blais et Martineau, 2006, p. 5)

Enfin, grâce à la fonction de documentation de l'analyse thématique, qui permet de mettre en évidence les interactions entre les différents matériaux analysés, j'ai pu observer la richesse de l'échantillon de population rencontré. En effet, bien que les intervenant.e.s qui ont participé à la recherche ont des parcours variés (voir Chapitre IV), il est tout de même possible de constater des récurrences dans leurs représentations entourant l'interculturel et dans les pratiques qui y sont associées.

1.9 Biais et limites de la recherche

Comme toutes recherches, celle-ci comporte des biais et limites qui doivent être explicités. Premièrement, les recherches, comme les connaissances, ne sont pas neutres. Elles sont « fortement influencée[s] par le contexte social et historique dans lequel elle[s] s'inscri[vent] » (Ollivier et Tremblay, 2000, p. 62). Étant une personne blanche qui a grandi dans un contexte ethnocentré et étudié dans un système d'éducation qui l'est également, il me faut considérer mon biais ethnocentrique, notamment dans la formulation des questions. En effet, mon regard comme chercheuse est teinté par les visions et les critères de ce qu'est la recherche scientifique au Québec, ce qui a certainement influencé le déroulement de cette étude.

Deuxièmement, bien que j'ai souhaité diminuer le rapport de pouvoir chercheuse/participant.e, ma présence peut tout de même créer des distorsions dans les

données recueillies. En outre, le choix d'être transparente avec les participant.e.s quant à ma posture épistémologique peut également avoir teinté les résultats obtenus.

Troisièmement, il est probable que les participant.e.s étaient intéressé.e.s par le sujet puisqu'ils ont voulu participer à la recherche. De ce fait, leurs propos peuvent ne pas correspondre à ce que d'autres intervenant.e.s, moins intéressé.e.s, auraient partagé.

Quatrièmement, considérant les sensibilités et les enjeux en lien avec l'interculturel (ex. : racisme, fragilité blanche, sentiment national, etc.) et mon appartenance au groupe majoritaire blanc, il est probable que certain.e.s participant.e.s ne se soient pas senti.e.s confortables de partager des éléments de leurs réflexions. Certain.e.s participant.e se sont d'ailleurs excusé.e.s après certains propos, pensant m'avoir affectée. J'ai pris la précaution, en début d'entretien, de préciser le rôle de chercheuse et de nommer que j'étais présente pour poser des questions sans juger ou me sentir visée par les propos. Cette démarche a peut-être favorisé un climat où les participant.e.s pouvaient s'exprimer plus librement, mais n'a pas été suffisante pour enlever le biais. De plus, il est possible que certaines personnes aient souhaité répondre avec ce qu'ils pensaient que je souhaitais entendre, selon un biais de désirabilité sociale.

Cinquièmement, l'ensemble des entretiens se sont déroulés sur la plateforme Zoom. J'ai tenté d'instiguer un climat confortable, par exemple en invitant les participant.e.s à se prendre une boisson ou une collation, mais il est possible que ce médium ait influencé les données. Des entretiens en personne auraient peut-être facilité la création d'un lien de confiance et permis des échanges approfondis. Néanmoins, les entretiens virtuels ont permis d'offrir aux participant.e.s de choisir d'ouvrir ou non leur caméra.

Enfin, il faut noter des biais possibles en lien avec la langue des entretiens. Même si des intervenant.e.s anglophones pouvaient participer à la recherche, l'ensemble des participant.e.s se sont exprimé.e.s en français. Cela s'explique par le fait que l'affiche

de recrutement était en français et a été diffusée dans des organismes et des réseaux sociaux francophones. Comme il peut y avoir des différences dans les représentations de l'interculturel des intervenant.e.s anglophones, du fait d'un rapport historique et politique différent quant à la *nation* québécoise, il s'agit d'une limite de la recherche.

1.10 Considérations éthiques

Puisqu'il y a des risques à faire de la recherche avec des humains, j'ai été attentive aux considérations éthiques pour assurer la sécurité des participant.e.s. D'abord, conformément aux exigences de l'UQAM, j'ai fait une formation en ligne sur l'éthique de la recherche, puis obtenu mon certificat éthique du *Comité d'éthique de la recherche pour les projets étudiants impliquant des êtres humains* en novembre 2021 (annexe D).

Ensuite, j'ai veillé à ce que les participant.e.s puissent consentir à la recherche en toute connaissance de cause et sachant qu'iels pouvaient retirer leur consentement en tout temps. J'ai partagé le formulaire de consentement (annexe B) et présenté les objectifs de la recherche ainsi que les conditions de participation à chaque participant.e.s. Ce formulaire contenait les risques et les avantages associés à une participation ainsi que des organismes qu'iels pouvaient contacter au besoin. Les modalités pour protéger l'anonymat y étaient aussi présentées et ont été abordées au début de chaque entretien. Les participant.e.s pouvaient choisir le nom fictif utilisé pour les désigner. Puis, iels ont pu signer le formulaire après avoir posé toutes leurs questions et garder une copie. J'ai placé la mienne dans un coffre-fort virtuel (*OneDrive UQAM*).

Pour protéger le droit à la confidentialité des participant.e.s, les enregistrements audio des entretiens ont été gardés sur un disque dur externe sécurisé, puis supprimés une fois les transcriptions effectuées. De plus, l'ensemble des informations identificatoires ont

été retirées et celles qui pouvaient être utiles à la recherche ont été gardées dans un coffre-fort virtuel (*OneDrive UQAM*) séparé des transcriptions.

Afin de ne pas mettre de pression indue à participer, je n'ai pas offert de compensation financière pour la participation. Bien que j'ai donné l'option aux participant.e.s de recevoir un résumé des résultats ou une présentation de ceux-ci dans leur lieu de travail, cela n'est pas suffisant pour faire une pression sur les participant.e.s. De plus, cette contrepartie n'était pas inscrite sur l'affiche de recrutement et a seulement été abordée pendant la lecture commune du formulaire de consentement.

Enfin, la recherche abordant un contenu qui peut être sensible, une attention a été portée tout au long des entretiens aux ressentis des participant.e.s. Par exemple, le schéma d'entretien a été construit de manière à poser des questions sur des éléments externes aux participant.e.s (ex., pratiques, définitions, perceptions), plutôt que sur leurs expériences vécues, afin de diminuer les risques de réveiller des souvenirs d'expériences difficiles. De plus, j'ai adopté une attitude bienveillante et ouverte, permettant aux participant.e.s qui le souhaitaient de nommer leurs émotions, mais sans demander de détails ou tomber dans une relation d'intervention. J'ai aussi donné l'option aux participant.e.s de prendre un moment d'arrêt, de cesser l'entretien ou de reporter s'ils en ressentaient le besoin.

Synthèse du chapitre : une posture féministe transversale à la recherche en contexte interculturel

Ce chapitre a présenté la posture féministe qui sous-tend la recherche, de la collecte de données à la rédaction. Cette même posture justifie l'écriture au « je » du mémoire et la longueur de cette section méthodologique afin de bien exposer les choix de recherche.

Cela correspond, d'une part, à une continuité de la volonté de transparence présente pendant la collecte et, d'autre part, à un choix politique considérant que l'ensemble des décisions prises durant une recherche peuvent avoir des implications sur les résultats obtenus. Enfin, ce choix provient également de ma double posture, comme militante et chercheuse, qui souhaite contribuer à un changement des rapports de pouvoir présents en recherche et en intervention.

CHAPITRE IV : RÉSULTATS

Ce chapitre présente les résultats de la collecte de données effectuée entre décembre 2020 et janvier 2021. Celle-ci s'est effectuée avec deux groupes de discussion ainsi que huit entrevues individuelles semi-dirigées pour un total de quinze participant.e.s. Chaque participant.e était amené.e à choisir un nom fictif pour anonymiser les données et à nommer comment iels autodéfinissent leur identité. Ce premier registre de présentation des résultats étale le matériau recueilli avec le moins d'inférence possible et s'appuie sur de nombreux extraits de verbatim. Puisque les représentations de l'interculturel peuvent varier selon la position située des intervenant.e.s, dans ce chapitre, je présente d'abord les participant.e.s et j'explique ensuite certaines des représentations de l'interculturel. Après une courte présentation des organismes communautaires selon les participant.e.s, j'expose leurs perspectives au sujet de l'approche interculturelle. Ces thèmes abordent de manière générale nos objectifs de recherche et permettront ainsi de documenter les applications et les représentations de l'approche interculturelle du point de vue des intervenant.e.s de Montréal.

1.11 Présentation des participant.e.s

Avec les différents outils de collecte de données, j'ai rencontré quinze participant.e.s ayant chacun.e consenti à participer à la recherche. Iels sont présenté.e.s ici à partir de certaines caractéristiques sociodémographiques (annexe H). De l'ensemble, treize personnes utilisent le pronom « elle », une le pronom « il » et une n'utilise pas de pronom. Tous les entretiens se sont déroulés en français. L'ensemble des participant.e.s sont majeur.e.s.

La majorité des participant.e.s ont des études dans plusieurs domaines. Treize des participant.e.s ont fait des études en sciences humaines, dont six en travail social et trois en gestion & administration. Parmi les autres domaines d'études, on retrouve : psychologie, sexologie, criminologie, éducation, psychoéducation, médiation interculturelle, droit, sciences politiques et communication. Un.e participant.e a une technique, six détiennent un diplôme de baccalauréat et huit possèdent un diplôme d'études supérieures.

Au moment de participer à la recherche, six des participant.e.s sont des intervenant.e.s, cinq sont à la coordination/direction d'un organisme, quatre sont aux études et une est en réorientation de carrière. Parmi les coordinations / directions d'organismes, plusieurs faisaient encore de l'action collective au moment de l'entrevue. Les participant.e.s ont travaillé dans différents organismes durant leurs parcours, mais sont regroupés ici selon le type d'organisme qui a été central dans les expériences partagées au cours de cette recherche. Ainsi, trois intervenant.e.s sont issues d'organismes offrant des services aux personnes migrantes, deux travaillent en maison d'hébergement en violence conjugale, deux œuvrent dans des organismes qui font de la sensibilisation collective et une personne provient de chacun des domaines suivants : concertation, art, santé mentale, agression sexuelle, sport et loisir, femmes et familles. Trois des participant.e.s ont entre une et deux années d'expérience de travail dans des organismes communautaires de Montréal, cinq ont de trois à cinq ans d'expérience, six détiennent de six à dix ans d'expérience et une possède plus de vingt années d'expérience dans le domaine.

Les participant.e.s devaient également avoir un statut *régulier* par rapport au territoire, ce qu'ils avaient tous.tes. Neuf des participant.e.s sont né.e.s au Québec et 6 d'entre eux ont fait au moins une migration internationale.

1.12 Représentations des intervenant.e.s autour de l'interculturel

1.12.1 Des représentations polarisées et ancrées dans le contexte du Québec

La très forte majorité des participant.e.s ont fait des liens entre l'interculturel et le contexte du Québec. Puisque les représentations des intervenant.e.s ont des impacts sur leurs pratiques, quelques thèmes issus du matériel recueilli sont présentés ici.

1.12.1.1 Perception du portrait des Québécois.e.s.

D'abord, plusieurs participant.e.s sous-entendent que les Québécois.e.s sont *nécessairement* blanc.he.s. Ceux-ci regroupent les personnes racisées et migrantes sous les expressions « immigrant.e.s », « immigrant.e.s de x^e génération » ou « personnes issues de l'immigration ». Toutefois, plusieurs participant.e.s expliquent que cette représentation homogène de la population est dépassée, que le Québec « n'est plus tout blanc » (Sade). Selon eux, il n'y a pas qu'un seul portrait uniforme des Québécois.e.s, mais cette représentation se perpétue dans les discours.

On parle de « Québécois de souche pure laine » versus immigrants-immigrantes et non immigrants-immigrantes. Genre, moi qui est née ici, qui a le jargon québécois, j'ai encore l'étiquette « d'où tu viens ». (Nadia)

Par ailleurs, constatant ce décalage entre le discours et la réalité, quelques participant.e.s associent cette perception homogène de la population québécoise à un refus d'inclure les personnes qui n'y correspondent pas.

Il y a vraiment cet aspect de voir la culture québécoise blanche et les « Autres » avec un grand A. Il y a comme un refus de citoyenneté, un refus de faire participer les gens à cette prétendue culture québécoise qui est « diversifiée ». On dit « les communautés ethnoculturelles », les gens de la diversité. Donc, juste dans le langage, c'est super problématique. (Sade)

De ce fait, certain.e.s participant.e.s dénoncent le vocabulaire utilisé pour parler de certains membres de la population. D'une part, celui-ci regroupe des individus différents sous un même terme et masque leurs spécificités. D'autre part, il fige les individus dans un moment transitoire puisque « le seul moment où tu es immigrant-immigrante dans la vie, c'est quand tu es dans l'avion » (Nadia). De plus, selon les participant.e.s, le vocabulaire peut masquer les rapports de pouvoir sous-jacents.

« Minorité », « ethnie », c'est tous des termes qui ont été inventés par l'homme blanc pour identifier d'autres personnes. Ça fait que c'est selon leur vision. Tu sais, toute la théorie est écrite selon leur perception. Même dans les données, tu n'es pas capable de voir qui a été questionné. (Vichy)

Bref, si deux perceptions majeures ressortent quant au portrait de la population du Québec, c'est notamment à travers le vocabulaire utilisé ou associé à l'altérité que celles-ci ressortent des discussions et, selon eux.elles, se répandent dans la société.

1.12.1.2 Perceptions des réalités montréalaises et régionales

Selon les participant.e.s, il y a des divergences entre la métropole et les régions du Québec. Par exemple, la majorité d'entre eux définissent les régions comme étant homogènes en termes de populations : il n'y « en a pas vraiment d'immigrants dans le reste du Québec » (Vichy). Pour plusieurs, comme la population des régions est blanche, les personnes qui y résident sont dans un « cocon », un « entre-soi ». Toutefois, quelques participant.e.s rappellent qu'il s'agit d'une homogénéité de façade.

À l'intérieur des régions, il y a quand même des sous-classes. Il y a des dynamiques qui font que certains ne sont pas nécessairement accueillis comme ils devraient ou que certaines vivent leur dynamique de solidarité en conflit avec les autres. (Yefer)

De plus, plusieurs participant.e.s abordent des caractéristiques qu'iels considèrent propres à « Montréal, une ville qui est interculturelle » (Karen), notamment une plus longue histoire de migration, plus d'échanges entre individus porteurs de cultures différentes et une plus grande variété de langues utilisées par la population. Si la majorité des participant.e.s considèrent que Montréal est une ville diversifiée, certain.e.s participant.e.s soutiennent que les impacts de cette pluralité peuvent varier « dépendamment d'où tu es et c'est quoi ton cercle. » (Sade). Ainsi, selon iels, il y a des distinctions entre Montréal et les régions qui doivent être nuancées.

1.12.1.3 Perceptions de l'immigration

À travers les discussions, plusieurs éléments entourant l'immigration ont été abordés. Si la perception que les personnes migrantes s'établissent majoritairement à Montréal traverse la plupart des entrevues, d'autres sont moins consensuelles. Par exemple, quelques participant.e.s ont une perception de l'immigration comme menant à des problèmes de société, notamment parce qu'imposée à la population. D'autres considèrent que, sous le couvert de l'intégration, le Québec maintient l'objectif d'une convergence culturelle, voire d'une assimilation des personnes migrantes.

C'est comme si on avait une espèce de pensée qu'il fallait converger vers cette culture-là et qu'il fallait laisser tout le reste derrière. Et cela s'appelle de l'assimilation. (Sade)

Enfin, pour quelques participant.e.s, cette volonté d'assimilation par la culture majoritaire est d'ailleurs liée aux assignations identitaires qui sont faites par une partie de la population sur d'autres membres de celle-ci à travers le vocabulaire.

1.12.1.4 Perceptions des tensions au Québec

Parmi les participant.e.s, plusieurs abordent des tensions au Québec qui peuvent, selon elleux, avoir des impacts sur les perceptions de l'interculturel. Par exemple, plusieurs personnes nomment que l'interculturalisme a été créé en réaction face au multiculturalisme, que cette logique d'opposition se perpétue aujourd'hui face aux personnes qui ont migré. D'autres personnes témoignent de la crainte de certains Québécois.e.s de perdre leur identité, qui pourrait expliquer pourquoi iels refusent de reconnaître l'appartenance au Québec d'individus qui, elleux, se sentent Québécois.e.s. De plus, quelques participant.e.s nomment que la religion et l'histoire sont particulièrement des sujets de tension. Selon elleux, afin d'éviter la honte ou l'inconfort, une partie de la population refuse de reconnaître le passé colonial du Québec, de même que les rapports de pouvoir actuels au sein de la population. Pour le tiers des participant.e.s, la non-reconnaissance du racisme systémique par le gouvernement est d'ailleurs une preuve explicite de tension.

Au Québec, de l'expérience que j'ai, il y a beaucoup d'hypocrisie, dans que ce soit un organisme ou l'institutionnel, sur les problématiques qu'il y a. Pis là, on peut le nommer du style, notre premier ministre qui ne veut pas reconnaître qu'il y a du racisme systémique au Québec. (Nadia)

D'ailleurs, pour certain.e.s participant.e.s, il existe une volonté d'éviter le conflit ou d'avoir un consensus qui est associé au Québec et qui limite la mise en action.

Au Québec, on cherche toujours à avoir un consensus dans la discussion. Par contre, moi je le vois de l'extérieur, je dis « c'est quoi l'important ? C'est qu'on soit d'accord ou qu'on change une réalité ou qu'on va vers l'action ? » (Mnma)

Certaines sources de tensions présentes au Québec peuvent donc avoir des impacts tant sur la définition de l'interculturel que sur les possibilités d'action et de changement.

Ainsi, les résultats présentés dans cette section permettent de constater que les représentations de l'interculturel se déploient à travers des noyaux caractéristiques, dont l'immigration, la tension, le rapport à l'histoire et la géographie.

1.12.2 Les sens de l'interculturel : des glissements et des confusions

Pour la majorité des participant.e.s, les termes qui se rattachent à l'interculturel, dont l'interculturalisme, l'interculturalité et l'approche interculturelle, peuvent être difficiles à distinguer, voire interchangeables. Ainsi, plusieurs des participant.e.s associent les différents termes en une même phase, combinent les termes entre eux (« approche interculturaliste ») ou donnent les caractéristiques de l'un pour définir l'autre. Pour la majorité des participant.e.s, il y a une association entre les différentes unités de sens de l'interculturel, voire parfois une confusion entre les termes.

De plus, la majorité des participant.e.s nomment une difficulté à définir l'interculturel. D'abord, plusieurs vont préciser ne pas connaître la définition scientifique et se baser sur leurs expériences. Ensuite, pour plusieurs, « il n'y a pas vraiment de définition claire. » (Lola). Pour d'autres, « c'est un mot fourretout où les gens vont piocher. Ils vont aller chercher ce mot-là pour un peu tout et n'importe quoi » (Sade). De plus, cet enjeu de définition de l'interculturel a également des conséquences au quotidien

puisque « l'approche... j'essaie de l'appliquer, vraiment ce n'est pas toujours clair » (Latiffah). Bref, en plus d'une association entre les termes de l'interculturel, il existe du moins un flou, sinon un besoin de clarté concernant ceux-ci.

1.12.3 L'interculturel : la rencontre entre des cultures

Néanmoins, pour la majorité des participant.e.s, l'interculturel réfère à la rencontre entre des cultures et, parfois, entre individus porteurs de cultures différentes. Si la *rencontre* est un élément transversal chez l'ensemble des participant.e.s, c'est concernant la définition des *cultures* que les représentations varient.

Pour la majorité des participant.e.s, les *cultures* incluses dans l'interculturel doivent être prises au sens large, par exemple basées sur les traditions, le pays de naissance, la langue, les valeurs, l'alimentation, le milieu de vie, etc. Plusieurs nomment que la rencontre entre Montréal et les régions est interculturelle puisque la vie en zone urbaine et rurale est associée à des référents différents, notamment l'homogénéité ou la pluralité de la population qui y résident (voir section 4.1.2.1).

Toutefois, pour quelques participant.e.s, c'est la nationalité ou l'origine ethnique qui définit la culture, parfois également la nationalité des parents. Ainsi, ces participant.e.s parlent de la culture québécoise, haïtienne, togolaise, chinoise, arabe, etc.

Si seulement quelques individus définissent les cultures selon la nationalité, plusieurs constatent une divergence entre le sens plus large qu'ils donnent au mot « culture » et l'utilisation générale du terme. En effet, pour plusieurs, « d'un point de vue *mainstream* », la culture est associée « à des traits généraux » (Emmanuelle). D'autres remarquent un conflit entre la définition qu'ils donnent et leurs propos.

En me disant mon besoin d'inclure le Lac-Saint-Jean, ça implique que le Lac-Saint-Jean n'était pas inclus à la base l'interculturel, ça fait que ça parle de ma compréhension à la base de ce que c'est, qui sont des personnes éloignées, l'Autre avec un grand A exotique. Même si inconsciemment c'est pas nécessairement comme ça que je le vois, ça reste que c'est comme ça que je l'entends premièrement. (Geneviève)

Ainsi, chez plusieurs participant.e.s qui définissent la culture de manière large, la représentation de celle-ci comme liée à un seul marqueur culturel est présente.

1.12.4 L'interculturel : des représentations qui mènent à un « étiquetage »

Même si la majorité des participant.e.s considèrent que l'interculturel doit inclure les différentes facettes d'une personne, iels constatent que le terme est associé à la fois à l'immigration et à l'ethnicité, voire à la *race*.

J'ai l'impression que quand on parle d'interculturel, on parle vraiment de race, ethnie. [...] Même si c'est vrai qu'on peut être en situation d'étrangeté avec quelqu'un de Québec comme moi qui habite à Montréal, dans l'intervention, ce que j'ai constaté, c'est ce qui est inconfortable en termes « interculturel », ce qui est vraiment loin de nous, c'est ce qui n'est pas à Québec. Mais vraiment, au moins un océan. (Lola)

Ainsi, l'interculturel est associé à la perception d'un groupe ou d'un individu vis-à-vis d'un autre, sans égard pour comment cet *autre* se définit. Ainsi, pour plusieurs, l'interculturel procède à un marquage, voire un étiquetage, des individus selon certaines caractéristiques réelles, imaginaires ou présumées.

On voit l'autre personne de la couleur qu'on lui attribue ou la race qu'on lui attribue ou comme elle est perçue. À partir de là, on va dire « OK. Cette personne c'est interculturel » (Sade).

Pour plusieurs des participant.e.s, ce marquage se reproduit dans le discours utilisé pour parler *à* et *de* ces individus étiquetés « interculturel », notamment en demandant « leurs origines », sous-entendant donc qu’iels « viennent d’ailleurs ». Ensuite, selon plusieurs participant.e.s, puisque l’interculturel est associé à certaines personnes sans égard pour leur propre perception, celles-ci en deviennent responsables malgré elles.

