



Les Offices jeunesse internationaux du Québec

Office franco-québécois pour la jeunesse
Office Québec-Monde pour la jeunesse

Plan d'action pluriannuel à l'égard des services aux jeunes des communautés culturelles minoritaires 2021-2024

LOJIQ – Les Offices jeunesse internationaux du Québec

Préparé par le comité de travail sur les services offerts aux jeunes des communautés culturelles minoritaires

Version du 02/06/2021

1. INTRODUCTION	2
2. PORTRAIT DE LOJIQ	2
2.1. MISSION DE L'ORGANISME	2
2.2. STRUCTURE ADMINISTRATIVE	3
3. COMITÉ DE TRAVAIL	3
4. CONSULTATION	4
5. OBSTACLES IDENTIFIÉS	5
6. MESURES RETENUES POUR LE PLAN D'ACTION 2021-2024	6

Québec
200, chemin Sainte-Foy, bur. 1.20
Québec (Québec) G1R 1T3
418 644-2750

Montréal
934, rue Sainte-Catherine Est
Montréal (Québec) H2L 2E9
514 873-4255


lojiq.org
info@lojiq.org
1 800 465-4255



1. Introduction

Ce document présente le résultat d'une première réflexion interne portant sur l'accessibilité des programmes de LOJIQ aux jeunes des communautés culturelles minoritaires. Nous souhaitons, par cet exercice, questionner nos pratiques tant au niveau de la sélection et du développement de projets qu'au niveau de la gestion administrative des dossiers et de la façon de communiquer l'information. Ce plan s'inscrit donc dans la volonté de LOJIQ de rendre ses services accessibles au plus grand nombre, et ce, sans discrimination.

Par communautés culturelles minoritaires, nous entendons toutes les communautés culturelles présentes au Québec, incluant les communautés anglophones.

L'objectif de la démarche entamée par LOJIQ était est de mieux comprendre la réalité des communautés culturelles minoritaires et de mettre en place des actions qui les rejoindront. L'élaboration du plan d'action est donc apparue comme un outil nécessaire afin de détailler les obstacles identifiés et les mesures à mettre en œuvre au fil des ans. Ainsi, le plan proposé dans le présent document, le tout premier de LOJIQ, constituera une référence pour les années à venir. Celui-ci sera appelé à évoluer et à être complété au fil de sa mise en œuvre.

Il est à noter qu'il y a déjà un travail réalisé actuellement afin de rendre admissibles les nouveaux arrivants et les personnes ayant le statut de réfugiées aux différents programmes de LOJIQ.

2. Portrait de LOJIQ

2.1. Mission de l'organisme

LOJIQ – Les Offices jeunesse internationaux du Québec, est un organisme gouvernemental de mobilité jeunesse soutenant la participation des jeunes Québécois de 18 à 35 ans à des projets permettant leur développement personnel et professionnel au Québec, au Canada et ailleurs dans le monde, et favorisant l'accueil au Québec de jeunes soutenus dans le cadre d'ententes bilatérales et d'initiatives particulières financées par le Gouvernement du Québec. LOJIQ permet d'ouvrir le monde aux jeunes adultes, de générer des opportunités favorisant l'éclosion de leur talent et d'offrir une des meilleures ressources de mobilité jeunesse à l'échelle mondiale. Par sa mission et ses attributions, LOJIQ est l'un des acteurs majeurs de la *Politique québécoise de la jeunesse 2030*, de la *Politique internationale du Québec* et de la politique culturelle *Partout, la culture*.

Québec
200, chemin Sainte-Foy, bur. 1.20
Québec (Québec) G1R 1T3
418 644-2750

Montréal
934, rue Sainte-Catherine Est
Montréal (Québec) H2L 2E9
514 873-4255


lojiq.org
info@lojiq.org
1 800 465-4255

 **Office
franco-québécois
pour la jeunesse**

Fondation
 **lojiq**

2.2. Structure administrative

Pour accomplir son mandat, les activités de LOJIQ sont divisées en cinq programmes complémentaires permettant d'accompagner les Québécois tout au long de leur vie de jeunes adultes. Il s'agit de :

- 1) Mobilité étudiante;
- 2) Développement de carrière;
- 3) Insertion socioprofessionnelle;
- 4) Entrepreneuriat et
- 5) Engagement citoyen.

Les équipes des technologies de l'information, des communications et de l'administration, ainsi qu'un comité de direction chapeautant l'ensemble des opérations, viennent en appui à cette mission.

LOJIQ compte actuellement 43 employés répartis au sein de deux bureaux à Montréal et à Québec.

