
La diversité : une valeur ajoutée

Plan d'action gouvernemental
pour favoriser la participation
de tous à l'essor du Québec
2008-2013

**POUR ENRICHIR
LE QUÉBEC**

Québec 

Coordination et rédaction

Direction des politiques et programmes d'intégration, de régionalisation et de relations interculturelles du ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles

Édition

Direction des affaires publiques et des communications du ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles

Design

Communications CGCOM

Féminin – masculin

Tous les termes qui renvoient à des personnes sont pris au sens générique; ils ont à la fois la valeur d'un masculin et d'un féminin.

Terminologie

L'expression **Québécois des communautés culturelles** fait référence aux personnes immigrantes et aux personnes issues de l'immigration autre que française et britannique qui sont nées au Québec; elle inclut donc les groupes désignés par le terme «minorités visibles».

Cette expression ne présume pas de l'identification à une communauté des personnes susceptibles d'être victimes de préjugés ou de discrimination. Celles-ci peuvent très bien s'identifier comme citoyens québécois, par exemple, et être en butte à des attitudes négatives parce que considérées comme des personnes étrangères. Cette terminologie ne vise pas à exclure les personnes des communautés en cause et ne signifie pas qu'elles ne sont pas considérées comme de véritables Québécois. Elle vise à documenter des problèmes et à définir des groupes cibles pour les mesures gouvernementales, et ce, dans un langage compris du grand public.


Les **minorités visibles** sont définies par la Loi (fédérale) sur l'équité en matière d'emploi (LC, 1995, ch. 44) comme «les personnes autres que les Autochtones, qui ne sont pas de race blanche et qui n'ont pas la peau blanche». Selon le *Dictionnaire du recensement de 2006*, cette catégorie inclut notamment les Chinois, les Sud-Asiatiques, les Noirs, les Philippins, les Latino-Américains, les Asiatiques du Sud-Est, les Arabes, les Asiatiques occidentaux, les Coréens et les Japonais.

L'usage de cette expression dans la politique et le plan d'action ne signifie pas pour autant que le gouvernement du Québec endosse la croyance en l'existence de races humaines et adhère à cette vision racialisante de l'humanité. Cette expression est néanmoins utilisée largement dans le présent plan d'action, car elle est bien comprise du grand public. La couleur et les différences «raciales» peuvent déclencher des comportements de rejet et d'exclusion chez certains Québécois. Les personnes des minorités visibles peuvent donc vivre de façon aiguë le racisme et la discrimination, même si leur famille est installée au Québec depuis plusieurs générations. Cette situation justifie d'en faire un groupe cible particulier.

Pour obtenir un exemplaire de ce document

Direction des affaires publiques et des communications
Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles

360, rue McGill, bureau 2.09
Montréal (Québec) H2Y 2E9
Téléphone: 514 873-8624, poste 20205

 Appareil télécopieur (ATS) pour les personnes sourdes ou malentendantes
Région de Montréal: 514 864-8158
Partout ailleurs au Québec: 1 866 227-5968

Demande par Internet:
www.micc.gouv.qc.ca/fr/publications/index.html
Ce document peut être consulté dans le site Internet:
www.micc.gouv.qc.ca

Dépôt légal – 2008
Bibliothèque et Archives nationales du Québec
Bibliothèque et Archives Canada
ISBN Version imprimée: 978-2-550-54394-7
ISBN Version électronique: 978-2-550-54395-4
© Gouvernement du Québec – 2008
Tous droits réservés pour tous pays



La diversité : une valeur ajoutée

Plan d'action gouvernemental
pour favoriser la participation
de tous à l'essor du Québec
2008-2013



Mot de la ministre de l'Immigration et des Communautés culturelles

Participer pleinement à la vie sociale, économique et culturelle est considéré de nos jours comme une dimension fondamentale pour tout être humain. Pour certains Québécois des communautés culturelles, il s'agit cependant d'un idéal qui ne reflète pas leur réalité. Leurs chances de réaliser leurs aspirations et de participer pleinement à la société québécoise s'en trouvent amoindries.

Le Plan d'action *La diversité: une valeur ajoutée* s'inscrit dans une stratégie globale visant l'intégration des personnes immigrantes, la francisation, la promotion des valeurs communes de la société québécoise, la gestion de la diversité et la pleine participation des Québécois des communautés culturelles à la vie du Québec. L'accueil généreux des Québécois à l'égard de personnes qui viennent de tous les horizons pour contribuer à l'édification d'une société prospère et juste a été souligné à juste titre. Dans le monde moderne, le Québec fait assurément figure de proue en cette matière.

Cependant, des améliorations sont à apporter afin que tous puissent également bénéficier des résultats des efforts communs. En effet, certains obstacles demeurent. Les organisations, publiques et privées, ont à relever le défi constant de tenir compte de l'évolution du monde actuel et de sa diversité.

La consultation publique tenue à l'automne 2006 en vue de doter le Québec d'une politique de lutte contre le racisme et la discrimination a suscité une vaste participation des organismes et des citoyens et permis de recueillir de nombreuses suggestions, confirmant ainsi le besoin d'une telle politique et d'un plan d'action. Les intervenants ont souligné avec force la nécessité de l'engagement de tous les citoyens et du déploiement d'efforts concertés de la part des employeurs, des services publics dans les domaines de l'éducation, de la santé, des services sociaux, de la justice et de la sécurité publique ainsi que des instances locales et régionales.

Ce nouveau plan d'action gouvernemental est ambitieux et rigoureux. Il est ambitieux en ce sens qu'il propose une approche globale qui inclut la sensibilisation du grand public, la prévention du racisme et de la discrimination, la correction des atteintes aux droits de la personne, l'amélioration de la gestion de la diversité et le soutien aux victimes en vue de faire respecter leurs droits. Il est rigoureux par la mise en place d'une gouvernance forte déterminée à favoriser la pleine participation de tous à la vie sociale, économique et culturelle du Québec et le partage des bénéfices qui en résultent, et ce, sans discrimination.

J'invite chaque citoyen à faire siennes ces préoccupations de justice et de solidarité. Tous en sortiront enrichis et c'est l'ensemble de la société qui en sortira gagnante.

Yolande James
Ministre de l'Immigration
et des Communautés culturelles

TABLE DES MATIÈRES

Introduction	6
Principes directeurs	12
ORIENTATION 1	
Reconnaître et contrer les préjugés et la discrimination	13
Choix stratégique 1 – Éduquer et sensibiliser	14
Choix stratégique 2 – Favoriser le rapprochement interculturel	21
ORIENTATION 2	
Renouveler les pratiques	25
Choix stratégique 3 – Assurer l'accès, le maintien et la progression en emploi	26
Choix stratégique 4 – Favoriser un accès équitable aux services publics	37
Choix stratégique 5 – Améliorer le respect et l'exercice des droits	42
ORIENTATION 3	
Coordonner les efforts	48
Choix stratégique 6 – Impliquer la société civile et accroître les partenariats	49
Choix stratégique 7 – Stimuler et déployer les efforts gouvernementaux	54
Choix stratégique 8 – Évaluer et mesurer la discrimination	57
Glossaire	61
Sigles et acronymes	62

Introduction

Dans le monde moderne, l'ouverture au pluralisme et la pleine participation de tous les citoyens sont considérées comme des conditions essentielles de la démocratie et de l'exercice du droit à l'égalité. Elles constituent également des facteurs importants de développement économique, social et culturel. En effet, l'essor du Québec suppose l'utilisation du potentiel humain de tous ses citoyens dans leur diversité.

La Politique gouvernementale *La diversité: une valeur ajoutée* s'inscrit dans la logique des interventions gouvernementales passées. En effet, le gouvernement du Québec, qui souscrit aux engagements internationaux en matière de droits de la personne, notamment la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale, a mis en œuvre de nombreuses mesures afin de prévenir et de combattre les préjugés et la discrimination. Il s'est doté, en 1975, de la *Charte des droits et libertés de la personne* (LRQ, c. C-12) qui consacre le droit à l'égalité et prohibe la discrimination fondée notamment sur la «race¹», la couleur, l'origine ethnique ou nationale ou la religion. Il a mis sur pied la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse chargée d'en assurer le respect et la promotion.

Cette politique est nécessaire dans un contexte où le Québec a choisi d'inclure l'immigration dans sa stratégie de développement et d'assurer une meilleure répartition de cette richesse sur l'ensemble du territoire québécois. Elle fait partie d'une stratégie globale visant l'intégration des personnes immigrantes, la francisation, la promotion des valeurs communes de la société québécoise, la gestion de la diversité et la pleine participation des Québécois des communautés culturelles à la vie du Québec.

Avec la volonté d'améliorer le respect des droits des personnes qui résident en sol québécois et d'assurer une meilleure participation de tous à la vie économique, sociale et culturelle du Québec, l'adoption d'un premier plan d'action gouvernemental pour accompagner la politique constitue un pas décisif vers une action concertée de prévention et de lutte contre le racisme et la discrimination sur la base de la «race», de la couleur, de l'origine ethnique ou nationale ou de l'appartenance religieuse. Il associe tous les ministères et organismes gouvernementaux et convie les employeurs, les institutions publiques, le milieu associatif et l'ensemble de la société à édifier un Québec inclusif où chacun des citoyens possède une chance égale de réaliser ses aspirations. Le renforcement des actions de prévention et de redressement des situations de discrimination, le cas échéant, est une nécessité pressante.

Le plan d'action vise tous les citoyens puisque son succès requiert l'engagement de l'ensemble de la société. Il cherche à corriger les situations de discrimination et d'inégalité qui touchent les Québécois des communautés culturelles, particulièrement des minorités visibles. Il tient compte des modalités différentes d'exclusion des divers groupes.

Dans sa première partie, le plan d'action rappelle les principes directeurs de la politique. Puis, il expose les trois grandes orientations, qui correspondent aux défis que devra relever la société québécoise en matière de prévention et de lutte contre le racisme et la discrimination.

La première orientation – *Reconnaître et contrer les préjugés et la discrimination* – est axée sur la sensibilisation et l'éducation, premiers moyens de prévention et d'élimination à long terme du racisme et de la discrimination. Pour contrer les préjugés, elle mise sur l'information du public et l'éducation aux droits afin de mieux faire comprendre la portée des chartes des droits et libertés et les responsabilités de chacun à cet égard. En vue d'accroître l'ouverture à la diversité, elle propose de favoriser le rapprochement interculturel par des moyens aptes à jeter les bases de projets communs et à développer une compréhension réciproque.

La deuxième orientation – *Renouveler les pratiques* – propose des interventions sur trois plans : l'emploi, la prise en compte de la diversité dans la prestation des services publics ainsi que l'exercice des droits. En matière d'emploi, il s'agit d'abord d'accroître les efforts afin d'assurer une meilleure représentation des Québécois des communautés culturelles, particulièrement des minorités visibles, à tous les niveaux, tant dans les institutions publiques que dans l'entreprise privée. En ce qui concerne les institutions publiques, les interventions visent la prise en compte des caractéristiques culturelles, dans le respect des valeurs fondamentales, et l'élimination de la discrimination potentielle dans la prestation des services. De tels efforts touchent déjà les femmes et les personnes handicapées. Ils doivent englober davantage les Québécois des communautés culturelles. Ces gestes ne doivent pas être associés à une expression de générosité. Ils permettent à tous de participer à la vie sociale, économique et culturelle et d'en retirer des bénéfices, au même titre que les autres Québécois. En ce qui concerne l'exercice des droits, les victimes sont au cœur des préoccupations. Les mesures proposées renforcent le mécanisme de traitement des plaintes et cherchent à soutenir ces personnes dans leurs démarches pour faire respecter et exercer leurs droits et à lutter contre la propagande et les crimes haineux.

La troisième orientation – *Coordonner les efforts* – expose la façon dont le gouvernement du Québec envisage les partenariats nécessaires à la réussite du plan d'action et les mécanismes de gouvernance qu'il se donne afin d'en assurer la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation.

Chacune de ces orientations comporte des choix stratégiques ainsi que des mesures et des moyens d'action qui les concrétisent. Au nombre des actions proposées par les ministères et organismes gouvernementaux pour les cinq prochaines années, en réponse aux préoccupations et aux suggestions formulées lors de la consultation publique tenue à l'automne 2006, certaines sont déjà en œuvre, d'autres sont intensifiées et, enfin, plusieurs nouveaux moyens d'action sont mis de l'avant.

¹ La notion de « race » a été abandonnée depuis une cinquantaine d'années par les scientifiques. De fait, aucune population humaine n'est homogène sur le plan biologique, les différences à l'intérieur des populations elles-mêmes étant même plus grandes que celles qui existent entre les diverses populations. C'est pourquoi les scientifiques disent que l'espèce humaine présente une unité biologique profonde. Pour cette raison, nous utiliserons toujours le terme « race » entre guillemets. De nos jours, les biologistes parlent de « population », alors que les sociologues utilisent les termes « population », « groupe ethnique » ou « nation ». Parce que des personnes sont catégorisées socialement sur la base de leur couleur ou de leur type physique et finissent souvent par s'y identifier, les sociologues parlent aussi de « groupes racisés » ou de « groupes racialisés ».

COMPLÉMENTARITÉ AVEC D'AUTRES INTERVENTIONS GOUVERNEMENTALES

La problématique du racisme et de la discrimination est fréquemment associée par la population québécoise à certaines difficultés d'insertion sociale et professionnelle des personnes immigrantes. Ces difficultés peuvent parfois créer des tensions. Bien qu'elles soient liées de façon indirecte à cette problématique, elles ne font toutefois pas partie, à proprement parler, de cette politique ni de ce plan d'action. Cependant, il est utile de rappeler les efforts ou les engagements déjà réalisés par les ministères et organismes pour lever ces obstacles. Par ailleurs, les préjugés et la discrimination touchent aussi les personnes qui sont nées et ont grandi au Québec. Celles-ci, tout comme la plupart des personnes immigrées d'installation ancienne, n'ont pas à relever les défis liés à l'établissement, à l'apprentissage du français, à l'adaptation au marché du travail et à la reconnaissance des acquis et des compétences.

Renforcement de l'information sur les valeurs communes de la société québécoise

Le gouvernement amplifie et raffine depuis quelques années déjà les efforts de promotion et d'information sur les valeurs communes de la société québécoise auprès des personnes immigrantes. Les sites Internet Immigration-Québec et Québec interculturel, les séances d'information offertes aux candidats à l'immigration à l'étranger ainsi qu'aux nouveaux arrivants au Québec, le guide d'aide à l'intégration *Apprendre le Québec*, disponible par Internet

et remis aux candidats à l'immigration dans leur pays de départ ainsi qu'aux nouveaux arrivants, et les cours de français langue seconde abordent cette question de manière explicite. Les intervenants gouvernementaux et communautaires seront également outillés afin d'être en mesure de prolonger et de consolider ces interventions et de développer chez les personnes immigrantes la connaissance et la compréhension de la société québécoise, notamment son histoire, ses valeurs et ses institutions démocratiques. Un guide sur l'égalité entre les femmes et les hommes, élaboré à l'intention des personnes des communautés culturelles afin de leur faciliter l'appropriation de cette valeur, sera également disponible dans le site Internet du Secrétariat à la condition féminine. Enfin, une nouvelle séance d'information *Vivre au Québec* portant sur les valeurs communes sera offerte aux personnes immigrantes adultes.