Dans mon milieu, j’étais la seule personne racisée. J’avais toujours l’impression d’être comme la référence en matière interculturelle. J’étais comme une spécialiste de l’interculturalité, mais sans le savoir. (Lola)

Enfin, pour la majorité des participant.e.s, l’interculturel est associé à une polarisation entre un groupe dit majoritaire et les *Autres* qui sont amalgamé.e.s.

Au Québec, dans le contexte actuel, c’est comme s’il y a la culture québécoise, blanche, vraiment c’est LA culture, pis le reste c’est « les autres cultures » en fait. Pis, interculturel, c’est blanc et « autre chose ». Ce n’est jamais entre les autres cultures. C’est vraiment l’impression que j’ai quand on parle de cette approche-là. L’autre, c’est tout ce qui n’est « pas blanc » en fait. Et nous, on est la norme. On est blanc. On est la culture dominante. Pis on doit apprendre à *dealer* avec les autres cultures. C’est comme ça que je le sens quand on parle d’interculturalisme. (Latiffah)

Bref, bien que plusieurs des participant.e.s critiquent, voire s’opposent à cette définition étroite de l’interculturel, pour l’ensemble d’entre elleux, le terme peut être associé non seulement à l’immigration, mais aux personnes dont les caractéristiques sont représentées ou perçues comme étant *liées à l’immigration*.

1.13 Point de vue des intervenant.e.s sur l'approche interculturelle dans les organismes communautaires de Montréal

Bien que la littérature entourant l'interculturel au Québec se soit développée au fil des années (chapitre I), peu d'écrits se sont intéressés à la perspective des intervenant.e.s sur l'approche interculturelle (Saillant et *al.*, 2017; White et Gratton, 2017). Pour contribuer à y remédier, cette partie présente les points de vue des intervenant.e.s sur l'approche interculturelle, dans le contexte des organismes communautaires de Montréal et des représentations du Québec présentées précédemment.

1.13.1 Perspectives des intervenant.e.s sur les organismes communautaires de Montréal

Bien que les participant.e.s de la recherche aient pu avoir différentes expériences de travail, les entretiens de groupe et individuels se sont concentrés sur les organismes communautaires de Montréal. De ce fait, les participant.e.s ont pu partager leur vision, voire leurs opinions de ceux-ci. Afin de situer les points de vue des intervenant.e.s sur l'approche interculturelle dans le contexte des organismes communautaires de Montréal, quelques perceptions de ce milieu selon les participant.e.s sont exposées ici.

D'abord, pour quelques participant.e.s, l'histoire des organismes communautaires peut avoir des impacts sur les interventions qui y sont faites.

De la façon qu'a été pensé le communautaire, ça fait en sorte que ces sujets-là sont mis de côté aussi. Qui a pensé le communautaire? Bon, ceux qui l'ont mis en place l'ont mis en place à ce moment-là avec un objectif, soit pour lutter contre l'insécurité alimentaire, c'était une urgence à ce moment-

là. Mais est-ce qu'il y a eu un désir d'aller plus loin, de réfléchir à plus que ça ? (Yefer)

De plus, plusieurs participant.e.s nomment que, si de nombreux organismes rejoignent une population homogène, c'est notamment à cause de la structure de l'organisme, de son nom, de l'image qu'ils envoient. Ainsi, iels considèrent que les organismes doivent « se questionner à savoir pourquoi ils accueillent un certain type de clientèle » (Lattifah) plutôt que de remettre le blâme aux personnes qui ne sont pas rejointes.

Souvent, on lance la balle et on culpabilise la communauté. On ne se pose pas la question « qu'est-ce que nous même on a fait pour aller vers cette communauté-là ? Quel a été le travail de mobilisation ? Est-ce qu'on a été dans les endroits de fréquentation ? » De fréquentation dans le sens : est-ce qu'on a été dans leurs quartiers, est-ce qu'on a été dans les lieux de rituels ? Est-ce qu'on était dans les groupes Facebook où ils sont ? Est-ce qu'on a fait un travail de recherche ou d'investigation sociale avant ? Ou on a juste dit que « la porte est ouverte » et sur toutes les pancartes ou les *flyers* c'est des personnes de couleur blanche qui sont là ? (Nadia)

De plus, plusieurs participant.e.s de la recherche constatent que les équipes des organismes communautaires sont souvent homogènes.

Ce sont toutes des personnes blanches privilégiées qui vont aller intervenir et dire comment faire pour être mieux. Je trouve que ça en dit beaucoup. Pis, si c'était le contraire là... moi je n'ai jamais vu une situation contraire. En as-tu déjà vu toi des organismes où c'est des personnes racisées qui donnent des conseils aux personnes blanches, sur comment les aider dans leur vie ? (Lola)

Pourtant, iels considèrent que la diversité dans l'équipe est importante, notamment pour avoir une meilleure représentativité de la population de Montréal, rejoindre des personnes qui fréquentent peu les organismes, améliorer l'intervention et créer un climat plus sécuritaire pour les intervenant.e.s qui y œuvrent.

Quand moi, je suis allée dans des organismes quand je suis arrivé ici, il n'y avait personne à qui je pouvais m'identifier, que ce soit parce que c'était une personne racisée et/ou avec un parcours migratoire. Je pense que c'est important de se voir, pour plein de choses. (Sade)

Ensuite, plusieurs des participant.e.s constatent que les organismes sont limités dans leur capacité d'action. Plusieurs nomment que le climat, notamment avec l'urgence de rechercher du financement, peut mener à une fatigue, voire au *burn-out* des intervenant.e.s. D'autres partagent que la course aux projets limite les possibilités de discussions, de formations et de réflexions critiques sur leurs actions. Certain.e.s exposent que l'obligation de correspondre aux critères de financement oblige les organismes à adapter leurs actions selon la volonté des bailleurs de fonds. Et, certain.e.s constatent qu'une pression est mise sur les intervenant.e.s pour atteindre des résultats sans leur donner le pouvoir ou les ressources nécessaires.

C'est vraiment intéressant cette idée de la pression institutionnelle parce que c'est sur nous que ça retombe pis on ne les prend pas les décisions, on essaie juste de faire notre possible et on se retrouve à la fin à culpabiliser pis que tout le monde soit content, pis finalement les gens sont semi-contentes pis nous on est brûlé pis on se sent mal aussi. (Alice)

Par ailleurs, plusieurs participant.e.s nomment l'isolement comme un enjeu du milieu communautaire. Iels abordent à la fois le fait d'être seul.e à porter une cause dans leur équipe ou le seul organisme à défendre une lutte dans un milieu, une concertation, etc.

Ça m'a paru tellement évident qu'on est tellement des captifs dans le milieu communautaire. On est tellement des captifs. Surtout quand il y a déjà une certaine culture de faire. Si on n'a pas d'allié, on ne peut rien. Si on n'a pas d'allié qui s'intéresse à ces enjeux-là, en fait. (Yefer)

Moi, je me suis sentie tout le temps la seule à soulever des points. Puis, lorsqu'on se sent seul, on ne se sent pas supporté. Donc, on préfère juste ne plus parler. Puis, c'est ce que je trouve qui n'est pas bien. (Karen)

Cet isolement peut également provenir du fait d'être la seule personne racisée dans une équipe de travail qui peut avoir pour impact, notamment, une charge supplémentaire.

C'est très dur pour les personnes quand elles sont les seules de leur origine, puis des fois, tu peux juste avoir : « Ah. J'ai mis la face brune dans le groupe, ça fait que je suis correct. » Je ne sais pas comment on appelle ça... le *tokenism* un peu. (Zoé)

Bref, il ressort de ce survol des perceptions des participant.e.s sur les organismes communautaires de Montréal plusieurs défis qui peuvent influencer les possibilités de mise en place d'une approche interculturelle, notamment la structure figée dans l'histoire, l'hétérogénéité de l'équipe, le manque de ressources et l'isolement.

1.13.2 Perspective des intervenant.e.s sur l'approche interculturelle

C'est dans le contexte des représentations de l'interculturel au Québec et des organismes de Montréal que les participant.e.s discutent de l'approche interculturelle. S'il n'y a pas de consensus autour de leurs perceptions de celle-ci, certaines caractéristiques ont émergées lors des discussions.

1.13.2.1 L'approche interculturelle : de multiples formes et finalités variées

Parmi les participant.e.s, l'existence d'une seule approche interculturelle est contestée. S'iels nomment chacun.e la présence de plusieurs approches interculturelles, iels basent cette multiplicité sur différentes causes. D'abord, la majorité des participant.e.s considèrent que, puisque les intervenant.e.s sont des personnes distinctes et qu'iels

œuvrent avec d'autres individus distincts, il doit exister plusieurs approches interculturelles. Ensuite, pour certain.e.s, comme l'approche interculturelle se définit par rapport aux expériences acquises sur le terrain, il y a donc de multiples approches. Pour d'autres participant.e.s, puisqu'elle est associée à plusieurs cultures, il y a donc autant d'approches. Enfin, certain.e.s participant.e.s considèrent que ce sont les objectifs distincts qui expliquent la présence de multiples approches interculturelles.

Ça dépend aussi quelle approche interculturelle qu'on veut mettre de l'avant. Si c'est l'approche du peuple majoritaire qui est en survie et en repli identitaire, *come on*, il n'y aura rien. Ça ne vaut même pas la peine, là. Mais si c'est une approche interculturelle pluraliste qui tient compte des récits de l'autre qui ne fait pas partie du récit collectif, là, oui, là, tu ouvres la place à autre chose que la polarisation. (Yefer)

D'ailleurs, quelques participant.e.s expliquent que le discours de la diversité d'approches peut servir à masquer certaines tensions et gommer les débats.

Parfois, il y a dans ce qu'on dit « ah, il y a plusieurs approches interculturelles », c'est que des fois, il y a des choses qu'on ne veut pas remettre en question, puis ça nous permet de ne pas les remettre en question en disant : « Bien c'est correct comment je le vois, parce que je ne veux pas être dans l'inconfort. C'est tout à fait correct. » Ça fait que ça nous empêche peut-être d'aller un peu plus loin le fait de se reconforter avec ça puis de se remettre en question sur certaines choses. (Zoé)

Bref, si la représentation de l'approche interculturelle comme étant multiple ressort chez tous.les les participant.e.s, pour plusieurs, cela ne signifie pas que toutes les approches sont équivalentes et peuvent même avoir des répercussions sur les actions.

1.13.2.2 Avantages de l'approche interculturelle

Puisque les participant.e.s réfèrent à différentes définitions et visions de l'approche interculturelles, iels perçoivent également divers avantages. Certain.e.s associent d'ailleurs la divergence d'opinions au sujet de l'approche interculturelle aux expériences que chaque personne vit, du fait de sa positionnalité.

Comme la conséquence de ça n'est pas les mêmes, c'est normal que celui qui ne vit pas un problème interculturel, dans sa vie quotidienne, ça ne change pas grand-chose. Mais, celui qui a le fardeau de subir, c'est sur que lui, s'il ne voit pas sa vie changée, il va se dire « l'interculturel, c'est n'importe quoi ». Alors, c'est ça l'interculturel. Les deux personnes, si on ne vit pas la même réalité, que moi j'ai des attentes par rapport à cette approche-là et que je ne les trouve pas, je suis déçue. L'autre personne qui est dans une majorité, lui, même si ça ne marche pas, il ne va pas voir de quoi. Parce qu'il est dans une majorité, il ne subit pas la conséquence de l'interculturel ou du non interculturel. (Mnma)

Néanmoins, quelques avantages ressortent chez les participant.e.s.

Premièrement, pour la majorité d'entre eux, l'approche interculturelle permet de se décentrer, de relativiser sa perspective et de reconnaître que chaque personne peut avoir des réalités différentes. Ainsi, l'approche interculturelle permet « de voir que des choses que tu prends pour acquises ne le sont pas nécessairement » (Geneviève) et d'adapter l'intervention en conséquence.

Deuxièmement, selon la majorité des participant.e.s, l'approche interculturelle peut mener à rencontrer ou à se rapprocher de l'*Autre*. En effet, puisqu'elle permet aux intervenant.e.s de comprendre que leurs expériences ne sont pas universelles, l'approche interculturelle permet d'être plus ouvert à entendre et percevoir les réalités

des autres. De ce fait, l'approche interculturelle permet de créer des discussions basées sur ces différentes expériences et de créer des rapprochements.

Troisièmement, pour plusieurs participant.e.s, l'approche interculturelle permet d'améliorer les pratiques. Par exemple, pour certain.e.s, l'approche interculturelle peut permettre aux individus de se sentir compris dans leur entièreté, ce qui favorise la réussite de l'intervention. De plus, s'ils se sentent à l'aise de partager, d'être entendus dans leurs expériences et respectés dans leur individualité, ils vont donner le meilleur d'eux-mêmes, tant dans l'intervention que dans les équipes de travail. Par ailleurs, comme l'approche interculturelle permet aux intervenant.e.s de prendre en considération certains angles morts qu'ils ont, l'intervention se trouve améliorée.

Si tu n'as pas l'analyse interculturelle, il te manque tout un aspect de ton pouvoir d'agir sur la situation aussi, ton pouvoir d'aider la personne ou d'appuyer la personne dans ses démarches. Si tu ne tiens pas compte du fait qu'elle va être discriminée sur la base de ses origines, par exemple quand elle essaie de trouver un emploi, quand elle essaie d'aller aux études, ou de sa situation comme personne immigrante que ses enfants, elle est toute seule pour s'en occuper, qu'elle n'a pas toute sa famille élargie autour d'elle comme elle aurait eu. Ça fait que t'as plein de choses sur lesquelles tu as des angles morts que ça met en lumière, puis ça aide à avoir une meilleure action, une meilleure intervention. (Zoé)

Enfin, si ces avantages ressortent, plusieurs autres bénéfiques de l'approche interculturelle sont nommés. Par exemple, selon certain.e.s, elle « valorise les gens issus de l'immigration dans leur culture, dans ce qu'ils peuvent apporter d'un point de vue culturel » (Emmanuelle). De plus, pour quelques participant.e.s, l'approche interculturelle donne des outils aux intervenant.e.s quand ils naviguent l'inconnu ou l'inconfort, notamment à travers une démarche de remise en question et des questions à poser pour comprendre des expériences qu'ils n'ont pas. Puis, pour quelques participant.e.s, l'approche interculturelle permet de prendre en considération les oppressions afin de les adresser. Bref, selon les participant.e.s, il existe plusieurs

avantages de l'approche interculturelle, distincts quant aux personnes ou aux groupes qui en bénéficient, mais qui mettent au cœur de l'analyse l'intervenant.e.

1.13.2.3 Critiques de l'approche interculturelle : Inconvénients et angles morts

S'ils nomment des avantages à l'approche interculturelle, les participant.e.s répertorient plus d'inconvénients et d'angles morts entourant son usage dans les organismes communautaires de Montréal.

En premier lieu, pour la majorité des participant.e.s, le fait de se référer à une approche interculturelle ou d'en user le discours peut mener à culturaliser, donc à se concentrer sur la culture, qu'elle soit réelle ou présumée. Ainsi, l'approche interculturelle peut contribuer à légitimer et propager des raccourcis et des préjugés concernant les « cultures » qui sont figées en quelques caractéristiques. Se faisant, plusieurs participant.e.s considèrent qu'on en vient à oublier l'individualité des personnes que l'on rencontre pour ne se concentrer que sur ce qu'on perçoit de leur identité.

On impose une identité à quelqu'un et, en fonction de ça, il va y avoir un mode complètement... il va y avoir une manière d'interagir et d'agir avec ces personnes. Puis, les personnes sont vues comme des Arabes ou des Noirs, mais même pas comme une mère de famille avec des enfants, par exemple. (Sade)

De ce fait, selon plusieurs participant.e.s, on en vient à modifier l'intervention à partir de notre perception de l'individu et sa culture, perçue ou imposée.

L'intervention interculturelle, quand on va vouloir aider une mère de famille qui a cinq enfants, on va d'abord se demander « pourquoi elle a cinq enfants, pourquoi ça se fait ? » surtout en plus si elle est immigrante. C'est

sûr que c'est fini là, c'est fini le préjugé déjà installé dès le départ, et on ne va même pas laisser à la personne de pouvoir s'exprimer, il n'y aura pas d'espace pour la discussion tout de suite, même pour l'intervention. L'intervention est déjà biaisée dès le départ, dès lors qu'on se rappelle que la personne a cinq enfants. [...] Même si c'est inconscient, là, on la stigmatise déjà en fait. On ne lui donne même pas de chances d'ouvrir sa bouche et de dire : « Bonjour ! » Après qu'elle aura dit bonjour, on a déjà toute une opinion sur elle et on a déjà toute une opinion sur la liste des services sur lesquels on va la référer. (Yefer)

Ainsi, pour plusieurs participant.e.s, l'approche interculturelle peut mener à un étiquetage des personnes, qui sont assignées dans une catégorie, à partir de cette perception de la (des) culture(s).

En second lieu, pour la majorité des participant.e.s, le fait de se référer à une approche interculturelle peut également mener à se déresponsabiliser, à ne pas agir. Pour plusieurs d'entre eux, certains organismes se contentent du discours de l'interculturel, d'avoir des comités interculturels, des rencontres interculturelles, des intervenant.e.s interculturel.le.s, sans s'assurer d'avoir des impacts concrets. Ainsi, le fait d'utiliser l'approche interculturelle « devient une façon de ne pas vraiment s'en occuper » (Zoé). En effet, pour plusieurs participant.e.s, il s'agit d'une médaille ou d'un passe-droit qui permet de « légitimier [s]a place comme allié » (Zoé) sans faire le travail.

Au niveau de l'intervention, plusieurs participant.e.s constatent que l'approche interculturelle peut être utilisée pour prouver ne pas avoir de préjugé alors que les actions qui sont faites témoignent du contraire. En donnant l'impression aux intervenant.e.s qu'il est possible de ne pas avoir de préjugés, l'approche interculturelle peut donc mener à les invisibiliser et, de ce fait, à se déresponsabiliser quant au maintien de préjugés inhérents à toute personne humaine. Le postulat d'absence de préjugé évacue donc les actions possibles et les changements potentiels.

Au niveau organisationnel, plusieurs participant.e.s observent que l'approche interculturelle peut servir à ne pas agir sur les rapports de pouvoir présents dans les organismes communautaires. Par exemple, plusieurs témoignent de milieux qui disent avoir une approche interculturelle, mais qui ont des équipes homogènes. D'autres participant.e.s abordent que l'approche interculturelle est discutée dans certaines équipes, mais sans être opérationnalisée, voire même en refusant d'adapter leurs pratiques à la diversité de la population montréalaise.

Par ailleurs, plusieurs participant.e.s nomment que, puisque l'approche interculturelle est liée à la perception des cultures, on en vient à assigner la responsabilité de celle-ci aux intervenant.e.s qui sont, également, culturalisé.e.s.

Je trouve ça problématique, c'est quand on dit à quelqu'un « ben, tu es racisée, comme tu es racisée, ça va être ça ton travail ». Et c'est ce qu'on voit. Et c'est là où, moi, je trouve ça problématique. Parce que pour moi, ça veut dire que certaines personnes se dédouanent et se déresponsabilisent. Et ces personnes ne feront jamais ce travail d'éducation qu'elles ont à faire. (Sade)

De la même façon, selon quelques participant.e.s, la responsabilité de l'approche interculturelle est octroyée à certains organismes communautaires.

Au-delà de certains organismes, on ne parle pas d'approche interculturelle. Au-delà des organismes qui sont [*petit rire*] racialisés comme tels, tu sais des organismes qui accueillent des immigrants, généralement, ou qui ont toujours un lien avec l'immigration. [...] quand on pense à ça, on va dire que : « Oui, c'est vous qui êtes, c'est vous que cette question-là doit nécessairement intéresser le plus, parce que vous avez ce lien-là avec l'immigration. Donc, c'est à vous de vous pencher dessus. Ce n'est pas à nous ». (Yefer)

Bref, pour la majorité des participant.e.s, l'approche interculturelle peut mener à ne pas agir puisque la responsabilité est donnée à l'*Autre* ou que le discours prime sur l'action.

Dans cette optique, en troisième lieu, plusieurs participant.e.s considèrent que l'approche interculturelle peut servir à maintenir le statu quo quant aux rapports de pouvoir présents en intervention et dans la société. Pour elleux, l'approche interculturelle est plus populaire que d'autres approches, par exemple intersectionnelle ou décoloniale, puisqu'elle conforte le système en se concentrant sur l'individu. Pour d'autres, l'approche interculturelle légitime le fait de « comprendre » les expériences vécues par d'autres personnes, mais sans amener à faire de changement.

Admettons dans un rapport avec les communautés autochtones, tu vas être dans une approche interculturelle, tu vas essayer de comprendre, mais ça reste que les territoires ne leur sont pas redonnés. Ça reste que... est-ce que l'approche interculturelle nous permet de maintenir un statu quo dans une société ? (Lucie)

De plus, selon plusieurs des participant.e.s, utiliser le vocabulaire de l'approche interculturelle permet de masquer certaines tensions présentes au Québec, notamment le racisme. En effet, en se concentrant sur le dialogue, l'échange et le vivre-ensemble, plusieurs participant.e.s constatent qu'on n'utilise pas de termes qui permettent de prendre en compte les oppressions vécues et, de ce fait, qu'on ne peut les adresser.

À un certain niveau, c'est un peu hypocrite. « Oui, on veut que les choses avancent, mais... on ne va pas faire trop de choses pour que vous vous avanciez. » Ça fait que ça reste un peu dans l'hypocrisie. (Vichy)

En quatrième lieu, pour plusieurs participant.e.s, l'approche interculturelle peut mener à individualiser certaines problématiques ou à se limiter à des actions individuelles. En effet, plusieurs témoignent que les formations reçues sur l'approche interculturelle se concentrent sur l'intervenant.e qui doit se regarder comme individu pour comprendre l'Autre. Ainsi, plusieurs participant.e.s observent que la responsabilité de l'approche interculturelle est donnée à des individus, sans prendre en considération « les rapports de pouvoir qui s'inscrivent dans les relations entre les personnes » (Latiffah) ou dans

la société. Par exemple, selon certain.e.s participant.e.s, l'approche interculturelle peut contribuer à masquer des rapports de pouvoir qui sous-tendent l'intervention.

