

---

# La diversité : une valeur ajoutée

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

**Bilan 2009-2010**

## INTRODUCTION

Chacun des ministères et organismes responsables d'une mesure dans le Plan d'action gouvernemental 2008-2013 *La diversité : une valeur ajoutée* rend compte de la réalisation de ses actions dans son propre rapport annuel de gestion. Afin d'offrir une vue d'ensemble de la mise en œuvre du Plan d'action, les principales réalisations sont résumées dans le présent document. Les personnes qui souhaitent avoir des détails supplémentaires peuvent consulter les rapports annuels de gestion des ministères et organismes responsables des actions qui les intéressent de façon plus particulière.

Le Plan d'action comporte une centaine de moyens d'action. Au 31 mars 2010, 75 % des moyens d'action prévus avaient été réalisés.

Les actions locales se déroulent dans les régions qui comptent une population significative de personnes immigrantes ou issues de l'immigration, soit celles de Montréal, de Laval, de la Montérégie, de la Capitale-Nationale, de l'Estrie et de l'Outaouais. De nombreuses actions touchent également l'ensemble du Québec, notamment celles relatives aux outils et aux programmes.

Les réalisations sont présentées selon les trois orientations du Plan d'action.

### ORIENTATION 1 – RECONNAÎTRE ET CONTRER LES PRÉJUGÉS ET LA DISCRIMINATION

Cette orientation est axée sur la sensibilisation et l'éducation, premiers moyens de prévention et d'élimination à long terme des préjugés et de la discrimination. En vue d'accroître l'ouverture à la diversité, elle propose également de favoriser le rapprochement interculturel par des moyens aptes à jeter les bases de projets communs et à accroître la compréhension réciproque.

#### ***Éduquer et sensibiliser***

Le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles (MICC) a conçu une campagne de promotion de grande envergure sur l'apport de l'immigration. Diffusée de septembre à novembre 2009 et réalisée en partenariat avec Télé-Québec, la radio communautaire CIBL et Desjardins, cette campagne visait à sensibiliser la population à la réalité des Québécoises et Québécois d'immigration récente et ancienne, et à contrer les préjugés existant au sein de la société.

La Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ) a organisé, à l'automne 2009, une consultation publique sur le profilage racial. Elle a aussi élaboré une formation sur le profilage racial.

Le Commissaire à la déontologie policière continue de déployer des efforts afin d'obtenir la collaboration et le soutien de groupes dédiés à la défense des droits et libertés de citoyens « fragilisés » ou vivant une situation d'exclusion.

Dans le domaine de la culture, Télé-Québec, Bibliothèque et Archives nationales du Québec (BAnQ), la Société de développement des entreprises culturelles (SODEC), le Grand Théâtre de Québec, la Place des Arts de Montréal ainsi que les musées participent à l'offre de service destinée aux personnes des communautés culturelles en proposant notamment une programmation qui met en valeur la diversité ethnoculturelle. De plus, afin d'encourager les jeunes créateurs montréalais issus de l'immigration ou des minorités visibles, le Conseil des arts et des lettres du Québec (CALQ) poursuit la mise en œuvre du programme *Vivacité Montréal*, en partenariat avec le MICC, la Conférence régionale des élus de Montréal, la Fondation du Grand Montréal et le Conseil des arts du Canada.

Le ministère de la Culture, des Communications et de la Condition féminine (MCCCF) diffuse en neuf langues le guide d'information *À parts égales, à part entière – L'égalité entre les femmes et les hommes au Québec*. Ce guide, diffusé dans le site Internet du Secrétariat à la condition féminine, permet aux nouvelles arrivantes et nouveaux arrivants d'en apprendre davantage sur les valeurs de la société québécoise – y compris l'égalité entre les sexes – et de faciliter leur intégration à la société.

Le Conseil des relations interculturelles (CRI) a produit l'avis *Une représentation et un traitement équitables de la diversité ethnoculturelle dans les médias et la publicité au Québec*.

### ***Favoriser le rapprochement interculturel***

Afin de favoriser le rapprochement interculturel, le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (MELS) a apporté son soutien à 47 projets de rapprochement interculturel en milieu scolaire, qui ont touché quelque 2 500 jeunes. Il a également soutenu les écoles secondaires qui ont fait appel aux services de deux organismes – la Fondation de la tolérance et Mise au jeu – reconnus pour leurs activités d'intervention (théâtre-forum, expositions mobiles) favorisant la lutte contre le racisme et la discrimination. Cette initiative a permis de rejoindre environ 15 000 jeunes. De plus, le MELS inscrit des événements récurrents dans le calendrier interculturel transmis aux établissements d'enseignement – par exemple, le Mois de l'histoire des Noirs, la Semaine d'actions contre le racisme et la Semaine québécoise des rencontres interculturelles. Enfin, sur une période de trois ans, le MELS a assuré la formation d'un peu plus de 400 formatrices et formateurs en éthique et culture religieuse partout au Québec. Ces personnes ont à leur tour formé les enseignantes et enseignants de chacune des régions.