Intégration socioéconomique

L'emploi constitue un élément essentiel pour garantir l'égalité des chances pour tous et contribuer, dans une large mesure, à la pleine participation des citoyens à la vie économique, culturelle et sociale ainsi qu'à l'épanouissement personnel. C'est dans cet esprit que le gouvernement a déposé en 2003 le Plan d'action gouvernemental en matière de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale et, plus récemment en mars 2008, le Pacte pour l'emploi, lequel vise, entre autres, à favoriser la participation de l'ensemble des forces disponibles au marché du travail québécois. De plus, une série de mesures sont

déployées en vue d'accélérer la reconnaissance de la qualification professionnelle des personnes immigrantes, comme annoncé dans *Le nouvel espace économique du Québec*. En matière d'accès aux professions et métiers réglementés, le gouvernement travaille en collaboration avec ses partenaires à améliorer l'information qui leur est destinée, tant au Québec qu'à l'étranger, et il les accompagne dans leurs démarches auprès des ordres professionnels. Il soutient la mise au point d'outils de reconnaissance des acquis et de mesures de préparation aux examens. Il travaille également à assurer un meilleur accès à la formation d'appoint et offre des cours de français spécialisés aux candidats à l'exercice de certaines professions régies. Par ailleurs, il appuie les employeurs dans l'embauche et le maintien en emploi des personnes des communautés culturelles et soutient des initiatives visant à promouvoir la diversité en emploi. Des services d'accompagnement visant à faciliter l'insertion socio-professionnelle des nouveaux arrivants sont aussi offerts en partenariat avec les organismes communautaires. Enfin, des efforts sont déployés afin d'assurer une meilleure adéquation entre les besoins des employeurs et des régions et les compétences de personnes immigrantes. En mars 2008, les mesures annoncées dans *Pour enrichir le Québec: Intégrer mieux renforcent et complètent ces actions*.

Intégration linguistique

Pour les personnes immigrantes, la langue française est un instrument essentiel de communication avec les autres citoyens; elle contribue à rompre leur isolement et à accroître leur autonomie. Voilà pourquoi le gouvernement du Québec continue de consentir des efforts importants pour faciliter et soutenir l'apprentissage du français. Ainsi, ces efforts visent à offrir des services accessibles à davantage d'immigrants, notamment à de nouvelles clientèles, à permettre d'atteindre des niveaux de compétence en français à hauteur des besoins professionnels des personnes et à rejoindre les travailleurs en emploi. Le gouvernement voit aussi à ce que les candidats à l'immigration commencent le plus possible leur apprentissage du français depuis l'étranger. L'accès aux services est également simplifié et unifié. Des mesures additionnelles en francisation, annoncées en mars 2008 dans *Pour enrichir le Québec : Franciser plus, Intégrer mieux*, concourent à ces objectifs.

Efforts de promotion et d'information auprès des personnes immigrantes et de la population

La population québécoise connaît mal les efforts de promotion et d'information auprès des personnes immigrantes, comme l'ont fait ressortir divers forums de consultation. Si ceux-ci ont révélé le grand intérêt du public pour les questions d'intégration des immigrants, ils ont par contre démontré la nécessité d'une meilleure information sur les mesures d'accueil et d'intégration des nouveaux arrivants afin d'aplanir les difficultés et les tensions qui pourraient nuire au processus d'intégration. Ils ont également montré l'importance d'accroître les efforts d'information et de promotion relativement à l'apport de l'immigration à la société québécoise. Ces travaux contribueront, au cours des prochaines années, à accroître et à raffiner les efforts en la matière et à améliorer les outils dont disposent les intervenants pour ce faire. Les actions de communication dans le cadre du présent plan d'action s'inscrivent dans cette stratégie de communication visant globalement l'ouverture de la population à l'immigration et à la diversité. La promotion de l'apport de l'immigration au développement du Québec a été annoncée dans *Pour enrichir le Québec : Intégrer mieux*.

Orientation 1

Reconnaître et contrer les préjugés et la discrimination

Choix stratégique 1

Éduquer et sensibiliser

MESURES

- 1.1 Déployer, avec les partenaires du milieu, une stratégie visant à sensibiliser l'ensemble de la population québécoise au racisme et à la discrimination
- 1.2 Accroître l'éducation aux droits et informer sur les recours existants
- 1.3 Assurer une meilleure représentation de la diversité culturelle dans le secteur de la culture et des communications et sensibiliser l'industrie des communications quant à son impact possible sur les préjugés et le racisme

Choix stratégique 2

Favoriser le rapprochement interculturel

MESURES

- 2.1 Mieux faire connaître la diversité ethnoculturelle et accroître la portée des activités de rapprochement interculturel
- 2.2 Encourager et reconnaître l'engagement des personnes, des organismes et des entreprises en matière de lutte contre le racisme et la discrimination

Orientation 2

Renouveler les pratiques

Choix stratégique 3

Assurer l'accès, le maintien et la progression en emploi

MESURES

- 3.1 Accroître la représentativité des Québécois des communautés culturelles et des autres groupes cibles au sein de l'administration publique
- 3.2 Sensibiliser et outiller les employeurs afin d'accueillir et de maintenir en emploi une main-d'œuvre diversifiée
- 3.3 Soutenir la mise en place du réseau *Leaders diversité*, un forum de dirigeants d'entreprises engagés dans la promotion de la diversité en emploi
- 3.4 Soutenir la participation à la vie économique

Choix stratégique 4

Favoriser un accès équitable aux services publics

MESURE

- 4.1 Appuyer les services publics afin de prévenir la discrimination

Choix stratégique 5

Améliorer le respect et l'exercice des droits

MESURES

- 5.1 Améliorer le traitement des plaintes en matière de discrimination
- 5.2 Soutenir les victimes de racisme et de discrimination
- 5.3 Surveiller et prévenir la propagande et les crimes haineux

Orientation 3

Coordonner les efforts

Choix stratégique 6

Impliquer la société civile et accroître les partenariats

MESURES

- 6.1 Mobiliser et favoriser l'engagement des partenaires des milieux de vie
- 6.2 Stimuler la participation à la vie publique et la représentation dans les instances décisionnelles
- 6.3 Viser l'équité de représentation des différentes composantes de la société dans les conseils d'administration des sociétés d'État et des organismes publics

Choix stratégique 7

Stimuler et déployer les efforts gouvernementaux

MESURES

- 7.1 Assurer le suivi des progrès réalisés
- 7.2 Évaluer l'impact des propositions législatives et réglementaires ainsi que des projets de politiques ou de stratégies d'action sur la pleine participation

Choix stratégique 8

Évaluer et mesurer la discrimination

MESURES

- 8.1 Produire des avis et des états de situation sur la pleine participation à la société québécoise
- 8.2 Élargir les connaissances et disposer de données fiables et objectives en matière de racisme et de discrimination
- 8.3 Renforcer la compréhension de la discrimination croisée qui affecte les Québécoises des communautés culturelles et proposer des projets spécifiques adaptés aux besoins et aux réalités des femmes

Principes directeurs

Égalité des chances

Les Québécois de toutes origines doivent bénéficier de l'égalité des chances dans tous les domaines de la vie sociale afin de pouvoir réaliser leur potentiel, concrétiser leurs aspirations et participer pleinement à la vie sociale, économique, politique et culturelle du Québec.

Approche globale

La lutte contre le racisme et la discrimination ainsi que l'atteinte d'une véritable égalité des chances nécessitent une approche globale qui inclut la sensibilisation du grand public, la prévention et la correction des atteintes aux droits de la personne, une gestion adéquate de la diversité par les institutions, le soutien aux victimes dans l'exercice de leurs droits et la répression de la violence raciste.

Leadership de l'État

En tant que garant du respect des droits et libertés et gardien de l'ordre public, l'État doit exercer un leadership ferme et exemplaire qui se traduit par des interventions structurées, récurrentes et à long terme.

Responsabilité collective

La lutte contre le racisme et la discrimination est une responsabilité collective. Tous les acteurs sociaux et institutionnels ainsi que l'ensemble des citoyens doivent s'engager afin de respecter les droits de tous et de renforcer les solidarités sociales.

Protection contre toutes les formes de discrimination

Les Québécois de toutes origines doivent être protégés contre toutes les formes de discrimination – directe, indirecte ou systémique – en tenant compte d'autres formes de discrimination auxquelles elles peuvent se combiner, comme le sexe, le handicap, l'orientation sexuelle ou la condition sociale. En ce sens, les besoins différents des femmes et des hommes sur le plan de l'égalité et de la pleine participation doivent être pris en compte.

Complémentarité des interventions

Les mesures doivent s'articuler aux autres politiques et programmes gouvernementaux visant à réduire les inégalités sociales et économiques et à répondre aux divers besoins sociaux, comme la politique d'intégration des personnes immigrantes, la Stratégie nationale de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale *La volonté d'agir, la force de réussir* ou la Politique gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes *Pour que l'égalité de droit devienne une égalité de fait*.

Prise en compte des spécificités historiques

Les interventions gouvernementales doivent tenir compte des dynamiques particulières qui affectent divers groupes et des traumatismes historiques qu'ils ont vécus.

Orientation 1

Reconnaître et contrer les préjugés et la discrimination

Les préjugés sont les premiers objets de préoccupation en matière de lutte contre le racisme et la discrimination. Ils tendent, en effet, à se traduire par des attitudes qui entraînent des comportements discriminatoires. Une meilleure information sur les Québécois des communautés culturelles ainsi que sur leur contribution à l'édification de la société québécoise est nécessaire.

Bien que le Québec soit dans l'ensemble tolérant, la discrimination demeure présente, parfois sans que les gens en soient conscients, car certaines pratiques discriminatoires peuvent sembler rationnelles et équitables. Elles n'en sont pas moins porteuses d'exclusion et d'injustice et entretiennent les tensions. Un des défis majeurs que doit relever le Québec en matière de prévention du racisme et de la discrimination, à l'instar d'autres sociétés modernes, est la reconnaissance des formes variées que ces phénomènes peuvent prendre aujourd'hui.

Le premier choix stratégique – *Éduquer et sensibiliser* – propose divers moyens d'informer, de sensibiliser et de susciter l'adhésion de la population québécoise à la lutte contre les préjugés, le racisme et la discrimination et de promouvoir l'ouverture de la société à la diversité.

En conséquence, l'ouverture de la société québécoise à la diversité permettra de renforcer les solidarités et favorisera des relations interculturelles de plus en plus harmonieuses. Le deuxième choix stratégique – *Favoriser le rapprochement interculturel* – fait figure de soutien et de complément en matière de sensibilisation et d'éducation.

CHOIX STRATÉGIQUE

1

Éduquer
et sensibiliser

Les préjugés et les stéréotypes déforment la perception de la réalité. Lorsqu'ils se traduisent en comportements, ils peuvent conduire à la discrimination, à l'exclusion et à la violence. Parce qu'ils s'insinuent dans le quotidien, il est essentiel d'amener les citoyens à en prendre conscience. Les préjugés ne sont pas propres à un groupe, et chacun en véhicule un certain nombre.

Cependant, l'éducation, des contacts interculturels positifs, une meilleure information tirée de l'actualité ou de divers modes d'expression artistique, comme le cinéma, la littérature ou la musique, sont des moyens privilégiés pour favoriser l'ouverture et modifier les perceptions et les attitudes. Ils sont tous aptes à corriger des interprétations abusives à l'égard des personnes des communautés culturelles et à favoriser la création de liens de confiance et de solidarité.

En outre, il est nécessaire de faire connaître le droit à l'égalité et de renforcer l'adhésion à ce concept. À cette fin, trois mesures sont proposées. La première vise à sensibiliser l'ensemble de la population québécoise aux effets négatifs du racisme et de la discrimination. Pour ce faire, une approche de marketing social sera adoptée. Il s'agit d'une approche de sensibilisation et de promotion qui regroupe divers moyens visant à informer, à susciter l'adhésion à une cause, à convaincre des groupes particuliers de l'appuyer ainsi qu'à renforcer un comportement ou à le modifier. Au Québec, elle a été utilisée principalement pour promouvoir la santé, la sécurité routière et la sécurité au travail. En synergie avec les autres activités de sensibilisation prévues, l'approche préconisée dans ce plan d'action s'incarne dans une stratégie convergente

de promotion, de sensibilisation, d'information et de formation. Elle s'appuie non seulement sur la mise en œuvre de campagnes de communication, mais également sur la réalisation de projets qui seront déployés dans les milieux de vie grâce à l'action concertée des partenaires locaux et régionaux.

La deuxième mesure consiste à accroître l'éducation aux droits et à informer l'ensemble de la population sur les recours et les actions possibles en cas de non-respect de ces droits. Par ailleurs, il est important de promouvoir, dans les secteurs de la culture et des communications, une représentation de la société québécoise à l'image du Québec d'aujourd'hui. La troisième mesure vise donc à assurer une meilleure représentation de la réalité des Québécois des communautés culturelles dans les réseaux de la culture et des communications. En rendant cette réalité plus familière, la perception du pluralisme dans la population québécoise devrait s'améliorer. Cette mesure vise aussi à sensibiliser les médias et les agences de publicité ainsi que leurs associations professionnelles quant à l'impact de leur industrie sur le racisme et les préjugés.

MESURE 1.1

Déployer, avec les partenaires du milieu, une stratégie visant à sensibiliser l'ensemble de la population québécoise au racisme et à la discrimination

Adoptant une approche de marketing social, la mesure consiste à mettre en place un ensemble d'activités destinées à sensibiliser les Québécois aux manifestations subtiles des préjugés, du racisme et de la discrimination ainsi qu'à leurs conséquences sur les personnes de même que sur l'ensemble de la société. Les activités de promotion et de sensibilisation qui seront déployées à l'échelle tant nationale que régionale visent à amener le grand public à reconnaître les comportements discriminatoires et leurs effets dévastateurs sur les personnes et la société et à se responsabiliser pour les contrer. Des partenariats établis notamment avec le milieu des affaires, de l'éducation, du sport et du loisir, avec les médias, incluant les médias des communautés culturelles, ainsi qu'avec les élus permettront de véhiculer avec plus d'efficacité les messages appropriés.

MOYENS D'ACTION

	Responsable	Collaboration	Échéancier
Réaliser, à l'intention de la population, une stratégie de marketing social, y compris des campagnes de communication, à long terme, sur le racisme et la discrimination, visant : <ul style="list-style-type: none"> – la reconnaissance des préjugés et des stéréotypes ainsi que des pratiques discriminatoires ; – la sensibilisation de la population aux conséquences du racisme et de la discrimination telles que l'exclusion, la violence et l'appauvrissement des personnes et de la société ; – l'engagement des élus, des employeurs, des organisations syndicales, du milieu culturel et des leaders d'opinion de tous les secteurs (par ex. : prise de position publique, déclaration, charte, normes) ; – la recherche d'un nouveau consensus social autour de la question. 	MICC	M/O, médias, élus, employeurs, syndicats, milieu culturel	À partir de 2008
Établir des partenariats financiers avec les médias et susciter leur engagement dans la stratégie de sensibilisation.	MICC		2008-2013
Mettre en œuvre, conformément aux orientations de la stratégie de sensibilisation, des moyens concrets permettant d'atteindre la population.	MICC		2008-2013
Accorder une priorité de financement aux projets « terrain » proposés par des organismes du milieu qui découlent des objectifs d'éducation et de sensibilisation de la stratégie de marketing social.	MICC	Organismes communautaires, organismes des communautés culturelles	2008-2013

MESURE 1.2

Accroître l'éducation aux droits et informer sur les recours existants

La mesure consiste à sensibiliser et à informer la population, en particulier les groupes vulnérables, sur les droits et libertés de la personne, sur les recours existants en cas de lésion de droits, de même que sur l'importance pour chaque citoyen de s'impliquer dans le respect quotidien des droits. Elle prendra en compte la discrimination croisée qui affecte ces groupes, notamment les femmes et les jeunes. En outre, par l'instauration d'un mécanisme permanent d'échange et de discussion, cette mesure vise à accroître la coopération et à renforcer les liens de confiance entre la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse et les représentants des groupes vulnérables. La formation des intervenants des services publics (mesures 3.2, 4.1 et 6.1), la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes (mesure 6.1) et l'amélioration du respect et de l'exercice des droits (mesure 5.1), notamment par un soutien accru aux victimes de discrimination et de racisme dans leurs démarches visant à faire valoir leurs droits (mesure 5.2), complètent cette mesure.