Si tu fais juste l'approche interculturelle, j'ai l'impression que tu mets de côté tout l'aspect obstacle systémique. Donc, si tu es un intervenant de la DPJ pis que tu as *catché* toi, tu es dans... mais ça reste que tu ne vois pas les obstacles systémiques pis tu te dis « ah ! Mais y'ont pas une chambre toute seule ». Ça m'est arrivé au [Ville2]. « Y'ont pas une chambre tout seuls pour 6 enfants. Les enfants sont tous dans la même chambre » pis tu ne vois pas les obstacles systémiques. Tu vas dire « ah oui, je comprends l'autre, mais ma job c'est de dire qu'ils ne rentrent pas dans les codes, dans les règles ». (Lucie)

Pour d'autres participant.e.s, en se concentrant sur les intentions des individus qui souhaitent avoir une approche interculturelle, celle-ci peut servir à individualiser des enjeux systémiques, notamment la surqualification des personnes racisées qui sont bénévoles dans certains organismes ou la prépondérance des personnes blanches dans les postes décisionnels au sein des organismes. Enfin, plusieurs participant.e.s considèrent que l'approche interculturelle fait porter le poids de l'interculturel aux individus plutôt qu'aux organisations.

Je trouve beaucoup que, dans les organismes, on parle de l'approche interculturelle : sensibiliser un intervenant, sensibiliser des citoyens, des citoyens qui sont des citoyens immigrants, parce que je trouve que chaque chacun de nous est citoyen, même si on n'a pas le statut de citoyenneté, mais quand même, on contribue à la société. Donc voilà, je trouve que ce qui manque, c'est l'institutionnel. Mais l'institutionnel, qu'est-ce qu'on fait ? Est-ce qu'on change un vocabulaire ? Est-ce qu'on met en place des choses qui vont protéger en fait tout le monde à vivre une vie ensemble pour vrai ? Ou non on dit : « pas de problème, pas de conflits, ça marche pis c'est bon ! » Donc toujours, on met l'accent sur les citoyens, on met l'accent sur des intervenants, mais jamais on ne met l'accent sur l'institutionnel. (Karen)

En cinquième lieu, pour plusieurs des participant.e.s, l'approche interculturelle se transpose difficilement, ou est mal transposée, en action. Pour commencer, plusieurs

participant.e.s constatent des décalages entre la théorie et la pratique. De plus, certain.e.s considèrent que la théorie liée à l'approche interculturelle n'est pas applicable concrètement, puisqu'elle donne des outils pour comprendre, mais pas pour agir. Pour continuer, plusieurs participant.e.s constatent que certaines réactions individuelles complexifient la mise en place d'une approche interculturelle. En effet, plusieurs participant.e.s constatent une « fragilité » lorsque des individus partagent des expériences qui ne concordent pas avec celles de l'intervenant.e, même s'il dit avoir une approche interculturelle.

Quand tu parles de ces choses-là, les gens se sentent confrontés et dès qu'ils sont confrontés dans leur posture, dans leur manière de parler, dans ce qu'ils sont et dans ce qu'ils font, les gens se braquent et ils n'ont pas envie. Pis les gens ils vont répondre tout de suite vraiment de manière... ça va être un refus net. (Sade)

Se faisant, plusieurs participant.e.s constatent des effets sur les personnes auprès desquelles ils travaillent, notamment ne plus partager son vécu, cesser de fréquenter l'organisme, voire parfois démissionner. De plus, plusieurs participant.e.s témoignent également de difficultés organisationnelles à appliquer une approche interculturelle. Par exemple, l'approche interculturelle demande plus de temps et de capacité d'adaptation, ce qui peut être difficile dans le contexte communautaire actuel.

On est déjà sous pression, avec une limite de budget, limite de temps, limite de gnanana, avec des *deadlines* pis des... tu sais ! Je ne pense pas, moi, que ça nous empêche de notre devoir de bouger pis de faire changer les structures, mais à un moment donné, l'individu en arrière de toutes mes croyances, il lâche. (Lucie)

Par ailleurs, quelques participant.e.s considèrent qu'il y a des risques associés à la mise en place d'une approche interculturelle pour les individus, entre autre créer des conflits dans les équipes, antagoniser ses collègues, être perçu.e comme en colère ou déraisonnable et vivre des microagressions.

Les gens sont comme « ah ben ça nous manque de couleur, on va prendre des gens de couleur ». Ça fait que là, ils veulent les accueillir, mais ils ne mettent pas l'espace en soit pour que ce soit sécuritaire pour les accueillir. Donc, ils vont se dire « on va accueillir une personne issue d'une... une personne racisée dans l'équipe », mais après on ne prend même pas en considération les enjeux de racisme. On continue à fonctionner comme si elle n'était pas là, pis elle subit plein de violence. Donc, personnellement, je préfère que si un organisme n'a pas le goût de se remettre en question, ne vous remettez pas en question, continuez votre affaire au lieu de faire semblant d'être ouvert à la diversité. Parce que c'est super violent pour la personne qui vient. (Lattifah)

En dernier lieu, selon plusieurs participant.e.s, en se concentrant sur la culture perçue et assignée à certains individus, l'approche interculturelle contribue à créer une dichotomie où des individus considérés dominants interviennent auprès d'individus considérés comme exotiques, loins ou très différents.

J'ai l'impression que l'approche interculturelle, la manière dont elle m'a été enseignée, c'était beaucoup comme « tu dois essayer de comprendre l'Autre ». C'est comme « toi c'est correct, mais tu dois essayer de comprendre l'Autre ». C'est comme si mon cadre de référence de Blanche, c'était celui de base, c'était correct. Mais dans le fond, fallait « juste » que j'essaie de comprendre l'Autre, tandis que l'autre avec ses millions de cadres de référence, c'était l'Autre. Et, pourtant, c'est quand même des millions d'autres cadres de référence. C'est ça aussi, on dirait que l'approche interculturelle, de la manière qu'on m'a enseignée, c'est Blanc face à l'Autre et non, cadre de référence face à cadre de référence. (Lucie)

En plus d'influencer la perception des intervenant.e.s et des bénéficiaires, l'approche interculturelle peut également contribuer à responsabiliser certains individus comme devant s'intégrer à la majorité. En effet, plusieurs participant.e.s constatent que, au quotidien, l'approche interculturelle peut servir à promouvoir l'intégration des personnes nouvellement arrivées tout en effaçant le rôle de la société d'accueil dans cet échange. Cela se voit, par exemple, en expliquant à des individus « comment on fait au Québec ».

Par ailleurs, certain.e.s participant.e.s constatent que cette dichotomie où un groupe est considéré comme dominant se reproduit dans les savoirs liés à l'approche interculturelle.

Quand on parle d'approche interculturelle, moi, comme je l'ai dit, c'est souvent cette impression que j'ai, que ceux qui « ont le savoir lié à l'interculturel » sont souvent des personnes blanches en fait qui viennent « montrer leur compassion » pour les « pauvres petites communautés vivant dans la précarité ». (Latiffah)

Se faisant, l'approche interculturelle peut légitimer la volonté d'un groupe d'agir sur ou de sauver l'autre.

Ça relève de la personne blanche qui dit « moi, je comprends. Pis, moi, je vais m'adapter pour t'aider parce que toi, tu as besoin d'aide ». Alors que la problématique, c'est qu'on en demeure là et que l'interculturel ne se rend pas dans une réelle volonté d'égalité pour inclure dans nos... là je reviens encore dans la question des équipes, mais inclure dans nos vies, dans notre quotidien, dans comment on fonctionne des personnes différentes. C'est sur qu'en restant entre nous pis en disant « on est tellement bon, on est tellement pieux, nous on aide les gens différents qui en ont tant besoin », on n'avance pas. Pis effectivement, ça reste que l'interculturel, c'est nous qui aidons eux. Pis justement, ça maintient une distinction entre un « nous » pis un « eux » qui finalement n'a pas raison d'être. (Geneviève)

Bref, selon plusieurs des participant.e.s à la recherche, l'approche interculturelle, à la fois dans la théorie, les formations et les pratiques, peut contribuer à imposer une culture considérée comme majoritaire au Québec.

1.13.2.4 Défis et perspectives

Puisqu'il existe de nombreux inconvénients et angles morts à l'approche interculturelle telle que perçue ou partagée dans les organismes communautaires de Montréal, selon les participant.e.s de la recherche, il y a plusieurs défis qui doivent être relevés pour que l'approche interculturelle puisse s'améliorer, voire espérer atteindre les finalités souhaitées toujours du point de vue des intervenant.e.s rencontré.e.s.

Primo, pour la majorité des participant.e.s, il y a un besoin de clarifier l'approche interculturelle, à la fois dans la théorie et dans les formations, pour que les intervenant.e.s puissent se sentir outillé.e.s pour agir. Selon iels, cela peut passer, notamment, par plus de recherches sur l'application, plus d'écrits sur l'utilité de le faire et plus de formations concrètes. Par ailleurs, plusieurs des participant.e.s considèrent qu'il faut que les formations soient davantage basées sur les expériences et le vécu pour mener à un changement de comportements. S'iels conçoivent que les formations théoriques peuvent être intéressantes, plusieurs participant.e.s observent qu'il faut rejoindre le cœur et la sensibilité des individus et que cela se fait plus facilement par des témoignages, des formations basées sur l'expérience et les échanges.

Normalement, les formations sont données d'une façon théorique. Pis moi, je trouve que ce qui peut aboutir à un changement de comportement, c'est un vécu. Donc, je pense qu'il nous manque dans l'approche interculturelle, c'est d'ajouter un modèle de la formation qui va quand même aider les participants à acquérir un changement de comportement. Je crois beaucoup aux formations là où tu te décroches de la réalité, où tu t'en vas dans un groupe pour vivre des moments, pour pouvoir penser à tes préjugés ou à comprendre l'autre. Donc, je pense, je voulais juste ajouter ça : ce qui manque, c'est en fait les modèles qui peuvent plus avoir d'influence sur la personne qui les vit. (Karen)

Secundo, pour plusieurs des participant.e.s, l'approche interculturelle doit être adaptée au Québec contemporain, à la fois dans la théorie et dans la formation des intervenant.e.s. Pour certain.e.s participant.e.s, cela signifie que les intervenant.e.s doivent être formé.e.s sur cette nouvelle vision de l'approche interculturelle actualisée. Pour d'autres, l'approche interculturelle doit non seulement être actualisée, mais l'être continuellement pour s'adapter au temps qui passe, aux changements qui sont faits à travers le monde et aux « défis de l'actualité » (Mnma).

Tertio, pour la majorité des participant.e.s, il est essentiel d'avoir un dialogue sincère afin de pouvoir adresser les enjeux qui entourent l'interculturel. Pour plusieurs, tant qu'il n'y aura pas de discussions franches sur les enjeux de société, les préjugés et les rapports de pouvoir, l'approche interculturelle ne pourra pas atteindre ses objectifs. Au contraire, plusieurs des participant.e.s considèrent que l'approche interculturelle maintient une hypocrisie où « on tourne autour du pot » plutôt que de « dire les choses plus ouvertement » (Zoé). De ce fait, iels souhaitent des échanges sincères entre intervenant.e.s, mais également dans la société plus largement afin de pouvoir sortir de la polarisation actuelle qui entoure l'interculturel. Cela signifie, pour quelques participant.e.s, d'accepter différentes manières de s'exprimer, même si le discours peut être confrontant, et de valoriser différentes formes de savoirs. Pour d'autres, cela signifie de développer des lieux propices aux échanges où les intervenant.e.s vont pouvoir questionner, faire des erreurs sans se sentir coupables et apprendre sans se sentir visé.e.s ou *challengé.e.s* par les expériences d'autrui. Pour ce faire, certain.e.s participant.e.s considèrent qu'il faut normaliser la possibilité de faire des erreurs et de se tromper, à la fois au sein des équipes de travail et collectivement.

Je pense que c'est aussi un travail à faire afin de normaliser que c'est correct de perdre la face à un moment, tant qu'on est ouvert à vouloir comprendre, tant qu'on est ouvert à vouloir déconstruire et à reconstruire l'ensemble. (Nadia)

Quarto, ensuite, afin de pouvoir mettre en place une approche interculturelle, la majorité des participant.e.s considèrent qu'il faut être sincère dans notre volonté d'agir. Cela peut signifier, par exemple, « d'être moins fragile si on remet en question quelque chose que j'ai fait » (Lola) et « ne pas arriver avec les lunettes de l'expert » (Mnma). Pour d'autres participant.e.s, cela signifie de prendre la responsabilité d'agir, donc de ne pas se dédouaner et de prendre en charge la démarche d'éducation nécessaire pour déconstruire ses préjugés. De plus, certain.e.s participant.e.s considèrent qu'il faut être prêt.e à considérer sa position de privilèges et de pouvoir.

C'est d'abord de se regarder en face, si mettons c'est la majorité et tout, ce serait ça déjà comme condition et de savoir se remettre en question, ou même de savoir se dire que j'ai tort. Que je suis colon, là. Que j'ai des privilèges, que j'ai un pouvoir, que je ne veux pas le donner. Tu sais, dès lors que tu reconnais ton statut, il y a quand même quelque chose qui a avancé d'un pas. Oui. Tu sais dès lors que tu reconnais, il y a une, pas une confession là, mais tu sais, il y a quelque chose dans cet ordre-là qui devrait être comme la base et de se dire : « Oui. Là, je suis en position d'écoute. Pour une fois, je vais écouter. (Yefer)

Néanmoins, pour plusieurs des participant.e.s, les organismes communautaires doivent également être sincères dans leur volonté de mettre en place une approche interculturelle, par exemple en donnant les ressources, l'autorité et le soutien nécessaire à leur équipe de travail.

Nous, on a la responsabilité, les gens qui travaillent dans l'interculturel, de servir à quelque chose, mais il faut que les gens à qui on s'adresse, les autres départements, les autres gens, nous fassent confiance et nous donnent cette autorité-là, ce pouvoir-là. Ne me ramène pas juste comme décor « regarde, moi j'ai quelqu'un qui s'occupe de l'interculturel ». (Mnma)

Quinto, plusieurs des participant.e.s nomment qu'il faut considérer les individus dans leur totalité, donc de manière plus large que l'approche interculturelle.

Une approche qui serait idéale, c'est de prendre en compte tout le monde dans son individualité et dans sa globalité culturelle aussi en même temps. (Emelyne)

Il faut que tu aies une approche plus globale que l'approche interculturelle, encore, je pense, pour être capable de l'articuler mieux. Qui tient compte de différentes oppressions. Pas juste, mettons, de « tout ». Idéalement, tu essaies d'avoir tout, mais juste le fait de voir qu'il y a d'autres choses... Tu sais, tu peux travailler principalement sur certains aspects tout en sachant qu'il y a d'autres choses qui existent aussi. Parce que je pense que ça peut être illusoire que tu tiennes compte de tout. (Zoé)

Par exemple, cela signifie de ne pas se concentrer que sur la « culture », à la fois pour les intervenant.e.s et pour les personnes auprès desquelles iels travaillent.

Laisser les gens être, se définir. Enlever le côté très comme c'est folklorique et stéréotypé de la culture ou penser que tout le monde se définit principalement par sa culture. Ouais, peut-être pousser un peu plus loin et de laisser plus de place aux autres aspects des identités, tant du côté des intervenants-intervenantes que du côté de la clientèle. (Emmanuelle)

L'interculturel, c'est un élément d'autres éléments qu'on doit considérer. L'interculturel est important, mais il ne faut pas qu'il soit loin de la réalité de beaucoup de catégorie des personnes. (Mnma)

Pour plusieurs participant.e.s, cela signifie également de prendre en considération les autres formes d'oppressions dans l'intervention.

L'approche interculturelle, c'est aussi de respecter les injustices que la personne qui est devant nous vit. Parce que quand, dans l'approche interculturelle, on a quelqu'un qui ne va pas avec la culture de l'opresseur, c'est-à-dire que veut, veut pas, cette personne a été exclue à certains moments, que cette personne a vécue des injustices, a une barrière de langue, donc c'est de reconnaître tous les éléments d'injustices et d'inégalités auxquels la personne fait face et aussi de se plier comme intervenant à valider ça, donner les outils pour que la personne connaisse ses droits ou des organismes qui peuvent lui venir en aide. Pis, justement,

je pense être flexible dans la façon qu'on va agir avec la personne en prenant en compte tout ça. (Nadia)

Enfin, il y a donc plusieurs défis pour mettre en place une approche interculturelle selon les participant.e.s, voire simplement pour intervenir en contexte pluraliste.

Synthèse du chapitre IV

Ce chapitre avait pour objectif de présenter les résultats bruts des huit entrevues et des deux groupes de discussion. Considérant les éléments forts liés aux objectifs présentés dans ce mémoire, il a été possible d'exposer les représentations de l'interculturel des participant.e.s de même que leurs points de vue concernant l'approche interculturelle. Considérant la volonté de mettre de l'avant la voix des intervenant.e.s au sujet de l'interculturel et de ne pas homogénéiser les propos puisque les participant.e.s ont des perspectives distinctes, à travers ce chapitre, une attention a été maintenue pour rester près des mots employés par les participant.e.s dans les synthèses et afin d'intégrer de nombreux extraits. À partir de ces résultats dans la prochaine partie, il est possible de dégager désormais certaines tendances quant à l'approche interculturelle et porter un regard analytique pour répondre à la question principale de recherche : Comment les intervenant.e.s des organismes communautaires montréalais appliquent-iels l'approche interculturelle et quelles en sont les représentations sous-jacentes ?

CHAPITRE V : DISCUSSION ET ANALYSE

Dans le chapitre précédent, j'ai exposé les résultats de la collecte de données effectuée auprès de quinze intervenant.e.s des organismes communautaires de Montréal par des entretiens de groupe ou individuels. J'aborde maintenant un deuxième registre de présentation des résultats qui met en dialogue la revue de littérature présentée en problématique, les théories présentées dans le cadre conceptuel et le terrain de recherche. Je présente certaines réflexions qui émergent de ce travail d'analyse et je réponds finalement à ma question initiale de recherche : Comment les intervenant.e.s des organismes communautaires montréalais appliquent-iels l'approche interculturelle et quelles en sont les représentations sous-jacentes ?

1.14 L'approche interculturelle : du terrain à la théorie... au terrain

1.14.1 Des représentations de l'interculturel qui concordent avec la littérature

Bien que peu de recherches se sont intéressées spécifiquement au point de vue des intervenant.e.s des organismes communautaires (Saillant et *al.*, 2017), les données recueillies font écho à plusieurs des écrits autour de l'interculturel au Québec.

D'abord, à l'instar de la littérature (Rocher et White, 2014), on peut constater qu'il existe un flou, voire une confusion, autour de l'interculturel chez les participant.e.s rencontré.e.s. Dans leurs propos, on peut percevoir la difficulté à donner une définition de l'interculturel, tout comme les glissements entre les différents sens de l'interculturel.

De plus, pour plusieurs des participant.e.s, l'interculturel est « associé à plusieurs formes de culturalisme, nationalisme et angélisme » (White et Gratton, 2017, p. 64). Par exemple, plusieurs d'entre eux parlent de bonnes intentions ou d'actions pour « rendre les gens contents » (Lucie). Ils réfèrent à l'histoire du Québec, aux politiques migratoires et au climat politique, démontrant bien qu'il existe, de leurs perspectives, une association entre le contexte québécois et l'interculturel.

Par ailleurs, lorsqu'ils abordent leurs compréhensions, tantôt de l'interculturel ou de l'approche interculturelle, certain.e.s des participant.e.s contribuent à figer des groupes comme étant homogènes, notamment « les Québécois.e.s » et « les immigrant.e.s ». De plus, la polarisation autour de l'interculturel, que plusieurs auteur.trice.s abordent (Lamy et Mathieu, 2021; White, 2014), est partagée par les participant.e.s. En effet, plusieurs constatent qu'un étiquetage est fait des personnes racisées, qu'ils travaillent ou fréquentent les organismes communautaires, de même qu'une association entre interculturel et immigration (Gratton, 2014). Selon les participant.e.s, cette association contribue, notamment, à limiter les services que certain.e.s personnes reçoivent de la part des organismes, à déresponsabiliser certain.e.s intervenant.e.s et organismes ainsi qu'à assigner certaines tâches ou actions à accomplir.

Ainsi, ce flou, sinon ce manque de définition, de l'interculturel est non seulement présent dans la littérature, mais également dans les organismes communautaires de Montréal avec des conséquences réelles auprès de la population. En résumé, certaines représentations de l'interculturel ressortent de la collecte de données :

- L'interculturel est un concept flou;
- L'interculturel est associé et réduit à l'immigration, voire aux personnes associées à l'immigration;
- Le poids ou la responsabilité de l'interculturel est placé sur certains individus *associés* à l'interculturel.

Ensuite, tel qu'abordé dans la problématique, les données recueillies confirment l'hypothèse que le contexte historique et les discours politiques présents au Québec peuvent avoir des impacts dans les représentations et les pratiques des intervenant.e.s des organismes communautaires de Montréal.

Premièrement, plusieurs des participant.e.s définissent l'approche interculturelle par rapport à l'interculturalisme ou en l'opposant au multiculturalisme. Pourtant, la revue de littérature n'a pas permis de trouver une approche d'intervention multiculturelle, comme il en existe pour l'interculturel, bien que certaines actions peuvent y être associées (Rachédi et Taïbi, 2019). Ainsi, cela peut démontrer chez les participant.e.s des glissements de sens entre les termes liés à l'interculturel qui pourraient provenir de l'usage *ad nauseam* de ceux-ci dans les discours publics.

Deuxièmement, si l'interculturalité peut être définie comme la rencontre entre des individus d'univers distincts de multiples façons (Rocher et White, 2014), les représentations des participant.e.s sont claires quant à ce qui est associé à l'interculturel. Que ce soit dans les exemples de pratiques partagés ou nommés directement, l'ensemble des participant.e.s témoignent ou sous-entendent que l'interculturel est associé aux personnes racisées. Si plusieurs des participant.e.s le prennent pour acquis, d'autres le contestent, mais le constatent dans les pratiques des intervenant.e.s et des organismes communautaires. Par exemple, certain.e.s intervenant.e.s considèrent avoir *réussi* l'approche interculturelle s'il y a des personnes racisées dans leurs événements ou leurs organismes, ce qui signifie notamment qu'il n'y a pas d'approche interculturelle entre des personnes blanches et que les personnes racisées peuvent servir de *token*. D'autres assignent les intervenant.e.s racisé.e.s comme étant responsable de l'interculturel ou même responsables des personnes associées à l'interculturel, en d'autres mots, les personnes racisées étant responsables de l'intervention auprès des personnes racisées. Si certain.e.s participant.e.s

considèrent que le fait d'être racisé.e également peut avoir un impact positif dans la compréhension du vécu d'une personne racisée, iels trouvent pourtant que cette assignation est problématique. En effet, pour ces participant.e.s, elle repose à la fois sur une déresponsabilisation de certaines personnes blanches du travail à faire pour comprendre et intervenir auprès des personnes racisées, la centration sur la caractéristique de racisation sans prise en compte des autres facettes du vécu (ex. comme femme, parent, employé, etc.) ainsi qu'un amalgame de toutes les personnes racisées comme étant semblables. Ainsi, sans que ce soit la seule explication possible, il est probable que l'histoire du Québec, la création d'un imaginaire collectif de peuple québécois homogène dit « de souche » (Juteau, 2015) et la polarisation présente dans les discours politiques et médiatiques (Lamy et Mathieu, 2021) contribue à ces représentations chez les intervenant.e.s.

