

Mémoire soumis dans le cadre de la consultation sur une politique québécoise en matière d'immigration, de diversité et d'inclusion.

Présenté par le



Sherbrooke, le 23 janvier 2015

Table des matières

Introduction	4
La vision	5
Les enjeux et choix stratégiques	5
Enjeu 1 : Une société inclusive permettant la pleine participation par un engagement collectif et individuel	5
CHOIX STRATÉGIQUE 1.1.....	5
Question 1.....	5
Question 2.....	6
Question 3.....	6
CHOIX STRATÉGIQUE 1.2.....	9
Question 4.....	9
Question 5.....	9
Question 6.....	9
Question 7.....	9
CHOIX STRATÉGIQUE 1.3.....	11
Question 7.....	11
Question 9.....	11
Question 10.....	11
CHOIX STRATÉGIQUE 1.4.....	14
Question 11.....	14
Question 12.....	14
Question 13.....	14
Question 14.....	14
Enjeu 2 : Une immigration reflétant les choix de société	16
CHOIX STRATÉGIQUE 2.1.....	16
Question 15.....	16
Question 16.....	16
Question 17.....	16
Question 18.....	16
Question 19.....	16
CHOIX STRATÉGIQUE 2.2.....	18
Question 20.....	18
Question 21.....	18
Question 22.....	18
CHOIX STRATÉGIQUE 2.3.....	19
Question 23.....	19
Question 24.....	19
Question 25.....	19
CHOIX STRATÉGIQUE 2.4.....	22
Question 26.....	22
Enjeu 3 : Une gouvernance responsable, cohérente et efficace.....	23
CHOIX STRATÉGIQUE 3.1.....	23
Question 27.....	23
CHOIX STRATÉGIQUE 3.2.....	25
Question 28.....	25
Question 29.....	25
Question 30.....	25
Conclusion	27

**Mémoire du Service d'aide aux Néo-Canadiens soumis
dans le cadre de la consultation sur une politique québécoise
en matière d'immigration, de diversité et d'inclusion.**

Introduction

Le Service d'aide aux Néo-Canadiens salue la démarche du gouvernement du Québec sous le leadership du ministère de l'Immigration, de la Diversité et l'Inclusion (MIDI). Cette démarche s'appuie sur les actions passées, dont l'Énoncé de politique « *Au Québec pour bâtir ensemble* », de 1990. Elle s'appuie aussi sur une identification des changements de la société québécoise, prend en compte les inquiétudes de la population et des obstacles majeurs au succès d'une bonne intégration des personnes immigrantes.

Il est important de mettre en évidence les obstacles nommés dans les pages 15 à 20 du cahier de consultation :

Les principales difficultés d'insertion professionnelle des personnes immigrantes et des minorités ethnoculturelles :

- L'accès insuffisant à de l'information pertinente et en temps opportun sur les exigences du marché du travail québécois et les perspectives professionnelles;
- Les difficultés liées à la reconnaissance des compétences, que ce soit par les employeurs, les établissements d'enseignement ou par les ordres professionnels et les autres organismes de réglementation;
- Les compétences linguistiques et socioprofessionnelles insuffisantes ou inadaptées aux exigences de l'emploi;
- Des réseaux sociaux en construction et donc moins développés;
- La discrimination à l'embauche.

Est-ce que la population québécoise connaît le coût social engendré par ces difficultés? À ces obstacles, il faut ajouter les inquiétudes de la population basées sur ses perceptions qui ne correspondent pas toujours à la réalité, les préoccupations concernant la pérennité du français, l'intégration et le respect des valeurs québécoises, l'occupation et la vitalité des territoires.

Il est mis en évidence à la page 20 la nécessité de revoir la Loi sur l'immigration au Québec et de sa réglementation afin de mieux agir en fonction des besoins actuels et futurs.

La vision

La vision proposée traduit un grand idéal : *Le Québec, une société francophone, inclusive et fière de sa diversité, qui aspire à une plus grande cohésion sociale par la participation de chacune et chacun à la vie collective et qui conçoit l'immigration comme une richesse essentielle à son développement.*

La vision est claire, inspirante, ambitieuse, mais il est temps d'affirmer haut et fort les valeurs chères aux Québécois comme la liberté d'expression et la démocratie.

Le défi sera de réaliser cet idéal, de maintenir sa cohérence lors des difficultés comme une crise économique ou sociale. Il faudra lever les obstacles et non seulement les nommer. Les principes directeurs de la politique (p. 22) sont fondamentaux pour guider et assurer l'actualisation de la vision : reconnaissance, équité, engagement partagé, accès au savoir, subsidiarité, efficience.

Les enjeux et choix stratégiques

Enjeu 1 : Une société inclusive permettant la pleine participation par un engagement collectif et individuel

L'énoncé de l'enjeu est vaste et vertueux. Il embrasse des sous-éléments, dont le soutien à l'intégration des personnes immigrantes. N'y aurait-il pas lieu de faire de l'intégration des personnes immigrantes un enjeu? Nous savons que l'intégration des personnes immigrantes comporte son lot d'obstacles suffisants pour l'aborder carrément comme un enjeu.

CHOIX STRATÉGIQUE 1.1

Une diversité reconnue et des échanges interculturels ouverts et actifs

Question 1 : Comment améliorer la connaissance et la compréhension de la diversité québécoise et mieux faire connaître l'apport de la diversité ethnoculturelle au Québec à l'ensemble de la population? Quels types d'activités seraient les plus susceptibles d'être efficaces?

Question 2 : Comment mieux faire connaître et promouvoir les diverses composantes de la culture publique commune? Quels en sont les principaux éléments qui devraient faire l'objet d'une stratégie de promotion renforcée? Par exemple, comment s'assurer d'une compréhension partagée du principe de l'égalité entre les femmes et les hommes en contexte interculturel? Comment maintenir et favoriser une saine éthique du dialogue interculturel, entre autres dans les médias sociaux, en vue d'encourager l'inclusion sociale et la participation de toutes les personnes à ces débats? Devrait-on formaliser l'interculturalisme québécois? Si oui, quel serait le moyen le plus approprié de le faire?

Question 3 : Quelles stratégies supplémentaires doit-on adopter pour accroître la représentation de la diversité dans les instances dirigeantes ainsi que dans le domaine culturel, notamment dans les médias de masse et la publicité?