MOYENS D'ACTION

	Responsable	Collaboration	Échéancier
Informer la population sur les nouvelles façons de faire pour traiter les plaintes de discrimination et diffuser les résultats obtenus.	CDPDJ		À partir de 2008
Accroître la coopération et renforcer les liens avec les groupes vulnérables en établissant un mécanisme permanent d'échange et de discussion.	CDPDJ	Organismes communautaires	À partir de 2008
Mettre en œuvre un plan intégré de sensibilisation et de formation sur les droits et libertés de la personne, la discrimination et les recours, notamment en : <ul style="list-style-type: none"> – organisant une tournée d'envergure dans toutes les régions du Québec pour offrir des séances de sensibilisation ou des sessions de formation ; – élaborant et diffusant des documents d'information et de formation accessibles et adaptés à différents publics cibles afin de renforcer les connaissances en matière de droits et libertés et de sensibiliser aux actions ou aux recours en cas de lésion des droits ; – produisant des modules de formation en ligne et du matériel pédagogique – guide d'animation, document pour l'élève, cahier d'activités – sur les droits et libertés, notamment à l'intention du milieu scolaire. 	CDPDJ CDPDJ CDPDJ	MELS	2008-2009 2008-2009 2008-2009

	Responsable	Collaboration	Échéancier
Contrer le profilage racial, notamment en : – sensibilisant et en informant la population et les groupes vulnérables sur le profilage racial, notamment par le site Internet et par des messages transmis aux groupes communautaires ; – faisant la promotion auprès du public des recours en déontologie policière.	CDPDJ	Organismes communautaires, organismes des communautés culturelles	2009-2010
	CDP	MICC, CDPDJ, services policiers et cégeps	2008-2013
Promouvoir, au moyen d'un guide et d'un site Internet, le droit à l'égalité entre les femmes et les hommes dans divers domaines, tels l'emploi, la famille ou les services de santé.	MCCCCF	MICC	2008-2009
Entreprendre, en partenariat avec les intervenants en logement, une démarche d'information, d'éducation ou de sensibilisation visant à contrer les pratiques discriminatoires et à réduire toutes autres difficultés liées à l'accès au logement.	SHQ	Régie du logement, MICC, CDPDJ, organismes communautaires, associations de propriétaires	2008-2009

MESURE 1.3

Assurer une meilleure représentation de la diversité culturelle dans le secteur de la culture et des communications et sensibiliser l'industrie des communications quant à son impact possible sur les préjugés et le racisme

En vue de projeter une représentation de la société québécoise qui reflète davantage sa réalité pluraliste, cette mesure consiste à mettre en place les mécanismes nécessaires pour assurer une meilleure insertion des Québécois des communautés culturelles dans les institutions du secteur de la culture et des communications. Elle cherche aussi à accroître leur participation à la vie culturelle commune. Cette mesure favorisera un meilleur accueil de ces personnes de même que l'évolution des perceptions relatives aux Québécois des communautés culturelles et à leur contribution à l'édification de la société québécoise. Elle comporte des moyens d'action visant à sensibiliser les médias et les agences de publicité aux codes d'éthique qui régissent leur domaine et à les inciter à adopter des approches et des pratiques inclusives afin d'assurer la promotion de modèles et de comportements égalitaires. La réalisation de deux études permettra de mieux documenter le traitement accordé aux Québécois des communautés culturelles dans les médias et les agences de publicité et fournira l'information nécessaire à l'établissement de priorités d'action pour obtenir une juste représentation de la diversité dans l'industrie des communications.

MOYENS D'ACTION

	Responsable	Collaboration	Échéancier
Mettre en valeur la diversité dans la programmation de Télé-Québec par : <ul style="list-style-type: none"> – la présence dans les émissions jeunesse de personnes d'origines diverses; – la promotion dans les émissions jeunesse des valeurs de tolérance et d'ouverture à l'autre; – la mise en valeur des artistes québécois de toutes origines dans les émissions; – la valorisation des Québécois des communautés culturelles dans les émissions en général, particulièrement les émissions scientifiques; – la diffusion des cultures du monde dans la programmation. 	Télé-Québec	Producteurs indépendants	2008-2013

	Responsable	Collaboration	Échéancier
<p>Inscrire dans les plans stratégiques des organismes et des sociétés d'État, conformément aux orientations formulées par la ministre de la Culture, des Communications et de la Condition féminine, des mesures précises permettant l'atteinte des objectifs suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> – accompagner les artistes et orienter les organismes artistiques issus des communautés culturelles vers les circuits professionnels qui leur permettront un meilleur accès au soutien disponible; – mieux joindre les publics provenant de communautés culturelles et faciliter leur participation à la vie culturelle québécoise. 	<p>MCCCF, BAnQ, SODEC, CALQ, Musée d'art contemporain de Montréal, Musée de la civilisation, Musée national des beaux-arts du Québec, Société du Grand Théâtre de Québec, Société de la Place des Arts de Montréal</p>		<p>À partir de 2008-2009</p>
<p>Accroître la représentation des Québécois des communautés culturelles aux paliers décisionnels, dans les jurys et les comités consultatifs en matière de culture et de communication en :</p> <ul style="list-style-type: none"> – sollicitant des candidatures provenant des communautés culturelles au moment des consultations effectuées dans la cadre du processus de nomination à des postes décisionnels; – exigeant des organismes et des sociétés d'État, conformément aux orientations qui leur sont transmises, de susciter des candidatures provenant des communautés culturelles lors de la formation de jurys ou de commissions consultatives. 	<p>MCCCF</p>	<p>BAnQ, SODEC, CALQ, Musée d'art contemporain de Montréal, Musée de la civilisation, Musée national des beaux-arts du Québec, Société du Grand Théâtre de Québec, Société de la Place des Arts de Montréal, Télé-Québec</p>	<p>À partir de 2008-2009</p>
<p>Accroître, par des partenariats avec des médias de masse, la présence à l'écran des Québécois des communautés culturelles.</p>	<p>MICC</p>		<p>2008-2013</p>
<p>Organiser des activités de maillage entre les médias des communautés culturelles et les médias de masse.</p>	<p>MICC</p>	<p>Médias</p>	<p>2008-2013</p>

	Responsable	Collaboration	Échéancier
<p>Amener les associations de médias communautaires à jouer le rôle de relayeurs auprès de leurs membres (radios, télévisions et journaux communautaires) et à les sensibiliser :</p> <ul style="list-style-type: none"> – aux mécanismes d'autorégulation² existant dans l'industrie des médias pour favoriser une représentation valorisante de la diversité et contribuer à la lutte contre le racisme et la discrimination ; – aux initiatives prises par l'industrie privée de la télédiffusion pour assurer le reflet et la représentation équitable de la diversité. 	MCCCCF	Association des radios communautaires du Québec, Fédération des télévisions communautaires autonomes du Québec, Association des médias communautaires écrits du Québec	À partir de 2008-2009
<p>Poser un diagnostic et formuler des recommandations au regard :</p> <ul style="list-style-type: none"> – du traitement accordé aux Québécois des communautés culturelles dans les médias ; – de la représentation des Québécois des communautés culturelles dans l'industrie publicitaire. 	CRI	AAPQ, Conseil de presse du Québec, FPJQ, milieu universitaire	2008-2009
<p>Proposer des projets concrets visant à corriger les situations observées par suite du diagnostic établi sur le traitement accordé aux Québécois des communautés culturelles dans les médias et de leur représentation dans l'industrie publicitaire.</p>	MICC	MCCCCF	2009-2010

² L'industrie des médias s'est dotée de mécanismes d'autorégulation, dont le *Code d'éthique* de l'Association canadienne des radiodiffuseurs, le *Code d'éthique* de l'Association canadienne des directeurs de l'information radiotélévision, le Conseil canadien des normes de la radiotélévision et le Conseil de presse.

CHOIX STRATÉGIQUE

2

Favoriser le rapprochement interculturel

Les relations interculturelles sont relativement harmonieuses au Québec. Cependant, les relations quotidiennes dans les divers milieux de vie peuvent être affectées par les préjugés envers certaines communautés culturelles et par des attitudes de rejet, d'hostilité ou d'exclusion.

Un dialogue interculturel réel permet non seulement de connaître et de comprendre les autres cultures, mais aussi de repenser ses propres valeurs, ses attitudes et ses comportements. Les personnes qui participent à des activités de rapprochement interculturel peuvent ainsi mieux résister aux préjugés, relativiser les différences culturelles, faire une analyse plus adéquate des situations et adopter des comportements plus respectueux des droits de tous.

Les conditions propices au rapprochement interculturel doivent être mieux aménagées. Les échanges entre personnes de toutes origines sont à encourager, de même que la participation à des projets communs. Une meilleure connaissance de l'apport de l'immigration et de la contribution des Québécois des communautés culturelles à l'essor du Québec contribuerait à éliminer des préjugés, à faire comprendre les besoins et les aspirations de chacun et à permettre des échanges sains et constructifs, dans le respect des différences.

Il est donc nécessaire d'accroître l'ouverture à la diversité. À cette fin, deux mesures sont proposées. La première consiste à renforcer la compréhension de la réalité des Québécois des communautés culturelles et à souligner leur apport à la société québécoise. En effet, une meilleure connaissance de la réalité des divers groupes qui composent

la société québécoise fait partie des conditions essentielles à des échanges positifs et à l'établissement de liens de solidarité et de coopération dans le cadre de projets communs. Cette mesure comporte aussi des moyens d'action qui visent à accroître la portée des activités de rapprochement interculturel et à impliquer un plus grand nombre de partenaires de divers milieux, et ce, dans toutes les régions du Québec. Concrètement, ces activités contribuent à développer une compréhension réciproque et à jeter les bases de projets communs. Le sentiment d'appartenance de tous à la société québécoise en sort renforcé.

La deuxième mesure veut souligner les efforts exceptionnels de personnes, d'entreprises et d'institutions en matière de rapprochement interculturel et de lutte contre le racisme et la discrimination. Puisqu'elles servent de modèles pour l'ensemble des Québécois, cette reconnaissance permet d'encourager celles qui ont su innover dans divers milieux et de stimuler les initiatives, tout en faisant connaître plus largement un certain nombre de pratiques exemplaires.

MESURE 2.1

Mieux faire connaître la diversité ethnoculturelle et accroître la portée des activités de rapprochement interculturel

Étant donné que la reconnaissance de l'apport des Québécois des communautés culturelles concourt à renforcer leur capacité d'agir et leur fierté, la mesure consiste à soutenir des projets éducatifs et culturels visant à accroître la compréhension de leur réalité et à souligner leur contribution à l'essor du Québec. Elle vise aussi à soutenir des événements et des activités qui favorisent la connaissance mutuelle, permettant ainsi de surmonter les obstacles au dialogue et à la compréhension interculturelle, de réduire la distance interculturelle, d'éliminer les préjugés et les stéréotypes ainsi que de tisser des liens et de susciter l'adhésion aux valeurs communes de la société. La réalisation des moyens d'action est rendue possible par l'établissement de partenariats.

MOYENS D'ACTION

	Responsable	Collaboration	Échéancier
Concevoir une exposition itinérante portant sur la contribution des Québécois des communautés culturelles à l'essor économique, social et culturel du Québec et la diffuser dans toutes les régions du Québec en créant des événements ou en s'y associant.	MICC	Institutions muséales, organismes régionaux	2008-2010
Mobiliser le milieu scolaire en matière de rapprochement interculturel, notamment par : – le soutien à des projets d'échanges interculturels entre écoles ; – l'inscription des événements récurrents tels que le Mois de l'histoire des Noirs, la Semaine d'actions contre le racisme et la Semaine québécoise des relations interculturelles dans le calendrier interculturel transmis aux établissements d'enseignement.	MELS	Commissions scolaires, écoles privées	Continu
Assurer la formation du personnel enseignant relativement au nouveau programme <i>Éthique et culture religieuse</i> afin d'amener les élèves à comprendre l'expression du religieux dans la société et à réfléchir sur leurs valeurs.	MELS	Réseau scolaire du Québec	2008-2009
Éditer et diffuser, notamment dans Internet, divers outils pédagogiques et du matériel audiovisuel et multimédia, tel que le document <i>La présence des Noirs dans la société québécoise d'hier et d'aujourd'hui</i> .	MELS	Éditeurs	2008-2013
Encourager les directions d'écoles à renforcer les activités d'éducation interculturelle et antiraciste destinées aux élèves, notamment en les soutenant financièrement lorsqu'elles font appel à des organismes spécialisés en ce domaine (Caravane de la tolérance, pièce de théâtre sur le racisme, Migrations 14-17, etc.).	MELS	Commissions scolaires, écoles privées, organismes communautaires	2008-2013

	Responsable	Collaboration	Échéancier
Rendre disponible un outil de sensibilisation à l'intention des services de garde éducatifs afin de valoriser la diversité ethnoculturelle.	MFA		2008-2013
Outiller le milieu de l'éducation et de la formation des adultes pour mieux comprendre, mettre en valeur et tirer profit de la diversité ethnoculturelle de la société québécoise.	MICC		2008-2013
Diffuser des exemples de pratiques exemplaires en matière de gestion de la diversité dans les activités thématiques organisées par les ministères et organismes gouvernementaux (par ex. : Journée internationale des personnes âgées, Journée internationale de la femme, Semaine québécoise des personnes handicapées, Semaine des services de garde).	M/O	MICC	2008-2013
Accorder une priorité de financement aux projets « terrain » proposés par des organismes du milieu qui, conformément à la stratégie de marketing social, visent à encourager des contacts interculturels enrichissants.	MICC	Organismes communautaires, organismes des communautés culturelles	2008-2013
Favoriser l'implantation de la gestion de la diversité dans les thématiques véhiculées par le Réseau québécois de Villes et Villages en santé.	MICC	Réseau québécois de Villes et Villages en santé	2008-2010
Établir des partenariats régionaux afin d'accroître la portée des événements tels que la Semaine d'actions contre le racisme, la Semaine québécoise des rencontres interculturelles, le Mois de l'histoire des Noirs et les Prix québécois de la citoyenneté.	MICC	Partenaires régionaux	2008-2013

MESURE 2.2

Encourager et reconnaître l'engagement des personnes, des organismes et des entreprises en matière de lutte contre le racisme et la discrimination

Les Prix québécois de la citoyenneté visent à mettre en valeur des initiatives personnelles ou collectives réalisées dans les domaines de la lutte contre le racisme et la discrimination, du rapprochement interculturel et de la gestion de la diversité. La mesure vise aussi à mieux faire connaître les lauréats et leurs réalisations ainsi qu'à encourager l'attribution ou la création de prix similaires dans d'autres milieux.