Troisièmement, certain.e.s participant.e.s nomment directement des malaises chez les intervenant.e.s à parler, notamment, de racisme et de religion. Selon iels, cet inconfort proviendrait du passé du Québec et du contexte politique actuel. Plusieurs nomment d'ailleurs la non-reconnaissance du racisme systémique⁴ par le premier ministre (LDL, 2020d et 2020d) comme pouvant contribuer à légitimer l'inaction de certain.e.s personnes. Bref, plusieurs représentations de l'interculturel qui ressortent des propos des participant.e.s sont teintées par le contexte du Québec :

- L'interculturel s'oppose au multiculturel;

⁴ Le racisme systémique peut être défini comme « une production sociale d'une inégalité fondée sur la race dans les décisions dont les gens font l'objet et les traitements qui leur sont dispensés. L'inégalité raciale est le résultat de l'organisation de la vie économique, culturelle et politique d'une société. Elle est le résultat de la combinaison de ce qui suit : la construction sociale des races comme réelles, différentes et inégales (racialisation); les normes, les processus et la prestation des services utilisés par un système social (structure); les actions et les décisions des gens qui travaillent pour les systèmes sociaux (personnel). » (Ville de Montréal, 2019c, p. 7)

- L’interculturel est associé aux personnes racisées;
- L’interculturel est la responsabilité des personnes racisées;
- L’interculturel est entre les *Québécois.e.s* (blanc.he.s) et les personnes racisées (non pas entre les *Québécois.e.s* blanc.he.s ou entre les personnes racisées).

Ces représentations concordent d’ailleurs avec la littérature, par exemple sur les tensions entre l’interculturalisme et le multiculturalisme dans les débats (Lamy et Mathieu, 2021; Rocher et White, 2014; White, 2014). D’autres abordent la polarisation entre les *Québécois.e.s* blanc.he.s et racisées ou une fracture entre Montréal et les régions (Emongo et White, 2014). De plus, le malaise entourant la religion trouve son écho, tant dans la littérature scientifique (Mager et Cantier, 2010; Noreau, 2015; Richard, 2009) que dans les débats publics (MIDI, 2014; Gratton, 2009; Gelper, 2020). Par ailleurs, nombre d’individus considèrent que la non-reconnaissance du racisme systémique par le gouvernement a des conséquences sur la société et la population (Leclair et Potvin, 2020; LDL, 2020d).

Enfin, il ressort donc de cette première partie que les représentations de l’interculturel des intervenant.e.s peuvent être teintées par le contexte du Québec, tant les déclinaisons de sens du vocabulaire que les débats publics.

1.14.2 Pas une approche, mais des familles d’approches interculturelles

Telle que présenté précédemment, l’ensemble des participant.e.s considèrent qu’il existe plusieurs approches interculturelles, ce qui va de pair avec la littérature (Montgomery et Agbobli, 2017; Rachédi et Taïbi, 2019). Néanmoins, plutôt que d’expliquer leur opinion par des références à des formations, des textes ou des objectifs d’intervention distincts, la majorité des participant.e.s évoquent des distinctions basées sur l’individualité des intervenant.e.s ou les expériences vécues. D’abord, cela

concorde avec l'une des prémisses de cette recherche qui considère l'approche interculturelle de Cohen-Emerique (1993) comme étant majoritaire dans les représentations des intervenant.e.s. Dans cette approche, c'est la subjectivité des acteur.trice.s en présence qui crée l'intervention. Comme les intervenant.e.s et les individus auprès desquels iels interviennent sont distincts, les approches seraient donc multiples, tout comme les pratiques qui y sont associées. Pourtant, malgré la diversité des participant.e.s de la recherche, en nombre d'années d'expérience, en type d'organisme et en positionnalité, plusieurs discours et pratiques sont semblables. Celles-ci peuvent être classifiées en trois familles d'approches interculturelles telles que le font Montgomery et Agbobli (2017) : culturaliste, subjectiviste et critique.

En premier lieu, pour quelques participant.e.s, les propos et les pratiques peuvent être associés à une approche interculturelle culturaliste. Ceux-ci se concentrent sur la culture en omettant ou considérant moins les autres aspects de l'identité. Iels se basent sur la culture pour expliquer certains comportements (« C'est dans sa culture »), considèrent les formations interculturelles comme permettant d'identifier les cultures à partir d'images (« D'où vient ce décor d'intérieur ? C'est indien ! »), et adaptent leurs pratiques basées sur des traits généraux associés à des cultures.

Par exemple, je sais que les Asiatiques n'aiment pas les câlins, tu viens, tu le colles, c'est moins ça, mais avec les Haïtiens, les Québécois, les Africains, on va se faire deux bises et on va se serrer. (Stella)

Enfin, certain.e.s participant.e.s constatent un engouement pour les cultures essentialisées : « Il y a des personnes qui viennent : "Ah moi, j'aime ça les autres cultures ! J'aime ça qui vient d'Haïti ! J'aime beaucoup leurs danses !" » (Zoé).

En second lieu, chez la majorité des participant.e.s, l'approche interculturelle subjectiviste ressort dans les discours et les expériences partagées. Par exemple, les caractéristiques de l'approche de Cohen-Emerique, présentée dans le cadre conceptuel,

sont nommées à maintes reprises, tant le « choc interculturel », le « cadre de référence », que les étapes de décentration, d'ouverture et de négociation.

C'est de prendre un pas de recul. Premièrement, être capable de se reconnaître dans qui est-ce qu'on est comme être culturé. Donc, c'est quoi, notre propre culture, nos propres référents, comment ça teinte notre manière de percevoir le monde ? Après ça, reconnaître le positionnement de l'autre personne, particulièrement en s'intéressant à cette personne – là, en lui posant des questions, en ne tenant pas nécessairement pour acquis ce qu'elle peut porter en termes de culture, en la laissant se définir par elle-même. Puis après ça, c'est de faire dialoguer les deux. (Emmanuelle)

S'inscrivant dans cette famille d'approche, l'approche interculturelle qu'iels partagent est basée sur l'accueil, l'écoute et l'adaptation des intervenant.e.s. Ceux-ci doivent « essayer de comprendre un univers qui n'est pas nécessairement le [leur] » et adapter leurs pratiques. L'attention est mise sur l'intervenant.e et son savoir-être ainsi que sur le sentiment des personnes qui doivent se sentir « compris dans [leur] intégralité » (Emmanuelle).

En troisième lieu, pour quelques participant.e.s, les représentations de l'approche interculturelle véhiculées à travers les mots et les pratiques peuvent être associées à la famille d'approche interculturelle critique. Ces participant.e.s considèrent l'approche interculturelle comme étant transversale dans les pratiques individuelles et collectives. Iels prennent en compte les violences systémiques dans l'intervention de même que le contexte social et s'ancrent dans plusieurs autres approches telles que décoloniale, antiraciste ou intersectionnelle.

Nous, comment on définit l'approche interculturelle, c'est ce que j'avais dit sur l'antioppression, sur le fait de partir à la racine du problème. Nous, c'est comme ça qu'on définit l'approche. C'est d'agir tout le temps en ayant ça en tête. Quand on anime un atelier, quand on prépare, ce n'est pas seulement de faire un atelier avec des gens de différentes cultures, mais c'est d'avoir en tête qui on est, en tant qu'animatrice, d'où on vient. Les

personnes qui sont autour de nous, de vraiment faire attention à ces rapports inégaux qui existent entre le groupe qui est devant soi, puis quand on introduit des concepts, de toujours avoir en tête aussi, cet aspect-là d'inégalité entre les peuples, puis d'histoire. (Zoé)

Par ailleurs, malgré la prépondérance de la famille d'approche subjectiviste dans les discussions, la majorité des participant.e.s de la recherche ont des propos qui peuvent correspondre tantôt à l'une des familles et tantôt à une autre. Par exemple, même si l'un.e des participante.s nomment à maintes reprises se situer dans les approches critiques et vouloir prendre en considération les systèmes d'oppressions, les exemples donnés le.la situe plutôt dans la famille d'approche subjectiviste. Ainsi, cette classification des représentations et applications de l'approche interculturelle des participant.e.s en trois familles d'approche permet de faire plusieurs constats :

1. Les approches interculturelles sont bel et bien multiples. Néanmoins, cette multiplicité ne repose pas sur des différences individuelles ou des expériences, mais plutôt sur les cibles d'intervention : la culture, l'interaction ou la racine de l'oppression;
2. La famille d'approche subjectiviste est majoritaire chez les intervenant.e.s rencontré.e.s;
3. Les discours et les pratiques des intervenant.e.s peuvent se situer ou naviguer dans plus d'une famille d'approche interculturelle, selon le contexte;
4. Les intervenant.e.s peuvent avoir des propos qui les situent dans une famille d'approche interculturelle sans en être conscient.e.s ou en pensant être situé.e.s dans une autre.

En conclusion, bien que l'interculturel provient d'un organisme communautaire pour être ensuite diffusé dans les discours publics (Gratton, 2014) et dans les programmes de formation en travail social (Legault, 2000; Rachédi et Taïbi, 2019), les données recueillies laissent percevoir comment le terme est « redescendu » sur le terrain. En effet, si la majorité des participant.e.s ont des représentations de l'approche interculturelle associée à celle de Cohen-Emerique (1993), iels partagent également des représentations de l'interculturel qui sont teintées par le contexte historique, politique

et médiatique du Québec. De ce fait, on peut se questionner sur les possibilités des approches qui utilisent un terme (interculturel) aux sens aussi multiples et polarisants.

Je pense que cette approche a besoin d'être critiquée. Elle a besoin d'être repensée et elle a besoin d'être renommée. Peut-être que dans quelques années, on n'appellera pas ça comme ça. Peut-être que ça aura un autre nom. Ce que je trouve problématique, surtout dans un contexte comme ça, ça crée vraiment une scission entre les gens. On reste toujours dans « les autres et nous », donc c'est ce qui est dérangent. Je pense qu'elle a besoin d'être repensée, d'être critiquée, peut-être qu'elle aura un autre nom. (Sade)

De plus, puisque l'approche de Cohen-Emerique a été maintes fois critiquée depuis sa création (Montgomery et Agbobli, 2017; Rachédi et Taïbi, 2019), on doit s'intéresser à savoir pourquoi elle est encore majoritaire dans les formations (Pouliot et *al.*, 2015). Selon certain.e.s participant.e.s, ce serait parce qu'elle est « moins confrontante » et qu'elle adresse moins la racine du problème qu'elle est enseignée aujourd'hui. Néanmoins, puisque ce n'était pas l'objet de cette étude exploratoire, la question sera à approfondir dans des recherches futures. Dans le cas de celle-ci, les résultats révèlent certaines représentations de l'approche interculturelle des intervenant.e.s et permettent de poser un regard critique sur les pratiques qui y sont liées.

1.15 Les applications de l'approche interculturelle : quelles postures de l'intervenant.e ?

Dans la littérature, il existe plusieurs postures que peuvent prendre les intervenant.e.s vis-à-vis des gens auprès desquels iels travaillent, qui influencent leurs pratiques ou permettent de les justifier. Selon Karsz (2004), les intervenant.e.s peuvent s'ancrer dans les archétypes de « charité », de « prise en charge » ou de « prise en compte ». Dans la même logique, pour Le Bossé (2016), iels peuvent être « sauveur », « policier » ou

« passeur ». Concernant l'interculturel spécifiquement, Rhéaume propose une catégorisation basée sur « l'importance relative de l'ethnoculturalité » (2017, p. 79) chez les intervenant.e.s. Ceux-ci peuvent donc se situer dans un continuum entre les postures : « a-culturelle », « intégration adaptatrice » et « interculturalité ».

Dans le cadre de cette recherche, les participant.e.s ont été invité.e.s à partager les applications, qu'ils perçoivent ou mettent en place, de l'approche interculturelle. Durant l'analyse thématique, cette partie de la collecte de données a été classée par rapport à « qui » peut avoir une approche interculturelle, « auprès de qui » on l'utilise, « comment », « quand » et « pourquoi ».

En ce qui concerne le « qui » peut avoir une approche interculturelle, l'ensemble des participant.e.s considèrent que tout le monde peut en avoir une, peu importe leur positionnalité. Néanmoins, la moitié des participant.e.s constatent que « ceux qui “ont le savoir lié à l'interculturel” sont souvent des personnes blanches », notamment dans les écrits sur l'interculturel et dans les formations. De surcroît, plusieurs participant.e.s constatent que, dans le quotidien, la responsabilité de l'interculturel est placée sur les intervenant.e.s racisées dans les organismes communautaires, voire aux organismes spécialisés autour de l'immigration plutôt qu'à celles qui œuvrent dans d'autres domaines. Ainsi, il semble donc qu'il existe un rapport de pouvoir inégal entre les individus autour de l'interculturel. Certain.e.s ont une charge mentale, voire une charge raciale (Mérentié, 2019), un travail invisible à porter l'interculturel au quotidien, qu'ils le veulent ou non. D'autres ont plutôt une reconnaissance symbolique, ou financière, pour le faire. On retrouve d'ailleurs ce phénomène dans la littérature sur le travail invisible, autant dans les universités que dans les organisations (Ahmed, 2012; Social Sciences Feminist Network Research Interest Group, 2017). Dans certains milieux, ce travail invisible est porté par les femmes, par rapport aux hommes, dans d'autres, par les personnes racisées par rapport aux personnes blanches et, souvent, par

les femmes racisées. Cela correspond également à l'un des obstacles illustrés par le Centre des organismes communautaires dans la figure 1 (Annexe A) sur le vécu des femmes racisées dans les organismes. En somme, autant les propos des participant.e.s que la littérature justifient l'importance de prendre en compte les rapports de pouvoir entre les individus qui œuvrent à mettre en place une approche interculturelle.

Pour ce qui est du « auprès de qui », la majorité des participant.e.s nomment que l'approche interculturelle peut être utilisée auprès de tout le monde. Pour certain.e.s, il s'agit du même travail de décentration, associée à l'approche interculturelle, pour travailler avec toutes les personnes qui ont des points de vue différents de soi, par exemple des personnes utilisatrices de drogues, des personnes de différentes classes sociales, etc. Toutefois, d'autres nomment que l'approche s'adresse à tout le monde, mais donne seulement des exemples auprès de personnes racisées ou migrantes, ce qui contribue à l'hypothèse que les intervenant.e.s peuvent parfois ne pas être conscient.e.s de leurs représentations. Plusieurs des participant.e.s partagent d'ailleurs que l'approche interculturelle qu'ils voient ou utilisent concerne spécifiquement les personnes racisées ou migrantes. Ainsi, tels que plusieurs participant.e.s l'ont abordé dans leurs entretiens (Chapitre IV), il y a des dangers d'étiquetage de certaines personnes avec l'approche interculturelle et de réification des appartenances culturelles (Gallant, 2008), voire d'une opposition entre un « nous » et un « eux » (Juteau, 2015).

Au sujet du « quand », « comment » et « pourquoi », trois postures se dégagent des propos des participant.e.s vis-à-vis de l'application d'une approche interculturelle en intervention, qui peuvent être classées en tant qu'approche interculturelle : performative, adaptative et transformative.

D'abord, l'approche interculturelle performative vise à donner l'impression de faire quelque chose, sans que ce soit fait. Ce peut être en disant utiliser une approche

interculturelle, en créant des postes d'intervenant.e.s interculturel.le.s ou des comités interculturels sans réellement donner les outils, l'espace ou le pouvoir pour le faire réellement. Les intervenant.e.s qui ont une approche interculturelle performative s'en servent pour bien paraître dans des milieux où il serait mal vu de ne pas en avoir une ou pour rendre les gens heureux de penser qu'ils agissent. Pour certain.e.s, iels se confortent dans le fait de dire qu'ils ont une approche, considèrent que ça fait d'eux « un bon humain » ou « un allié ». De plus, iels peuvent se servir des mots de l'approche interculturelle pour aller chercher du financement, de la reconnaissance sociale ou de la légitimité. Bref, iels se servent de l'approche interculturelle quand cela peut servir à améliorer leur image personnelle ou organisationnelle.

Ensuite, l'approche interculturelle adaptative a pour objectif d'aider des individus, de régler un problème ou de réparer un tort. Les intervenant.e.s qui adoptent cette posture souhaitent *valoriser les immigrant.e.s*. Iels cherchent à comprendre l'*Autre*, font preuve d'ouverture et considèrent que l'approche interculturelle permet de « célébrer la diversité ». Iels veulent que tout le monde se sente bien dans leurs organismes, sont sensibles aux ressentis et vont adapter *culturellement* leurs pratiques en fonction de leurs perceptions des personnes auprès desquelles iels interviennent. Iels veulent aider, sauver, l'*Autre*, ont parfois « l'impression d'être mère Thérèse [en disant] “ahh, je vais m'occuper des petits, des pauvres petits Arabes et des pauvres petits Noirs” » (Sade). Pour que les personnes migrantes aient des chances égales, iels œuvrent pour leur intégration dans l'organisme et la société. De plus, les intervenant.e.s avec cette posture considèrent que l'approche interculturelle leur permet de naviguer dans des situations où iels ne savent pas comment agir, se sentent impuissant.e.s ou sont inconfortables. Enfin, les intervenant.e.s qui ont une approche interculturelle adaptative s'en servent ponctuellement, selon le besoin qu'ils ressentent ou perçoivent.

Puis, l'approche interculturelle transformative œuvre à diminuer les oppressions, les injustices ou les inégalités systémiques présentes dans la société et dans les organismes communautaires. Les intervenant.e.s qui s'ancrent dans cette posture souhaitent déconstruire leurs biais, donc comprendre leurs sources et leurs conséquences possibles afin de les diminuer, et reconnaître leurs privilèges. Iels veulent diminuer les obstacles à la participation, transformer leurs pratiques, voire leurs structures organisationnelles de manière à prendre en compte les rapports de pouvoir, et acceptent de vivre des malaises dans ce processus. Iels visent à assurer une représentativité de la population dans les différentes instances de leurs organisations, comme dans les formations ou les cursus scolaires. Iels adaptent leurs pratiques de l'idéation, au déroulement, à l'évaluation de manière à permettre la pleine participation de tous.tes. Leur approche interculturelle est transversale, ainsi iels l'ont toujours en tête.

Enfin, bien que les propos des participant.e.s de la recherche ont permis d'élaborer cette typologie en trois postures (annexe I), ceux-ci ne s'inscrivent pas nécessairement dans une seule posture. Une participante est complètement dans la posture transformative, alors que plusieurs chevauchent les approches adaptative et transformative. Plusieurs ont une posture adaptative, dont certain.e.s frôlent également la posture performative. Si aucun des participant.e.s de la recherche ne se situe complètement dans la posture performative, la majorité des participant.e.s témoignent néanmoins de pratiques qui justifient sa création dans la typologie. À partir des inconvénients nommés par les participant.e.s, des conséquences possibles à chaque posture ont été ajoutées.

1.16 Vers la confrontation du malaise : un levier pour une approche interculturelle antioppressive et transversale

1.16.1 Le malaise dans la littérature et dans les données recueillies

Selon plusieurs auteur.trice.s., un malaise est associé avec le terme « interculturel » (Rocher et White, 2014; White, Emongo et Hsab, 2017) et autour du choc culturel (De la Sablonnière, 2007; Siche, 2016). Un inconfort ressort également de la collecte de données, qu'il soit ressenti ou constaté par les participant.e.s.

Si le malaise peut provenir du dépaysement vécu par une personne nouvellement arrivée dans le pays d'accueil (El-Hage, 2018) ou être causé par la *différence* de la personne migrante (CERDA et CIUSS du Centre-Ouest-de-l'île-de-Montréal, 2019), il peut être également lié à un manque de connaissance sur « la culture du groupe dans lequel on catégorise l'autre » (Auger, 2005, p. 150). Chez les participant.e.s de la recherche, le malaise est souvent lié à l'intervention avec certaines populations ou à certains thèmes porteurs d'inconfort.

J'ai l'impression que où les gens ressentent le plus d'inconfort et les gens vont le plus aller chercher de l'aide, c'est par rapport aux communautés musulmanes. (Lola)

C'est quand même quelque chose de vivre ce malaise-là de parler de religion, ou même d'intervenir sur une personne qui a des croyances. Wo ! On me les envoyait parfois : « Va voir celle en [*Organisme dont le nom réfère à la religion*], elle sera plus capable de discuter avec toi. » Un gros malaise. (Yefer)

De plus, certain.e.s participant.e.s abordent un malaise vis-à-vis du mot « interculturel », des termes employés par les intervenant.e.s, par exemple « gestion de la diversité » ou par les pratiques qui sont considérées comme étant associées à

l'approche interculturelle. D'autres mentionnent une difficulté à choisir leurs mots et une peur de mal exprimer leurs idées ou de recevoir des contrecoups s'ils le font.

De plus, même s'il existe des outils visant à adresser certains inconforts, dont l'approche interculturelle de Cohen-Emerique (1993), force est de constater que ce n'est pas suffisant sur le terrain. En effet, bien qu'à l'étape de la décentration, l'intervenant.e avec une approche interculturelle doit prendre conscience de son malaise (Bationo et *al.*, 2018) pour s'ouvrir au cadre de référence de *l'Autre* et intervenir, ce n'est pas ce que constatent les participant.e.s de la recherche.

Au contraire, ils nomment que le malaise peut se manifester par de l'évitement, des silences et des regards détournés. Selon certain.e.s participant.e.s, l'inconfort peut également mener à éviter d'inviter certain.e.s membres de l'équipe à des rencontres pour ne pas qu'ils créent des malaises en manifestant leurs émotions. Pourtant, plusieurs participant.e.s nomment avoir vécu ou constaté des sentiments de colère, de peur, de culpabilité et de nervosité en lien avec ce malaise. Il semble donc que les réactions possibles vis-à-vis du malaise peuvent varier, certaines personnes pouvant exprimer leur malaise alors que d'autres doivent le cacher.