« Une diversité reconnue et des échanges interculturels ouverts et actifs », c'est un bon choix stratégique. Pour aller plus loin, il faut envisager des moyens microscopiques et macroscopiques.

Au niveau macroscopique, il sera essentiel de faire une campagne de promotion nationale sur l'interculturalisme et son apport au développement de la société québécoise du même style que la campagne antitabac ou celle de la conduite sans alcool. Ceci contribuerait à sensibiliser le public en général. Cette campagne devrait inclure des courts messages d'information sur ce qu'est l'interculturalisme, en donnant des exemples concrets de la vie de tous les jours pour illustrer les valeurs québécoises, par exemple des personnes immigrantes parlant le français au travail, à la caisse d'une épicerie ou d'une banque, des femmes immigrantes en position d'autorité (superviseure) donnant des consignes à un travailleur, l'image d'une femme immigrante en train d'exercer son droit de vote au Québec. Aussi, des courtes vidéos disponibles sur YouTube sur ce qu'est la culture publique commune au Québec pourraient être élaborées et diffusées le plus largement possible.

Les moyens plus microscopiques sont au niveau des municipalités et villes, des organismes communautaires, des écoles, des universités et des entreprises. Une fois l'orientation nationale rendue claire et connue, les municipalités, organismes, écoles, universités et entreprises pourront y aller de leur créativité.

Un autre moyen est de mieux faire connaître le programme de maîtrise en médiation interculturelle de l'Université de Sherbrooke. Une connaissance accrue dudit programme favoriserait une meilleure utilisation de celui-ci pour dispenser et étendre une formation adéquate des intervenants de tous les milieux, soit institutionnel, privé et communautaire, et en faire un suivi des impacts de cette formation.

Les concepts fondamentaux à transmettre sont : l'interculturalisme et ses bénéfices, l'inclusion, l'intégration. Entre autres, l'inclusion doit être basée sur le principe voulant que toutes les personnes soient les bienvenues, ont un rôle à jouer, et ce, dans le respect des valeurs québécoises.

Afin d'augmenter la représentation de la diversité culturelle dans le domaine culturel, il serait pertinent de faire connaître les métiers et les professions existants dans les médias de masse et la publicité auprès des jeunes de niveau secondaire et collégial, et ce, de concert avec le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport. Encore faut-il que ces métiers et professions aient des perspectives d'emploi favorables ou très favorables pour susciter l'intérêt. Des activités concrètes en milieu scolaire secondaire et collégial permettraient aux jeunes de découvrir ces domaines de travail et de s'y intéresser. Aussi, des jumelages professionnels et du mentorat dans ces métiers et professions contribueraient à mieux les faire connaître auprès des personnes immigrantes en recherche d'emploi.

En lien avec ce premier enjeu et ses choix stratégiques, citons à titre d'exemple, des initiatives d'ordre microscopique qui ont porté fruit en Estrie : l'exposition *Sherbrooke, Terre d'accueil* de la Société d'histoire de Sherbrooke, les activités interculturelles du Service d'aide aux Néo-Canadiens tels le Buffet des nations (depuis 43 ans), l'exposition d'œuvres d'art des artistes issus de l'immigration, les activités du comité de *l'Estrie se parle des vraies affaires (calendrier, ateliers d'information, etc.)*, les projets d'Actions interculturelles de développement et d'éducation tels le bulletin de la diversité paru dans le journal quotidien régional *La Tribune* ou l'émission de télévision *Inter-action* au poste communautaire présentant des témoignages de personnes immigrantes, le Festival des traditions du monde de la Ville de Sherbrooke et les causeries du Réseau interculturel des familles de l'Estrie (RIFE).

Il est aussi intéressant d'associer les nouveaux arrivants à l'accueil d'autres immigrants. Au Service d'aide aux Néo-Canadiens, nous invitons les nouveaux arrivants à travailler bénévolement avec les professionnels et les bénévoles à l'organisation de certaines activités (fête de Noël, brunch interculturel, Souk ou bazar interculturel ou dans des activités récurrentes). Ce genre de travail, réalisé ou accompli en groupe, permet au nouvel arrivant d'utiliser ses ressources personnelles, d'être en contact avec des Québécois d'origine, des bénévoles comme lui, de se sentir utile dans l'organisation, au-delà de ses différences linguistiques et autres. Il va sans dire que le Service d'aide aux Néo-Canadiens doit encadrer ces activités et cela nécessite des employés professionnels rémunérés.

Nous avons aussi observé que certains nouveaux arrivants, bénévoles au Service d'aide aux Néo-Canadiens, deviennent des aidants naturels pour leurs compatriotes en faisant partie de la grande famille du Service d'aide aux Néo-Canadiens, où se mélangent les bénévoles de toutes origines. C'est ce mélange qui favorise la connaissance et l'acceptation mutuelle ainsi que la compréhension de la diversité québécoise sur le plan humain.

Par ailleurs, le Service d'aide aux Néo-Canadiens va dans le même sens que la Table de concertation des organismes œuvrant auprès des réfugiés et immigrants (TCRI), c'est-à-dire que le gouvernement soutient la mise en application des mesures favorisant les relations interculturelles afin de lutter contre l'ignorance, les préjugés et les stéréotypes pour faciliter une meilleure connaissance mutuelle entre les immigrants et les membres de la société d'accueil. Des outils très efficaces pour l'intégration qui ont déjà fait leurs preuves, tel le jumelage interculturel, lequel devrait être mis sur pied dans toutes les régions du Québec où il y a une présence des personnes issues de l'immigration. Au Service d'aide aux Néo-Canadiens, le jumelage interculturel a existé de 1990 à 2005 et nous sommes convaincus qu'il est un outil privilégié pour favoriser le rapprochement interculturel. *Des réseaux sociaux en construction et donc moins développés* : c'est l'une des difficultés d'insertion professionnelle des personnes immigrantes et des minorités ethnoculturelles mentionnées dans le cahier de consultation. Conscient que le besoin de se recréer un réseau social et professionnel est encore présent chez les nouveaux arrivants, le Service d'aide aux Néo-Canadiens vient de démarrer un projet pilote sur le réseautage-jumelage interculturel en Estrie.