MOYENS D'ACTION

	Responsable	Collaboration	Échéancier
Souligner les efforts exceptionnels de personnes, d'organismes, d'entreprises et de médias en matière de lutte contre le racisme et la discrimination, notamment en ayant des prix qui reconnaissent le travail accompli en matière d'égalité en emploi des Québécois issus des communautés culturelles et des minorités visibles et pour l'accueil, l'intégration et la promotion de la diversité ethnoculturelle en milieu de travail; de lutte contre le racisme; d'apport exceptionnel de personnes immigrantes dont l'engagement a contribué au développement social, scientifique, économique ou culturel du Québec ainsi que de promotion du rapprochement interculturel.	MICC		2008-2013
Faire rayonner davantage les réalisations des lauréats des différents prix au moyen des médias de masse et d'événements publics.	MICC		2008-2013
Encourager l'attribution ou la création de prix dans différents milieux pour mettre en valeur les initiatives visant à favoriser le rapprochement interculturel et à lutter contre le racisme et la discrimination, notamment : <ul style="list-style-type: none"> – les prix remis par les chambres de commerce régionales; – les prix remis par les regroupements de municipalités tels que la Fédération québécoise des municipalités (en septembre, à l'occasion de la soirée Hommage) et l'Union des municipalités du Québec (en mai, le prix Ovation municipale). 	MICC		2008-2013

Orientation 2

Renouveler les pratiques

Le pluralisme étant de plus en plus présent dans la société québécoise, les institutions publiques et les organisations privées se transforment afin de prévenir ou d'éliminer la discrimination envers les groupes vulnérables. La gestion de la diversité et une prestation de services qui tient compte des caractéristiques sociales et culturelles de la clientèle sont dorénavant reconnues comme des pratiques aptes à améliorer l'efficacité de l'organisation. Des progrès à cet égard sont toutefois souhaitables.

Les employeurs, publics et privés, doivent être sensibilisés et davantage outillés afin de pouvoir assumer leurs responsabilités et offrir des milieux de travail inclusifs ainsi que des services exempts de discrimination. Le caractère fondamental de l'emploi amène à retenir, comme premier choix stratégique, celui d'*Assurer l'accès, le maintien et la progression en emploi*.

Sur le plan institutionnel, des efforts doivent être consentis afin d'accroître la formation, le transfert d'expertise et la concertation et d'assurer des services publics culturellement sensibles et exempts de discrimination, incluant la discrimination systémique, dans l'ensemble des réseaux, notamment ceux de l'éducation, de la santé, des services sociaux, et dans les services liés à la sécurité publique. Le deuxième choix stratégique – *Favoriser un accès équitable aux services publics* – répond à ces préoccupations.

Pour ce faire, les ministères et organismes gouvernementaux, les organismes des réseaux de l'éducation, de la santé et des services sociaux de même que les municipalités seront encouragés à adopter une politique de gestion de la diversité, tant pour créer un milieu de travail inclusif et exempt de discrimination que pour adapter les services aux besoins d'une clientèle diversifiée. Ces institutions devront prendre les moyens raisonnables pour sensibiliser, former et outiller leur personnel et revoir, au besoin, leurs pratiques de gestion. Le ministre responsable de la politique gouvernementale les accompagnera, notamment en produisant et en diffusant des outils de référence, en soutenant l'élaboration de la politique et en déterminant des personnes-ressources à contacter au besoin.

En outre, l'exercice des droits doit être facilité. Le Québec a une expérience de 30 ans en matière d'application de la *Charte des droits et libertés de la personne*. Cependant, les mécanismes de traitement et de résolution des plaintes peuvent être revus à la lumière des difficultés éprouvées par les personnes qui s'estiment lésées. Le troisième choix stratégique – *Améliorer le respect et l'exercice des droits* – propose des mesures et des moyens d'action à cet effet.

CHOIX STRATÉGIQUE

3

Assurer l'accès, le maintien et la progression en emploi

L'accès équitable au marché du travail constitue un enjeu stratégique pour les Québécois des communautés culturelles, en particulier les personnes immigrantes ou des minorités visibles. C'est aussi un facteur essentiel à leur participation à la société. Une intégration économique réussie est un élément important du développement des personnes autant que des milieux. Les employeurs, tant publics que privés, peuvent bénéficier par ailleurs d'avantages liés à une main-d'œuvre diversifiée, notamment sur le plan de l'innovation, de la communication et de la connaissance des marchés et des clientèles.

Dans ce contexte, une gestion des ressources humaines exempte de préjugés est profitable à tous. Les changements nécessaires touchent non seulement les mentalités, mais aussi les cultures organisationnelles et les pratiques de gestion.

Puisque l'État sert de modèle, il est important d'accroître les efforts en matière de représentativité au sein de l'administration publique. À cet effet, plusieurs moyens d'action sont réunis dans la mesure intitulée *Accroître la représentativité des Québécois des communautés culturelles et des autres groupes cibles au sein de l'administration publique*. Cette mesure regroupe des moyens d'action qui visent la fonction publique, c'est-à-dire les ministères et les organismes gouvernementaux assujettis à la Loi sur la fonction publique (LRQ, c. F-3.1.1), et d'autres qui s'adressent aux municipalités et aux organismes publics qui offrent des services à la population, essentiellement dans les domaines de l'éducation, de la santé, des services sociaux et de la sécurité publique.

Cependant, une participation accrue des Québécois des communautés culturelles à la vie économique du secteur privé est tout aussi importante pour prévenir l'exclusion. La deuxième mesure vise donc à sensibiliser et à outiller les employeurs afin d'accueillir et de maintenir en emploi une main-d'œuvre diversifiée, particulièrement les petites et moyennes entreprises qui sont moins bien soutenues sur le plan de la gestion des ressources humaines. La troisième mesure est la création d'un forum de dirigeants d'entreprises engagés dans la promotion de la diversité. Ce forum sera chargé d'encourager la création de milieux de travail inclusifs et exempts de discrimination en assurant la promotion de pratiques exemplaires et en favorisant la hausse des normes sociales en matière de gestion de la diversité. La quatrième mesure cherche à favoriser une participation accrue des Québécois des communautés culturelles à la vie économique, tant ceux qui souhaitent intégrer le marché du travail que ceux qui aspirent à fonder des entreprises.

MESURE 3.1

Accroître la représentativité des Québécois des communautés culturelles et des autres groupes cibles au sein de l'administration publique

Dans l'optique de favoriser la création d'un milieu de travail diversifié et de corriger la sous-représentation des Québécois des communautés culturelles et des autres groupes cibles dans la fonction publique, la mesure consiste à mettre en place ou à intensifier les actions entourant le soutien à l'embauche et la promotion des personnes de ces groupes, la sensibilisation et la formation des intervenants, le suivi et l'évaluation des programmes d'accès à l'égalité en emploi de même que la planification des actions, la reddition de comptes et l'imputabilité. Déjà annoncée dans *Pour enrichir le Québec: Intégrer mieux*, la mesure du Secrétariat du Conseil du trésor, « Soutenir l'embauche et l'intégration des personnes des communautés culturelles dans la fonction publique québécoise » contribuera également à accroître leur représentativité. Par ailleurs, la mesure consiste à fournir aux organismes visés par la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics (LRQ, c. A-2.01) des outils conviviaux et pratiques afin de les soutenir dans l'analyse de leur système d'emploi, notamment les politiques et les pratiques en matière de recrutement, de formation et de promotion, et l'élaboration de leur programme d'accès à l'égalité. Cet accompagnement vise à assurer un meilleur suivi de l'implantation de tous les programmes d'accès à l'égalité en emploi et à réduire le délai de traitement des dossiers. Cette mesure prévoit aussi l'exercice d'un suivi vigilant de l'évolution des programmes d'accès à l'égalité dans l'administration publique afin d'en assurer l'efficacité.

MOYENS D'ACTION

Fonction publique

	Responsable	Collaboration	Échéancier
Atteindre l'objectif gouvernemental d'embauche de 25% en intensifiant les actions de soutien à l'embauche, notamment : <ul style="list-style-type: none">– la diffusion ciblée des offres de recrutement;– l'analyse des processus et des outils de sélection en vue de s'assurer qu'ils ne comportent pas de pratiques discriminatoires;– la promotion des possibilités d'emplois dans la fonction publique.	SCT	CSPQ	2008-2013
Soutenir le développement des compétences des gestionnaires et des conseillers en gestion des ressources humaines impliqués dans le dossier de l'accès à l'égalité en misant sur les actions de sensibilisation et de formation suivantes : <ul style="list-style-type: none">– l'élaboration et la diffusion à tous les gestionnaires et à tous les conseillers en gestion des ressources humaines d'un programme de formation sur la gestion de la diversité;– le soutien des comités de sélection afin que la mesure de la compétence clé « ouverture à la diversité » soit prise en compte dans le processus de sélection du personnel d'encadrement.	SCT	MICC, MESS, OPHQ, MCCCCF, MCE, Centre québécois de leadership, ENAP	2008-2013

Fonction publique

	Responsable	Collaboration	Échéancier
<p>Accroître la performance des programmes d'accès à l'égalité en emploi au sein de la fonction publique en:</p> <ul style="list-style-type: none"> – effectuant un examen approfondi de la situation actuelle en matière d'accès à l'égalité au sein de la fonction publique (représentation, embauche et promotion); – mettant en œuvre les recommandations qui découleront de cet examen. 	SCT	M/O, CDPDJ	2008-2009 2008-2013
<p>Renforcer la planification des actions et le processus de reddition de comptes et d'imputabilité en matière de gestion de la diversité et d'accès à l'égalité en emploi en:</p> <ul style="list-style-type: none"> – signifiant une attente annuelle aux sous-ministres et dirigeants d'organismes; – exigeant l'élaboration de plans d'action en matière de gestion de la diversité par les ministères et organismes conformément aux balises données par le SCT; – améliorant les rapports annuels de gestion du SCT et des ministères et organismes, tant en ce qui concerne l'atteinte des cibles que les efforts consentis pour y parvenir. 	SCT	MCE, M/O	2008-2013

Organismes publics

	Responsable	Collaboration	Échéancier
<p>Soutenir les organismes publics dans l'élaboration de leur programme d'accès à l'égalité en:</p> <ul style="list-style-type: none"> – rendant disponibles des modules de formation en ligne, soit des ateliers de sensibilisation interactifs accessibles dans le site Web de la CDPDJ; – mettant à la disposition des organisations un outil informatique en ligne; – accompagnant les organismes dans l'analyse de la représentation de leurs effectifs et, le cas échéant, dans l'analyse de leur système d'emploi et la conception de leur programme d'accès à l'égalité. 	CDPDJ		2008-2010 Continu Continu
<p>Concevoir, dans le cadre du Comité de soutien aux employeurs des réseaux des commissions scolaires et des collèges, des outils d'information et de formation visant à soutenir ces derniers dans l'application de la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics afin de favoriser l'insertion professionnelle des personnes provenant des groupes cibles.</p>	Comité de soutien aux employeurs (MELS, FCSQ, ACSAQ et Fédération des cégeps)	CDPDJ	2008-2013

Organismes publics

	Responsable	Collaboration	Échéancier
Contribuer à corriger la sous-représentation, notamment des communautés culturelles et des minorités visibles, en favorisant l'augmentation des groupes cibles, le recrutement et la rétention des policiers au sein des services de police, notamment par la gestion et la promotion du programme d'attestation d'études collégiales auprès des corps de police.	MSP	CDP, MELS, ENPQ, SQ, organisations policières du Québec, Cégep de Maisonneuve, Collège Ahuntsic	Continu

Performance des programmes d'accès à l'égalité en emploi

	Responsable	Collaboration	Échéancier
Assurer la cohérence des mesures concernant les programmes d'accès à l'égalité en emploi et la concertation des partenaires par: <ul style="list-style-type: none">– l'institution du Comité sur le suivi de l'évolution des travaux en matière d'accès à l'égalité en emploi;– l'exercice d'un rôle de vigie sur les pratiques de l'administration publique;– la création d'un forum d'échange d'expertise;– l'intensification des efforts de promotion et de sensibilisation menés auprès de la population.	MICC	SCT, CDPD), MCCCCF, MCE, MJQ, MESS, M/O	2008-2013

L'ÉGALITÉ EN EMPLOI

La *Charte des droits et libertés de la personne du Québec* affirme le droit à l'égalité pour tous, notamment dans les domaines du travail et de l'éducation. La mise en œuvre de ce droit au moyen d'enquêtes, de médiation et de poursuites judiciaires donne des résultats concluants, mais qui demeurent insuffisants pour corriger, à la source, les inégalités dont sont victimes certains groupes de personnes comme les femmes et les minorités visibles. Ainsi, sans que cela soit relié à des comportements individuels intentionnels, on constate, dans plusieurs entreprises et organisations, que les membres de ces groupes sont, à compétence égale, absents de certains emplois ou que leurs perspectives d'avancement sont moindres. Pour ces groupes, la discrimination, loin d'être un acte isolé, est fondée sur des systèmes, des pratiques et des règles qui ont pour effet de les maintenir dans une situation d'inégalité.

Un programme d'accès à l'égalité (PAE) permet à l'organisation qui l'implante de déterminer et de supprimer les règles et pratiques du système d'emploi susceptibles d'être discriminatoires. Tout en comportant des mesures destinées à régler certains problèmes d'emploi des membres des groupes visés, un tel programme peut donc aussi avoir des effets bénéfiques pour l'ensemble du personnel de l'entreprise ou de l'organisation.

La Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics

La Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics³, entrée en vigueur en avril 2001, institue un cadre particulier d'accès à l'égalité dans l'ensemble des organismes publics qui emploient 100 personnes ou plus, soit les organismes publics, municipaux, scolaires et ceux du secteur de la santé et des services sociaux. La loi permet une meilleure représentation des groupes victimes de discrimination dans ces secteurs particuliers. Les programmes établis en vertu de la loi ont pour objet de rendre la composition du personnel d'une entreprise ou d'une organisation plus représentative des ressources humaines compétentes et disponibles sur le marché du travail.

De tels programmes comportent des mesures de redressement qui accordent, temporairement, des avantages préférentiels aux membres de groupes victimes de discrimination. Ces mesures tiennent compte des compétences requises pour les emplois concernés. Elles ne consistent donc pas à embaucher, à promouvoir ou à former des personnes uniquement en raison de leur appartenance à un groupe visé par les programmes d'accès à l'égalité.

Les mesures de redressement s'accompagnent de mesures d'égalité de chances qui consistent à éliminer du système d'emploi les obstacles qui ont pu contribuer à créer et à maintenir une situation de discrimination pour les membres des groupes visés.

Le Programme d'obligation contractuelle

La Partie III de la *Charte des droits et libertés de la personne du Québec*, entrée en vigueur en juin 1985, encadre l'élaboration et l'implantation de programmes d'accès à l'égalité en emploi. Le Programme d'obligation contractuelle, entré en vigueur en 1989, est mis en œuvre par une entreprise en vue d'assurer une représentation équitable des femmes, des Autochtones et des minorités visibles dans tous les emplois de l'entreprise et de déceler et de supprimer les règles et pratiques susceptibles d'être discriminatoires.

Les entreprises québécoises qui comptent 100 employés ou plus et qui soumissionnent pour un contrat d'approvisionnement ou de services ou, encore, qui obtiennent une subvention de 100 000 \$ ou plus d'un ministère ou d'un organisme doivent s'engager à mettre en place un programme d'accès à l'égalité en emploi pour les femmes, les Autochtones et les minorités visibles.

En vertu de la Loi sur l'administration publique (LRQ, c. A-6.01, art. 35), le Conseil du trésor doit également établir des programmes d'accès à l'égalité applicables dans la fonction publique en vue de corriger la situation de personnes faisant partie de groupes victimes de discrimination dans l'emploi.

³ Cette loi ne s'applique pas à la fonction publique, qui administre ses propres programmes d'accès à l'égalité en emploi.