Je pense que [se décentrer] dérange plus un groupe, qui est le groupe dominant. Je pense que c'est inconfortable. Mais c'est très libérateur une fois que tu passes l'étape de l'inconfort, il y a plusieurs autres étapes, tu sais. Il y a l'étape d'inconfort, il y a l'étape où tu te fâches. Tu sais, quand tu es inconfortable, tu te fâches, tu as une réaction de plus vouloir être dans une situation inconfortable, ça fait que tu peux te fâcher, tu peux réagir très fortement. (Zoé)

L'approche interculturelle, c'est comme si je me suis rendu compte que j'ai toujours navigué dans un monde blanc. Et j'ai toujours essayé de me faufiler là-dedans, sans nécessairement être capable d'être 100 % moi-même, toujours en essayant de camoufler certains inconforts, toujours en essayant d'accommoder. Pis, quand j'ai arrêté de faire ça, en même temps, ça m'a fait du bien et, en même temps, ce n'était pas nécessairement bien

vu. Ce n'était pas nécessairement un point de vue qui était accueilli à bras ouvert. (Lola)

Cela concorde d'ailleurs à la littérature sur le malaise :

En prenant conscience des inégalités perpétuées par son groupe au sein de la société, un individu pourra éprouver un sentiment d'impuissance ou de culpabilité face à une personne défavorisée et réagir par des relations de surcompensation (en cherchant à « aider » l'autre) ou en projetant la responsabilité de son malaise sur cette personne. (Auger, 2005, p. 148)

Ainsi, la littérature comme les données recueillies justifient une attention plus particulière au malaise entourant l'interculturel en intervention et le besoin d'« explorer ce malaise, ce doute, pis ce *white fragility* » (Lucie).

1.16.2 Politiser le malaise comme perspective pour une approche interculturelle antioppressive et transversale

Près de 30 ans après la publication de l'approche interculturelle de Cohen-Emerique (1993), les participant.e.s de cette recherche témoignent toujours de malaises, à la fois en lien avec l'approche interculturelle ou l'intervention en contexte interculturel. À l'instar du quatrième temps de l'interculturalisme que dépeignent Lamy et Mathieu (2021), plusieurs des intervenant.e.s rencontré.e.s considèrent que l'approche interculturelle est politique et polarisante. Que ce soit dans les mots utilisés pour décrire l'intervention ou les individus en présence, l'(in)action des intervenant.e.s ou des organismes communautaires selon leur sentiment de confort vis-à-vis d'un sujet ou d'une situation, ainsi que la composition des équipes de travail, des conseils d'administration et des programmes de formation, iels considèrent qu'il s'agit de choix politiques, qu'ils soient faits de manière consciente ou non. Ainsi, lorsqu'invité.e.s à

nommer des perspectives pour l'intervention en contexte interculturel, plusieurs des participant.e.s ont proposés des changements systémiques, tels que valoriser différents types de savoir lors de l'embauche et dans les cursus scolaires, assurer une représentativité de la population à tous les niveaux (dans les organismes, les universités, les gouvernements, etc.) et reconnaître le racisme systémique de manière sociétale.

En effet, pour plusieurs des participant.e.s, il faut « voir que la personne n'agit pas nécessairement juste comme individu là-dedans, mais qu'elle s'inscrit dans un système plus grand » (Emmanuelle). Ainsi, une approche interculturelle doit être transversale.

L'institutionnel, il faut qu'il ait une approche interculturelle, les institutions. L'arrondissement. Faut qu'on trouve ça partout, pas juste des intervenants. N'importe quel gestionnaire, décideur, il faut qu'il l'ait, cette approche interculturelle. (Mnma)

De plus, « il faut qu'il y ait un travail qui soit fait au niveau institutionnel et ça veut dire aussi que c'est un enjeu spécifique, c'est un enjeu systémique, c'est un enjeu de pouvoir réel » (Yefer). Ainsi, il s'agit à la fois d'avoir le pouvoir de mettre en place une approche interculturelle transversale, mais également le support et les ressources pour le faire. « Il faut une volonté politique et un soutien politique, financier et autres pour que ça puisse changer » (Sade). Néanmoins, pour se faire,

Il faut regarder c'est quoi les rapports sociaux dans la société présentement puis les rapports inégaux qu'il y a. Ça fait que c'est sûr que le groupe dominant va avoir une décentration plus importante à faire parce qu'il profite de la situation. Puis c'est plus difficile quand tu as un gain, même si collectivement et non pas individuellement, tu peux vivre des situations difficiles, mais collectivement, quand tu profites des effets d'un système comme il y a présentement face au racisme, tu as encore plus besoin de prendre un grand pas de recul pour ne pas que le fait que tu en profites aille se répercuter dans cette inter-culture qui se passe dans ce rapport interculturel-là. (Zoé)

Ainsi, une approche interculturelle doit être antioppressive de manière à réellement prendre en considération et à agir sur les rapports de pouvoir qui existent au Québec, dans les organismes communautaires et en intervention (voir le chapitre I et II).

Si certain.e.s auteur.trice.s abordent des approches antioppressives en travail social (Caron *et al.*, 2020; Ou Jin Lee *et al.*, 2017; Pullen Sansfaçon et Boucher-Guèvremont, 2017) et que Montgomery et Agbobli (2017) répertorient l'anti-oppression comme faisant partie des approches interculturelles critiques, les résultats de cette recherche permettent de constater la pertinence d'une approche interculturelle antioppressive et transversale. En effet, les participant.e.s constatent plusieurs conséquences de « l'approche interculturelle » qu'ils observent actuellement dans les organismes communautaires (voir section 4.3.2.3). De plus, la collecte de données témoigne des croisements entre l'interculturalisme et l'approche interculturelle (voir section 5.1.1), ce qui renforce l'hypothèse que les intervenant.e.s, en utilisant une approche interculturelle, peuvent contribuer à des violences vécues par les personnes racisées au Québec. Ainsi, puisque les applications de l'approche interculturelle peuvent maintenir des rapports de pouvoir inégaux ou les transformer, il apparaît nécessaire de mettre en place une approche interculturelle antioppressive et transversale pour les adresser.

S'il faut de plus amples recherches afin de développer une telle approche adaptée au contexte du Québec, certaines pistes ressortent de la collecte de données en lien avec le malaise nommé ou ressenti par les participant.e.s. Premièrement, puisque les malaises vécus par les intervenant.e.s peuvent être influencés par ceux présents au Québec, il importe de s'y intéresser dans une perspective générale et critique. Concrètement, cela peut signifier, comme intervenant.e, de chercher à identifier la provenance de son inconfort et de la replacer dans un contexte systémique, par exemple en se questionnant sur « qui, dans une situation semblable, ressentirait également un malaise ? » et « qui, dans une situation semblable, serait confortable ? ».

Cela peut signifier également d'accepter d'être dans une position d'inconfort : « de tolérer ces malaises en moi, de tolérer ces doutes en moi pis de ne pas savoir » (Lucie), que ce soit un malaise lié à un manque de connaissance ou à une critique reçue.

Deuxièmement, cela peut signifier, comme organisme communautaire, de créer les conditions pour permettre de discuter et de confronter les malaises. Que ce soit dans les rencontres d'équipe ou dans des formations, cela peut se faire en permettant aux intervenant.e.s de manifester leur incertitude et d'être accompagné.e.s dans un processus réflexif. Cela peut signifier également de chercher à créer des climats où il est possible de faire des critiques sans avoir de conséquences et sans que cela ne mette en danger l'accès aux services ou le maintien en emploi.

Enfin, cela peut signifier de nommer les non-dits malgré l'inconfort que cela peut créer. Ainsi, pour atteindre une approche interculturelle antioppressive et transversale, il faut à la fois politiser le malaise et le confronter collectivement.

1.17 Synthèse du chapitre V

En somme, ce chapitre de discussion et d'analyse a permis à la fois de confronter et faire dialoguer les résultats de notre recherche avec la littérature ainsi que de proposer des pistes pour une approche interculturelle antioppressive et transversale. La question initiale a été répondu et les objectifs de documenter les applications et les représentations de l'approche interculturelle du point de vue des intervenant.e.s de Montréal sont atteints. Certain.e.s des représentations et applications de l'approche interculturelle ont été exposées aux écrits de manière à poser un regard critique et ont fait ressortir le besoin d'une approche interculturelle antioppressive et transversale.

CONCLUSION

Dans le premier chapitre, j'ai présenté l'évolution de l'interculturel au Québec afin d'exposer les impacts de sa construction sur la population, particulièrement à Montréal. Puis, après avoir brossé le portrait du milieu communautaire québécois, j'ai défini ma question de recherche : *comment les intervenant.e.s des organismes communautaires montréalais appliquent-iels l'approche interculturelle et quelles en sont les représentations sous-jacentes ?* Dans le second chapitre, j'ai exposé mon cadre conceptuel, de l'interculturel à l'approche interculturelle, que l'on retrouve aujourd'hui. J'ai ensuite présenté la théorie des représentations sociales afin de chercher à mettre en lumière les représentations de l'approche interculturelle des intervenant.e.s des organismes communautaires. Pour ce faire, dans le troisième chapitre, j'ai expliqué la méthodologie qualitative utilisée ainsi que les méthodes de collecte de données, c'est-à-dire deux entretiens de groupe et à huit entretiens individuels avec quinze intervenant.e.s d'organismes communautaires de Montréal. Grâce à l'analyse inductive des données recueillies, dans le chapitre quatre, j'ai pu faire ressortir certaines des représentations et des applications de l'approche interculturelle. Je les ai ensuite confrontées à la littérature dans le chapitre cinq. Entre autres résultats, j'ai pu faire ressortir l'existence de croisements entre les différents sens de l'interculturel, qui peuvent avoir des conséquences directes sur l'intervention. Puis, j'ai proposé une typologie des postures des intervenant.e.s qui se réfèrent à l'interculturel ainsi que mis de l'avant le besoin d'une approche interculturelle antioppressive et transversale. Si plusieurs pistes d'analyse et de pratiques découlant des résultats ont pu être proposées, il me faut maintenant faire quelques constats plus généraux en lien avec les organismes communautaires et ma posture comme chercheuse.

Bien que ma posture féministe était présente bien avant cette recherche et considérée dans la méthodologie, je constate m'être radicalisée durant la démarche. En effet, j'ai

non seulement assisté à des émotions difficiles et des témoignages de violences qui me font ressentir une urgence de changer les pratiques autour de l'interculturel dans les organismes communautaires, mais j'ai également mieux compris l'importance de comprendre les fondements systémiques des enjeux abordés. Si les conditions de précarité des organismes peuvent avoir des impacts sur notre capacité à prendre le temps de bien faire nos actions, elles peuvent également être une « excuse » pour ne pas nous attarder aux enjeux que nous ne voulons pas voir et ne pas adresser les situations qui pourtant existent depuis longtemps. Ainsi, sous prétexte qu'« on fait ce qu'on peut », nous pouvons finalement contribuer à reproduire des violences que nous prétendons vouloir adresser, comme c'est le cas avec l'approche interculturelle.

Pour répondre au titre du mémoire « pour qui l'approche interculturelle aujourd'hui ? », il semble que les résultats varient selon l'approche interculturelle utilisée et, surtout, la posture des intervenant.e.s qui s'y réfèrent. Lorsqu'une approche interculturelle est utilisée avec une posture performative ou adaptative, elle a le potentiel, d'une part, de servir à la personne qui l'utilise et, d'autre part, de maintenir les rapports de pouvoir inégalitaires. Par exemple, selon le contexte, l'approche interculturelle peut bénéficier aux personnes blanches, notamment à celles qui la théorisent ou qui disent l'appliquer, sans nécessairement servir aux personnes racisées, souvent *associées* à l'interculturel, voire en reproduisant des violences à leur égard.

De ce fait, si les intervenant.e.s des organismes communautaires veulent contribuer à un changement social, il semble nécessaire d'avoir la possibilité de critiquer les rapports de pouvoir, internes et externes, sans risque pour les services reçus, l'emploi occupé ou le financement obtenu. Pourtant, avec l'obligation de répondre aux exigences des bailleurs de fonds, notre capacité à prendre parole et à contester l'ordre établi peut être limitée, encore plus dans un contexte de libéralisme. De plus, il est possible que, comme intervenant.e.s, nous soyons « fatigué.e.s » d'être en

confrontation, voire « confortable » dans notre rôle actuel puisqu'il nous permet tout de même, pour certaines personnes, d'avoir un pouvoir dans notre milieu. Dès lors, nous pouvons avoir des réactions défensives lorsque ce pouvoir – ce privilège – est questionné.

Par conséquent, il importe de réfléchir et de mesurer les impacts de nos (in)actions, à la fois dans nos pratiques, dans nos structures et dans nos recherches. En effet, tant à travers les mots que l'on utilise, les éléments que l'on ignore ou les enjeux que l'on cache, nous contribuons à maintenir certains rapports de pouvoir. Parmi les pistes qui peuvent être envisagées, nous pouvons créer un espace pour réfléchir à nos décisions, plutôt que de les tenir pour acquises ou reproduire ce qui « a toujours été fait ». En effet, que l'on soit conscient.e ou non des enjeux sous-jacents, autant comme intervenant.e que comme chercheur.se ou comme résident.e du Québec, nous sommes responsables des conséquences de nos actions et de nos choix. Ainsi, nous devons être à même de recevoir des critiques, malgré l'inconfort, pour nous améliorer et contribuer au changement que l'on souhaite voir se concrétiser.

Au niveau de la recherche, cette étude exploratoire permet à de nouvelles questions de survenir. Par exemple, à l'instar de certain.e.s des participant.e.s de cette recherche, il est possible de se questionner à savoir si certaines des pratiques enseignées ou appliquées en travail social sont choisies parce qu'elles maintiennent les rapports de pouvoir établis. En ce qui concerne la méthodologie, cette recherche confirme l'importance de se situer puisque la positionnalité des chercheur.euse.s peut avoir des conséquences sur les données recueillies, et ce, même s'ils tentent de les réduire. Ainsi, il semble pertinent de préciser la positionnalité que l'on occupe, comme chercheur.se, auprès des personnes intéressées à participer à la recherche, puis dans la rédaction des résultats afin que ceux-ci soient plus transparents et plus rigoureux.

Enfin, cette recherche réaffirme l'influence du contexte social sur les dynamiques et les pratiques des organismes communautaires. De ce fait, elle contribue à justifier le besoin de ressources pour que les organismes communautaires puissent remettre en question leurs actions de manière à considérer les impacts des enjeux systémiques sur celles-ci. Ainsi, autant pour améliorer les conditions de travail que les pratiques qui sont mises en place, cette recherche recommande aux politiques et aux gouvernements d'augmenter le financement des organismes communautaires.

ANNEXE A

CERTIFICAT ÉTHIQUE



No. de certificat: 4576
 Certificat émis le: 04-11-2020

CERTIFICAT D'APPROBATION ÉTHIQUE

Le Comité d'éthique de la recherche pour les projets étudiants impliquant des êtres humains (CERPE FSH) a examiné le projet de recherche suivant et le juge conforme aux pratiques habituelles ainsi qu'aux normes établies par la *Politique No 54 sur l'éthique de la recherche avec des êtres humains* (Janvier 2016) de l'UQAM.

Titre du projet:	Pour qui l'approche interculturelle aujourd'hui? Applications et représentations du point de vue des intervenant.e.s
Nom de l'étudiant:	Mélanie EDERER
Programme d'études:	Maîtrise en travail social (concentration études féministes)
Direction de recherche:	Lilyane RACHEDI

Modalités d'application

Toute modification au protocole de recherche en cours de même que tout événement ou renseignement pouvant affecter l'intégrité de la recherche doivent être communiqués rapidement au comité.

La suspension ou la cessation du protocole, temporaire ou définitive, doit être communiquée au comité dans les meilleurs délais.

Le présent certificat est valide pour une durée d'un an à partir de la date d'émission. Au terme de ce délai, un rapport d'avancement de projet doit être soumis au comité, en guise de rapport final si le projet est réalisé en moins d'un an, et en guise de rapport annuel pour le projet se poursuivant sur plus d'une année. Dans ce dernier cas, le rapport annuel permettra au comité de se prononcer sur le renouvellement du certificat d'approbation éthique.

A stylized, wavy handwritten signature in black ink.

Anne-Marie Parisot

Professeure, Département de linguistique

Présidente du CERPÉ FSH

ANNEXE B

FORMULAIRE DE CONSENTEMENT À LA RECHERCHE

Titre du projet de recherche : Pour qui l'approche interculturelle aujourd'hui ?
Étudiante-chercheuse : Mélanie Ederer, maîtrise en travail social, UQAM 438-830-9070. ederer.melanie@courrier.uqam.ca
Direction de recherche : Lilyane Rachédi, École de travail social, UQAM
rachedi.lilyane@uqam.ca

Préambule

Nous vous invitons à participer à un projet de recherche sur les pratiques et les discours des intervenant.e.s des organismes communautaires de Montréal concernant l'approche interculturelle. La participation à ce projet de recherche implique la lecture et la signature d'un formulaire de consentement ainsi que la participation à un groupe de discussion et/ou un entretien individuel semi-dirigé.

Avant d'accepter de participer à ce projet et de signer ce formulaire, il est important de prendre le temps de lire et de bien comprendre les renseignements ci-dessous. Ce formulaire vous explique le but de la recherche, les procédures, les avantages, les risques et les inconvénients de même que les personnes avec qui communiquer au besoin. S'il y a des mots ou des sections que vous ne comprenez pas ou qui ne semblent pas clairs, n'hésitez pas à nous poser toutes les questions que vous jugerez utiles.

Description du projet et de ses objectifs

L'objectif de cette recherche est de documenter les applications et les représentations de l'approche interculturelle du point de vue des intervenant.e.s de Montréal. Elle cherche à savoir comment les intervenant.e.s parlent de l'interculturel, comment iels comprennent l'approche interculturelle et comment celle-ci se transpose sur le terrain.

Cette recherche s'inscrit dans le cadre des études de 2e cycle et est d'une durée d'un an. Pendant celle-ci, de 12 à 18 participant.e.s seront rencontrés lors d'un des deux groupes de discussion et/ou pendant une entrevue individuelle.

Nature de la participation

Votre participation peut se faire de deux manières distinctes.

La première est de participer à un groupe de discussion (de 3 à 5 participant.e.s) d'une durée approximative de deux heures.

La seconde est de participer à une entrevue individuelle d'environ 75 minutes.

Avant ou pendant ces discussions, il vous sera demandé à quel groupe ethnoculturel vous identifiez vous. Puis, la chercheuse vous demandera de partager vos réflexions et vos expériences en lien avec l'approche interculturelle.

Tant pour la discussion de groupe ou pour l'entrevue individuelle, la date ainsi que le lieu de la rencontre — et si elle se fait en personne ou de manière virtuelle) — seront déterminés avec vous. Toutefois, considérant la pandémie de la COVID-19, il se peut que la participation à cette recherche soit uniquement possible virtuellement, vous serez tenu.e informé.e des consignes de sécurité tout au long de votre participation.

Les entretiens de recherche (entrevue ou groupe de discussion) seront enregistrés à des fins de retranscription. Lors de la transcription, les informations permettant de vous identifier seront retirées. Vous pouvez d'ailleurs choisir le pseudonyme qui sera utilisé pour vous anonymiser. Lors de la rédaction du mémoire, de matériel de formation ou d'articles, il se peut que certains extraits des transcriptions soient utilisés, toutefois aucune donnée identificatoire ne sera mentionnée.

Avantages et risques

En participant à cette recherche, vous pourrez contribuer à l'avancement des connaissances sur l'approche interculturelle, mais il n'y a pas à proprement parler d'avantage direct pour vous. La recherche implique que vous discutiez de vos expériences en lien avec l'approche interculturelle, ce qui peut être difficile ou vous faire revivre des émotions. Il sera possible de le mentionner durant l'entrevue si vous le souhaitez. Vous demeurez également libre de ne pas répondre à une question, pour quelque raison que ce soit, ou de vous retirer en tout temps sans avoir à vous justifier. Des ressources d'aide pourront vous être proposées si vous le souhaitez discuter et certaines sont également inscrites ci-dessous. Enfin, il est de la responsabilité de la chercheuse de suspendre ou de mettre fin à l'entrevue si elle estime que votre bien-être est menacé.

Voici quelques références que vous pouvez contacter au besoin :

Centre multi-écoute : 514-736-3604 Tel aide : 514-935-1105

Face à face : 514-934-4546

Centre d'Écoute Le Havre Inc : 514-982-0333

Anonymat et confidentialité

Il est entendu que les renseignements recueillis lors de l'entrevue sont confidentiels et il n'y a que la responsable du projet ainsi que sa directrice de recherche Lilyane Rachédi qui auront accès au contenu de la transcription de l'entrevue. Le matériel de recherche (enregistrements numériques et transcriptions anonymisées) ainsi que votre formulaire de consentement seront conservés séparément dans des fichiers sécurisés par mot de passe ou dans un classeur verrouillé par l'étudiante-chercheuse responsable du projet, et ce pour la durée totale du projet.

Certains extraits de votre entrevue pourraient être publiés dans le mémoire, dans des articles scientifiques ou présentés lors d'activités de recherche. Toutefois, toutes les informations susceptibles de vous identifier, ou d'identifier les personnes incluses dans les propos que vous rapportez ou encore les personnes auxquelles vous faites référence dans ces propos seront ou bien retirées, ou bien modifiées de manière à assurer la confidentialité des données. Les données seront anonymisées dès la transcription des enregistrements. Ainsi, les noms des participant.e.s et des organisations seront remplacés par des pseudonymes ou retirés. Les noms resteront strictement confidentiels et ne seront transmis à aucun individu ou organisme.

Prendre note que, si vous souhaitez recevoir la transcription de votre entrevue individuelle par courriel, il y a un certain risque que d'autres puissent y avoir accès puisque les communications par courriel ne sont pas sécurisées. C'est pourquoi, afin de protéger vos données, seules les transcriptions anonymisées, donc avec les informations d'identification retirées, seront partagées à la demande du ou de la participant.e. Pour les groupes de discussion, l'accès à la transcription ne sera pas possible par respect pour la confidentialité de l'ensemble des participant.e.s.

Participation volontaire et droit de retrait

Votre participation à ce projet est volontaire. Cela signifie que vous acceptez de participer au projet sans aucune contrainte ou pression extérieure. Cela signifie également que vous êtes libre de mettre fin à votre participation en tout temps au cours de cette recherche, sans préjudice de quelque nature que ce soit et sans avoir à vous justifier. Dans ce cas, et à moins d'une directive verbale ou écrite contraire de votre part, les documents, renseignements et données vous concernant seront détruits.

La responsable du projet peut mettre fin à votre participation, sans votre consentement, si elle estime que votre bien-être ou celui des autres participant.e.s est compromis.

Votre accord à participer signifie que vous acceptez que l'entrevue individuelle ou le groupe de discussion auquel vous participez soit enregistré de manière audio. Votre

accord signifie également que vous acceptez que la chercheuse puisse utiliser aux fins de la présente recherche (articles, mémoire, essai ou thèse, conférences et communications scientifiques) les renseignements recueillis à la condition qu'aucune information permettant de vous identifier ne soit divulguée publiquement.

Les formulaires de consentement ainsi que toutes données identificatoires seront détruits après le dépôt final du mémoire de maîtrise. Les données de recherche anonymisées seront détruites 5 ans après le dépôt du mémoire. Les données sont gardées après le dépôt afin de permettre une utilisation secondaire des données avec une piste d'analyse différente, s'il y a lieu, après obtention d'une nouvelle approbation éthique. Si vous ne souhaitez pas qu'il y ait une utilisation secondaire de vos données, vous pouvez le signifier.