3. Comité de travail

Pour mener à bien la réflexion entourant l'accessibilité des services de LOJIQ aux personnes s'identifiant à une communauté culturelle minoritaire, un comité de travail interne réunissant des membres de l'équipe LOJIQ de chacun des programmes et des directions a été créé à la mi-janvier 2021. Ces personnes ont été impliquées en raison de leur intérêt manifesté pour le travail proposé et, dans certains cas, leurs expériences personnelles. Ce comité intervient dans la foulée de travaux démarrés au sein du Chantier Diversité et Inclusion de LOJIQ (jeunes en situation de handicap, jeunes des Premières Nations et jeunes Inuit).

Le groupe de travail est composé de :

- Geneviève Lambert, directrice des partenariats et du développement;
- Selwa Abou-el-aazm, responsable du plan d'action, chargée de projets au programme Développement de carrière;
- Anne-Sophie Audet, attachée d'administration pour la direction des programmes;
- Thierry Tulasne, coordonnateur du programme Engagement citoyen;
- Sophia Jasmin, chargée de projets au programme Entrepreneuriat;
- Kods Souidi, analyste-programmeuse pour la direction des Technologies de l'information;

Québec
200, chemin Sainte-Foy, bur. 1.20
Québec (Québec) G1R 1T3
418 644-2750

Montréal
934, rue Sainte-Catherine Est
Montréal (Québec) H2L 2E9
514 873-4255


lojiq.org
info@lojiq.org
1 800 465-4255

 **Office
franco-québécois
pour la jeunesse**

Fondation
 **lojiq**

- Monica Arijon, technicienne en administration à la direction de l'administration;
- Jonathan Leibel, chargé des communications — Information et relations publiques pour la direction des communications.

Le groupe s'est vu confier les responsabilités suivantes :

- Identifier les besoins exprimés par les employés de LOJIQ en termes de connaissances et de sensibilisation;
- Identifier les obstacles pouvant limiter l'accessibilité à nos programmes;
- Proposer des mesures à mettre en place afin de mieux rejoindre les jeunes issus de communautés culturelles minoritaires;
- Proposer un plan d'action à l'égard des jeunes des communautés culturelles minoritaires.

Le groupe a débuté le mandat qu'on lui a confié et doit maintenant poursuivre la consultation interne ainsi que procéder à une consultation externe afin de peaufiner les pistes de solutions à mettre en place.

4. Consultation interne

Une première étape de consultation à l'interne a pu prendre place lors de la formation *Racisme, comprendre pour agir* qui a été donnée par Marie-Iris Légaré de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ). Tous les employés de LOJIQ ont alors été invités à faire part des obstacles auxquels ils ont été confrontés dans le cadre de leur travail à LOJIQ. Une liste de ces obstacles a ensuite été dressée et sera présentée à la section suivante.

Afin de pouvoir effectuer une recherche plus avancée, le comité a été divisé en quatre sous-groupes en fonction des obstacles qui avaient été identifiés lors de la formation. Chaque sous-groupe a eu la possibilité d'analyser de manière plus approfondie un sujet de leur choix :

- Groupe 1 — Origine ethnique et nationale
- Groupe 2 — Langue et religion
- Groupe 3 — Liens avec les participants et les partenaires
- Groupe 4 — Politiques internes et communication

Le comité s'est ensuite réuni afin de prendre connaissance des analyses et des suggestions de mesures de chaque sous-groupe concernant les obstacles identifiés. Une seconde rencontre a permis de valider les mesures à mettre en place lors des prochaines années et à inclure au plan d'action.

5. Obstacles identifiés

L'identification d'obstacles limitant la participation des personnes des communautés culturelles minoritaires aux programmes de LOJIQ a constitué la base de la démarche portée par le comité de travail interne. Cinq obstacles principaux ont été identifiés.

Obstacle 1. Absence d'écriture inclusive ou épïcène

- Plusieurs employés ont mentionné l'absence d'écriture inclusive ou épïcène et le fait que l'information ne reflète pas d'ouverture à la diversité culturelle ;
- Même si la sélection des participants se réalise avec un principe de parité, il n'est cependant pas mentionné auprès du public comment celle-ci est effectuée ;
- La méthode de référencement actuelle ne permet l'utilisation d'une écriture inclusive.

Obstacle 2. Communication de l'information pratiquement uniquement en français

- Le site Internet de LOJIQ n'est disponible qu'en français, ce qui contribue à rendre peu accessible l'information aux personnes ne connaissant pas la langue ;
- Plusieurs projets réalisés nécessitent la connaissance d'autres langues, mais les appels à candidatures ne sont diffusés qu'en français.