MESURE 3.2

Sensibiliser et outiller les employeurs afin d'accueillir et de maintenir en emploi une main-d'œuvre diversifiée

La mesure consiste à accroître les initiatives visant à sensibiliser les entreprises aux avantages d'une main-d'œuvre diversifiée et à les outiller en matière de gestion de la diversité en vue de rendre les milieux de travail plus ouverts et inclusifs et de prévenir la discrimination. La gestion de la diversité en emploi couvre l'intégration de la diversité ethnoculturelle dans la culture de l'entreprise et la stratégie d'affaires, le développement des compétences interculturelles, les processus de recrutement, de présélection et de sélection, l'accueil et l'intégration en emploi ainsi que les diverses dimensions du maintien en emploi, comme la supervision, la promotion ou le processus d'évaluation du rendement. L'offre de service aux employeurs de la part des partenaires gouvernementaux réunis sous le label *Engagement diversité* sera également accessible aux organisations publiques qui se doteront d'une politique de gestion de la diversité. Ce dernier moyen d'action a déjà été annoncé dans *Pour enrichir le Québec : Intégrer mieux*.

MOYENS D'ACTION

	Responsable	Collaboration	Échéancier
Sensibiliser les dirigeants des PME et les syndicats en matière de gestion de la diversité et de prévention de la discrimination en emploi avec la participation de divers partenaires, dont la Commission des partenaires du marché du travail et les conseils régionaux des partenaires du marché du travail.	MESS, MICC	Associations d'employeurs, de syndicats et d'organismes communautaires des régions	2008-2013
Mettre en place, de concert avec les partenaires gouvernementaux, sous le label <i>Engagement diversité</i> , une offre intégrée de soutien aux employeurs en matière de gestion de la diversité qui permettra de consolider les services en gestion de la diversité offerts aux employeurs par divers ministères et organismes, tels que : <ul style="list-style-type: none"> – les activités de sensibilisation ou de formation, comme la formation « Miser sur une main-d'œuvre diversifiée : un avantage compétitif pour les PME », offertes aux dirigeants d'entreprises et aux travailleurs stratégiques ; – la session de formation et les modules de formation en ligne offerts par la CDPDJ aux employeurs qui implantent un programme d'accès à l'égalité ; 	MICC, MESS, MDEIE	CDPDJ, MAMR, MAPAQ, MELS, MSSS, syndicats	À partir de 2008

	Responsable	Collaboration	Échéancier
<ul style="list-style-type: none"> – l’accompagnement en milieu de travail pour accueillir et maintenir en emploi une main-d’œuvre diversifiée; – l’accompagnement dans l’élaboration de politiques types de gestion de la diversité et de création d’un milieu de travail inclusif et exempt de discrimination; – les sites Internet; – les banques de ressources externes spécialisées; – les activités de réseautage entre employeurs et candidats et les programmes de stages d’observation et de mentorat; – l’élaboration et la diffusion auprès des PME et de la grande entreprise de guides pratiques de gestion de la diversité ethnoculturelle en emploi et de documents de soutien qui incluent notamment un volet pour faciliter la création d’un milieu de travail inclusif. 			
Évaluer la pertinence de mettre en évidence, par la maximisation et l’adaptation des applications telles que <i>Placement en ligne</i> , les programmes d’accès à l’égalité en emploi et diffuser des messages sur les droits de la personne afin de faciliter l’accès à l’emploi des groupes cibles.	MESS	CDPDJ, SCT	2008-2009
Faciliter l’implantation et la gestion par les entreprises du Programme d’obligation contractuelle du gouvernement du Québec en leur rendant accessibles les ateliers de sensibilisation interactifs et les outils informatiques en ligne conçus par la CDPDJ (voir mesure 3.1).	CDPDJ		2008-2010

MESURE 3.3

Soutenir la mise en place du réseau *Leaders diversité*, un forum de dirigeants d'entreprises engagés dans la promotion de la diversité en emploi

Cette mesure, annoncée dans *Pour enrichir le Québec: Intégrer mieux*, vise à susciter l'intérêt et la participation active et autonome d'employeurs de grandes entreprises, de sociétés d'État et de PME à la création de milieux de travail inclusifs et exempts de discrimination et à en faire la promotion. Ce forum constituera un lieu d'échange sur les aspects de la gestion de la diversité et un lieu de promotion des compétences et des talents des Québécois des communautés culturelles. Il permettra de diffuser sur la place publique un message d'ouverture à l'ensemble de la main-d'œuvre disponible, témoignera de la responsabilité sociale des employeurs et les invitera à considérer les Québécois des communautés culturelles comme une possible relève entrepreneuriale.

MOYENS D'ACTION

	Responsable	Collaboration	Échéancier
<p>Encourager et accompagner la mise en place d'un réseau de dirigeants de grandes entreprises, de sociétés d'État et de PME qui fera des gestes concrets en faveur de la diversité, tels que :</p> <ul style="list-style-type: none"> – la signature d'une Charte de la diversité; – la consignation dans le rapport annuel d'un compte rendu des efforts réalisés en matière de gestion de la diversité et de création d'un milieu inclusif et exempt de discrimination, à l'instar de ce qui se fait en matière environnementale; – l'intégration de la dimension «gestion de la diversité ethnoculturelle» aux mesures de qualité et de responsabilité sociale des entreprises; – l'élaboration d'une norme de qualité et de responsabilité sociale des entreprises visant à promouvoir la diversité en milieu de travail. 	MICC	MESS, MDEIE, FCCQ, Conseil du patronat, FCEI, AMECQ, regroupements d'employeurs, syndicats, ordres professionnels, Mouvement québécois de la qualité	2008-2013
<p>Soutenir le réseau <i>Leaders diversité</i> en :</p> <ul style="list-style-type: none"> – assurant une coordination interministérielle et en offrant du soutien logistique et technique au groupe fondateur; – offrant une réponse aux besoins d'information, de documentation, de formation et d'accompagnement. 	MICC, MESS, MDEIE	Dirigeants d'entreprises, regroupements d'employeurs, mouvement syndical, ordres professionnels, CPMT, CSMO, services aux entreprises du réseau de l'éducation	
<p>Recenser les initiatives visant à faire d'un milieu de travail inclusif et exempt de discrimination une norme de qualité et de responsabilité sociale des entreprises.</p>	MESS	MICC, CPMT, CSMO	2009-2010

MESURE 3.4

Soutenir la participation à la vie économique

Cette mesure consiste à favoriser l'insertion professionnelle des Québécois des communautés culturelles et à accroître leur participation à la vie économique. Elle comporte deux engagements qui sont également inscrits dans le Pacte pour l'emploi ou qui font partie des mesures visant à renforcer l'action du Québec en matière d'intégration en emploi des immigrants *Pour enrichir le Québec: Intégrer mieux*. La mesure rappelle aussi des moyens d'action déjà annoncés qui contribuent à soutenir la participation à la vie économique.

MOYENS D'ACTION

	Responsable	Collaboration	Échéancier
Doubler le nombre de participants qui bénéficient du Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi (PRIIME), en :	MESS	MICC, Investissement Québec	2008-2011
<ul style="list-style-type: none"> – augmentant annuellement de 750 personnes, le nombre de participants bénéficiant du PRIIME ; – accentuant le recours à la mesure Subventions salariales – mesure visant l'intégration en emploi durable ou l'acquisition d'expérience professionnelle pour les personnes qui sont à risque de chômage prolongé – afin qu'un plus grand nombre de Québécois des communautés culturelles, notamment ceux ayant immigré depuis plus de deux ans, puissent acquérir l'expérience de travail dans leur domaine dans tous les types d'entreprises. 	MESS		2008-2011
Favoriser le maillage professionnel par des rencontres entre des employeurs et des Québécois des communautés culturelles.	MESS, MICC	FCCQ	2008-2013

S'ajoutent à cette mesure d'autres moyens d'action déjà annoncés qui contribuent à soutenir la participation à la vie économique, soit :

MOYENS D'ACTION

	Responsable	Collaboration	Échéancier
Favoriser l'insertion socioprofessionnelle des jeunes Québécois des communautés culturelles au moyen du programme <i>Qualification des jeunes</i> qui s'adresse à des jeunes de 16 ans et plus ayant séjourné dans les centres jeunesse et qui ont besoin d'un soutien particulier pour définir leur projet d'avenir.	MSSS	SAJ, ACJQ	2008-2009
Conseiller et offrir de l'accompagnement sous forme de mentorat aux jeunes Québécois des communautés culturelles, en particulier les jeunes des minorités visibles, afin de les soutenir dans leur recherche d'emploi, dans le cadre du programme <i>Québec pluriel</i> .	MESS	SAJ	2008-2009
Appuyer l'entrepreneuriat au sein des communautés noires en : <ul style="list-style-type: none"> – sensibilisant les personnes issues de ces groupes à l'entrepreneuriat ; – accompagnant les entrepreneurs noirs et en répondant à leurs besoins de mentorat ; – sensibilisant à la diversité ethnoculturelle les réseaux gouvernementaux, privés et communautaires de soutien à l'entrepreneuriat ; – facilitant l'accès au financement, notamment pour le démarrage d'entreprises. 	MDEIE	MICC, MAMR	Continu

CONTRIBUTION DES SERVICES PUBLICS D'EMPLOI

Les Québécois des communautés culturelles qui connaissent des difficultés d'insertion sur le marché du travail peuvent bénéficier de mesures et programmes destinés à les soutenir.

Les pays de provenance des personnes immigrantes se diversifiant au fil des ans, les nouveaux arrivants sont aujourd'hui en majeure partie issus de minorités visibles. Ils sont aussi très scolarisés: plus de la moitié des immigrants actifs sélectionnés détiennent un diplôme universitaire. Cependant, même s'ils sont très qualifiés, des données récentes tirées de l'Enquête sur la population active de Statistique Canada (2007) montrent que les personnes immigrantes, particulièrement celles qui sont d'arrivée récente, éprouvent toujours des difficultés sur le plan de l'insertion professionnelle. Le taux de chômage des personnes immigrantes de 15 ans et plus arrivées depuis cinq ans ou moins est plus du double de celui des personnes natives du Canada. Si la situation au regard de l'emploi s'améliore chez les immigrants établis depuis plus longtemps au pays (plus de dix ans d'établissement), leur taux d'emploi demeure plus faible que celui des personnes nées au Canada et leur taux de chômage est plus élevé.

Les personnes des minorités visibles peuvent aussi être aux prises avec des difficultés sérieuses d'insertion professionnelle. Même lorsqu'elles sont nées et ont été scolarisées au Québec, elles sont plus nombreuses à se retrouver au chômage (11,5% contre 7% pour l'ensemble de la population selon le Recensement de 2006).

Le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, en collaboration avec d'autres partenaires, a entrepris plusieurs actions afin de lever les obstacles à l'emploi et améliorer leur employabilité. Il vient notamment de rendre public le Pacte pour l'emploi. En 2007-2008, 16% des nouveaux participants aux mesures et services d'intervention d'Emploi-Québec étaient des personnes nées hors du Canada. Sur l'île de Montréal, où se concentrent les Québécois des communautés culturelles, plus de 41% des nouveaux participants aux mesures et services d'emploi sont nés hors du Canada.

De façon à soutenir l'insertion professionnelle des personnes immigrantes, Emploi-Québec a adapté son offre de service. Des mécanismes de collaboration entre les centres locaux d'emploi et les services Immigration-Québec ont été établis, des sessions de sensibilisation du milieu des affaires ont été élaborées et des guides⁴ visant à sensibiliser

les employeurs aux avantages d'une main-d'œuvre diversifiée et à les aider à mieux gérer la diversité ont été diffusés.

En outre, l'information sur le marché du travail d'Emploi-Québec (IMT en ligne) est désormais accessible à l'étranger. Le Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi (PRIIME) offre du soutien aux employeurs afin qu'ils embauchent des personnes issues de l'immigration et des minorités visibles pour doter leurs postes réguliers lorsqu'ils sont vacants. Enfin, le programme *Québec pluriel* vise à faciliter l'insertion sociale et professionnelle des jeunes de 16 à 24 ans issus de minorités visibles et des jeunes de 16 à 35 ans arrivés au Québec depuis moins de cinq ans.

⁴ *Guide pratique de la gestion de la diversité interculturelle en emploi*, Direction régionale d'Emploi-Québec de Montréal; *Réussir l'intégration des personnes immigrantes en entreprise: 51 solutions*, Direction régionale d'Emploi-Québec de l'Estrie et Direction régionale d'Emploi-Québec de l'Outaouais; *Réussir l'intégration des personnes immigrantes en entreprise: 55 réponses aux questions des employeurs*, publié par la Direction régionale d'Emploi-Québec de Laval; *La main-d'œuvre immigrante: une offre à considérer*, Direction régionale d'Emploi-Québec des Laurentides.

CHOIX STRATÉGIQUE

4

Favoriser un accès équitable aux services publics

La diversité croissante de la société québécoise nécessite une meilleure prise en compte des caractéristiques sociales et culturelles des Québécois des communautés culturelles dans l'offre des services publics. À ce jour, des efforts importants ont été consentis en ce sens. Toutefois, les changements démographiques, l'évolution des problématiques sociales et l'accroissement de l'expertise rendent nécessaire une mise à niveau continue, tant sur le plan de la prestation des services que sur celui des politiques de gestion, de formation du personnel et de mise à jour de l'expertise. Ces efforts permettent de prévenir la discrimination directe, indirecte ou systémique.

En raison de l'importance de la communication entre les intervenants et les personnes à qui des services sont offerts, des attitudes d'ouverture, une solide formation interculturelle et antiraciste et des outils appropriés sont essentiels. Des efforts sont déployés depuis longtemps, de façon inégale cependant selon les milieux. Aussi est-il important d'étendre l'adaptation des services publics à la diversité afin de prévenir la discrimination. À cette fin, il importe également d'adopter des approches qui tiennent compte de la réalité des Québécois des communautés culturelles et de la problématique d'exclusion et de discrimination vécue par une partie d'entre eux. Bien que moins visibles aux yeux de la population, l'offre de service et la façon dont elle est déployée n'en ont pas moins un impact majeur sur la prestation des services de première ligne, tant dans les milieux de l'éducation, de la santé et des services sociaux que

de la sécurité publique. Ces efforts visent à prévenir et à contrer la discrimination et se font dans la perspective d'assurer l'égalité des chances à toutes les personnes qui vivent au Québec. Dans ce contexte, une représentation adéquate des Québécois des communautés culturelles dans tous les milieux de travail s'avère précieuse pour l'évolution des milieux et des services.

MESURE 4.1

Appuyer les services publics afin de prévenir la discrimination

La mesure consiste à accroître l'adaptation des services publics à la diversité en améliorant la formation et le soutien des gestionnaires et des employés des services publics dans les réseaux de l'éducation, de la santé, des services sociaux et de la sécurité publique, de sorte que leurs pratiques professionnelles soient exemptes de discrimination, intentionnelle ou non, et tiennent compte davantage des caractéristiques culturelles et de la vulnérabilité engendrée par l'exclusion. Ces moyens d'action sont mis sur pied dans la perspective d'assurer l'égalité des chances pour tous. L'expertise des partenaires gouvernementaux réunis sous le label *Engagement diversité*, les activités de sensibilisation et de formation de même que l'accompagnement de personnes-ressources et les outils de référence prévus permettront aux organismes des réseaux de l'éducation, de la santé et des services sociaux d'élaborer une politique de gestion de la diversité ou de la réviser, au besoin, afin de créer un milieu de travail inclusif et exempt de discrimination et d'offrir des services adaptés aux besoins d'une clientèle de plus en plus diversifiée.