Compensation financière

Votre participation à ce projet est offerte gratuitement, sans rémunération. Si vous le souhaitez, un résumé des résultats pourra vous être transmis au terme du projet. À votre demande, vous pouvez également recevoir la transcription anonymisée de votre entrevue individuelle uniquement. Enfin, une courte présentation des résultats de la recherche pourrait être faite dans votre organisme à votre demande. Si c'est le cas, votre participation à la recherche ne sera pas mentionnée.

Des questions sur le projet ou sur vos droits ?

Vous pouvez contacter l'étudiante-chercheuse responsable du projet, Mélanie Ederer, au numéro +1 438-830-9070 pour des questions additionnelles sur le projet. Vous pouvez également contacter la directrice de recherche pour discuter des conditions dans lesquelles se déroule votre participation et/ou de vos droits comme participant.e de recherche.

Le Comité d'éthique de la recherche avec des êtres humains (CERPÉ) a approuvé ce projet et en assure le suivi. Pour toute information ou question ne pouvant être adressé à l'étudiante-chercheuse ou à la directrice de recherche, vous pouvez communiquer avec la personne responsable du comité d'éthique de la recherche pour étudiant.e : le CERPÉ FSH au 514-987-3000 poste 3642 ou par courriel à sergent.julie@uqam.ca.

Remerciements : Votre collaboration est importante à la réalisation de notre projet et l'équipe de recherche tient à vous en remercier.

Consentement du participant : Par la présente, je reconnais avoir lu le présent formulaire de consentement. Je comprends les objectifs du projet et ce que ma participation implique. Je confirme avoir disposé du temps nécessaire pour réfléchir à ma décision de participer. Je reconnais avoir eu la possibilité de poser toutes les questions concernant ma participation et que l'on m'a répondu de manière satisfaisante. Je comprends que je peux me retirer du projet en tout temps, sans pénalité d'aucune forme ni justification à donner.

Je consens volontairement à participer à ce projet de recherche : Oui Non

Je consens volontairement à ce que ma participation soit enregistrée en format audio : Oui Non

Je consens à ce que mes données soient gardées jusqu'à 5 ans après le dépôt du mémoire : Oui Non

S'il y a lieu, je consens à ce que mes données soient utilisées pour une analyse avec un angle différent si elle fait l'objet d'une nouvelle approbation éthique : Oui Non

Si applicable, je désire obtenir une transcription anonymisée de mon entrevue individuelle par courriel : Oui Non

Je désire recevoir le rapport final ainsi qu'un résumé des résultats du projet par courriel : Oui Non

Je désire que la chercheuse me contacte pour discuter de la possibilité d'organiser une présentation des résultats de recherche dans l'organisme où je travaille, sans engagement : Oui Non

Si vous avez répondu oui à l'une des trois dernières questions (concernant la transcription ou les résultats de recherche), par quelle adresse courriel souhaitez-vous être contacté.e ?

Signature :

Date :

Nom (lettres moulées) :

Déclaration de la chercheuse :

Je soussigné déclare avoir expliqué les objectifs, la nature, les avantages, les risques du projet et autre disposition de consentement ; avoir répondu au meilleur de ma connaissance aux questions posées ; avoir clairement indiqué la possibilité de mettre un terme à sa participation à tout moment ; et que je remettrai une copie signée et datée du présent formulaire.

Signature :

Date :

Nom (lettres moulées) :

ANNEXE C

AFFICHE DE RECRUTEMENT

**L'APPROCHE
INTERCULTURELLE
DANS LES
ORGANISMES
COMMUNAUTAIRES
DE MONTRÉAL**

**Vous travaillez dans un organisme communautaire à
Montréal ou y avez travaillé dans les 5 dernières années?
Vous avez au moins 1 année d'expérience
d'intervention?**

Vous êtes invitéEs à participer à une recherche visant à :
Recueillir les points de vue des intervenantEs sur l'approche interculturelle;
Identifier les représentations des intervenantEs sur l'interculturel ; &
Poser un regard critique sur les discours et les pratiques
liées à l'approche interculturelle

**Vos expériences pourraient contribuer à
améliorer les pratiques !**

Deux options de participation sont possible :

<p>L'un des deux groupes de discussion de 3 à 5 personnes d'environ 2h. Vous pouvez choisir le groupe selon votre autoidentification :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Personnes racisées • Personnes blanches 	<p>Lors d'une entrevue individuelle d'environ 1h</p> <p>Prenez note que les modalités (date, lieu, en personne ou virtuelle) seront discutés ensemble & que les échanges seront enregistrées de manière audio.</p>
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

**Pour participer ou plus de plus amples renseignements, veuillez communiquer avec
Mélanie Ederer au 438-830-9070 ou à ederer.melanie@courrier.uqam.ca**

Ce projet de recherche a été examiné et approuvé par le comité d'éthique à la recherche de l'Université
du Québec à Montréal [#4576]. Si vous avez des questions à propos de vos droits comme
participant.e.s à une recherche, vous pouvez consulter le www.ger.ethique.gc.ca.

ANNEXE D

SCHEMA D'ENTRETIEN DE GROUPE

1. Accueil des participant.e.s
2. Présentation et consentement
3. Discussion pour les règles et le climat de groupe
4. Tour de table où chaque personne répond aux questions qui suivent.
 - Quel est votre nom ?
 - Quel est votre genre/les pronoms que vous souhaitez qu'on utilise ?
 - En quoi avez-vous étudié ?
 - En quelques phrases, pouvez-vous parler de vos expériences professionnelles ? (Ex. : depuis quand travaillez-vous dans des organismes communautaires de Montréal, dans quel domaine, etc.)
 - Et, pourquoi avez-vous choisi de participer à ce projet de recherche ? Qu'est-ce qui vous intéresse ?
5. Collecte de données — 60 min
 - 5.1 *Approche interculturelle : définitions et applications*
 - Quand vous pensez à l'approche interculturelle, quels mots vous viennent en tête ?
 - Qu'est-ce que l'interculturel ?
 - Qu'est-ce que l'approche interculturelle ?
 - Quand utilise-t-on l'approche interculturelle ?
 - À quoi sert l'approche interculturelle ?
 - Avec qui utilise-t-on l'approche interculturelle ?
 - Où/quand avez-vous appris sur l'approche interculturelle ? D'où vous viennent vos connaissances ?
 - Comment est-ce que l'approche interculturelle s'applique selon vous ? Dans vos pratiques ?
 - 5.2 *Représentations : Pourquoi ? Pour qui et avec qui ?*
 - En général, que pensez-vous de l'approche interculturelle ?
 - Pensez-vous que tous.te.s les intervenan.te.s peuvent avoir une approche interculturelle ? Pourquoi ?
 - Pensez-vous que le fait d'être blanc.he ou racisé.e a un impact sur l'application de l'approche interculturelle ?
 - *Mise en situation* : Aminata trouve que ce sont surtout des femmes blanches qui travaillent dans les organismes à forte densité d'immigration. Elle critique vivement en déclarant : « ce sont toujours des Blanc.he.s qui s'occupent des Noir.e.s, des

Arabes, des Italien.nes ! Voilà c'est comme ça et ça a toujours été comme ça ! Alors qu'on arrête de me dire que l'interculturel c'est pour tous, non l'interculturel c'est nous ! Quand eux s'occupent de nous ! » Qu'est-ce que vous en pensez ?

- *Mise en situation* : Karen travaille dans un organisme. Elle admet qu'il y a presque uniquement des usager.ère.s blanc.he.s qui fréquentent l'organisme. Quand questionner à savoir pourquoi, Karen s'emporte : « Je sais pas moi pourquoi ! La porte de l'organisme est ouverte à tout le monde, s'il y a juste des Blanc.he.s, ça doit être parce que les autres ne veulent pas venir ! » Qu'est-ce que vous en pensez ?

5.3 *Recommandations pour intervenir en contexte interculturel aujourd'hui*

- Existe-t-il des (d'autres) modèles que vous trouvez pertinents pour intervenir en contexte interculturel ? Lesquels ? Pourquoi ?
- Selon vous, les organismes communautaires et les intervenant.e.s sont-ils bien outillé.e.s pour intervenir en contexte interculturel à Montréal spécifiquement ?
- Enfin, existe-t-il de votre point de vue de pistes d'action ou de recherche qui seraient pertinentes pour bonifier l'approche interculturelle à Montréal ?

6. Conclusion — 20 min

Que retenez-vous de la discussion d'aujourd'hui

ANNEXE E

SCHEMA D'ENTRETIEN INDIVIDUEL

1. Accueil du.de la participant.e
2. Présentation, rappel des objectifs de la recherche et consentement
3. Discussion sur le déroulement
4. Données sociodémographiques — 5 min
 - Quel est votre genre/les pronoms que vous souhaitez qu'on utilise ?
 - Comment est-ce que vous définissez votre identité ? (Par exemple, je me considère être une femme blanche).
 - Pouvez-vous me parler un peu de votre parcours (études, expériences dans le communautaire) ?
 - Pourquoi avez-vous choisi de participer à cette recherche ?
5. Collecte de données — 35 min
 - 5.1 *Approche interculturelle : définitions et applications*
 - Quels sont les trois mots auxquels vous pensez lors qu'on dit approche interculturelle ?
 - Qu'est-ce que l'interculturel selon vous ?
 - Qu'est-ce que l'approche interculturelle selon vous ?
 - Dans un des groupes de discussion, une intervenante a dit : « L'approche interculturelle, c'est quelque chose de très théorique. Pourquoi est-ce qu'il n'y aurait pas plusieurs approches interculturelles ? Moi je ne connais pas deux intervenants qui font la même chose. » Qu'en pensez-vous ?
 - D'ailleurs, où ou comment avez-vous appris sur l'approche interculturelle ? Est-ce que c'est dans vos études, lors de formation, en échangeant dans vos équipes de travail, etc. ?
 - Une autre intervenante parlait des formations et a dit : « J'ai l'impression qu'au Québec, c'est comme s'il y a la culture québécoise blanche pis les autres cultures. Dans l'approche interculturelle, c'est que la culture dominante doit apprendre à *dealer* avec les autres cultures. Se décentrer. Comprendre la culture de l'autre avec un grand A qui est vraiment loin et différent. » Est-ce que ça résonne pour vous ? Pourquoi ?
 - 5.2 *Représentations : Pourquoi ? Pour qui et avec qui ?*
 - En général, que pensez-vous de l'approche interculturelle ?
 - Avez-vous l'impression que votre compréhension ou votre opinion de l'approche interculturelle a changé au cours de votre parcours ? Si oui/non, pourquoi ?
 - Compte tenu de ce que vous avez dit, pensez-vous que cette approche est/reste pertinente ou adaptée dans votre travail ? Pourquoi ?
 - Sur ce sujet, une intervenante du groupe de discussion a dit : « Moi, je trouve que dans certains domaines très très blancs, c'est nécessaire une formation pour leur transmettre d'avoir une lunette interculturelle parce qu'elle n'existe pas du tout sinon. L'approche

interculturelle n'est pas parfaite, mais ça donne une base au moins. » Qu'en pensez-vous ?

- Si l'on parle plus largement des pratiques, concrètement, comment peut se traduire l'approche interculturelle selon vous ?
- Racontez-moi une situation où vous pensez avoir utilisé l'approche interculturelle. C'était avec qui, autour de quel problème, comment la situation s'est déroulée ?
- Est-ce que l'approche interculturelle est davantage adaptée à certaines populations ?
- Qui à la légitimité de pratiquer cette approche-là ?
- Je vous invite à penser à une situation où vous étiez en intervention et où vous avez vécu une tension, un inconfort ou un malaise entre vous et la personne avec laquelle vous étiez, par exemple basé sur des valeurs ou une compréhension différente de la situation. Qu'est-ce qui s'est passé ? Qu'est-ce que vous avez fait ?
- Selon vous, quel est l'équilibre entre les rôles de l'individu versus du systémique dans l'approche interculturelle ?
- Avec toutes vos réponses en tête, quels sont les avantages d'utiliser cette approche, les inconvénients, les angles morts, les défis ?
- Ma recherche se base sur Montréal spécifiquement puisque pour une maîtrise, on doit avoir un échantillon restreint. Toutefois, une intervenante du groupe de discussion constatait : « Je remarque qu'il y a une différence entre les régions et Montréal sur l'approche interculturelle. Je ne sais pas vraiment comment c'est en région, mais dans les formations, je remarque qu'on n'est peut-être pas rendu à la même étape ou a utilisé les mêmes mots. » Est-ce que vous pensez qu'il y a des différences de l'approche interculturelle entre le centre et les régions ?

5.3 Pistes d'avenir

- Selon vous, les organismes communautaires et les intervenant.e.s sont-ils bien outillé.e.s pour intervenir en contexte interculturel à Montréal ? Qu'est-ce qui manque ?
- Existe-t-il de votre point de vue de pistes d'action ou de recherche qui seraient pertinentes pour bonifier l'approche interculturelle à Montréal ?
- Y a-t-il des (d'autres) modèles/approches que vous trouvez pertinents pour intervenir en contexte interculturel ? Lesquels ? Pourquoi ?
- Je vais vous lire un extrait : une étudiante en travail social dit : « Moi j'ai terminé ma formation, la seule formation que j'ai eue est un cours sur l'approche interculturelle. Mais il y a plusieurs autres approches possibles, décoloniales, antiracistes, systémiques... Pourquoi est-ce qu'on en voit juste une et pourquoi celle-là ? » Est-ce que vous avez déjà entendu parler de ces approches ?
- Projection : On est rendu en 2023, pensez-vous que l'approche interculturelle aura encore toute sa pertinence, sa légitimité ? Si oui/non, pourquoi ?

6. Conclusion — 10 min

- En quelques mots, si on devait faire un tableau, l'approche interculturelle si vous deviez la résumer en quelques mots ce serait quoi ? Les avantages, les impensés ?
- Quels conseils donneriez-vous à une jeune professionnelle qui serait amenée à travailler dans votre milieu en contexte interculturel ?
- Que retenez-vous de la discussion d'aujourd'hui ? Est-ce qu'il y a des choses qui ont changé ou pas ?

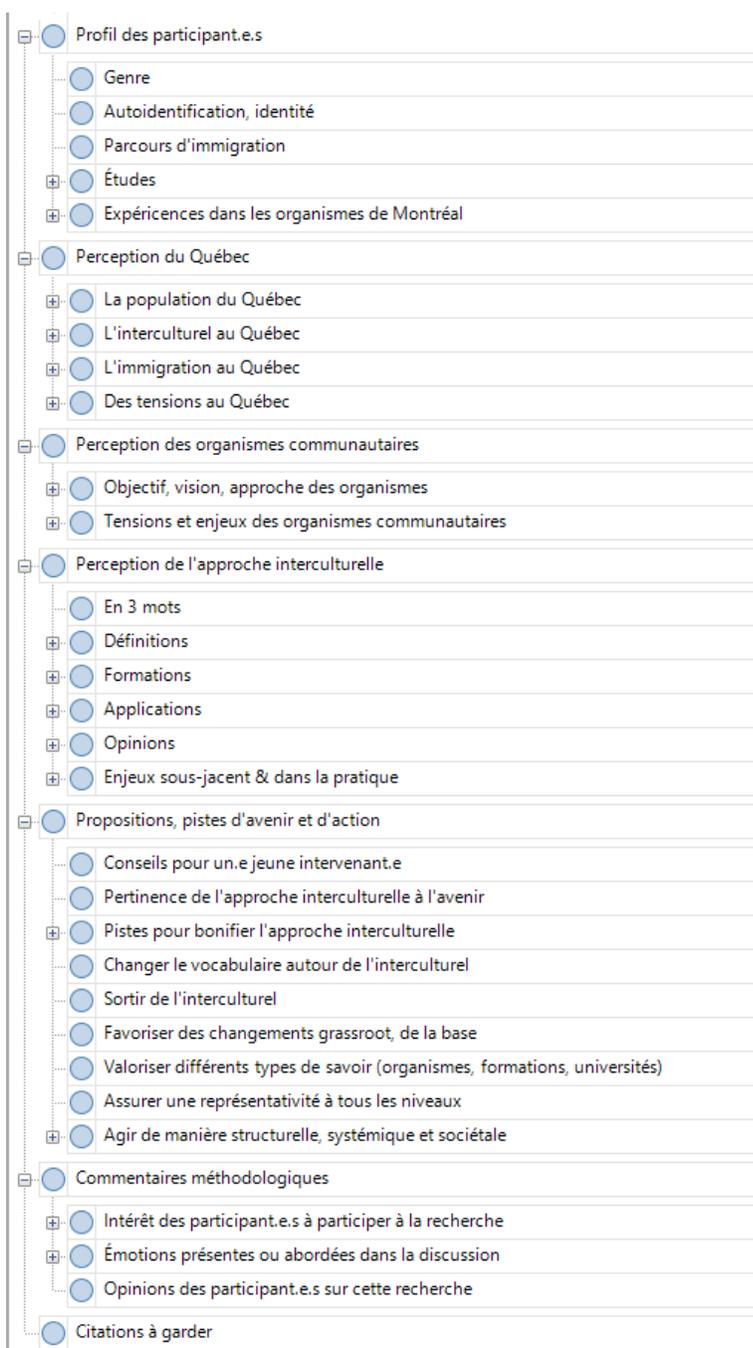
ANNEXE F

ORGANISMES SE RATTACHANT À L'INTERCULTUREL

- Carrefour de recherche en interculturel
- Comité de concertation interculturelle de Côte-des-Neiges
- Comité Interculturel Ahuntsic
- Rapprochement interculturel de Villeray
- Regroupement interculturel de Parc-Extension

ANNEXE G

ARBRE THÉMATIQUE



ANNEXE H

TABLEAU 4.1 SYNTHÈSE DES DONNÉES SOCIODÉMOGRAPHIQUES DES PARTICIPANT.E.S

Pronom	<ul style="list-style-type: none"> • Elle (13) • Il (1) • Pas de pronom (1)
Langue durant l'échange	<ul style="list-style-type: none"> • Français (15)
Domaine(s) d'étude	<ul style="list-style-type: none"> • Sciences humaines (13) <ul style="list-style-type: none"> ○ (travail social 6) • Administration/gestion (3)
Dernier diplôme obtenu	<ul style="list-style-type: none"> • Maîtrise ou DESS (8) • Baccalauréat (6) • Technique (1)
Activité(s) au moment de la recherche	<ul style="list-style-type: none"> • Intervention (6) • Coordination/direction (5) • Études (4) • Réorientation de carrière (1)
Expériences en milieu communautaire	<ul style="list-style-type: none"> • Services aux personnes migrantes (3) • Sensibilisation et éducation collective (2) • Violence conjugale (2) • Agression sexuelle (1) • Art (1) • Concertation (1) • Famille (1) • Femme (1) • Jeunesse (1) • Santé mentale (1) • Sport et loisir (1)
Nombre d'années d'expérience en organisme communautaire	<ul style="list-style-type: none"> • 6-10 ans (6) • 3-5 ans (5) • 1-2 ans (3) • Plus de 20 ans (1)
Statut régulier au Canada	<ul style="list-style-type: none"> • Oui (15)
Parcours de migration international	<ul style="list-style-type: none"> • Non (9) • Oui (6)

ANNEXE I

TABLEAU 5.1 SYNTHÈSE DES POSTURES DE L'INTERVENANT.E AVEC UNE APPROCHE INTERCULTURELLE

Posture (Rhéaume, 2017)	Pourquoi on l'utilise ?	Quand on l'utilise ?	Comment on l'utilise ?	Conséquences possibles
Approche interculturelle performative	<ul style="list-style-type: none"> Parce que c'est mal vu de ne pas le faire Pour rendre les gens contents Pour se valoriser, se sentir bien Pour augmenter la rentabilité, la visibilité 	Quand cela fait bien paraître	<ul style="list-style-type: none"> Créer des comités sans mesurer les impacts S'identifier comme allié Nommer l'approche sur son site Internet, dans ses demandes de subvention, etc. 	<ul style="list-style-type: none"> Se fâcher si quelqu'un conteste ses pratiques Se déresponsabiliser des actions à faire Prendre la parole au lieu de la partager à d'autres Tokeniser des individus
Approche interculturelle adaptative	<ul style="list-style-type: none"> Pour valoriser, célébrer les <i>immigrants</i> Pour comprendre, s'ouvrir à l'<i>Autre</i> Pour régler un problème Pour intégrer Pour améliorer l'intervention Naviguer dans l'inconnu, l'inconfort 	De manière ponctuelle, selon la situation, les individus en présence, la constatation d'un problème	<ul style="list-style-type: none"> Utiliser une liste à cocher de pratiques à mettre en place Adapter culturellement ses pratiques Se concentrer sur la culture perçue Célébrer les différences Promouvoir la rencontre de l'<i>Autre</i> 	<ul style="list-style-type: none"> Se fâcher si quelqu'un conteste ses pratiques Considérer que les bonnes intentions sont suffisantes pour agir Culturaliser les individus Ne pas prendre en compte les biais ou les rapports de pouvoir en présence
Approche interculturelle transformative	<ul style="list-style-type: none"> Diminuer les oppressions Faire un changement social Transformer l'intervention, l'organisme 	De manière transversale, en tout temps	<ul style="list-style-type: none"> Assurer une représentativité à tous les niveaux Lutter contre les violences systémiques, les obstacles à la participation Déconstruire ses biais, privilèges Accepter de vivre des malaises 	<ul style="list-style-type: none"> Difficile à mettre en place seul.e Nécessite d'avoir du pouvoir, de l'espace, des ressources pour le faire Épuiser les intervenant.e.s qui le font Peut décourager puisque les cibles sont systémiques Peut confronter

BIBLIOGRAPHIE

- Abdallah-Preteuille, M. (1986). Pédagogie interculturelle : bilan et perspectives. Dans C. Canet (dir.), *L'interculturel en éducation et en sciences humaines*. Le Mirail
- Adrien, A. et Authier, M.-A. (dirs.) (2019). *Demandeurs d'asile, réfugiés et migrants à statut précaire. Un portrait montréalais réalisé par la Direction régionale de santé publique*. https://santemontreal.qc.ca/fileadmin/fichiers/professionnels/DRSP/sujets-a-z/Inegalite_sociale_de_sante_ISS/Rap-Portrait_demandeurs_asile_Mtl.pdf
- Ahmed, S. (2012). *On Being Included: Racism and Diversity in Institutional Life*. Duke University Press.
- Anadón, M. (2006). La recherche dite « qualitative » : de la dynamique de son évolution aux acquis indéniables et aux questionnements présents. *Recherches qualitatives*, 26(1), 5-31.
- Arcand, S. (2006). Prévenir les conflits liés à la diversité : l'interculturel comme pratique de gestion. *Gestion*, 31(4), 216-223. <https://doi-org.proxy.bibliotheques.uqam.ca/10.3917/riges.314.0216>
- Armony, V., Hassaoui, M. et M. Mulone. (2019). *Les interpellations policières à la lumière des identités racisées des personnes interpellées Analyse des données du Service de Police de la Ville de Montréal (SPVM) et élaboration d'indicateurs de suivi en matière de profilage racial. Rapport de recherche*. https://spvm.qc.ca/upload/Rapport_Armony-Hassaoui-Mulone.pdf
- Assemblée nationale du Québec. (2019). *Projet de loi n° 21 : loi sur la laïcité de l'État*. <http://m.assnat.qc.ca/fr/travaux-parlementaires/projets-loi/projet-loi-21-42-1.html>
- Association canadienne pour la formation en travail social – ACFTS. (2021). *Caucus des affaires raciales, ethniques et culturelles*. <https://caswe-acfts.ca/fr/caucus-des-affaires-raciales-ethniques-et-culturelles/>
- Auger, V. (2005). La communication interculturelle et ses obstacles. *Interactions*, 9(1), 123-160.
- Autès, M., Alix, J.-S. et Marlière, E. (2020). *Le travail social en quête de légitimité*. Presses de l'EHESP.
- Balibar, E. (1992). Le mot *race* n'est pas « de trop » dans la Constitution française. *Mots. Les langages du politiques*, 33(1), 241-256.
- Balibar, E. (2011). Universalité bourgeoise et différences anthropologiques. Dans E. Balibar (dir.), *Citoyen sujet et autres essais d'anthropologie philosophique* (p. 465-515). Presses Universitaires de France.