Le 11 mai 2009, le MICC a organisé la 11<sup>e</sup> édition de la remise des Prix québécois de la citoyenneté. Le *Prix Maurice-Pollack* pour l'accès à l'égalité en emploi des Québécois issus des communautés culturelles et des minorités visibles, l'aménagement de la diversité ethnoculturelle et l'adaptation des services en milieu de travail a été remis à la Ville de Saint-Félicien, (catégorie « entreprises ou organismes des secteurs public et parapublic ») et à Cellulab (catégorie « entreprises ou organismes du secteur privé »). Le *Prix Jacques-Couture* pour la promotion du rapprochement interculturel a été remis à M<sup>me</sup> Perpétue Mukarugwiza (catégorie « personnes physiques ») et au Théâtre des petites lanternes (catégorie « organismes à but non lucratif »). Le *Prix Anne-Greenup* pour la lutte contre le racisme a été attribué à Equitas – Centre international d'éducation

aux droits humains. Le *Prix Charles-Biddle* pour l'apport exceptionnel à la société québécoise a été décerné à M. Jean-Claude Fournon.

## ORIENTATION 2 – RENOUELER LES PRATIQUES

Cette orientation a comme objectif d'assurer une meilleure prise en compte de la diversité ethnoculturelle dans les institutions publiques et les organisations privées, dans le but de prévenir et d'éliminer la discrimination envers les groupes vulnérables. Cette prise en compte inclut l'amélioration des mécanismes destinés à favoriser l'exercice des droits.

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

#### *Fonction publique*

Afin d'accroître la représentativité des Québécoises et Québécois des communautés culturelles et des autres groupes cibles au sein de la fonction publique, le Secrétariat du Conseil du trésor (SCT) poursuit ses efforts pour favoriser l'atteinte de l'objectif d'embauche de 25 % de membres des groupes cibles. À cette fin, il diffuse les nouvelles offres d'emploi de la fonction publique auprès des organisations œuvrant auprès des membres des groupes cibles. Au 31 mars 2010, plus d'une centaine d'associations recevaient ainsi de l'information. Un dépliant promotionnel sur les programmes et mesures d'accès à l'égalité en emploi dans la fonction publique a aussi été diffusé, notamment auprès de 400 associations œuvrant à l'intégration en emploi des membres des groupes cibles et des services de placement des établissements d'enseignement du Québec. Par ailleurs, le soutien à l'embauche de membres des groupes cibles a été favorisé par la tenue de concours de recrutement exigeant peu ou pas d'expérience.

Le SCT a poursuivi ses efforts en vue de renforcer le processus de reddition de comptes et d'imputabilité en matière de gestion de la diversité et d'accès à l'égalité en emploi. Il a inclus des directives dans le *Document de soutien à la production du rapport annuel de gestion 2009-2010* en vue de rendre compte dans les rapports annuels de gestion des actions inscrites dans le Plan d'action. Le secrétaire général du gouvernement a également réitéré, en avril 2009, ses attentes pour l'année 2009-2010 à l'endroit de tous les titulaires d'un emploi supérieur en situation de gestion. L'une de ces attentes indique aux sous-ministres et dirigeantes et dirigeants d'organismes qu'ils doivent favoriser des pratiques de gestion des ressources humaines qui accentuent la présence des diverses composantes de la société québécoise au sein de leur organisation.

Ces efforts se sont traduits par une hausse du taux d'embauche des membres des groupes cibles, qui est passé de 13,5 % en 2005-2006 à 19,9 % en 2009-2010.

Mentionnons également qu'au 31 mars 2009, les personnes des communautés culturelles représentaient 5,2 % de l'effectif régulier de la fonction publique, comparativement à 2,6 % au 31 mars 2005. La cible est établie à 9 %. Suivant en cela la répartition des personnes des communautés culturelles sur le territoire québécois, ces personnes sont largement concentrées à Montréal, où elles représentent 13,7 % du personnel régulier de la fonction publique, comparativement à 2,3 % dans les autres régions.

### *Organismes publics*

Afin de soutenir la mise en œuvre des programmes d'accès à l'égalité en emploi dans les organismes publics, la CDPDJ a mis en ligne divers outils et guides.