MOYENS D'ACTION

	Responsable	Collaboration	Échéancier
Améliorer l'offre de formation et former le personnel et les gestionnaires des institutions publiques et du milieu communautaire par : – l'ajout de volets sur le racisme et la discrimination aux programmes de formation interculturelle existants ; – une offre de sessions de formation sur les droits et libertés de la personne, sur le racisme et la discrimination ainsi que sur les recours existants en cas de lésion de droits.	CDPDJ	MICC	2008-2009 Continu

Milieu scolaire

	Responsable	Collaboration	Échéancier
Développer la compétence interculturelle chez les futurs enseignants, notamment par des stages en milieu pluriculturel.	MELS, universités	Commissions scolaires, centres d'éducation des adultes	2009-2010

Milieu scolaire

	Responsable	Collaboration	Échéancier
<p>Mettre à la disposition du réseau de l'éducation et du personnel scolaire des outils de référence visant à soutenir l'adaptation de leurs services à la diversité, notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> – le <i>Guide d'élaboration d'une politique de gestion de la diversité</i>, pour inciter les milieux scolaires à se doter de leur propre politique de gestion de la diversité; – des sessions de formation au personnel scolaire permettant de cerner le rôle du racisme et de la discrimination dans les manifestations de violence; – des études sur la persévérance scolaire et les difficultés spécifiques des jeunes Québécois des communautés culturelles; – un guide de soutien à la réflexion sur le racisme et la discrimination en milieu scolaire adulte. 	MELS	Centres d'éducation des adultes, universités, cégeps, commissions scolaires, établissements d'enseignement	Continu
Accompagner les milieux scolaires dans l'analyse des demandes d'accommodement raisonnable et les outiller au regard de la gestion de la diversité ethnoculturelle, religieuse et linguistique, notamment en offrant de l'information et de la formation au personnel enseignant et non enseignant ainsi qu'aux parents.	MELS	Directions d'écoles, CDPDJ, Comité de partenaires sur les demandes d'accommodement	2008-2010
Assurer une représentation pluraliste de la société québécoise et éliminer les stéréotypes dans les manuels scolaires et le matériel didactique.	MELS	Éditeurs scolaires	Continu
Favoriser l'intégration, soutenir la persévérance et la réussite scolaire des personnes des communautés culturelles et sensibiliser les étudiants et le personnel aux réalités pluriethniques en offrant le programme <i>Soutien à l'intégration des communautés culturelles et à l'éducation interculturelle au collégial</i> .	MELS	Service interculturel collégial	Continu

Santé et services sociaux

	Responsable	Collaboration	Échéancier
Enrichir les programmes-cadres de formation interculturelle offertes au personnel et aux gestionnaires du réseau de la santé et des services sociaux afin d'assurer la prise en compte de la diversité ethnoculturelle et religieuse et de prévenir la discrimination lors de la prestation des services.	MSSS	Milieu universitaire	2008-2013

Santé et services sociaux

	Responsable	Collaboration	Échéancier
Documenter la situation du racisme et de la discrimination dans le réseau de la santé et des services sociaux à la lumière des recommandations du Comité pour la prestation des services de santé et des services sociaux en matière de lutte contre le racisme et la discrimination pour les personnes issues des communautés culturelles afin d'établir les actions prioritaires à mettre en œuvre dans le réseau.	MSSS	Comité pour la prestation des services de santé et des services sociaux pour les personnes des communautés culturelles	2008-2009
Stimuler les efforts de recherche sur l'influence du racisme et de la discrimination sur la santé afin d'améliorer les orientations et les programmes ministériels et de mettre en œuvre des interventions visant la réduction des inégalités sociales de la santé.	MSSS	Milieu universitaire	2008-2013

Sécurité publique

	Responsable	Collaboration	Échéancier
Prévenir la discrimination et le profilage racial par :			
– une formation visant à renforcer les compétences interculturelles des cadres, du personnel policier et civil et à transférer l'expertise, en vue d'offrir des services exempts de racisme et de discrimination, notamment le profilage racial, et tenant compte des caractéristiques culturelles et sociales des divers milieux;	MSP	SQ, ADPQ, ENPQ	2008-2013
– une révision du <i>Guide de pratiques policières</i> – outil d'encadrement et de soutien en matière d'organisation et de méthode d'intervention policière – en vue d'inclure un énoncé et des directives en matière de lutte contre le racisme et la discrimination;	MSP		2008-2013
– l'élaboration et la mise en œuvre des stratégies de prévention et de sensibilisation élaborées par le Comité provincial en matière de profilage racial (regroupant des représentants du MSP et des organisations policières);	MSP		2008-2013
– l'encadrement des interventions des membres de la Sûreté du Québec afin de prévenir des manifestations de profilage racial et illicite;	SQ		2008-2009
– le soutien à l'établissement de partenariats solides entre les groupes communautaires et les services de police (police communautaire).	MSP		2008-2013

Sécurité publique

	Responsable	Collaboration	Échéancier
Doter l'École nationale de police du Québec d'un expert-conseil en éthique chargé d'assurer une veille sur la discrimination « raciale » liée au domaine policier, d'enrichir et d'élaborer des programmes de formation en cette matière et d'assurer le suivi adéquat des mesures adoptées par le Comité provincial en matière de profilage racial en ce qui concerne la formation policière.	ENPQ		2008-2010
Sensibiliser les constables spéciaux à la problématique du racisme et de la discrimination, notamment du profilage racial.	MSP		2010-2011
Sensibiliser et informer le personnel des services correctionnels sur les réalités des personnes des communautés culturelles et appartenant aux minorités sexuelles.	DGSC/MSP	MICC	2009-2011
Sensibiliser et informer les employés de la Commission québécoise des libérations conditionnelles sur la diversité ethnoculturelle.	CQLC		2008-2013

CHOIX STRATÉGIQUE

5

Améliorer le respect et l'exercice des droits

Les instruments juridiques permettant l'exercice des droits sont complets et théoriquement suffisants. En pratique, des améliorations peuvent être apportées sur plusieurs plans. Le traitement des plaintes en matière de discrimination fondée sur la «race», la couleur ou l'apparence physique, l'origine ethnique ou nationale ou la religion se heurte à des obstacles particuliers. Ce type de discrimination est souvent difficile à détecter ou à prouver et se combine parfois à d'autres motifs de discrimination. Il importe donc de chercher à améliorer le processus de traitement et de résolution des plaintes et de tenir compte des associations et des interactions entre les motifs de discrimination. Une telle amélioration permettrait de renforcer la confiance des citoyens envers la justice et les institutions, dont la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse.

Par ailleurs, les victimes de racisme et de discrimination doivent faire l'objet d'une attention particulière. En effet, les citoyens n'ont pas tous une connaissance ou une compréhension adéquates des lois existantes ou des droits et des responsabilités de chacun. Ils ne possèdent pas tous au même degré les habiletés nécessaires pour aller chercher l'information pertinente et l'utiliser judicieusement, notamment pour préparer un dossier en vue de déposer une plainte pour discrimination. Certaines personnes n'exercent pas leurs droits, faute de ces connaissances et de ces compétences. Certains Québécois des communautés culturelles, notamment les plus démunis et les plus faiblement scolarisés, peuvent avoir besoin de soutien dans leurs démarches pour

faire valoir leurs droits, obtenir réparation et recouvrer leur dignité. Par ailleurs, certaines personnes, notamment les victimes de crimes haineux, peuvent avoir besoin d'un soutien particulier, tels des services de soutien psychosocial.

Il est donc nécessaire de renforcer les dispositifs assurant le respect des droits. À cette fin, trois mesures sont mises de l'avant. La première consiste à améliorer les procédures permettant de faire respecter ses droits, notamment sur le plan des enquêtes et de la preuve. La deuxième mesure vise à soutenir les victimes en subventionnant des organismes communautaires afin qu'elles puissent bénéficier de services-conseils, d'accompagnement et de référence. Enfin, la troisième mesure a pour but de prévenir et de contrer la propagande haineuse, notamment en assurant une surveillance accrue des sites Internet.

MESURE 5.1

Améliorer le traitement des plaintes en matière de discrimination

La mesure consiste à améliorer les procédés qui permettent aux victimes de racisme et de discrimination de mieux faire respecter leurs droits, notamment en améliorant et en accélérant les processus d'enquête, de traitement et de résolution des plaintes de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse. À cette fin, la Commission a revu, au cours des deux dernières années, l'ensemble de sa procédure de traitement des plaintes. Inspirée d'une réflexion interne et de collaborations externes, la nouvelle procédure a comme objectif premier d'apporter une réponse adéquate, dans les meilleurs délais, aux personnes dont la plainte interpelle le mandat d'enquête de la Commission. L'adoption de lignes directrices aux fins d'enquête en la matière améliorera la capacité de la Commission d'établir la preuve de discrimination dans ce type de dossiers. Une meilleure documentation de la situation par des enquêtes, des tests de discrimination et une veille conceptuelle et instrumentale sur le racisme et la discrimination permettront de réviser et de raffiner ces façons de faire.

MOYENS D'ACTION

	Responsable	Collaboration	Échéancier
Implanter, de façon permanente, le nouveau modèle de traitement et de résolution des plaintes ⁵ : – en améliorant la formation du personnel qui assure l'examen préliminaire des demandes et des plaintes ; – en privilégiant, dès la réception de la demande ou de la plainte, la médiation et les autres modes de règlements alternatifs des conflits ; – en optimisant les enquêtes, notamment par l'instauration d'un modèle de rapport d'enquête plus clair et concis.	CDPDJ		2008-2009
Revoir les critères d'évaluation de la preuve et ceux concernant l'opportunité, pour la CDPDJ, de saisir un tribunal du litige.	CDPDJ		2008-2009
Mettre en œuvre les lignes directrices aux fins d'enquête en matière de profilage racial, notamment en formant le personnel de la CDPDJ sur la preuve en cette matière et en analysant le cadre juridique dans lequel pourrait se faire la collecte de données relatives à l'appartenance à une communauté culturelle ou « raciale ».	CDPDJ		2008-2009

⁵ Voir l'encadré de la page 45 qui présente les principaux objectifs d'amélioration visés et qui décrit les principales étapes du nouveau modèle de traitement et de résolution des plaintes.

	Responsable	Collaboration	Échéancier
Mieux structurer la recherche de la preuve dans les enquêtes systémiques dès le début de l'intervention, en favorisant la collaboration des différentes directions de la CDPDJ et la participation d'experts.	CDPDJ		2008-2009
Mener des recherches sur les caractéristiques de la discrimination par la méthode du <i>testing</i> ⁶ en vue de mieux outiller la CDPDJ pour intervenir, par exemple auprès des entreprises ou des propriétaires de logements, afin de prévenir les situations de discrimination.	CDPDJ		2008-2013
Intensifier la veille conceptuelle et instrumentale ⁷ sur le racisme et la discrimination et sur les moyens de les combattre.	CDPDJ		2008-2013

⁶ Le *testing* est une méthode utilisée en sciences sociales. Elle consiste à mesurer l'impact discriminatoire d'une caractéristique donnée (la «race» ou la couleur, par exemple) sur l'attribution de ressources ou d'avantages (emploi, logement...), en soumettant la candidature de deux personnes dont une seule présente ladite caractéristique, alors que leurs dossiers sont identiques à tous autres égards. L'écart entre le taux de réponses positives obtenu dans l'un et l'autre cas donne la mesure de l'impact discriminatoire de la caractéristique sous étude.

⁷ La veille conceptuelle consiste à se tenir à l'affût des concepts émergents permettant de mieux décrire, comprendre et expliquer les phénomènes de discrimination. Par exemple, le concept de confluence ou d'«intersectionnalité» des motifs de discrimination permet de mieux comprendre la dynamique de discrimination vécue par une personne regroupant en elle-même plus d'un motif de discrimination (origine ethnique et sexe, par exemple). La veille instrumentale consiste à se tenir à l'affût de nouveaux moyens institutionnels et juridiques permettant de lutter contre les phénomènes de discrimination. Tant la veille conceptuelle que la veille instrumentale sont essentielles à une lutte contre le racisme et la discrimination qui est adaptée aux formes contemporaines et sans cesse mouvantes que prennent ces phénomènes.

NOUVEAU MODÈLE DE TRAITEMENT ET DE RÉOLUTION DES PLAINTES DE LA COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE

Principaux objectifs d'amélioration

Accueillir, orienter et informer les citoyens et déterminer la recevabilité d'une plainte

- Améliorer les délais de traitement
- Améliorer la qualité et le service (temps de réponse)
- Établir des critères de priorité de traitement des dossiers
- Assurer la mise en place d'un lieu de décision pour les dossiers comportant des aspects systémiques, d'intérêt public ou plus complexes, etc.
- Simplifier la procédure administrative

Utiliser des modes alternatifs de résolution des conflits (MARC)

- Formaliser une étape de médiation ou de résolution des conflits dans le processus de traitement des plaintes à l'intérieur d'un délai précis (90 jours)

Réaliser une enquête

- Réduire les délais de traitement
- Harmoniser les méthodes d'enquête
- Revoir le rapport d'enquête de manière à le rendre plus clair et concis

Principales étapes

Accueil

Répondre le plus rapidement possible à toute demande reçue et orienter le citoyen vers la ressource interne ou externe en mesure de mieux répondre à ses besoins.

Information et recevabilité

Informé le citoyen sur les droits prévus à la Charte des droits et libertés de la personne, à la Loi sur la protection de la jeunesse (LRQ, c. P-34.1) ou à la Loi sur le système de justice pénale pour adolescents (LC, 2002, ch. 1).

Au besoin, assister le citoyen dans la rédaction de sa plainte ou de sa demande à la Commission et déterminer si celle-ci est recevable.

Évaluation préliminaire

Bien formuler avec le citoyen ses attentes en déposant une plainte à la Commission (monétaires et autres mesures).

Déterminer les enjeux du dossier, les partager avec les parties et vérifier leur ouverture à participer, sur une base volontaire, à un processus de médiation afin de régler le litige.

Médiation

Offrir aux parties, dès le début du processus et sur une base volontaire, l'assistance d'un médiateur et des conditions propices pour faciliter le règlement du litige.

Le rôle du médiateur en matière de respect des droits fondamentaux n'est pas neutre, car il doit se préoccuper d'assurer l'équilibre des forces entre les parties et le respect de l'intérêt public dans le résultat de la médiation.

Enquête

En toute équité envers les parties et d'une manière impartiale, l'enquête vise à rechercher tout élément de preuve pertinent à la plainte.

Un rapport d'enquête clair et concis permet à la Commission de décider s'il y a une preuve suffisante de discrimination et s'il est opportun d'en saisir un tribunal.

MESURE 5.2

Soutenir les victimes de racisme et de discrimination

La mesure consiste à soutenir les victimes, notamment les plus vulnérables – les personnes moins scolarisées et celles qui subissent l'exclusion en raison de plusieurs motifs de discrimination, par exemple les jeunes, les femmes, les personnes âgées ou handicapées et les minorités sexuelles – en augmentant les services-conseils ainsi que les services d'accompagnement et de référence offerts par des organismes communautaires grâce à un nouveau soutien financier de l'État. Ces services, qui ont pour but de soutenir les victimes dans leurs démarches visant à faire valoir leurs droits, obtenir réparation et recouvrer leur dignité, doivent aussi accorder une attention particulière aux victimes de crimes haineux qui peuvent également avoir besoin de services psychosociaux. La contribution des organismes communautaires qui interviennent auprès des femmes, des jeunes et des minorités sexuelles sera particulièrement sollicitée. En outre, le partage d'expertise entre les différentes régions du Québec sera encouragé.