CHOIX STRATÉGIQUE 1.2

Des institutions et des milieux inclusifs

Question 4 : Outre l'offre de formation, quels autres moyens pourraient être utilisés afin de sensibiliser les instances dirigeantes à l'importance du développement de compétences interculturelles et antiracistes dans les divers milieux? Quels sont les concepts essentiels à communiquer lors de l'élaboration d'une formation de sensibilisation sur la diversité culturelle et le profilage racial?

Question 5 : Alors que le Québec connaît une croissance de sa diversité ethnoculturelle, comment accroître la prise en compte des besoins liés à cette diversité dans tous les milieux (éducation, affaires, travail, santé, sécurité publique, etc.)?

Question 6 : Comment mobiliser l'ensemble des acteurs, employeurs, organismes de réglementation, établissements d'enseignement et syndicats, afin de mettre en place des mesures novatrices en matière de reconnaissance des compétences et d'assurer une égalité réelle sur le marché du travail des personnes immigrantes et des minorités ethnoculturelles? Pour ce faire, comment informer et outiller adéquatement les employeurs et notamment les petites et moyennes entreprises, pour leur permettre d'évaluer équitablement les compétences des personnes formées à l'étranger et pour gérer efficacement et équitablement la diversité ethnoculturelle en milieu de travail? À cet égard, comment le nouveau Comité de travail interministériel, formé en 2014, sur la reconnaissance des acquis et des compétences pourrait-il agir pour faciliter l'intégration socioprofessionnelle des personnes immigrantes? Comment mieux atteindre les cibles d'embauche et de représentation des programmes d'accès à l'égalité en emploi? Comment transformer les pratiques d'embauche afin qu'elles soient exemptes de discrimination?

Question 7 : Comment favoriser les initiatives citoyennes et associatives locales afin de favoriser des milieux de vie inclusifs et participatifs?

Le ministère de l'Immigration, de la Diversité et l'Inclusion, de concert avec ses organismes partenaires, pourraient élaborer des fiches d'information contenant des statistiques et des études de cas, permettant de démontrer comment la présence des compétences interculturelles et antiracistes peuvent contribuer à diminuer les coûts sociaux dans différents milieux. Il serait aussi pertinent d'expliquer aux employeurs quel est le coût au Québec lié à la sous-utilisation des

compétences des personnes immigrantes sachant que ce chiffre se situe à plus de 10 milliards \$ au Canada (selon les informations indiquées à la page 29 du cahier de consultation).

Les compétences interculturelles et antiracistes se développent au côtoiement des personnes différentes au « *nous québécois d'origine, canadien-français, catholique,* » ... Ce côtoiement peut être encouragé dans tous les milieux, avec des moyens souvent peu coûteux, par exemple, des témoignages d'entreprises, d'écoles, d'organismes qui vivent l'interculturalisme au quotidien et qui peuvent raconter les bénéfices qu'elles en ont tirés, les difficultés rencontrées et comment les elles les ont surmontés, afin d'informer, de sensibiliser d'autres milieux et surtout de partager les outils ou les solutions qui les ont aidés à développer ces compétences.

N'aurait-il pas lieu d'identifier les freins des différents milieux à prendre en compte les besoins liés à la diversité culturelle avant de souhaiter leur prise en charge? Quels sont les obstacles à la prise en compte de ces besoins dans le milieu de l'éducation, des affaires, du travail, de la santé, et de la sécurité publique? La prise en compte de ces besoins sera accrue lorsque les différents milieux pourront lever les obstacles qui les empêchent de les prendre en compte. Des actions concertées entre les différents ministères (santé, éducation, solidarité sociale, immigration) pourraient être sur l'identification de ces freins dans ces milieux et faire connaître les résultats auprès de tous les acteurs concernés.

Selon nos observations, le coût d'une demande d'évaluation comparative des études effectuées hors Québec semble être très élevé pour un immigrant qui travaille à petit salaire ou qui est encore en francisation. Cette situation fait en sorte que certains immigrants ne présentent pas des demandes d'équivalence.

Une mesure novatrice en matière de reconnaissance des compétences des personnes immigrantes serait d'analyser le processus de reconnaissance des compétences actuel afin d'identifier des coûts de non-qualité (délais ou étapes inutiles), ce qui permettrait de diminuer le temps et les coûts.

Le nouveau Comité de travail interministériel, formé en 2014, sur la reconnaissance des acquis et des compétences pourrait être mandaté pour réaliser une trousse destinée à informer et outiller

adéquatement les employeurs et notamment les petites et moyennes entreprises, afin que ceux-ci puissent évaluer équitablement les compétences des personnes formées à l'étranger, un peu à l'instar de la trousse Diversité ++ élaborée en 2011, tel qu'indiqué à la page 28 du cahier de consultation.

La Commission de droits de la personne et de droits de la jeunesse pourrait faire le suivi nécessaire afin de s'assurer que les cibles d'embauche et de représentation des programmes d'accès à l'égalité en emploi soient atteintes dans les ministères, organismes et entreprises visés par ces programmes. Cette Commission pourrait aussi élaborer une trousse sur les pratiques d'embauche qui sont exemptes de discrimination, incluant des outils (tests écrits, questions non discriminatoires)

Enfin, les différentes municipalités du Québec pourraient travailler davantage en concertation avec les organismes communautaires de leur territoire, afin de susciter des initiatives citoyennes et associatives locales qui favoriseraient l'inclusion et la participation des citoyens. À cet égard, il faut souligner le travail accompli par la Ville de Sherbrooke, à travers la Vie associative.

CHOIX STRATÉGIQUE 1.3

Des personnes parties prenantes à l'édification de la société québécoise par une participation réussie

Question 8 : Qu'est-ce qui pourrait être mis en œuvre pour s'assurer que les personnes immigrantes et des minorités ethnoculturelles acquièrent les compétences linguistiques nécessaires en français pour occuper un emploi à la hauteur de leurs aspirations et de leurs autres compétences professionnelles? Comment inciter les employeurs à participer aux efforts visant à faire du français la langue normale et habituelle du travail?

Question 9 : Comment hausser le taux de participation économique des personnes immigrantes et des minorités ethnoculturelles, notamment celui des femmes? De quelle façon renouveler l'action en matière d'accès à la formation d'appoint, aux stages et au mentorat pour les personnes formées à l'étranger?

Question 10 : Quelles stratégies favoriseraient la participation culturelle, citoyenne, politique et sociale des personnes immigrantes et des minorités ethnoculturelles?