Obstacle 3. Nécessité de mettre à jour le processus pour recueillir les insatisfactions et les plaintes

- Nécessité, dans certaines situations observées par les employés, de s'adapter à la réalité de participants dans le respect de leur culture et de leur religion ;
- Manque de répertoire présentant nos pratiques lors de la réception d'une insatisfaction concernant certains processus. Actuellement, chaque situation est traitée au cas par cas ;
- Absence de mécanisme pour recevoir, de façon anonyme, les plaintes des employés de LOJIQ et des participants.

Obstacle 4. Manque de formation, d'information et de sensibilisation des employés relativement aux communautés culturelles minoritaires

Québec
200, chemin Sainte-Foy, bur. 1.20
Québec (Québec) G1R 1T3
418 644-2750

Montréal
934, rue Sainte-Catherine Est
Montréal (Québec) H2L 2E9
514 873-4255


lojiq.org
info@lojiq.org
1 800 465-4255

 **Office**
franco-québécois
pour la jeunesse

Fondation
 **lojiq**

- Les documents internes, notamment ceux destinés à l'accueil des nouveaux employés ne mentionnent pas les démarches poursuivies par LOJIQ en matière de formation au niveau de la diversité culturelle.

Obstacle 5. Manque de connaissance des communautés culturelles minoritaires

- Nécessité de créer encore plus d'espaces de diffusion pour les projets des participants issus faire plus de place à de la diversité culturelle sur les médias sociaux de l'organisme ;
- Il a aussi été mentionné qu'il serait important de consulter davantage les organismes qui sont en lien avec les diverses communautés culturelles minoritaires ;
- Les partenaires ne sont pas systématiquement interpellés relativement à l'accessibilité des projets initiés aux jeunes des communautés culturelles minoritaires ;
- Pas de possibilité actuellement de mesurer l'atteinte de nos cibles (indicateurs).

6. Plan d'action 2021-2024

Mesures retenues

OBJECTIF	MESURE	INDICATEUR	RESPONSABLE	ANNÉE
Obstacle 1 : Absence d'écriture inclusive ou épïcène				
1.1 S'assurer que les communications soient présentées de manière épïcène ou inclusive	1.1.1 Intégrer une écriture inclusive ou épïcène tout en considérant les besoins en termes de référencement	– Mise à jour du site Internet pour respecter l'écriture épïcène ou inclusive	Direction des communications	1
	1.1.2 Offrir les ressources nécessaires aux employés	– Production d'un document explicatif	Comité de travail interne	1

	pour écrire de façon épiciène ou inclusive		Direction des communications	
Obstacle 2 : Communication de l'information pratiquement uniquement en français				
2.1 S'assurer de l'accessibilité de l'information en d'autres langues sur le site Internet en respect des lois en vigueur	2.1.1 Traduire en anglais les pages essentielles du site Internet	– Traduction et mise en ligne des pages traduites sélectionnées	Direction des communications	1-2
	2.1.2 Établir un processus pour répondre aux demandes dans d'autres langues	– Mise en place du processus	Comité de travail interne Direction des communications	2
Obstacle 3 : Nécessité de mettre à jour le processus pour recueillir les insatisfactions et les plaintes				
3.1 Mettre à jour le processus pour recueillir les insatisfactions et les plaintes	3.1.1 Déterminer le moyen de recueillir les insatisfaction et les plaintes provenant de l'externe	– Mise en place d'un processus pour gérer les insatisfactions les plaintes provenant de l'externe	Comité interne de travail Direction des programmes Direction des ressources humaines	2-3
	3.1.2 Mettre à jour le processus de réception des insatisfactions et des plaintes à l'interne	– Mise à jour du processus pour gérer les insatisfactions et les plaintes à l'interne	Direction des Ressources humaines	2
Obstacle 4. Manque de formation, d'information et de sensibilisation des employés relativement aux communautés culturelles minoritaires				
4.1 Réaliser une consultation interne et externe menée en collaboration avec un organisme spécialisé	4.1.1 Identification de mesures à mettre en place en collaboration avec un organisme spécialisé dans la diversité culturelle	– Production d'un document résumant les échanges avec l'organisme – Nombre de mesures identifiées	Comité de travail interne	1