Régulièrement mises à jour, les données figurant dans les *Résultats de la sous-représentation des organismes publics* permettent de situer les enjeux et les défis que doivent relever les organismes publics pour atteindre leurs objectifs de recrutement en regard des groupes visés par la *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics*. Le document *Mise en œuvre de la Loi : état de situation des organismes* présente un portrait de l'avancement des travaux des organismes au cours des différentes étapes de réalisation définies dans la Loi. *L'outil informatique en ligne* fournit tous les outils et les guides nécessaires à la production des rapports relatifs à l'implantation des programmes d'accès à l'égalité. Il permet de joindre les 644 organismes publics visés par la Loi et les entreprises assujetties au programme d'obligation contractuelle.

La CDPDJ offre également des services-conseils et accompagne les organismes au cours des différentes étapes de réalisation et d'implantation des programmes d'accès à l'égalité.

### *Sensibiliser et outiller les employeurs*

Le MICC, le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MESS) et le ministère du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation (MDEIE) ont travaillé à mettre en place une offre intégrée de soutien aux employeurs en matière de gestion de la diversité. Ils ont ainsi conçu divers outils dont le *Cadre de référence sur la gestion de la diversité*, le module en ligne *Management et ressources humaines de la Trousse de l'entreprise*, le *Recueil des programmes et services en lien avec la gestion de la diversité ethnoculturelle* et le *Répertoire Consultants-Québec du Mouvement québécois de la qualité*. Un document d'autoformation a aussi été élaboré à l'intention du personnel d'Emploi-Québec pour compléter les 60 formations offertes à près de 1 000 conseillères et conseillers des services aux entreprises et agentes et agents d'aide.

Le MICC soutient également le réseau *Leaders diversité*, qui a pour mission de susciter l'intérêt et la participation active et autonome d'employeurs en vue de créer des milieux de travail inclusifs et exempts de discrimination et à en faire la promotion. Cet organisme a mis sur pied un projet-pilote de communauté de pratiques virtuelles qui réunit des employeurs de personnes immigrantes formées à l'étranger dans le domaine des technologies de l'information et de la communication. Il a en outre créé le Cercle des ambassadeurs partenaires afin de promouvoir la diversité à l'échelle du Québec.

Enfin, le MESS a effectué une recension des bonnes pratiques en matière de responsabilité sociale des entreprises.

### *Participation à la vie économique*

Le MESS souhaite accroître le nombre de personnes qui bénéficient du Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi (PRIIME). Ce programme incitatif, qui s'adresse aux entreprises, a été créé afin de soutenir

l'intégration en milieu de travail des personnes immigrantes qui ont obtenu leur résidence permanente depuis moins de cinq ans ou des personnes issues des minorités visibles. Du 1<sup>er</sup> avril 2009 au 31 mars 2010, 1 045 personnes se sont inscrites au programme, ce qui représente une hausse de 8,7 % par rapport à l'année 2007-2008 (année de référence).

De juin 2009 au 31 mars 2010, 320 activités de maillage professionnel entre employeurs et Québécoises et Québécois des communautés culturelles, organisées conjointement par le MICC et le MESS, ont été tenues dans les régions de Montréal, de la Capitale-Nationale et des Laurentides.

Le MDEIE travaille activement à soutenir l'entrepreneuriat dans les communautés noires. Il a offert près de 1 800 accompagnements et des activités de sensibilisation à près de 1 500 participantes et participants. Il a également accordé 18 prêts à des entreprises et accompagné 296 entrepreneurs.

En ce qui concerne les jeunes, le programme *Québec pluriel* a été reconduit et élargi à quatre nouvelles régions du Québec, dans le cadre de la Stratégie d'action jeunesse 2009-2014 *Enrichir le Québec de sa relève*. Ce programme est dorénavant intégré à la programmation courante des mesures et services d'Emploi-Québec. En 2009-2010, 287 jumelages ou activités de mentorat ont été réalisés dans les régions de la Capitale-Nationale, de Montréal, de Laval, de l'Outaouais et de l'Estrie.

### ***Favoriser un accès équitable aux services publics***

#### *Milieu scolaire*

Pour développer la compétence interculturelle chez les futurs enseignants et enseignantes, le MELS a sensibilisé la Table de concertation MELS-Université sur la formation à l'enseignement. Cette dernière travaillera à mettre en commun les pratiques et activités de formation des universités. Ce dossier sera également abordé au Comité d'agrément des programmes de formation à l'enseignement.