MOYEN D'ACTION

	Responsable	Collaboration	Échéancier
Subventionner des organismes communautaires pour qu'ils puissent offrir des services-conseils ainsi que des services d'accompagnement et de référence aux personnes victimes de racisme et de discrimination.	MICC	Organismes communautaires	2008-2013

MESURE 5.3

Surveiller et prévenir la propagande et les crimes haineux

Cette mesure vise à prévenir le développement et le renforcement de préjugés par la diffusion de propagande haineuse de même que les crimes à caractère raciste qui pourraient être encouragés ou commis par l'entremise du réseau Internet. Ainsi, de nouvelles variables seront ajoutées au Programme de déclaration uniforme de la criminalité dont une concerne les crimes haineux. Cette nouvelle variable permettra de déterminer si le crime a été motivé par la haine et fournira des renseignements sur les facteurs de motivation du crime. Par exemple, elle aidera à mieux connaître l'ampleur des crimes haineux, constitués par les infractions commises contre une personne ou des biens et qui sont motivées par la haine fondée sur l'origine ethnique, la langue, la couleur, la religion, le sexe, l'âge, la déficience mentale ou physique, l'orientation sexuelle ou tout autre facteur similaire.

MOYENS D'ACTION

	Responsable	Collaboration	Échéancier
Ajouter un volet « propagande haineuse » au programme de cybersurveillance de la Sûreté du Québec.	SQ	SCLT, MSP	2008-2013
Produire un rapport statistique sur les crimes haineux à partir des données colligées par les organisations policières selon le Programme de déclaration uniforme de la criminalité.	MSP		Juin 2010

Orientation 3

Coordonner les efforts

Prévenir et contrer les préjugés et la discrimination est une responsabilité collective exigeante. Pour qu'une société soit exempte de discrimination, il est nécessaire d'impliquer l'ensemble des citoyens et de se donner un cadre d'intervention qui assure l'harmonisation et la cohérence des actions des divers acteurs socioéconomiques.

De nombreux intervenants dans tous les domaines, notamment l'emploi, l'éducation, la culture, les communications, la sécurité publique, la santé et les services sociaux, ont déjà consenti d'importants efforts. Des projets intéressants ont vu le jour sur le terrain, apportant des effets parfois importants et structurants, parfois ponctuels et de portée limitée. En raison de la diversification accrue de la population québécoise, il est nécessaire de soutenir ces efforts, de favoriser la concertation et d'être davantage proactif, et ce, dans toutes les régions du Québec.

Compte tenu de ses responsabilités en matière de respect des droits et libertés et de son rôle de régulation de la vie sociale, le gouvernement du Québec assume un leadership afin de favoriser l'égalité et de contrer la discrimination. Dans cette perspective, il convie donc tous les acteurs de la société civile à s'impliquer et à agir en partenariat afin d'accroître la cohérence et l'efficacité de leurs actions. Le choix stratégique – *Impliquer la société civile et accroître les partenariats* – propose des mesures afin d'atteindre cet objectif.

Le gouvernement doit lui-même montrer l'exemple et se donner les moyens d'accroître son efficacité. Le choix stratégique – *Stimuler et déployer les efforts gouvernementaux* – répond à ce besoin. Ainsi, tous les ministères et organismes participent au plan d'action gouvernemental. Ils continueront d'échanger

et d'y associer les réseaux publics et les municipalités ainsi que d'établir des partenariats avec les autres acteurs socioéconomiques. Des mécanismes de gouvernance et de suivi sont aussi établis.

Afin d'assurer et d'évaluer l'efficacité de ses actions, le gouvernement québécois doit documenter adéquatement les dimensions du racisme et de la discrimination, sur le plan de leur ampleur, de leurs formes et de leurs dynamiques. Le choix stratégique – *Évaluer et mesurer la discrimination* – s'inscrit dans cette perspective.

CHOIX STRATÉGIQUE

6

Impliquer la société civile et accroître les partenariats

Les milieux locaux et régionaux sont de plus en plus sensibilisés à l'importance de la gestion de la diversité et de la prévention du racisme et de la discrimination. Cependant, les Québécois des communautés culturelles ne sont pas suffisamment présents dans tous les milieux. Leurs caractéristiques sociales et culturelles, l'ancienneté de leur installation et leur participation à la vie du milieu local et régional sont également très variables. En raison de leurs différences, les milieux ne perçoivent pas tous au même degré le potentiel de ces personnes au regard de leur développement social, économique et culturel. Il est donc nécessaire d'accompagner les intervenants dans leurs efforts afin d'accroître l'ouverture à la diversité et le respect des droits de la personne.

Dans cette perspective et dans le respect de l'autonomie locale et régionale, il importe d'élaborer des stratégies qui tiennent compte des besoins des milieux et qui visent la concertation des différents acteurs. Les instances locales et régionales, en raison de leur proximité avec les citoyens et des responsabilités qui leur incombent, sont à cet égard des intervenants de premier plan. L'aménagement du territoire, les politiques et les plans d'action en matière sociale, économique et culturelle sont autant d'outils qui leur permettent de mobiliser les forces vives de leur milieu en vue de façonner durablement la vie collective et son développement.

Il faut donc favoriser l'engagement des milieux locaux et régionaux en faveur de la prévention du racisme et de la discrimination et d'une cohabitation harmonieuse. En vue d'assurer la prise en charge de ces questions et la réalisation d'actions structurantes, les mesures retenues visent à mobiliser et à favoriser l'engagement des partenaires des milieux de vie en matière de gestion de la diversité et de prévention du racisme et de la discrimination ainsi qu'à appuyer la mise en place d'actions aptes à renforcer la participation sociale des groupes vulnérables.

D'autres mesures visent à accroître la représentation des Québécois des communautés culturelles dans les instances démocratiques. Elles cherchent en particulier à stimuler la participation à la vie publique et la représentation dans les instances décisionnelles, notamment dans les organismes publics et les sociétés d'État.

MESURE 6.1

Mobiliser et favoriser l'engagement des partenaires des milieux de vie

La mesure consiste à mobiliser et à soutenir les partenaires locaux et régionaux dans la réalisation de projets qui visent une cohabitation harmonieuse entre les diverses communautés et la prévention du racisme et de la discrimination. Les signataires d'ententes de développement économique, social et culturel de même que les auteurs de politiques sectorielles à l'échelle locale et régionale (par exemple, les politiques familiales), d'ententes de développement culturel et d'ententes de régionalisation de l'immigration seront notamment invités à mettre en œuvre des actions concertées qui tiennent compte des besoins divers des acteurs locaux et régionaux et qui s'accomplissent dans le respect de leur autonomie. Des guides et des documents d'information seront rédigés ou révisés pour les accompagner dans cette démarche ainsi que dans l'élaboration d'une politique de gestion de la diversité. Des projets visant à promouvoir la pleine participation des Québécoises des communautés culturelles dans toutes les sphères de la société seront soutenus. D'autres viseront à accroître la participation des résidants de HLM au développement de leur vie associative et communautaire et à encourager les initiatives communautaires de partage de logement dans les quartiers multiethniques afin de favoriser le rapprochement interculturel. Enfin, un moyen d'action visant à faciliter la création de lieux d'échange et de concertation pour les organismes qui accueillent les aînés des communautés culturelles permettront de tenir compte de leurs problématiques spécifiques.

MOYENS D'ACTION

	Responsable	Collaboration	Échéancier
Inclure dans les ententes de régionalisation de l'immigration avec des CRÉ ou des municipalités ainsi que dans les plans d'action régionaux en matière d'immigration, d'intégration et de relations interculturelles un volet visant à prévenir le racisme et la discrimination en soutenant des projets locaux ou régionaux.	MICC	MAMR, municipalités, MRC, CRÉ, autres partenaires régionaux	2008-2013
Convier les municipalités à se doter d'une politique de gestion de la diversité ou à prendre des mesures de prévention du racisme et de la discrimination adaptées à la réalité et aux besoins spécifiques de leur milieu.	MAMR	MICC	2008-2013
Rédiger et diffuser une trousse d'information à l'intention du milieu municipal afin de le renseigner sur les enjeux de l'immigration et de la diversité, de le sensibiliser à l'importance de se doter d'une politique de gestion de la diversité et de mettre en valeur des mesures appliquées avec succès par des organismes municipaux.	MICC	MAMR	2008-2009
Promouvoir, dans le cadre de la Politique nationale de la ruralité 2007-2014, le renouvellement et l'intégration des populations et soutenir des expériences approfondies de développement visant, parmi d'autres thématiques possibles, l'accueil, l'installation et l'intégration de nouvelles populations.	MAMR	Municipalités rurales	2008-2014
Soutenir, par l'entremise des conférences administratives régionales, la diffusion d'information en matière de lutte contre le racisme et la discrimination.	MAMR		2008-2013

	Responsable	Collaboration	Échéancier
Inviter les municipalités et les MRC à définir le rapprochement interculturel comme un élément pertinent de leur politique familiale et de leur plan d'action lors de l'élaboration ou lors de la mise à jour de cette politique et de ce plan d'action dans le contexte du soutien offert par le ministère de la Famille et des Aînés.	MFA	Municipalités, MRC	2008-2009
Faciliter la création de lieux d'échange et de concertation pour les organismes qui accueillent les aînés des communautés culturelles.	MFA	MICC	2008-2013
Inscrire dans les ententes avec les conférences régionales des élus, plus particulièrement avec celle de Montréal, des actions négociées visant la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes auprès de communautés culturelles.	MCCCCF	MICC, CRÉ	2008-2009
Soutenir des projets structurants en matière d'égalité entre les sexes, en partenariat avec les organismes œuvrant auprès des personnes immigrantes ou de communautés culturelles, grâce à un nouveau programme qui vise à faciliter la pleine participation des femmes, sans discrimination, dans toutes les sphères de la société québécoise.	MCCCCF	MICC, organismes communautaires	2008-2011
Conclure des ententes avec des municipalités, des MRC ou des organismes communautaires intéressés à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes, afin de faciliter le rapprochement entre femmes de toutes origines et de favoriser le partage des valeurs communes de la société québécoise.	MCCCCF	MICC, organismes communautaires	2008-2011
Accroître la participation à la vie culturelle par l'inscription, dans les ententes de développement culturel – outil de partenariat entre les acteurs majeurs du développement local et régional dont l'un des axes d'intervention est la valorisation de l'interculturalisme – avec les municipalités ou les MRC, d'actions précises à cet égard.	MCCCCF	Municipalités, MRC, CRÉ	Selon les dates de renouvellement des ententes
Accroître la participation des résidants de HLM issus des communautés culturelles au développement de leur vie associative et communautaire, ainsi qu'à l'amélioration de leurs milieux de vie.	SHQ	MICC, MFA	2008-2013
Favoriser l'accès au logement pour les personnes des communautés culturelles en améliorant l'offre de services de jumelage pour les personnes intéressées à partager un même toit.	SHQ	MICC, organismes communautaires	À partir de 2008

MESURE 6.2

Stimuler la participation à la vie publique et la représentation dans les instances décisionnelles

La mesure consiste à accroître la capacité des Québécois des communautés culturelles à participer à la vie publique, à occuper des postes de décision et à favoriser leur participation à tous les niveaux, incluant les municipalités et les régions, en partenariat avec les instances locales et régionales. Des organismes à but non lucratif bénéficieront d'un soutien financier accru pour permettre aux Québécois des communautés culturelles d'acquérir les connaissances et les habiletés requises pour occuper de telles fonctions.

MOYENS D'ACTION

	Responsable	Collaboration	Échéancier
Former et outiller les Québécois des communautés culturelles, particulièrement des minorités visibles, en vue d'accroître leur présence dans les lieux et les postes de décision, en soutenant, en complément au programme <i>À égalité pour décider</i> , des projets menés par des organismes à but non lucratif qui leur permettent d'acquérir les habiletés et connaissances nécessaires.	MICC		2008-2013
Appuyer les projets, dans le cadre du programme <i>À égalité pour décider</i> , qui favorisent l'augmentation des femmes dans les instances décisionnelles, notamment des femmes immigrantes et des femmes des communautés culturelles.	MCCCF		2008-2013
Promouvoir la participation des Québécois des communautés culturelles à la vie démocratique municipale, à titre de citoyens, d'électeurs ou de candidats aux élections municipales, en collaborant avec des partenaires municipaux et associatifs à la mise en place de projets à cette fin.	MAMR	Partenaires municipaux et associatifs	2008-2013

Les engagements déjà pris dans la Stratégie d'action jeunesse 2006-2009 pour accroître la présence des jeunes Québécois des communautés culturelles dans la société complètent cette mesure. Il s'agit de :

MOYENS D'ACTION

	Responsable	Collaboration	Échéancier
Mettre sur pied le comité de représentation et de concertation des jeunes des communautés culturelles et des minorités visibles annoncé dans la Stratégie d'action jeunesse afin de permettre aux groupes de jeunes visés de mieux faire connaître leurs préoccupations et leurs besoins et de les associer aux débats publics et aux discussions qui concernent la jeunesse québécoise.	SAJ	MICC, organismes des communautés culturelles, organismes jeunesse	Continu
Accroître la représentativité des jeunes des communautés culturelles dans les forums jeunesse régionaux – instance privilégiée du gouvernement en matière de jeunesse.	SAJ, forums jeunesse régionaux	MAMR, CRÉ	Continu

MESURE 6.3

Viser l'équité de représentation des différentes composantes de la société dans les conseils d'administration des sociétés d'État et des organismes publics

Cette mesure vise à accroître la représentation des Québécois des communautés culturelles, particulièrement des minorités visibles, au sein des conseils d'administration des organismes publics dont les membres sont nommés par le gouvernement. La mesure consiste aussi à prendre les moyens afin de favoriser l'application de l'article 43 de la Loi sur la gouvernance des sociétés d'État (LRQ, c. G-1.02) qui vise à faire en sorte que les conseils d'administration soient, pour l'ensemble des sociétés touchées par cette loi, constitués de membres dont l'identité culturelle reflète les différentes composantes de la société québécoise. Cet article s'appliquera aux sociétés d'État visées par l'Énoncé de politique *Moderniser la gouvernance des sociétés d'État*. La constitution d'une banque de candidatures potentielles provenant des groupes cibles devrait permettre de repérer plus facilement et rapidement ces futurs administrateurs.

MOYENS D'ACTION

	Responsable	Collaboration	Échéancier
Sensibiliser les conseils d'administration des sociétés d'État et des organismes publics aux avantages de la diversité.	SES, MICC	M/O	2008-2013
Informar les ministres responsables des sociétés d'État visées par l'Énoncé de politique de l'évolution de la représentation des différentes composantes de la société québécoise au sein de l'ensemble des sociétés d'État.	SES	M/O	2008-2013
Conseiller les ministres responsables sur les moyens à prendre pour atteindre l'objectif de représentation équitable des différentes composantes de la société québécoise des sociétés d'État et au sein des organismes publics.	SES	MICC	2008-2013
Créer une banque de candidats potentiels pour siéger aux conseils d'administration des sociétés d'État et pour occuper des emplois supérieurs dans les organismes publics ou dans la fonction publique.	MICC	SES	2008-2009

CHOIX STRATÉGIQUE

7

Stimuler et déployer les efforts gouvernementaux

La gouvernance est la clé d'une politique et d'un plan d'action gouvernementaux efficaces. Elle permet de coordonner les efforts des ministères et organismes et de traduire les priorités et les pistes d'action en solutions durables. Une reddition de comptes rigoureuse assurera la transparence de l'action gouvernementale.

Cette gouvernance, qui témoigne de l'engagement du gouvernement à mettre en œuvre une politique efficace pour favoriser l'égalité et la pleine participation et contrer la discrimination, se traduit par deux mesures. La première – *Assurer le suivi des progrès réalisés* – prévoit la mise en place des mécanismes de gouvernance qui permettront de veiller à la mise en œuvre de la politique et d'en assurer l'efficacité.