On dit que l'intégration d'un immigrant se fait surtout durant les premières années, d'où la nécessité de revoir le programme de francisation du ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion afin de permettre aux nouveaux arrivants de partager son temps entre les classes de francisation concomitantes à des stages d'observation du travail ou d'expériences de bénévolat dans différents milieux qui ne nécessitent pas une bonne connaissance du français écrit. Il pourrait ainsi pratiquer le français appris à l'école.

Le Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi (PRIIME) ainsi que la mesure Subventions salariales pourraient être révisés ou assouplis de façon à permettre aux employeurs et aux organismes communautaires de participer à l'effort de francisation lorsque les travailleurs immigrants sont déjà à l'emploi sans nécessairement maîtriser le français.

Certaines classes de francisation pourraient se tenir dans les lieux de travail avec l'accord de l'entreprise. Par contre, les difficultés peuvent être dues au nombre d'élèves exigé par l'institution d'enseignement ou par le programme de francisation en entreprise (le petit nombre des personnes immigrantes en emploi dans une entreprise donnée ne permet pas d'atteindre la masse critique). Ceci rend difficile et coûteuse l'organisation des cours de francisation en groupe dans une entreprise donnée. Cependant, si la francisation se tient dans un autre lieu que le travail, le problème est parfois le transport de l'immigrant entre le lieu de travail et le lieu d'enseignement du français ou l'organisation familiale (garderie non accessible aux heures des cours de français). Il y a lieu de se questionner sur le véritable investissement souhaité : souhaitons-nous que la personne immigrante maîtrise la langue le plus rapidement possible et puisse devenir économiquement autonome? Sinon, la personne immigrante reste dans un cul-de-sac : pas d'amélioration du français, pas de possibilité d'embauche ni de rétention en emploi et par conséquent, plus de temps sur l'aide sociale, ce qui augmente les coûts pour la société en général.

Lorsque les femmes immigrantes peuvent s'organiser au niveau du transport et de la vie familiale, elles peuvent plus facilement se mettre en action soit pour la recherche d'emploi, pour un retour aux études ou pour participer à d'autres activités en dehors de la maison, que ce soit

des ateliers d'information, de réseautage, de jumelage, de mentorat. Il serait pertinent de lever ces obstacles en facilitant le transport et la halte-garderie.

Citons à titre d'exemple l'initiative régionale du PAGSIS, laquelle a permis d'offrir des laissez-passer d'autobus journaliers à des personnes immigrantes ou non qui ont besoin de se déplacer pour se rendre à différents types de rendez-vous et qu'autrement ils n'auraient pas pu le faire faute d'argent. Cette initiative pourrait-elle être transférée ailleurs?

Pour favoriser la participation culturelle des nouveaux immigrants, il est nécessaire d'offrir des opportunités qui ne nécessitent pas un apport financier de leur part, car ils n'ont pas d'argent et sont automatiquement exclus de certains événements. Citons à titre d'exemple l'organisation par le Service d'aide aux Néo-Canadiens, à trois reprises, d'une exposition en arts visuels d'artistes nés ailleurs qu'au Canada. En plus de reconnaître les talents créateurs des immigrants participants et de les faire connaître à la population, ces expositions ont permis un rapprochement entre les immigrants artistes. Elles ont aussi fourni une occasion de rencontres des immigrants artistes avec des artistes locaux et leur a fait connaître les ressources qu'offre le territoire de Sherbrooke aux artistes. De plus, lors de la 3^e édition de ladite exposition, des séances d'information et de formation relatives au montage d'une exposition ont été offertes gratuitement aux artistes avant le vernissage. Des étudiants des classes de francisation, d'organismes populaires, des personnalités politiques et des citoyens ont visité l'exposition, ce qui a favorisé la sensibilisation de ceux-ci au savoir-faire des artistes immigrants. Enfin, un album souvenir¹ a été élaboré.

Par ailleurs, le projet de réseautage-jumelage interculturel du Service d'aide aux Néo-Canadiens servira, entre autres, à lever l'obstacle de l'isolement des personnes immigrantes nouvellement arrivées, ce qui permettra d'actualiser l'interculturalisme dans un contexte d'inclusion. Le réseautage vise à introduire les immigrants dans des réseaux déjà existants dans notre milieu et de favoriser le développement d'un nouveau réseau pour eux.

¹ L'art, outil de rapprochement Exposition « Artistes issus de l'immigration » - Troisième édition
ISBN 978-2-9805097-2-8

Le jumelage interculturel veut favoriser la rencontre des gens d'ici et des gens venus d'ailleurs afin de faire tomber les barrières et les préjugés de part et d'autre, de se connaître mutuellement, d'appriivoiser les cultures. Ce type de jumelage est un vecteur favorisant l'intégration des nouveaux arrivants dans notre société. Dans ce sens, le jumelage peut être considéré comme un acte préventif face au racisme et à la discrimination et comme un outil d'inclusion sociale et d'harmonisation des rapports dans une société qui devient de plus en plus multiculturelle comme la nôtre. Il est pertinent de citer ici la vision de l'intégration des personnes réfugiées et immigrantes portée par l'ensemble des organismes membres de la Table de concertation des organismes au service des personnes réfugiées et immigrantes (TCRI). L'intégration étant un processus complexe puisqu'il est : multidimensionnel, bidirectionnel, graduel et continu, individuel, encadré par le réseau familial et sociétal et complexe, car c'est difficile de définir ce qu'est une intégration réussie, puisqu'il n'existe pas de standards au niveau des degrés d'intégration. L'intégration interpelle aussi la société d'accueil, laquelle est en constant changement.

CHOIX STRATÉGIQUE 1.4

Une société exempte de préjugés, de discrimination, d'intimidation et de racisme

Question 11 : Comment mieux sensibiliser la population sur les conséquences des préjugés, de la discrimination, de l'intimidation et du racisme, sur les personnes et sur l'ensemble de la société?

Question 12 : Comment mieux faire connaître les lois, les droits ainsi que les responsabilités en matière d'égalité et de non-discrimination? Comment intervenir tout en portant une attention à la discrimination croisée ou l'intersection des discriminations, par exemple sur la base de l'origine ethnique, de la religion et du sexe?