	4.1.2 Réalisation d'une consultation à l'externe	– Production d'un document résumant les échanges lors de la consultation	Comité de travail interne	2
	4.1.3 Participation à des formations en lien avec les enjeux des communautés culturelles minoritaires	– Nombre de formations présentées	Comité de travail interne	2-3
4.2 Créer un plan d'action visant l'accessibilité de l'information à l'égard des communautés culturelles minoritaires	4.2.1 Production du plan d'action	- Adoption du plan d'action par le CODIR et les administrateurs - Diffusion du plan d'action sur le site Internet et l'intranet - Annonce publique	Comité de travail interne Direction des communications	1
	4.2.2 Création d'un comité qui s'assurera de suivre l'ensemble des mesures du plan d'action, d'accompagner les employés et l'organisme tout au long de l'année et d'assurer un suivi des actions posées	– Nombres de rencontres du comité par année – Veille des meilleures mesures	Comité de travail interne	En continu
4.3 S'assurer que les documents internes considèrent les communautés culturelles minoritaires	4.3.1 Prévoir des formations auprès des nouveaux employés	– Mise en place d'une formation	Direction des Ressources humaines Comité de travail interne	2-3
	4.3.2 Réviser les politiques internes	– Mise à jour des documents de politiques internes	Direction des ressources humaines Comité de travail interne	2-3

Obstacle 5. Manque de connaissance des communautés culturelles minoritaires

5.1 Rendre les programmes de LOJIQ plus accessibles	5.1.1 Travailler sur l'ouverture des critères généraux et procéder à la validation de ceux-ci pour permettre l'accessibilité des projets aux jeunes réfugiés et aux nouveaux arrivants possédant un Certificat de sélection du Québec (CSQ).	<ul style="list-style-type: none"> – Validation des nouveaux critères – Annonce de l'ouverture de nouveaux critères permettant l'accessibilité des jeunes réfugiés et des jeunes nouveaux arrivants possédant un Certificat de sélection du Québec (CSQ) 	Direction des programmes	1-2
	5.1.2 Informer les partenaires de l'intention de rendre les programmes plus accessibles	<ul style="list-style-type: none"> – Nombre de partenaires rencontrés en présentiel ou de manière virtuelle dans un but de les informer des nouveaux critères généraux - Nombre d'articles diffusés - Nombre de vues 	Direction et équipes des programmes	En continu
	5.1.3 Mise en place d'un projet pilote en lien avec le point 5.1.1	<ul style="list-style-type: none"> – Annonce du projet pilote 	Direction des programmes	1
5.2 Développer une meilleure connaissance des différentes communautés culturelles minoritaires	5.2.1 Consulter davantage les organisations qui sont en lien avec les communautés culturelles minoritaires	<ul style="list-style-type: none"> – Nombre d'organisations rencontrées dans un but de mieux connaître les différentes communautés culturelles 	Direction et équipes des programmes Comité de travail interne	En continu
	5.2.2 S'associer à de nouveaux partenaires touchant les communautés culturelles minoritaires	<ul style="list-style-type: none"> – Nombre de projets réalisés avec de nouveaux partenaires 	Direction et équipes des programmes	En continu

	5.2.3 S'impliquer, lorsque possible, dans des projets en lien avec les communautés culturelles et minoritaires	– Nombre de projets dédiés aux communautés culturelles minoritaires et réalisés	Équipes des programmes	En continu
--	--	---	------------------------	------------

Questions ou commentaires sur ce plan d'action :

La coordonnatrice de services aux jeunes des communautés culturelles minoritaires pour LOJIQ est :

Selwa Abou-el-aazm
 Responsable du plan d'action
 Chargée de projets au programme Développement de carrière
sabouelaazm@lojiq.org
 514 873-4255 poste 245

La co-coordonnatrice de services aux jeunes des communautés culturelles minoritaires pour LOJIQ est :

Anne-Sophie Audet
 Responsable du plan d'action
 Attachée d'administration à la Direction des programmes
asaudet@lojiq.org
 418-644-2750 poste 306

Les questions, commentaires ou suggestions portant sur ce plan d'action peuvent lui être adressés.

Rédigé par Selwa Abou-el-aazm et Anne-Sophie Audet
 Issu du travail de réflexion et de recherche du comité de travail interne
 Révisé par :

Québec
 200, chemin Sainte-Foy, bur. 1.20
 Québec (Québec) G1R 1T3
 418 644-2750

Montréal
 934, rue Sainte-Catherine Est
 Montréal (Québec) H2L 2E9
 514 873-4255


lojiq.org
info@lojiq.org
 1 800 465-4255

 Office
 franco-québécois
 pour la jeunesse

Fondation
 LOJIQ

GL/30/05/2021
SA 02/06/2021
ASA 02/06/2021
KS 26/05/2021
MD, MA, JL, TT 13/05/2021

Québec

200, chemin Sainte-Foy, bur. 1.20
Québec (Québec) G1R 1T3
418 644-2750

Montréal

934, rue Sainte-Catherine Est
Montréal (Québec) H2L 2E9
514 873-4255


lojiq.org
info@lojiq.org
1 800 465-4255