La seconde mesure consiste à évaluer l'impact des propositions législatives et réglementaires ainsi que des projets de politiques ou de stratégies d'action sur la pleine participation.

MESURE 7.1

Assurer le suivi des progrès réalisés

La mesure consiste à mettre en place les principaux mécanismes de gouvernance et de reddition de comptes afin d'assurer le suivi de la politique et du plan d'action, d'en évaluer les retombées et de corriger le tir au besoin. Ces mécanismes sont :

- la formation d'un forum composé de représentants de la haute direction de l'appareil gouvernemental ayant la responsabilité de l'implantation et de la coordination de la politique et du plan d'action;
- l'inclusion dans les plans stratégiques ou les plans d'action des ministères et organismes d'objectifs relatifs à la lutte contre le racisme et la discrimination;
- la consignation dans les rapports annuels de gestion ou d'activité des ministères et organismes des actions permettant de lutter contre le racisme et la discrimination;
- la définition d'indicateurs de performance;
- l'analyse différenciée selon les sexes;
- la production de données statistiques relatives à l'appartenance à un groupe ethnique ou à une minorité visible;
- la formation d'un comité de suivi et d'un comité d'évaluation de programme;
- le recours, au besoin, à des études, des recherches et des évaluations de programme et à des analyses comparatives;
- le dépôt d'une évaluation globale de la mise en œuvre du plan d'action quelques années après l'entrée en vigueur de la politique.

MESURE 7.2

Évaluer l'impact des propositions législatives et réglementaires ainsi que des projets de politiques ou de stratégies d'action sur la pleine participation

La mesure consiste à mettre en place une procédure visant à évaluer l'impact des projets de loi, de règlement, de politique ou de stratégie d'action sur les Québécois des communautés culturelles, particulièrement des minorités visibles, et de s'assurer de l'absence de préjugés discriminatoires. S'il y a lieu, le ministre responsable de la politique gouvernementale donne aux autres ministres tout avis qu'il estime opportun pour prévenir de tels préjugés et favoriser l'égalité des chances pour tous. À ce titre, il soutient les ministères et organismes dans l'évaluation des impacts.

CHOIX STRATÉGIQUE

8

Évaluer et mesurer la discrimination

Plusieurs études ont permis de faire progresser les connaissances en matière de racisme et de discrimination. Elles démontrent notamment l'existence de préjugés et de discrimination et mettent en lumière certains mécanismes d'exclusion des Québécois des communautés culturelles, particulièrement des minorités visibles. Elles comportent toutefois des limites dans la perspective d'élaboration de politiques publiques, notamment sur le plan de la mesure et de l'élaboration d'indicateurs. De nombreuses situations doivent être mieux documentées afin de soutenir la prise de décisions éclairées et de mieux définir les avenues de solutions à privilégier. En vue d'actualiser les connaissances sur le racisme et la discrimination, trois mesures sont mises en œuvre.

La première vise à bénéficier d'avis éclairés ou d'états de situation crédibles pour rectifier le tir au besoin dans la mise en œuvre du plan d'action. Cette responsabilité est confiée au Conseil des relations interculturelles. Celui-ci s'assure de la prise en compte de la problématique de la lutte contre le racisme et la discrimination en participant notamment à la définition de priorités de recherche en lien avec le contexte social.

La deuxième mesure consiste à accroître les connaissances et à disposer de données fiables et objectives en matière de racisme et de discrimination afin de mieux comprendre les phénomènes à l'œuvre et, en conséquence, d'agir avec plus d'efficacité. Il s'agit aussi de se doter d'indicateurs qui permettent à la fois de suivre l'état d'avancement du plan d'action et d'obtenir un portrait de la situation

du racisme et de la discrimination au Québec. Pour ce faire, il faut stimuler et concerter les efforts de recherche en la matière en réunissant un ensemble de réseaux de chercheurs et d'institutions autour de priorités de recherche et de veille stratégique communes. Les échanges entre les chercheurs et les décideurs des ministères et organismes gouvernementaux du Québec de même qu'avec ceux des autres provinces et territoires canadiens ainsi que ceux de pays étrangers permettront de renforcer l'expertise québécoise. Les données de recherche et d'évaluation de programme ainsi produites ajoutées aux analyses comparatives permettront d'alimenter la réflexion du forum sous-ministériel et du Conseil des relations interculturelles.

La troisième mesure consiste à renforcer les connaissances en matière de discrimination croisée qui affecte les Québécoises des communautés culturelles. Elle permettra de mieux comprendre les mécanismes qui contribuent à reproduire les inégalités entre les femmes et les hommes, à corriger les situations inadéquates et à assurer un meilleur suivi du plan d'action. Pour ce faire, l'analyse différenciée selon les sexes sera utilisée dans toutes les études portant sur le racisme et la discrimination.

MESURE 8.1

Produire des avis et des états de situation sur la pleine participation à la société québécoise

Cette mesure vise à obtenir des avis éclairés et des états de situation crédibles afin de conseiller le ministre responsable de la politique gouvernementale dans la mise en œuvre et l'évaluation des actions prises afin de favoriser la pleine participation des personnes des communautés culturelles à la société québécoise. Cette responsabilité est confiée au Conseil des relations interculturelles.

Pour réaliser ce mandat, le Conseil des relations interculturelles pourra compter sur les travaux de recherche sur le racisme et la discrimination coordonnés par le ministère responsable de la politique gouvernementale en collaboration avec ses partenaires des milieux universitaires, gouvernementaux et communautaires. Il pourra également mener des consultations auprès de personnes ou d'organismes communautaires possédant une expertise en matière de lutte contre le racisme et la discrimination.

En outre, le Conseil des relations interculturelles pourra exercer un rôle de veille en intervenant au cours de commissions parlementaires qui se pencheront sur les propositions législatives ou autres ayant un impact important sur la pleine participation des Québécois des communautés culturelles, plus particulièrement des minorités visibles.

MESURE 8.2

Élargir les connaissances et disposer de données fiables et objectives en matière de racisme et de discrimination

La mesure consiste à accroître les connaissances et à disposer de données fiables et objectives en matière de racisme et de discrimination en réunissant un ensemble de réseaux de chercheurs et d'institutions autour de priorités de recherche et de veille stratégique communes, notamment en contribuant à des initiatives de type Alliance de recherche universités-communautés et en participant au programme *Actions concertées* du Fonds de recherche sur la société et la culture du Québec. Par ces initiatives, les partenariats entre les milieux universitaires, gouvernementaux et communautaires permettront le maillage entre les milieux qui ont des besoins de recherche et les chercheurs et assureront le transfert continu des connaissances qui découlent des recherches.

Ces recherches permettront d'alimenter les travaux du forum de représentants de la haute direction de l'appareil gouvernemental et ceux du Conseil des relations inter-culturelles. Elles permettront également de documenter le racisme et la discrimination et d'approfondir les mécanismes d'exclusion qui touchent les Québécois des communautés culturelles, plus particulièrement des minorités visibles. Les groupes les plus vulnérables, touchés par des formes de discrimination qui se combinent avec la discrimination fondée sur le sexe, l'âge, l'orientation sexuelle ou le handicap, par exemple, feront l'objet d'une attention particulière. De même, la question du profilage racial sera examinée.

Ces partenariats de recherche faciliteront le transfert des connaissances au bénéfice des divers intervenants engagés dans la lutte contre le racisme et la discrimination et de la population en général.

Cette mesure consiste aussi à obtenir des données comparatives par l'analyse des expériences des autres provinces et territoires canadiens et celles de pays étrangers ainsi que par les échanges entre les décideurs, les chercheurs et les intervenants québécois, canadiens et étrangers. Pour ce faire, le gouvernement mettra à profit sa participation aux différents lieux de concertation que sont les tables fédérales, provinciales et territoriales du ministère du Patrimoine canadien et les réseaux canadiens et internationaux de la recherche.

L'accroissement de la présence et de l'action du Québec auprès des organisations canadiennes vise aussi à consolider l'expertise québécoise. En outre, la participation de représentants gouvernementaux québécois aux activités des organisations internationales des Nations Unies et d'autres instances gouvernementales multilatérales permettra au Québec d'enrichir ses connaissances en matière de lutte contre le racisme et la discrimination et de partager l'expérience acquise en ces domaines avec d'autres représentants gouvernementaux à l'échelle internationale.

MESURE 8.3

Renforcer la compréhension de la discrimination croisée qui affecte les Québécoises des communautés culturelles et proposer des projets spécifiques adaptés aux besoins et aux réalités des femmes

La mesure consiste à accroître les connaissances sur l'interrelation des diverses formes de discrimination, particulièrement sur l'intersectionnalité de la discrimination fondée sur le sexe et la «race», l'origine ethnique, la couleur ou la religion. Une meilleure compréhension des discriminations multiples, de leurs causes ou de leur nature, permettra par la suite de corriger les différentes manifestations de la discrimination dont les femmes peuvent être victimes. Pour ce faire, l'analyse différenciée selon les sexes sera intégrée à toutes les études portant sur le racisme et la discrimination. Les données qui permettront de suivre les progrès réalisés seront aussi ventilées selon les sexes. Dès lors, les moyens d'action pourront être déployés en tenant compte des effets distincts qu'ils peuvent avoir sur les femmes et les hommes compte tenu des conditions socioéconomiques qui les caractérisent. Au besoin, des moyens d'action additionnels pourront aussi être proposés pour que les femmes bénéficient de chances égales de voir respecter leurs droits économiques, sociaux et culturels.

MOYENS D'ACTION

	Responsable	Collaboration	Échéancier
Utiliser l'analyse différenciée selon les sexes (ADS) dans toutes les études portant sur le racisme et la discrimination.	MICC	M/O	Continu
Sensibiliser, former et accompagner les ministères et organismes associés à la mise en œuvre du plan d'action à l'application de l'analyse différenciée selon les sexes.	MCCCF	ENAP	2008-2009
Offrir, au besoin, un accompagnement en matière d'analyse différenciée selon les sexes aux chercheurs et aux décideurs.	MCCCF		Continu
Rendre disponible un portrait statistique des femmes des communautés culturelles en accordant une attention particulière aux femmes des minorités visibles, à l'aide des données les plus récentes (Recensement de 2006 et autres sources) afin de mieux connaître leur situation, dans une perspective comparative avec les hommes des communautés culturelles.	MICC	MCCCF	2009-2010
Adapter les moyens d'action afin d'assurer l'atteinte de l'égalité ou proposer de nouveaux moyens d'action tenant compte des besoins différents des femmes et des hommes sur le plan de l'égalité et de la pleine participation.	M/O	MCCCF, MICC	2009-2010

Glossaire

Le **racisme** possède plusieurs dimensions. On peut le définir comme l'ensemble des idées, des attitudes et des actes qui visent ou aboutissent à inférioriser des groupes ethnoculturels et nationaux, sur les plans social, économique, culturel et politique, les empêchant ainsi de profiter pleinement des avantages consentis à l'ensemble des citoyens.

Les **préjugés** sont des opinions préconçues basées sur des stéréotypes. Ce sont des jugements, habituellement défavorables, portés par un individu à l'endroit d'un autre individu qu'il ne connaît pas, en lui attribuant les caractéristiques attachées au groupe auquel il appartient.

La **discrimination** est une distinction, exclusion ou préférence fondée sur les motifs interdits par la *Charte des droits et libertés de la personne* qui a pour effet de détruire ou compromettre l'exercice de ces droits et libertés. Ces motifs sont: la «race», la couleur, le sexe, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap. La discrimination peut se manifester tant par l'exclusion que par le harcèlement ou un traitement défavorable.

La **discrimination directe** se présente lorsque la distinction, l'exclusion ou la préférence se fonde clairement sur l'un des motifs interdits par la *Charte des droits et libertés de la personne*. Ainsi, un employeur qui refuse d'embaucher un Noir du seul fait qu'il est Noir fait de la discrimination directe.

La **discrimination indirecte** provient de l'application d'une pratique en apparence neutre et applicable à tous, mais qui a des effets préjudiciables envers les groupes définis sur la base des motifs de discrimination interdits par la Charte. Ainsi, fixer une taille élevée pour l'accès à certains métiers, et ce, sans raison liée à la nature du travail, discrimine indirectement les femmes et les personnes des communautés culturelles dont la taille moyenne est inférieure. Aucune intention de discriminer n'est ici en cause. La discrimination provient de normes et de pratiques arbitraires souvent héritées sans examen critique d'époques plus anciennes. L'analyse des pratiques est donc nécessaire pour la dépister.

On parle de **discrimination systémique** lorsque diverses pratiques, décisions ou comportements se combinent à d'autres pratiques au sein d'un organisme ou à celles d'autres institutions sociales pour produire de la discrimination. Les pratiques de discrimination sont alors des maillons de chaînes parfois longues et complexes, où les pratiques discriminatoires se renforcent mutuellement. La responsabilité n'est pas imputable à un élément particulier. La discrimination directe, la discrimination indirecte et la discrimination systémique peuvent également se combiner et renforcer l'exclusion.

Le **harcèlement** est une forme particulière de discrimination. Il peut se manifester, à l'égard d'une personne ou d'un groupe de personnes, notamment par des paroles, des actes ou des gestes répétés, à caractère vexatoire ou méprisant. Un seul acte grave engendrant un effet nocif continu peut aussi constituer du harcèlement.

Sigles et acronymes

A

AA PQ	Association des agences de publicité du Québec
ACJQ	Association des centres jeunesse du Québec
ACSAQ	Association des commissions scolaires anglophones du Québec
ADPQ	Association des directeurs de police du Québec
AMECQ	Association des médias écrits communautaires du Québec

B

BAnQ	Bibliothèque et Archives nationales du Québec
------	---

C

CALQ	Conseil des arts et des lettres du Québec
CDP	Commissaire à la déontologie policière
CDPDJ	Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse
CPMT	Commission des partenaires du marché du travail
CQLC	Commission québécoise des libérations conditionnelles
CRÉ	Conférence régionale des élus
CRI	Conseil des relations interculturelles
CSMO	Comités sectoriels de main-d'œuvre
CSPQ	Centre de services partagés du Québec

D

DGSC	Direction générale des services correctionnels
------	--

E

ENAP	École nationale d'administration publique
ENPQ	École nationale de police du Québec

F

FCCQ	Fédération des chambres de commerce du Québec
FCEI	Fédération canadienne de l'entreprise indépendante
FCSQ	Fédération des commissions scolaires du Québec
FPJQ	Fédération professionnelle des journalistes du Québec

H

HLM	Habitation à loyer modique
-----	----------------------------

M

MAMR	Ministère des Affaires municipales et des Régions
MAPAQ	Ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation
MCCCF	Ministère de la Culture, des Communications et de la Condition féminine
MCE	Ministère du Conseil exécutif
MDEIE	Ministère du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation
MELS	Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport
MICC	Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles
MESS	Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale
MFA	Ministère de la Famille et des Aînés

MJQ	Ministère de la Justice du Québec
M/O	Ministères et organismes du gouvernement du Québec
MRC	Municipalité régionale de comté
MSP	Ministère de la Sécurité publique
MSSS	Ministère de la Santé et des Services sociaux

O

OPHQ	Office des personnes handicapées du Québec
------	--

P

PAE	Programme d'accès à l'égalité
PME	Petites et moyennes entreprises
PRIIME	Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi

S

SAJ	Secrétariat à la jeunesse
SCLT	Service de coordination de la lutte contre le terrorisme
SCT	Secrétariat du Conseil du trésor
SES	Secrétariat aux emplois supérieurs
SHQ	Société d'habitation du Québec
SODEC	Société de développement des entreprises culturelles
SQ	Sûreté du Québec