Question 13 : Outre la formation déjà offerte depuis plusieurs années aux policières et aux policiers, quels autres moyens pourraient être utilisés afin de les sensibiliser aux conséquences du profilage racial et à l'importance du développement de compétences interculturelles?

Question 14 : Comment réagir aux manifestations de racisme dans Internet? Comment mobiliser l'ensemble de la population à favoriser le respect et la civilité sur les médias sociaux? Comment agir de manière proactive pour dissiper ce phénomène?

Tel que mentionné à la page 5 du présent mémoire, une campagne de promotion nationale visant à nommer les conséquences des préjugés, de la discrimination, de l'intimidation et du racisme, sur les personnes immigrantes et sur l'ensemble de la société permettrait de sensibiliser l'ensemble de la population, partout au Québec et ailleurs puisque les outils peuvent être diffusés par différents médias incluant internet. Une telle campagne peut aussi contenir des messages pour faire connaître les lois qui doivent être respectées, par exemple la Loi d'accès à l'égalité en emploi ou la Charte des droits et libertés, afin de présenter et nommer des situations comportant des discriminations croisées ou l'intersection des discriminations avec des images sur ce qui est permis ou non de faire.

Par ailleurs, des expériences encadrées de mentorat ou de jumelage entre des policiers et des membres des communautés culturelles visées par le profilage racial mettraient en situation de pratique sur les compétences interculturelles apprises dans les formations.

Tout en étant conscients de l'ampleur du défi, nous croyons qu'il faut miser sur l'éducation de la population, la prévention et la tolérance zéro face à des comportements discriminatoires, intimidants, racistes ou basés sur des préjugés. Outre une campagne de sensibilisation auprès du grand public, semblable à celle qu'on retrouve dans les bureaux du CAA sur la tolérance zéro face à des comportements agressifs, il faut aller plus loin. Il faut travailler de concert avec les écoles, les entreprises et les organisations populaires afin d'éduquer, d'informer et les inciter à agir dans les situations intolérables. Pour cela, c'est important d'avoir une position gouvernementale claire pourvue de mesures afin d'appuyer la tolérance zéro. Il faut définir les termes et y inscrire un cadre d'interprétation et de suivi. On suggère de rappeler que même dans notre société libre et démocratique, la liberté d'expression connaît des limites, et que même dans les limites de ce qui est permis, il peut y avoir des conséquences graves et fâcheuses à tout dire et tout écrire sans user de son bon jugement. Il y a des droits, mais il y a aussi des responsabilités. Le gouvernement devrait créer à cet effet quelque chose de semblable à l'Office de la langue française (genre d'Office de l'immigration, de la diversité et de l'inclusion) qui serait notamment chargé de soutenir les écoles, les entreprises et les organisations dans leurs efforts.

Enjeu 2 : Une immigration reflétant les choix de société

L'enjeu 2 pose bien la mise au jeu des choix de société en matière d'immigration. Oui on veut accueillir, mais comment, sous quelles conditions, combien? La société doit être partie prenante, si on veut son engagement, sa collaboration et sa participation. La population doit comprendre la nécessité de l'immigration, le niveau souhaité si on veut conserver une population suffisante, une force de travail qui correspond aux besoins actuels et futurs. Le gouvernement ne doit pas laisser les choses aller au gré du vent.

CHOIX STRATÉGIQUE 2.1

Un système d'immigration compétitif permettant de sélectionner et de favoriser l'établissement durable de talents stratégiques qui contribuent à la vitalité du français, à la prospérité et à la diversité

Question 15 : Comment stimuler la position concurrentielle du Québec pour le recrutement d'une immigration francophone et diversifiée, tout en s'assurant d'une réponse aux besoins économiques et sociaux?

Question 16 : Comment associer davantage les milieux économiques aux stratégies en matière d'immigration et d'intégration des personnes immigrantes?

Question 17 : Comment s'assurer que le recours aux travailleuses et aux travailleurs temporaires contribue véritablement à assurer le dynamisme économique du Québec? Comment s'assurer que ce recours ne se fasse pas au détriment de l'amélioration de la productivité des entreprises et des conditions de travail?

Question 18 : Le Québec pourrait-il tirer un meilleur profit de l'apport de l'immigration en ce qui a trait aux mouvements de capitaux et à la création d'une base entrepreneuriale plus dynamique et innovante?

Question 19 : Comment accroître l'attraction des étudiantes et des étudiants étrangers et favoriser leur établissement durable?

Le Service d'aide aux Néo-Canadiens est d'accord avec ce choix stratégique en implantant un système de gestion des demandes d'immigration s'appuyant sur la « déclaration d'intérêt » à l'instar du système mis en place par le gouvernement fédéral depuis janvier 2015. Le Québec

pourrait mieux se positionner en faisant la promotion auprès des candidats francophiles dans les territoires non francophones ainsi que dans les pays réunissant un nombre significatif des personnes francotropes, tel que mentionné à la page 41 du cahier de consultation. Il est louable de porter une attention particulière à la sélection basée sur des besoins économiques, mais il faut s'assurer que l'arrimage entre les besoins économiques et les candidats sélectionnés se fassent en temps réel. Les entreprises qui ont des postes à combler doivent composer avec des délais souvent serrés. De plus, cette sélection basée sur la déclaration d'intérêt ne doit pas se faire au détriment du bassin des personnes en recherche d'emploi, immigrantes ou non, qui sont déjà sur le territoire québécois.

De plus, ce nouveau système de gestion des demandes d'immigration ne résout pas le problème de l'intégration qui doit être une priorité pour favoriser la rétention au Québec des personnes immigrantes déjà installées sur le territoire québécois.

Par ailleurs, on pourrait mieux tirer parti des étudiants internationaux, qui fréquentent déjà les établissements d'enseignement collégial ou universitaire du Québec, en accentuant l'information et en simplifiant sur le passage du statut d'étudiant étranger à celui de résident permanent, mais surtout en facilitant l'accès aux services d'accompagnement pour l'étudiant et sa famille, s'il y a lieu.

D'un côté, les chambres de commerce et les regroupements d'entreprises pourraient être associés aux efforts du gouvernement québécois afin d'identifier des stratégies de recrutement d'immigrants, en les associant aux missions effectuées à l'étranger. De l'autre côté, les employeurs intéressés à embaucher des travailleurs temporaires pourraient faire l'objet d'audits afin de vérifier l'intégration de ces travailleurs au milieu de travail ainsi que du respect des conditions de travail.