- Baribeau, C. & Royer, C. (2012). L'entretien individuel en recherche qualitative : usages et modes de présentation. *Revue des sciences de l'éducation. Revue des sciences de l'éducation*, 38(1), 23-45. <https://doi-org/10.7202/1016748ar>
- Baribeau, C. (2009). Analyse des données des entretiens de groupe. *Recherches qualitatives*, 21(1), 133-148.
- Baribeau, C. (2010). Entretiens de groupe : considérations théoriques et méthodologiques. *Recherche qualitative*, 29(1), 28-49.
- Bartel-Radic, A. (2009). La compétence interculturelle : état de l'art et perspectives. *Management international*, 13(4), 11-26. <https://doi-org/10.7202/038582ar>
- Battaglini, A. et Gravel, S. (1998). *L'approche interculturelle : d'après la perspective de Margalit Cohen-Emerique*. Régie régionale de la santé et des services sociaux de Montréal-Centre.
- Bationo, N.J.-C., Choquette, M., Souissi, Sl. Et Duhaime, G. (2018). Cadre de référence en intervention interculturelle. *Immigration petite enfance Capitale-nationale*, 6(1).
- Beddoe, L. (2013). Health social work: Professional identity and knowledge. *Qualitative Social Work*, 12(1), 24-40. <https://doi-org/10.1177/1473325011415455>
- Bélangier, M. (2002). L'intervention interculturelle : une recherche de sens et un travail du sens. *Service social*, 49(1), 70-93. <https://doi.org/10.7202/006878ar>
- Bennett, J. M., et Bennett, M. J. (2004). Developing intercultural sensitivity: an integrative approach to global and domestic diversity. Dans D. Landis, J. M. Bennett et M. J. Bennett (dirs.), *Handbook of intercultural training* (p. 147-165). Sage.
- Bessone, M. (2013). *Sans distinction de race ? Une analyse critique du concept de race et de ses effets pratiques*. Vrin.
- Bilodeau, G. (1993). Méthodologie de l'intervention sociale et interculturelité. *Service social*, 42(1), 25-48. <https://doi.org/10.7202/706598ar>
- Blais, M. et Martineau, S. (2006). L'analyse inductive générale : description d'une démarche visant à donner un sens à des données brute. *Recherches qualitatives*, 26(2), 1-18.
- Bouchard, G. et C, Taylor. (2008). *Fonder l'avenir : le temps de la conciliation*. <https://www.opq.gouv.qc.ca/fileadmin/documents/Commissaire/RCP/RapportBouchardTaylor2008.pdf>
- Bouchard, G. (2012). *L'interculturalisme. Un point de vue québécois*. Boréal.
- Boucher, N. (1988). L'accessibilité des services aux communautés culturelles : un principe ou une réalité ? *Service social*, 37(3). <https://doi.org/10.7202/706414ar>
- Boussiki, S. et Manaï, B. (2019). Quand les pratiques interculturelles et antiracistes permettent d'accueillir les autres dans la ville. *Possibles*, 43(1), 149-160.

- Camilleri, C. et Cohen-Emerique, M. (1989). *Chocs de cultures : concepts et enjeux pratiques de l'interculturel*. L'Harmattan.
- Campenhoudt, L. V., Marquet, J. et Quivy, R. (2017). *Manuel de recherche en sciences sociale* (5^e éd.). Dunod.
- Carde, E. (2017, 1 mars). Racisme et Santé. *Ligue des droits et libertés* <https://liguedesdroits.ca/racisme-et-sante/>
- Carde, E. (2020). Inégalités sociales de santé et rapports de pouvoir : Covid-19 au Québec. *Santé Publique*, 5(5-6), 461-471. <https://doi-org/10.3917/spub.205.0461>
- Caridad Rabelo, V., Robotham K. J. et McCluney, C. L. (2020). « Against a sharp white background »: How black women experience the white gaze at work. *Gender, Work & Organization*. <https://doi.org/10.1111/gwao.12564>
- Caron, R., Ou Jin Lee, E. et Pullen Sansfaçon, A. (2020). Transformative disruptions and collective knowledge building: Social work professors building anti-oppressive ethical frameworks for research, teaching, practice and activism. *Ethics and social welfare*, 14(3), 298-314. <https://doi.org/10.1080/17496535.2020.1749690>
- Carufel, K., Thomas, D., Parazelli, M., Gonin, A., Gentelet, K. et Timpson, A. M. (2014). Les représentations sociales des participants autochtones en matière d'intervention psychosociale. *Nouvelles pratiques sociales*, 27(1), 99-115. <https://doi.org/10.7202/1033621ar>
- Castel, R. (1998). Du travail social à la gestion sociale du non-travail. *Esprit*, 241(3/4) 28-47.
- Centre de santé et de services sociaux (CSSS) de la Montagne. (2010). *Guide d'intervention clinique. L'adaptation des services à la diversité culturelle*. https://sherpa-recherche.com/wp-content/uploads/L_adaptation-des-services-%C3%A0-la-diversit%C3%A9-culturelle.pdf
- CERDA et CIUSSS du Centre-Ouest-de-l'île-de-Montréal. (2019). *L'approche interculturelle dans le processus d'aide*. <https://cerda.info/wp-content/uploads/2019/02/FS-Lapproche-interculturelle-dans-le-processus-daide.pdf>
- Chiasson-Lavoie, M., Théorêt, N., Gagnon, M., Cantin, M., Doricent, J.J., Azevdo, G., Roy, G. (1992). *L'approche interculturelle auprès de réfugiés et de nouveaux immigrants*. Centre de services sociaux du Montréal métropolitain.
- Chicha, M.-T. (2012). Discrimination systémique et intersectionnalité : la déqualification des immigrantes à Montréal. *Canadian Journal of Women and the Law*, 24(1), 82-113. <https://doi.org/10.3138/cjwl.24.1.082>
- Chicha, M.-T. (2014). *Le mirage de l'égalité : les immigrées hautement qualifiées à Montréal : rapport de recherche présenté à la Fondation canadienne des relations raciales*. Fondation canadienne des relations raciales.

- Cognet, M. (2004). Quand l'infirmière est noire. Les soins et services de santé dans un contexte raciste, *Face à face*, 6(1).
- Cohen-Emerique, M. (1984). Choc culturel et relations interculturelles de la pratique des travailleurs sociaux, formation à la méthode des incidents critiques, *Cahiers de sociologique économique et culturelle*, 2(1), 183-218.
- Cohen-Emerique, M. (1993). *L'approche interculturelle dans le processus d'aide. Santé mentale au Québec*, 18(1), 71-91. <https://doi.org/10.7202/032248ar>
- Cohen-Emerique, M. (2011). *Pour une approche interculturelle en travail social : théories et pratiques*. Presses de l'École des hautes études en santé publique.
- Cohen-Emerique, M. (2015). *Pour une approche interculturelle en travail social : Théories et pratiques*. Presses de l'EHESP.
- Comeau, Y., Duperre, M., Hurtubise, Y., Mercier, C. & Turcotte, D. (2008). Les contributions de la formation à la structuration du travail social communautaire au Québec. *Pensée plurielle*, 1(1), 55-66. <https://doi-org.proxy.bibliotheques.uqam.ca/10.3917/pp.017.0055>
- Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'économie sociale et de l'action communautaire - CSMO-ÉSAC (2018). *Les Repères en économie sociale et en action communautaire — Panorama du secteur et de sa main-d'œuvre*. <https://www.csmoesac.qc.ca/outils-et-publications/les-reperes-en-economie-sociale-et-en-action-communautaire-edition-2018>
- Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse - CDPDJ (2011). *Profilage racial et discrimination systémique des jeunes racisés. Rapport de la consultation sur le profilage racial et ses conséquences*. https://www.cdpdj.qc.ca/storage/app/media/publications/Profilage_rapport_FR.pdf
- Commission royale d'enquête sur l'enseignement dans la province de Québec (1963). *Tome II : Les structures pédagogiques du système scolaire*. Les Publications du Québec
- Conseil canadien pour les réfugiés. (2000). *Rapport sur le racisme systémique et la discrimination dans les politiques canadiennes sur l'immigration et les réfugiés*. <https://ccrweb.ca/fr/rapport-sur-le-racisme-systemique-et-la-discrimination-dans-les-politiques-canadiennes-sur#historique>
- Conseil de l'Europe. (2020). *Analyse des résultats de l'Index ICC 2019, Montréal*. <https://rm.coe.int/analyse-des-resultats-de-l-index-icc-de-montreal/1680998689>
- Conseil Interculturel de Montréal - CIM. (2017) *Avis sur la problématique du profilage racial dix ans après 2006-2016*. http://ville.montreal.qc.ca/pls/portal/docs/PAGE/COMMISSIONS_PERM_V2_FR/MEDIA/DOCUMENTS/MEM_CIM_20170622.PDF
- Conseil Jeunesse de Montréal – CJM. (2019). *Mémoire sur le racisme et la discrimination systémique*. https://ocpm.qc.ca/sites/ocpm.qc.ca/files/pdf/P100/8-10_conseiljeunessemontreal.pdf

- Corbeil, C. et Marchand, I. (2007). Penser l'intervention féministe à l'aune de l'approche intersectionnelle. *Nouvelles pratiques sociales*, 19(1), 40-57. <https://doi.org/10.7202/014784ar>
- Danso, R. (2006). Emancipation and empowering de-valued skilled immigrants : what hope does anti-oppressive social work practice offer ? *British Journal of Social Work*, 39(3), 539-555.
- De la Sablonnière, R. (2007). « Désélectriser » le choc culturel : le malaise identitaire chez l'intervenant. *Équilibre*, 2(1), 38-41.
- Delphy, C. (1998). *L'ennemi principal*. Syllepse.
- Delphy, C. (2008). *Classer, dominer. Qui sont les « autres » ?* La Fabrique Éditions.
- Depelteau, J. Fortier, F. et Hébert, G. (2013). *Les organismes communautaires au Québec. Financement et évolution des pratiques*. Institut de recherche et d'informations socioéconomiques. <https://iris-recherche.qc.ca/publications/communautaires>
- Deslauriers, J.-P. (2003). *Travailler dans le communautaire*. Presses de l'Université du Québec.
- Deslauriers, J.-P. et M. Kérisit (1997). Le devis de recherche qualitative. Dans J. Poupart, J.P. Deslauriers, L.H. Groulx, A. Laperrière, R. Mayer et A.P. Pirès (dirs.), *La recherche qualitative : enjeux épistémologiques et méthodologiques* (p. 85-112). Gaétan Morin.
- Desrosiers, É. (2019, 19 juin). Le nom, un facteur de discrimination à l'embauche. *Le Devoir*. <https://www.ledevoir.com/economie/557033/le-nom-un-facteur-de-discrimination-a-l-embauche>
- Dorlin, E. (2008). *Sexe, genre et sexualités. Introduction à la théorie féministe*. Presses universitaires de France.
- Dorvil, H. (1986). *La représentation sociale de la maladie mentale dans une région voisine d'un hôpital psychiatrique du Québec* [thèse de doctorat, Université de Montréal. Montréal]. Version remaniée en 1988, De l'Annonciation à Montréal : histoire de la folie dans la communauté 1962-1987. Émile-Nelligan.
- Dufour, G. et Méthot, L. (2011). *Outil de soutien à l'intervention auprès des communautés culturelles. L'approche interculturelle*. Centre jeunesse de Québec. https://educationspecialisee.ca/wp-content/uploads/2018/02/Outil_soutien_intervention_aupr%C3%A8s_communautes_culturelles_CJ_Qu%C3%A9bec_2012.pdf
- El-Hage, H. (2018). *Intervention en contexte de diversité au collégial. Guide à l'intention des intervenants de première ligne*. https://sherpa-recherche.com/wp-content/uploads/Intervention_contexte_diversite_collegial.pdf
- Eloy, M. (2020, 24 avril). L'angle mort de l'information sur la COVID-19 : Les personnes racisées durement frappées. *Ligue des droits et libertés*. <https://liguedesdroits.ca/angle-mort-racisme-crise/>

- Emongo, L. et White, B. (2014). *L'interculturel au Québec*. Presses de l'Université de Montréal.
- Favreau, L. (2000). Le travail social au Québec (1960-2000) : 40 ans de transformation d'une profession. *Nouvelles pratiques sociales*, 13(1), 27-47.
- Fellows, M. & Razack, S. (1998). The race to innocence: Confronting hierarchical relations among women. *Gender, Race and Justice*, 1(1), 335-352.
- FéminÉtudes. (2020). *Guide d'écriture inclusive..*
<https://les3sex.com/medias/document/file document/Guide en format PDF.pdf>
- Fleras, A. et Kunz, J. (2001). *Media and minorities : representing diversity in a multicultural Canada*. Thompson Education Publishing.
- Front d'action populaire en réaménagement urbain – FRAPRU. (2020). *Accès au logement : faire davantage pour lutter contre la discrimination et les conséquences du racisme systémique. Mémoire du Front d'action populaire en réaménagement urbain. Présenté dans le cadre des consultations du Groupe d'action contre le racisme.*
https://www.frapru.qc.ca/wp-content/uploads/2020/10/2020oct20_Me%CC%81moireFRAPRUGACR.pdf
- Frozzini, J. (2014) L'interculturalisme et la Commission Bouchard-Taylor. Dans L. Emongo, et B. White (dir), *L'interculturel au Québec* (p. 45-62). Presses de l'Université de Montréal.
- Gagnon, A. et Iacovino, R. (2003). Le projet interculturel québécois et l'élargissement des frontières de la citoyenneté. Dans A. Gagnon (dir.), *Québec : État et société. Tome II* (p. 413-436). Les Éditions Québec/Amérique.
- Gagnon, Y. (1999). *Effet d'un jeu de simulation sur l'apprentissage interculturel d'immigrés de divers groupes ethniques* [mémoire de maîtrise, Université du Québec à Trois-Rivières]. Cognito. <http://depot-e.uqtr.ca/id/eprint/3541/1/000658938.pdf>
- Gagnon, É. (2011). *Approche interculturelle et protection de la jeunesse : application du processus de médiation interculturelle auprès de familles issues de l'immigration en Centre jeunesse* [mémoire de maîtrise, Université de Montréal]. Papyrus. <https://papyrus.bib.umontreal.ca/xmlui/handle/1866/6217>
- Gajardo, A. et Leanza, Y. (2011). Penser la recherche interculturelle : le défi des diversités. *Alterstice*, 1(1), 3-8.
- Gallant, N. (2008). Choix identitaires et représentations de l'identité issue de l'immigration chez la deuxième génération. *Canadian Ethnic Studies*, 40(2), p.35-60.
- Garneau, S. (2019). Racisme et discrimination raciale : des repères pour intervenir. Dans L. Rachédi et B. Taïbi (dirs.) *L'intervention interculturelle* (3^e éd., p. 80-104). Chenelière éducation.
- Gaudet, É. (2015). *Relations interculturelles : comprendre pour mieux agir* (3^e éd.). MODULO.

- Gelper, N. (2020, 3 novembre). Loi 21 : y a-t-il une « hiérarchie des religions » au Québec ? *Journal Métro*. <https://journalmetro.com/actualites/national/2561381/quebec-la-loi-21-hierarchie-religions-quebec/>
- Germain, A., Amiraux, V. et Boudeau, J.-A. (dirs.) (2017). *Vivre ensemble à Montréal. Épreuves et convivialités*. Formes.
- Goyer, R. (2021). Le logement et les inégalités sociales : xénophobie et violence symbolique dans l'expérience du logement de locataires montréalais. *Nouvelles pratiques sociales*, 31(2), 145–162. <https://doi-org/10.7202/1076649ar>
- Gratton, D. (2009). *L'interculturel pour tous : une initiation à la communication pour le troisième millénaire*. Éditions Saint-Martin
- Gratton, D. (2013). *Préoccupations et attentes en réadaptation physique dans des contextes pluralistes : vers un cadre théorique interculturel* [thèse de doctorat, Université de Montréal]. Papyrus. <https://papyrus.bib.umontreal.ca/xmlui/handle/1866/10790>
- Gratton, D. (2014). Le destin d'une terminologie : de l'interculturel à l'interculturalisme. Dans L. Emongo et B. White (dirs.), *L'interculturel au Québec* (p. 173-190). Presses de l'Université de Montréal
- Hamisultane, S. (2021). Personnes descendantes de migrants racisées face aux micro-agressions. Silence, résistance et communauté imaginaire d'appartenance. *Nouvelles pratiques sociales*, 31(2), 163-181. <https://doi-org/10.7202/1076650ar>
- Harper, E. et Dorvil, H. (2013). *Le travail social. Théories, méthodologies et pratiques*. Presses de l'Université du Québec.
- Haraway, D. (1988). Situated knowledge : the science question in feminism and the privilege of partial perspective. *Feminist Studies*, 14(1), 575-599. <https://doi-org/10.2307/3178066>
- Harding, S. (1990). Feminism, science and the anti-enlightenment critiques. Dans L.J. Nicholson (dir.), *Feminism/Postmodernism* (p. 83-106). Routledge.
- Hartsock, N. (1998). *The feminist standpoint revisited & other essays*. Westview Press.
- Holliday A., Hype, M., et Kullman, J. (2010). *Intercultural Communication. An advanced book for students*. Sage.
- Immigration, Francisation et Intégration Québec. (2018, 19 juillet). *Fondements de la société québécoise*. <http://www.quebecinterculturel.gouv.qc.ca/fr/valeurs-fondements/>
- Institut de la statistique du Québec. (2021). *Le Québec chiffres en main 2021*. <https://statistique.quebec.ca/fr/fichier/le-quebec-chiffres-en-main-edition-2021.pdf>
- Institut universitaire SHERPA. (s.d.) *À propos*. <https://sherpa-recherche.com/sherpa/a-propos/>
- Jacob, A. (1985). Services sociaux et communautés ethniques au Québec. *Revue canadienne de service social*, 3(1), 83-89.