CHOIX STRATÉGIQUE 2.2

Un attachement au principe de réunification familiale et une volonté de partager avec la communauté internationale l'accueil des personnes réfugiées et de répondre à d'autres situations humanitaires

Question 20 : Comment s'assurer d'une plus grande contribution des garantes et des garants au processus d'intégration des personnes parrainées? Comment mieux informer les garantes et les garants ainsi que les personnes parrainées sur leurs droits et sur leurs responsabilités?

Question 21 : Comment le gouvernement peut-il mieux faire connaître l'apport du Québec à l'effort international de solidarité et la contribution à la société des personnes réfugiées et des personnes parrainées?

Question 22 : Quelles sont les conditions que doivent réunir les milieux d'accueil de personnes réfugiées pour mieux répondre à leurs besoins?

Le ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion pourrait exiger une reddition des comptes de la part des organismes garants des personnes parrainées même s'il ne finance pas l'accueil et l'accompagnement de ces personnes pendant la première année. Une fois sur le territoire québécois, les personnes immigrantes parrainées ont besoin d'avoir accès aux services d'information, que ce soit sur leurs droits, leurs responsabilités ou d'autres sujets selon les difficultés d'intégration rencontrées, et ce, au-delà de la période d'engagement de l'organisme parrain, c'est-à-dire de la première année. Il faut s'assurer de créer un pont entre les organismes parrains et les organismes financés par le ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion dans le cadre du Programme Réussir l'intégration (PRInt) afin que les personnes parrainées puissent bénéficier de tous les services, par le biais des protocoles de collaboration formels triparties, soit l'organisme parrain, l'organisme d'accueil et le ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion.

À l'instar de la campagne de promotion nationale mentionnée à la page 6 du présent mémoire, une campagne d'information sur l'apport du Québec à l'effort international de solidarité et la contribution à la société des personnes réfugiées et des personnes parrainées devient nécessaire. Elle permettrait de promouvoir les efforts du gouvernement et ses partenaires à l'intégration harmonieuse de ces personnes. Le même message humanitaire serait diffusé partout au Québec et ailleurs si cette campagne est aussi disponible sur internet.

Selon notre expérience au Service d'aide aux Néo-Canadiens, plusieurs conditions de base peuvent aider à répondre aux besoins des personnes réfugiées et des personnes parrainées, à savoir :

- des lieux de francisation;
- un accès aux services publics en santé, en éducation et en transport;
- des possibilités d'emploi après la francisation ou de façon concomitante lorsque la francisation de base a été réalisée;
- des possibilités de se créer un réseau social et professionnel afin d'augmenter leur rétention;
- des organismes communautaires présents sur le territoire pour compléter l'offre des services pouvant répondre à d'autres besoins, tel le dépannage alimentaire, vestimentaire ou de mobilier.

CHOIX STRATÉGIQUE 2.3

Un système d'immigration performant qui valorise l'autonomie des personnes dans leurs démarches

Question 23 : Les exigences de la grille de sélection visent à répondre aux objectifs du Québec que sont la vitalité du français et la prospérité en assurant une intégration rapide des personnes immigrantes. Y a-t-il d'autres critères à considérer qui permettraient de faciliter et d'accélérer la participation des personnes immigrantes?

Question 24 : Les personnes candidates à l'immigration doivent avoir des connaissances de base pour pouvoir entreprendre des démarches et mieux planifier leur parcours d'intégration. Quelles sont les connaissances essentielles à leur transmettre et quel est le meilleur mode de diffusion? Comment susciter et maintenir leur engagement à l'égard des valeurs communes, de la réalité des rapports entre les femmes et les hommes au Québec, de l'importance qu'attache la société québécoise à la langue française, des perspectives professionnelles dans les diverses régions du Québec, de même que des exigences linguistiques du marché du travail?

Question 25 : En dépit des efforts consentis par les personnes immigrantes, il arrive que certaines d'entre elles éprouvent des difficultés dans leur parcours d'intégration. Comment le Québec peut-il mieux cerner les besoins des personnes qui nécessitent un soutien accru de façon à leur permettre de participer pleinement à la société?

La passation d'un test en ligne sur la connaissance de la région d'établissement ciblée par les candidats immigrants pourrait faciliter l'arrimage entre le profil de la personne immigrante et la ville de destination au Québec. Ce test viserait à vérifier ses connaissances sur la ville où il veut s'établir aux niveaux socio-économique et culturel, augmentant du même coup son niveau d'information. La disponibilité des informations des différentes villes du Québec sur internet facilitera sa recherche et sa préparation tout en lui donnant la possibilité de visiter en ligne plusieurs régions.

La préparation d'une trousse d'information et des outils (mises en situation, exercices) sur les valeurs communes, sur la réalité des rapports entre les femmes et les hommes au Québec, sur l'importance qu'attache la société québécoise à la langue française, sur des perspectives professionnelles dans les diverses régions du Québec, de même que des exigences linguistiques du marché du travail selon les postes potentiellement convoités par la personne immigrante, pourrait l'aider à mieux planifier son parcours d'intégration. Cependant, il faut porter attention au sens de l'autonomie et à son rapport avec des cultures différentes. Il y a des niveaux d'autonomie et des compréhensions multiples. Aussi, il ne s'agit pas de commander l'autonomie pour l'avoir. À ce titre, il est pertinent de faire référence au *Rapport sur les besoins futurs des clientèles d'Emploi-Québec Estrie*, du 26 mars 2014, sur les trois types d'autonomie, à savoir :

L'autonomie personnelle²

L'autonomie personnelle est la capacité de la personne à combler ses besoins de base, c'est-à-dire de se loger, se nourrir, se vêtir, assurer sa sécurité et maintenir sa santé physique et mentale.

L'autonomie sociale

L'autonomie sociale est la capacité de la personne à acquérir un réseau social d'entraide ainsi qu'à connaître les rôles et fonctions des institutions de sa communauté. Elle renvoie aussi au développement de l'estime de soi, à la connaissance de soi et à l'acquisition de comportements nécessaires pour fonctionner en société.

L'autonomie professionnelle

L'autonomie professionnelle est la capacité de la personne à obtenir un emploi, car elle détient, en tout ou en partie, les conditions nécessaires à son obtention. La personne a un

² Le continuum de service aux individus axé vers l'emploi - Cadre de référence sur la prestation de services à l'intention des gestionnaires Mars 2008

objectif professionnel adéquat, les compétences requises pour l'occuper ainsi que des techniques de recherche d'emploi actuelles et adaptées. Elle possède aussi les compétences génériques qui lui permettent d'intégrer le marché du travail et de se maintenir en emploi.

En ce qui concerne l'autonomie personnelle, il est vrai que la plupart des travailleurs qualifiés sont capables de combler leurs besoins de base, mais plusieurs sont confrontés à devoir occuper un emploi alimentaire, car le montant d'argent fond dans les premiers mois après leur arrivée au Québec. Ils doivent continuer leurs démarches de recherche d'emploi afin de trouver un emploi qui correspond mieux à leur profil professionnel.

Pour ce qui est de l'autonomie sociale, celle-ci fait référence aux comportements nécessaires pour fonctionner en société. Même si la personne immigrante connaît bien le français à son arrivée au Québec, cela ne l'empêche pas de vivre des chocs culturels face au fonctionnement en société. Une infinité de détails sur la vie de tous les jours est à désapprendre et à réapprendre pour enfin se sentir bien adaptée à la société. Ici, c'est une question de temps, d'exposition à des activités, de réseautage avec des membres de la société d'accueil.

Enfin, l'autonomie professionnelle fait référence aux compétences requises pour occuper un emploi, autant pour faire la recherche d'emploi dans un contexte québécois qu'aux compétences génériques lui permettant d'intégrer le marché du travail.

Le Service d'aide aux Néo-Canadiens privilégie une approche interculturelle unifiée et qui permet d'accompagner la personne immigrante autant sur le plan de l'intégration sociale qu'économique, et ce, sur le même toit, afin d'éviter de répéter son histoire en changeant d'un organisme à un autre, qu'il y ait des délais inutiles et qu'il y ait une perte d'information dans le suivi de son intégration socioprofessionnelle.

CHOIX STRATÉGIQUE 2.4

Une contribution significative au dynamisme des régions

Question 26 : Comment pourrait-on mieux définir et prendre en compte les besoins des régions, notamment de celles confrontées à des raretés de main-d'œuvre dans certains secteurs d'activité, ainsi que de la métropole et de la capitale nationale en matière d'immigration? Comment les collectivités qui ont exprimé des besoins en matière d'immigration peuvent-elles se faire encore davantage accueillantes et inclusives? Comment les instances territoriales, les employeurs ainsi que les regroupements d'employeurs devraient-ils être associés à la détermination des besoins du marché du travail?

Les régions rurales ou à faible concentration de population, qui réussissent à attirer et garder des immigrants, doivent avoir un projet avec des emplois réguliers à combler et des conditions de vie à offrir aux nouveaux arrivants tels les logements abordables, l'apprentissage du français s'il y a lieu, l'accès aux services publics essentiels de santé, d'éducation, des lieux d'approvisionnement, des épiceries, des lieux pour pratiquer des activités de loisirs. Elles doivent aussi déployer des efforts pour sensibiliser la population à l'arrivée des nouveaux citoyens, afin de promouvoir un accueil chaleureux et personnalisé. Dans les localités plus petites ou plutôt rurales, l'immigration doit être vue comme un projet collectif et non comme une décision individuelle d'individus à la recherche d'un emploi.

Nous croyons que n'importe quelle région pourrait accueillir un groupe de personnes immigrantes si les acteurs se sont concertés avant pour créer un milieu de vie attrayant. Pour ce faire, il faut qu'un ou des acteurs aient l'expertise pour aider les régions intéressées à préciser leurs besoins et leur ouverture pour effectuer une démarche d'attraction et de rétention positive. Les régions ne peuvent être laissées à elles-mêmes. Le Service d'aide aux Néo-Canadiens est disposé à accompagner les régions qui seraient intéressées à faire une telle démarche.

Dans les localités plus petites ou plutôt rurales, l'immigration doit être vue comme un projet collectif et non comme une décision individuelle d'individus à la recherche d'un emploi. Aussi, les localités qui sont périphériques aux villes de taille moyenne peuvent mettre sur pied des projets pour faciliter le transport ou le covoiturage des travailleurs immigrants ou non qui sont mobiles pour aller travailler dans des régions voisines, mais qui n'ont pas d'automobile. Dans ce

projet, les entreprises intéressées à une main-d'œuvre pour combler ses postes vacants, les travailleurs qui seraient embauchés et le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale pourraient partager les coûts du transport et de sa coordination, afin de s'assurer de la réussite du projet.

Enjeu 3 : Une gouvernance responsable, cohérente et efficace.

CHOIX STRATÉGIQUE 3.1

Un engagement concerté de l'ensemble des ministères, des organismes et des partenaires des milieux de vie et une prise en compte intégrée de la diversité dans leurs stratégies d'action

Question 27 : De quelle manière devrait-on adapter les programmes offerts à l'ensemble de la population afin qu'ils prennent en compte les besoins particuliers des personnes immigrantes et des minorités ethnoculturelles? Comment engager les divers acteurs sociaux, notamment les instances territoriales, dans la prise en compte de ces besoins dans leurs actions et dans leurs politiques? Comment le rôle des instances territoriales devrait se conjuguer avec celui du ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion et avec celui des autres ministères et organismes? Dans le contexte des discussions que tient le gouvernement avec les municipalités sur la redéfinition des relations entre elles et le gouvernement, notamment avec la métropole et la capitale nationale, quel devrait être leur rôle en matière d'accueil, d'intégration, de francisation, de relations interculturelles et d'inclusion?

La Ville de Sherbrooke s'est dotée en 2004 d'une politique sur l'accueil et d'intégration des personnes immigrantes. Quatre orientations ont été retenues, soit :

- Favoriser l'accès aux services municipaux à tous les citoyens issus de l'immigration;
- Encourager la représentativité des personnes immigrantes dans tous les secteurs d'activités municipales;
- Favoriser le rapprochement interculturel;
- Développer le partenariat.

Même si la majorité des personnes immigrantes viennent s'établir dans le grand Sherbrooke, la politique de la Ville s'applique à son territoire seulement. Les autres municipalités de la région de l'Estrie ne bénéficient pas de l'expertise de la Ville de Sherbrooke en immigration.