- Jacob, A. (1992). Services sociaux et groupes ethnoculturels : le débat et les pratiques au Québec. *Relations interethniques et pratiques sociales*, 5(2), 37-51. <https://doi-org/10.7202/301174ar>
- Jetté, C. (2008). *Les organismes communautaires et la transformation de l'État-providence : trois décennies de coconstruction des politiques publiques dans le domaine de la santé et des services sociaux*. Presses de l'Université du Québec.
- Jimenez, V., Oxfam-Martinez, J., Loiselle-Léonard, M. et Marleau, J. (2000). *Bilan des écrits du Québec sur les services de santé et les services sociaux (1980-1999)*. Immigration et métropoles. http://www.metropolis.inrs.ca/medias/Bilan_ecrits.pdf
- Jodelet, D. (1989). *Les représentations sociales*. Presses universitaires de France.
- Jolin-Dahel, L. (2020, 3 fév). Profilage : une politique de collecte de données réclamée au SPVM et à la STM. *Le Devoir*. <https://www.ledevoir.com/politique/montreal/572122/profilage-une-politique-de-collecte-de-donnees-reclamee>
- Juteau, D. (2015). *L'ethnicité et ses frontières* (2^e éd.). Les Presses de l'Université de Montréal.
- Karsz, S. (2011). *Pourquoi le travail social? Définition, figures, clinique*. Dunod.
- Kunz, J.L. et Sykes, S. (2007). *From mosaic to harmony : multicultural Canada in the 21st century : results of regional roundtables*. Gouvernement du Canada.
- Labelle, M. (2010). *Racisme et antiracisme au Québec : discours et déclinaisons*. Presses de l'Université du Québec.
- Lamoureux, H. (2003). *Éthique, travail social et action communautaire*. Presses de l'Université du Québec.
- Lamy, G. et Mathieu, F. (2020). Les quatre temps de l'interculturalisme au Québec. *Revue canadienne de science politique*, 53(1), 777-799. <https://doi.org/10.1017/S0008423920001080>
- Laperrière, A. (1985). Les paradoxes de l'intervention interculturelle : une analyse critique des idéologies d'intervention britannique face aux immigrants-es. *Revue internationale d'action communautaire*, 14(1), 187-198. <https://doi.org/10.7202/1034522ar>
- Larouche, J. M. et Legault, G. A. (2003). L'identité professionnelle : Construction identitaire et crise d'identité. Dans G. A Legault (dir.), *Crise d'identité et professionnalisme* (p. 1-26). Presses de l'Université du Québec.
- Le Bossé, Y. (2016). *Soutenir sans prescrire*. Ardis.
- Le Moing, A. (2016). La crise des accommodements raisonnables au Québec : quel impact sur l'identité collective ? *Mémoire(s), identité(s), marginalité(s) dans le monde occidental contemporain*, 16(1). <https://doi-org/10.4000/mimmoc.2458>

- Leclair, J. et Potvin, C. (2020). *Ce mot que Monsieur Legault ne veut pas prononcer*. <https://droit.umontreal.ca/faculte/communication/nouvelles/nouvelles/news/detail/News/ce-mot-que-monsieur-legault-ne-veut-pas-prononcer/>
- Ou Jin Lee, E. et Ferrer, I. (2014). Examining Social Work as a Canadian Settler Colonial Project: Colonial Continuities of Circles of Reform, Civilization, and In/visibility. *CAOS: The Journal of Critical Anti-Oppressive Social Inquiry*, 1(1).
- Ou Jin Lee, E., MacDonald, S.A., Fontaine, A. et Caron, R. (2017). Promouvoir une perspective anti-oppressive dans la formation en travail social. *Revue Intervention*. 145(1), 7 - 19.
- Legault, G. (1991). Formation à une pratique interculturelle, *Revue canadienne de service sociale*, 8(2), 153-167.
- Legault, G. (2000). *L'intervention interculturelle* (1^e éd). Gaétan Morin.
- Legault, G. et Lafrenière, M. (1992). Situations d'incompréhensions interculturelles dans les services sociaux : problématique. *Communautés culturelles et santé mentale*, 17(2), 113-131. <https://doi.org/10.7202/502073ar>
- Legault, G. et Rachédi, L. (2008). *L'intervention interculturelle* (2^e éd.). Gaétan Morin.
- Lévis Québec. (1991). S-4.2. *Loi sur les services de santé et les services sociaux*. <http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cs/S-4.2?code=se:334&pointInTime=20190709>
- Lépinard, É., et Mazouz, S. (2021). *Pour l'intersectionnalité*. Anamosa.
- Libois, J. et Stroumza, K. (2018). Le travail social aujourd'hui, en quête de sens et d'identité : éclairages par l'analyse de l'activité. Dans K. Stroumza et J. Libois (dirs.), *Analyse de l'activité en travail social. Actions professionnelles et situations de formation* (p. 7-10). Éditions ies.
- Ligue des droits et libertés - LDL (2020a). *Communiqué : COVID-19 — Des mesures adaptées aux populations vulnérables et marginalisées*. <https://liguedesdroits.ca/mesures-adaptees-crise/>
- Ligue des droits et libertés – LDL. (2020b). *Communiqué : Mesures d'urgence et déconfinement — La crise sanitaire révèle de vieilles urgences déjà bien connues..* <https://liguedesdroits.ca/communiquedeconfinement-dh/>
- Ligue des droits et libertés – LDL. (2020c). *Communiqué : Rapport de la consultation sur le racisme et la discrimination systémiques à Montréal – La partie ne fait que commencer*. <https://liguedesdroits.ca/communiquemontreal-racisme-systemique/>
- Ligue des droits et libertés – LDL. (2020d). *33 organismes de Québec et Chaudière-Appalaches réclament la reconnaissance du racisme systémique*. <http://liguedesdroitsqc.org/2020/12/32-organismes-de-quebec-et-chaudiere-appalaches-reclament-la-reconnaissance-du-racisme-systemique/>

- Livingstone, A.-M., Meudec, M. & Harim, R. (2021). Le profilage racial à Montréal, effets des politiques et des pratiques organisationnelles. *Nouvelles pratiques sociales*, 31(2), 126-144. <https://doi-org/10.7202/1076648ar>
- Lory, B. (1975). *La politique d'action sociale*. Privât.
- Loyré, G. (2009) Amalgame et construction de l'Autre. Amalgame envers les minorités nationales et les minorités immigrées. *International Review of Sociology*, 19(3), 559-567. <https://10.1080/03906700903239337>
- Mager, R. et Cantier, S. (dirs.) (2010). *Modernité et religion au Québec. Où en sommes-nous ?* Presses de l'université Laval
- Magnan, M.-O., Collins, T., Darchinian, F., Canisius Kamanzi, P. & Valade, V. (2021). Student voices on social relations of race in Québec Universities, *Race Ethnicity and Education*. <https://doi-org/10.1080/13613324.2021.1890564>
- Marchand, I. et Corbeil, C. (2010). *L'intervention féministe d'hier à aujourd'hui : portrait d'une pratique sociale diversifiée*. Les Éditions du Remue-ménage.
- Martin, J. N., et T. K. Nakayama. (2013). Intercultural communication and dialectics revisited. Dans T. K. Nakayama et R. Halualani (dirs.), *The Handbook of Critical Intercultural Communication* (p. 59-83). Wiley-Blackwell.
- McMahon, A. et Allen-Meares, P. (1992). Is social work racist? A content analysis of recent literature. *Social work*, 37(6), 533-539.
- Mérentié, F. (2019). La charge raciale et la diversité ethnoculturelle. *Radio-Canada*. <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1282296/charge-raciale-discrimination-racisme-diversite-ethnoculturelle-capsule-connais-ton-voisin>
- Ministère des Communautés culturelles et de l'immigration - MCCI. (1990). *Au Québec pour bâtir ensemble. Énoncé de politique en matière d'immigration et d'intégration*. https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/min/immigration/publications-adm/politiques/PO_batir_ensemble_MIDI.pdf?1545085015
- Ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille – MESSF. (2004). *Cadre de référence en matière d'action communautaire*. <https://www2.gouv.qc.ca/entreprises/portail/quebec/infosite?lang=fr&m=dossiers&x=205431877&sm=205431877>
- Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion - MIDI. (2014). *Vers une politique québécoise en matière d'immigration, de diversité et d'inclusion*. http://www.mifi.gouv.qc.ca/publications/fr/dossiers/SYN_CahierConsult_Politique.pdf
- Ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Inclusion – MIFI. (2018). *Toutes nos origines enrichissent le Québec*. <http://www.mifi.gouv.qc.ca/fr/presse/communiques/com20120327.html>

- Ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Inclusion – MIFI. (2020a). *Population immigrée au Québec et au Canada. Recensement 2016*. http://www.mifi.gouv.qc.ca/publications/fr/recherches-statistiques/PUB_Pop_immigree_Quebec_Canada_2016.pdf
- Ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration – MIFI. (2020b). *Présence et portraits régionaux des personnes immigrantes admises au Québec de 2008 à 2017*. http://www.mifi.gouv.qc.ca/publications/fr/recherches-statistiques/PUB_Presence2019_admisQc.pdf
- Ministère de la Justice. (1988, mis à jour 2021). *Loi sur le multiculturalisme canadien*. <https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/c-18.7/page-1.html>
- Mongeau, P. (2008). *Réaliser son mémoire ou sa thèse. Côté jeans et côté tenue de soirée* (1^e éd.). Presses de l'Université du Québec.
- Montgomery, C. (2017). L'adaptation des services sociaux et de santé à la diversité. Pourquoi et comment? Dans H. El-Hage (dir.), *Interventions auprès des jeunes en contexte de diversité : actes du colloque* (p. 33-38). Les publications du Collège de Rosemont.
- Montgomery, C. et Agbobli, C. (2017) Mobilité internationale et intervention interculturelle : conceptualisations et approches. Dans C. Montgomery et C. Bourassa-Dansereau (dirs.), *Mobilité internationale et intervention interculturelle. Théories, expériences et pratiques* (p. 9-30). Presses de l'Université du Québec.
- Montgomery, C., Mahfoudh, A., Rachédi, L. et Stoetzel, N. (2010). (Re)mégocier les statuts minoritaires en contexte d'immigration : étude de cas de familles berbères vivant à Montréal. *Reflète*, 16(2), 146-174. <https://doi-org/10.7202/1000317ar>
- Montréal. (2019). Dans *l'Encyclopédie Canadienne*. Historica Canada. <https://www.thecanadianencyclopedia.ca/fr/article/montreal-1>
- Moscovici, S. (1976). *La psychanalyse, son image, son public* (2^e éd.). Presses universitaires de France.
- Moscovici, S. (1984). *Psychologie sociale*. Presses universitaires de France.
- Narcy-Combes, M.-F. (2009). Développer la compétence interculturelle : un défi identitaire. *Cahiers de l'APLIUT*, 28(1), 93-104. <https://doi-org/10.4000/apliut.1239>
- Navert, V. (2018). *Le développement d'une pratique interculturelle : sept récits de pratique professionnelle d'enseignants d'une école secondaire marquée par la diversité culturelle à Montréal* [mémoire de maîtrise, Université du Québec à Montréal]. Archipel. <https://archipel.uqam.ca/11688/1/M15593.pdf>
- Negara, L. (2006). L'analyse de contenu dans l'étude des représentations sociales, *SociologieS*. <https://doi-org/10.4000/sociologies.993>
- Noreau, P. (dir.) (2015). *Droits de la personne et diversité. Rapport de recherche remis à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse*.

https://www.crdp.umontreal.ca/files/sites/101/2016/01/Rapport_Final_Diversite_Droits_Commission_2016.pdf

- Office de consultation publique de Montréal - OCPM. (2020). *Racisme et discrimination systémiques dans les compétences de la ville de Montréal. Rapport de consultation publique*. <https://ocpm.qc.ca/sites/ocpm.qc.ca/files/pdf/P99/rapport-reds.pdf>
- Ollivier, M. et Tremblay, M (2000). *Questionnements féministes et méthodologie de la recherche*. L'Harmattan.
- Ordre des travailleurs sociaux et des thérapeutes conjugaux et familiaux du Québec – OTSTCFQ. (2012). *Référenciel de compétence des travailleuses sociales et des travailleurs sociaux*. https://www1.otstcfq.org/sites/default/files/referentiel_de_compences_des_travailleurs_sociaux.pdf
- Ordre des travailleurs sociaux et des thérapeutes conjugaux et familiaux du Québec – OTSTCFQ. (2021). *Colonialisme, racisation et migration*. <https://www1.otstcfq.org/1-ordre/evenements-et-campagnes/le-travail-social-dans-tous-ses-etats/pratiques-anti-oppressives-aupres-des-jeunes-trans/colonialisme-racisation-et-migration/>
- Oueslati, B., Labelle M., Antonius R. (2006). *Incorporation citoyenne des Québécois d'origine arabe : conceptions, pratiques et défis*. Les Cahiers de la CRIEC. https://www.ieim.uqam.ca/IMG/pdf/Cahiers_CRIEC_30_2006.pdf
- Pagé, G. (2017). « Est-ce qu'on peut être racisées, nous aussi ? » : les féministes blanches et le désir de racisation. Dans N. Hamrouni et C. Maillé (dirs.), *Le sujet du féminisme est-il blanc ?* (p. 133-154). Les Éditions du remue-ménage.
- Paillé, P. (2007). La recherche qualitative : une méthodologie de la proximité. Dans H. Dorvil (dir.), *Problèmes sociaux, Tome III, Théories et méthodologies de recherche* (p. 409-444). Presses de l'Université du Québec.
- Paillé, P. et Mucchielli, A. (2016). *L'analyse qualitative en sciences humaines et sociales*. Armand Colin.
- Perras, S. & Boucher, N. (1993). L'intervention sociale contre le racisme : sortir du multiculturalisme et de la pensée magique. *Service social*, 42(1), 101–119. <https://doi.org/10.7202/706602ar>
- Peyton, M. (S.d.) *Relations interculturelles, gestion de la diversité et réorganisation municipale*. http://www.doc-developpement-durable.org/file/Communications-Relations_Interculturelles/Relations%20interculturelles-gestion%20de%20la%20diversite%20et%20reorganisation%20municipale.pdf
- Pierre, A. (2016). Mots choisis pour réfléchir au racisme et à l'anti-racisme. *Droits et libertés*, 35(2), 15-17.

- Pierre, A. (2019). Lutte antiraciste et mouvement communautaire. Dans A. Zaazaa et Nadeau, C. (dirs.), *11 bref essais contre le racisme pour une lutte systémique* (p. 91-108). Éditions Somme Toute
- Pira, K. F. (2006). *Les organismes d'intervention auprès des enfants de la rue à Abidjan (Côte d'Ivoire): représentations sociales et stratégies d'intervention* [mémoire de maîtrise, Université du Québec à Montréal]. Archipel. <http://www.archipel.uqam.ca/3051/>
- Pires, A. (1997). Échantillonnage et recherche qualitative : essai théorique et méthodologique. Dans J. Poupart, J.P. Deslauriers, L.H. Groulx, A. Laperrière, P. Mayer et A.P. Pirès (dirs.), *La recherche qualitative : Enjeux épistémologiques et méthodologiques* (p. 113-169). Gaétan Morin
- Pires, R. (2019). *Ne sommes-nous pas Québécoises ?* Les Éditions du remue-ménage.
- Potvin, M. (2008). Racisme et « discours public commun » au Québec. Dans D. Lamoureux, D. Karmis et S. Gervais (dirs.), *Du tricoté serré au métissé serré ? La culture publique commune au Québec en débats* (p. 227-288). Presses de l'Université Laval.
- Potvin, M. et Carr, P. R. (2008). La « valeur ajoutée » de l'éducation antiraciste : conceptualisation et mise en œuvre au Québec et en Ontario. *Éducation et francophonie*, 36(1), 197-216. <https://doi.org/10.7202/018097ar>
- Potvin, M., Borri-Anadon, C., Larochelle-Audet, J. Armand, F., Beck, I.-A. Cividini, M., De Koninck, Z. Lefrançois, D., Levasseur, V., Low, B. Steinbach, M. et Chastenay, M.-H. (2015). *Rapport sur la prise en compte de la diversité ethnoculturelle, religieuse et linguistique dans les orientations et compétences professionnelles en formation à l'enseignement*. Groupe de travail interuniversitaire sur les compétences interculturelles et inclusives en éducation. <https://collections.banq.qc.ca/ark:/52327/bs2482627>
- Pouliot, S., Gagnon, S. et Pelchat, Y. (2015). La formation interculturelle dans le réseau québécois de la santé et des services sociaux. Constats et pistes d'action. Institut national de Santé publique. https://www.inspq.qc.ca/pdf/publications/2076_formation_interculturelle_reseau_sante.pdf
- Puig de la Bellacasa, M. (2013) *Politiques féministes et construction des savoirs. Penser nous devons !* L'Harmattan.
- Pullen Sansfaçon, A. et Boucher-Guèvremont, B. (2017). Présentation. *Intervention*, 145(1), 3-5.
- Rachédi, L. et Taïbi, B. (2019). *L'intervention interculturelle* (3^e éd.). Chenelière éducation
- Reinhard, S. (1992). *Feminist methods in social research*. Oxford University Press.
- René, J.-F., Fournier, D., Duval, M. et Garon, S. (2001). *Les organismes communautaires au Québec. Des pratiques à la croisée des chemins*. Centre de formation populaire et Relais-Femme. http://lecfp.qc.ca/wp-content/uploads/2016/11/2001_09_R%C3%A9organisation.pdf

- Retschitzki, J. et Bossel-Lagos, D. (1989). *La recherche interculturelle* (tome 2). Harmatan.
- Rhéaume, J. (2017). L'ethnicité, l'intervention et l'interculturalité. *L'interculturel dans la Cité : actes à poser en contexte pluriethnique*, 7(1), 77–87. <https://doi.org/10.7202/1040613ar>
- Ricci, S. (2015). Quand le sourire de la diversité cache les rapports de domination. Dans N. Hamouri et C. Maillé (dirs.), *Le sujet du féminisme est-il blanc ?* (p. 175-193). Les Éditions Remue-Ménage.
- Richard, L. (2015). Recherche qualitative d'une pratique infirmière d'interface en contexte de vulnérabilité sociale : résultats empiriques et réflexion méthodologique. *Recherches qualitatives*, 34(1), 196-222.
- Richard, L.-A. (dir.). (2009). *La nation sans la religion ? Le défi des ancrages au Québec*. Presses de l'Université Laval
- Roc, M.-L. et Hébert, A. (2013). *L'intervention sociale individuelle en santé mentale dans une perspective professionnelle. Énoncé de position*. Ordre des travailleurs sociaux et des thérapeutes conjugaux et familiaux du Québec. [https://www.otstcfq.org/docs/default-source/actualit%C3%A9s/%C3%A9nonc%C3%A9-de-position-\(version-finale-04-10-2013\).pdf](https://www.otstcfq.org/docs/default-source/actualit%C3%A9s/%C3%A9nonc%C3%A9-de-position-(version-finale-04-10-2013).pdf)
- Rocher, F. et B. White (2014). L'interculturalisme québécois dans le contexte du multiculturalisme canadien. *Études IRPP*, 49(1).
- Rouquette M.-L. (1998). Les représentations sociales et le triple miroir de classe. *Québec Français*, 110(1), 31-33.
- Roy, G. (1992). Devons-nous avoir peur de l'interculturel institutionnalisé? *Nouvelles pratiques sociales*, 5(2), 53-65, <https://doi.org/10.7202/301175ar>
- Roy, G. (2000). Les modèles de pratiques. Dans G. Legault (dir.), *L'intervention interculturelle* (p. 131-145). Gaétan Morin.
- Saillant, F., Lévy, J. J. & Ramirez-Villagra, A. (2017). Perspectives interculturelles, droits et reconnaissance à Montréal. *Anthropologie et Sociétés*, 41(3), 155–179. <https://doi-org/10.7202/1043046ar>
- Salée, D. (2010). Penser l'aménagement de la diversité ethnoculturelle au Québec. *Politique et Sociétés*, 29(1), 145-180. <https://doi-org/10.7202/039959ar>
- Savoie-Zajc, L. (2003). *L'entrevue semi-dirigée*. Dans B. Gauthier (dir.), *Recherche sociale, de la problématique à la collecte de données* (4^e éd., p. 293-316). Presses de l'Université du Québec.
- Savoie-Zajc, L. (2009) *L'entrevue semi-dirigée*. Dans B. Gauthier (dir.), *Recherche sociale : de la problématique à la collecte de données* (5^e éd., p. 337-360). Presses de l'Université du Québec.

- Siche, F. (2016). *Le choc culturel des travailleurs sociaux en interculturel : défis éthiques*. [mémoire de maîtrise, Université du Québec à Montréal]. Archipel. <https://archipel.uqam.ca/8708/1/M14311.pdf>
- Simard, G. (1989). *La méthode du focus group*. Mondia.
- Social Sciences Feminist Network Research Interest Group. (2017). The Burden of Invisible Work in Academia: Social Inequalities and Time Use in Five University Departments. *Humboldt Journal of Social Relations*, 39(1), 228-245.
- Sterlin, C. & Dutheil, F. (2000). La pratique en contexte interculturel. *Reflets*, 6(1), 141–153. <https://doi.org/10.7202/026299ar>
- Table des groupes de femmes de Montréal – TGFM. (2013). *S’engager à mieux intégrer : Recueil et guide pour les organismes communautaires mixtes vers une équipe diversifiée, égalitaire et inclusive des femmes immigrantes et racisées*. <https://www.tgfm.org/files/RecueilEtGuide.pdf>
- Thobani, S. (2007). *Exalted subjects: Studies in the making of race and nation in Canada*. University of Toronto Press.
- Toussaint, P. et Fortier, G. (2010). La compétence interculturelle : une nécessité incontournable dans la formation initiale et continue des enseignants. Dans P. Toussaint (dir.), *La diversité ethnoculturelle en éducation : Enjeux et défis pour l’école québécoise* (p. 143-164). Presses de l’Université du Québec.
- Triki-Yamani, A. (2021). La progression en emploi dans le secteur privé du Grand Montréal : les minorités visibles face à des inégalités de traitement. *Nouvelles pratiques sociales*, 31(2), 38– 65. <https://doi-org/10.7202/1076644ar7>
- Trudel, L., Simard, C. et Vonarx, N. (2007). La recherche qualitative est-elle nécessairement exploratoire ? *Recherches qualitatives*, 5(1), 38-45.
- Université de Montréal – UdeM. (s.d.) *Baccalauréat en travail social*. <https://admission.umontreal.ca/programmes/baccalaureat-en-travail-social/structure-du-programme/>
- Université de Sherbrooke – UdeS. (s.d.) *Baccalauréat en service social*. <https://www.usherbrooke.ca/admission/programme/228/baccalaureat-en-service-social#structure/>
- Université du Québec à Montréal - UQAM. (s.d.) *Baccalauréat en travail social*. https://etudier.uqam.ca/programme?code=6998#bloc_cours
- Vatz Laaroussi, M. (2007). La recherche qualitative interculturelle : une recherche engagée ? *Recherche qualitative*, 4(1), 2-13.
- Ville de Montréal. (2019a). *Interventions de la Ville de Montréal en matière d’inclusion et de diversité*. Document d’information générale.

[https://ocpm.qc.ca/sites/ocpm.qc.ca/files/pdf/P99/3.2. document dinformation generale-26-04-19.pdf](https://ocpm.qc.ca/sites/ocpm.qc.ca/files/pdf/P99/3.2_document_dinformation_generale-26-04-19.pdf)

Ville de Montréal. (2019b). *Lancement de la stratégie Montréal inclusive au travail*. http://ville.montreal.qc.ca/portal/page?_pageid=8258,142824790&_dad=portal&_schema=PORTAL&id=22470&ret=/pls/portal/url/page/d_social_fr/rep_diversite_ethno/rep_%20integration_personnes_immigrant/rep_binam_nouvelles/coll_binam_nouvelles

Ville de Montréal. (2019c). *Consultation sur le racisme systémique. Document de consultation : préparé par la Ville de Montréal pour l'Office de consultation publique de Montréal*. https://ocpm.qc.ca/sites/ocpm.qc.ca/files/pdf/P99/3.1_consultation_racisme_et_discrimination_fr_26-04-19_.pdf

Ville de Montréal. (2020). *La Ville de Montréal s'engage à combattre le racisme et la discrimination systémiques*. http://ville.montreal.qc.ca/portal/page?_pageid=8258,142824790&_dad=portal&_schema=PORTAL&id=23791&ret=/pls/portal/url/page/d_social_fr/rep_diversite_ethno/rep_%20integration_personnes_immigrant/rep_binam_nouvelles/coll_binam_nouvelles

Ville de Montréal. (2021). *Appel à projets. Programme Montréal Interculturel 2021-22*. <https://montreal.ca/programmes/appel-projets-programme-montreal-interculturel-2021-22>

Ville de Montréal. (2011, 4 novembre). *Montréal adhère au réseau des cités interculturelles*. http://ville.montreal.qc.ca/portal/page?_pageid=5798,42657625&_dad=portal&_schema=PORTAL&id=17791

Voltaire, F. (2007). *Une brève histoire des communautés noires au Canada*. Les Éditions du CIDIHCA

White, B. (2014). Quel métier pour l'interculturalisme ? Dans L. Emongo et B. White (dirs.), *L'interculturel au Québec* (p. 45-62). Presses de l'Université de Montréal.

White, B. (2017). Pensée pluraliste dans la cité : l'action interculturelle à Montréal. *Anthropologie et Sociétés*, 41(3), 29–57. <https://doi.org/10.7202/1043041ar>

White, B. 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. <https://doi-org/10.7202/1040612ar>

White, B., Emongo, L. & Hsab, G. (2017). Présentation : vers une anthropologie de l'interculturel. *Anthropologie et Sociétés*, 41(3), 9-27. <https://doi-org/10.7202/1043040ar>

White, B., Gratton, D. & Agbobli, C. (2017). Actes à poser en contexte interculturel : quelle place pour l'intervention ? *Alterstice*, 7(1), 7-11. <https://doi-org/10.7202/1040607ar>