Par ailleurs, compte tenu de l'annonce du gouvernement de fermer les conférences régionales des élus à partir du 31 mars prochain, nous nous questionnons sur l'avenir en ce qui concerne la concertation régionale. C'est possible que les grandes villes puissent jouer ce rôle de concertation parce qu'elles ont les moyens pour le faire. Mais qu'arrivera-t-il aux petites municipalités qui n'ont pas les ressources pour assumer cette responsabilité de concertation, laquelle est trop grande par rapport à leur taille et à leurs ressources?

Le Service d'aide aux Néo-Canadiens est préoccupé par la suite de la première entente régionale en immigration, laquelle fût annoncée pour une période de cinq ans, mais c'est l'incertitude totale après moins d'un an seulement. Est-ce que les fonds annoncés seront au rendez-vous? Cette entente devient-elle caduque avec la fin de la Conférence régionale des élus de l'Estrie?

Nous sommes préoccupés aussi par la concertation ministérielle en Estrie. Après l'existence d'une stratégie interministérielle, qui a favorisé la concertation de quatre ministères pendant plusieurs années, soit le ministère de l'Immigration, de la Diversité et l'Inclusion, le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et le ministère de l'Économie, de l'Innovation et des Exportations, que survivra-t-il de la concertation si trois des quatre directions régionales de ces ministères n'existent ou n'existeront plus après le 31 mars prochain?

Dans le contexte des discussions que tient le gouvernement avec les municipalités sur la redéfinition des relations entre elles et le gouvernement, nous croyons que les municipalités devraient se doter d'un plan de concertation et travailler avec tous les organismes d'accueil des personnes immigrantes de leur région, afin d'être près de l'intervention terrain. Autre que les services municipaux, la Ville de Sherbrooke n'offre pas des services de première ligne aux personnes immigrantes. En matière d'accueil, d'intégration, de francisation, de relations interculturelles et d'inclusion, la Ville de Sherbrooke pourrait continuer à fonctionner avec le comité sur le rapprochement interculturel et de la diversité, et élargir sa concertation avec les autres municipalités de la région.

CHOIX STRATÉGIQUE 3.2

Des efforts déployés avec rigueur et responsabilité dans une perspective de performance et d'évaluation continue pour en assurer la pertinence

Question 28 : Quel modèle de gouvernance devrait-on prévoir pour la nouvelle politique? Comment s'assurer d'un suivi périodique et d'un meilleur partage des connaissances pour ajuster les actions en fonction de l'évolution de l'environnement et des résultats obtenus? Compte tenu de l'importance de disposer de données probantes, comment favoriser les partenariats de recherche?

Question 29 : Comment tenir compte de la problématique des discriminations croisées ou intersectionnelles? Devrions-nous élargir, dans certaines situations, l'analyse différenciée selon les sexes pour couvrir les dimensions de la diversité et de l'égalité d'autres groupes de personnes, dont les personnes immigrantes et les minorités ethnoculturelles?

Question 30 : Comment encore mieux utiliser les technologies de l'information pour accroître la performance de l'offre de services et mieux répondre aux besoins de la clientèle?

Sans égard au scénario de gouvernance qui sera analysé ou retenu par le gouvernement, le ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion doit jouer son rôle de leadership dans ce modèle de gouvernance, et ce, même si l'on envisage la mise en place des mesures visant à répondre aux besoins de l'ensemble de la population, tout en tenant compte des besoins spécifiques des populations vulnérables, minoritaires et marginalisées, entre autres immigrantes, sous prétexte que cela permettra de promouvoir une vision inclusive et cohésive de la société.

En ce qui concerne le suivi et l'évaluation des progrès réalisés dans l'actualisation de la politique sur l'immigration, la diversité et l'inclusion, il serait préférable d'y aller avec une instance indépendante, neutre, externe au modèle de gouvernance qui sera retenu.

Quant aux analyses différenciées selon les sexes, selon les groupes ethnoculturels, ce sera toujours pertinent d'en tenir compte et adapter les services s'il y a lieu.

Enfin, selon notre expérience terrain, nous constatons que de plus en plus de personnes immigrantes utilisent les technologies de l'information. Cependant, ce n'est pas la totalité. Il

faudra donc tenir compte que certaines personnes ne sont pas familières avec ces technologies. Il ne faudrait pas qu'elles soient exclues des services publics parce qu'elles ne peuvent pas s'en servir. N'oublions pas que plusieurs personnes immigrantes, en raison de leur parcours migratoire, ont besoin de contacts humains, d'une interculturalité adaptée et significative

Conclusion

La consultation entreprise en vue d'une nouvelle politique québécoise en matière d'immigration, de diversité et d'inclusion est essentielle.

Les concepts d'inclusion, de diversité, d'interculturalisme et d'intégration sont fondamentaux et prometteurs pour sortir le Québec actuel des questionnements de la population vécus au cours des dernières années. Ce rendez-vous ne doit pas être manqué. Pour cela, à l'instar du dossier Mourir dans la dignité, celui-ci doit être ouvert et permettre aux Québécois de s'exprimer et de s'éduquer aux réalités nouvelles. Ce dossier doit pénétrer l'espace public de façon à ce que la population puisse saisir la réalité dans sa globalité et non seulement se nourrir de perceptions souvent erronées. Le processus de consultation est en soi une occasion d'éducation populaire, de prise de conscience des obstacles, une occasion de réduire les inquiétudes de la population, de susciter et d'entamer un engagement collectif et individuel, de s'ouvrir à la vision proposée.

Le projet de nouvelle politique québécoise en matière d'immigration, de diversité et d'inclusion est ambitieux. Il repose sur des énoncés et principes sans nuance, sans restriction. Le défi sera dans les étapes suivantes, y compris dans un plan d'action qui assurera la réalisation de la vision, dans l'allocation des ressources humaines et financières permettant l'atteinte des objectifs quant aux choix stratégiques et enjeux présentés.

Comment réaliserons-nous cette vision grandiose? Comment réussirons-nous à concilier ou à maintenir un bel équilibre entre les valeurs québécoises (égalité homme+femme, langue française, droits de la personne, démocratie) et accueil et intégration socio-économique des personnes immigrantes venant de partout dans le monde?

Comment concilier inclusion, interculturalisme, ouverture, diversité et valeurs québécoises? Un nouveau et beau chapitre du Québec à tracer, à écrire...ensemble!