Le MELS a aussi mis sur pied diverses mesures pour soutenir les intervenants du milieu scolaire. Il offre à tous les groupes-relais régionaux des sessions de formation sur une démarche réfléchiée et structurée en prévention et traitement de la violence. Une étude sur la persévérance scolaire par région d'origine des élèves issus de l'immigration est également en voie de réalisation.

Le MELS propose aussi, par l'entremise du Comité de soutien aux employeurs du réseau des commissions scolaires et des collèges, une formation sur la gestion de la diversité à l'intention des gestionnaires des réseaux de l'éducation. Il travaille aussi à la conception d'un *Guide d'élaboration d'une politique de gestion de la diversité*.

Enfin, il a réalisé un inventaire des situations de discrimination et des demandes d'accommodement raisonnable et a procédé à la révision du guide sur l'accommodement en milieu scolaire adulte.

La CDPDJ a mis en place, en novembre 2008, un Service-conseil en matière de gestion des demandes d'accommodement raisonnable pour appuyer les services publics.

Au-delà de l'information générale sur l'obligation d'accommodement et sur la notion de contrainte excessive, ce service accompagne de façon particulière les gestionnaires, les responsables des ressources humaines ou les dirigeants syndicaux auxquels une demande est adressée, tant dans le domaine des relations de travail que dans celui de la prestation de services à la clientèle. À partir de l'étude des faits concrets exposés par le demandeur, le service offre des conseils et des recommandations qui s'appuient sur un cadre juridique approprié à chaque cas.

### *Santé et services sociaux*

Afin d'assurer la prise en compte de la diversité ethnoculturelle et religieuse et de prévenir la discrimination dans la prestation des services, le ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS) a conçu et publié, voilà une dizaine d'années, deux programmes-cadres balisant la formation des intervenants et des gestionnaires du réseau en matière de relations interculturelles : *L'approche clientèle dans un contexte interculturel* et la *Gestion de la diversité en contexte d'une approche-clientèle et d'une gestion des ressources humaines axée sur les résultats*. Depuis, plusieurs établissements ont élaboré des programmes de formation plus adaptés à leurs besoins et le MSSS a pris la décision de réaliser un inventaire de tous les programmes de formation offerts dans le réseau.

Pour documenter la situation du racisme et de la discrimination dans le réseau de la santé et des services sociaux et établir les actions à mettre en œuvre de façon prioritaire, les établissements du réseau et les agences de la santé et des services sociaux ont répertorié les plaintes pour motifs de discrimination ou de racisme dans le système de traitement des plaintes. Ces rapports de plaintes sont disponibles depuis l'automne 2010.

### *Sécurité publique*

L'École nationale de police du Québec (ENPQ) offre, depuis janvier 2008, une formation interculturelle aux aspirantes policières et aspirants policiers dans le cadre du programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie. Elle porte sur le profilage criminel, racial et illicite. De la formation interculturelle est également offerte aux nouvelles agentes et nouveaux agents des services correctionnels.

Le ministère de la Sécurité publique (MSP) a revu le *Guide de pratiques policières* afin de déterminer si certaines pratiques policières nécessitaient une mise à jour. Il a ainsi été décidé d'inclure, dans l'introduction du guide, un énoncé en matière de lutte contre le racisme et la discrimination.

De plus, à la suite d'un processus de réflexion rigoureux visant à évaluer le degré d'implantation de l'approche de police communautaire, le MSP a décidé de consolider l'approche de police communautaire au Québec. Le plan d'action afférent sera publié au cours de l'année 2010. Le MSP souhaite favoriser, entre autres, l'intégration de l'approche de police communautaire sur le plan de la gestion policière et la mise en place de mécanismes institutionnels de partenariat.

Pour une deuxième année consécutive, les organisations policières du Québec ont compilé, par l'entremise du Programme de déclaration uniforme de la criminalité, de

l'information sur les affaires criminelles motivées par la haine ou soupçonnées de l'être. La Sûreté du Québec (SQ) assure également une cybersurveillance de la propagande haineuse ou raciste Internet. Deux sites de propagande haineuse ont été signalés au cours de l'année 2009-2010. Plusieurs signalements liés à la diffusion de propagande haineuse ou raciste ont été enregistrés par la SQ. Tous les signalements reçus sont vérifiés, qu'il s'agisse de dénonciations ou de demandes d'assistance provenant d'autres unités ou corps de police.

### ***Améliorer le respect et l'exercice des droits***

La CDPDJ a implanté de nouvelles façons de faire pour traiter les demandes et les plaintes de discrimination. Elle a notamment amélioré 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 alternatifs de règlement des conflits et en optimisant les enquêtes. Ces actions ont permis de réduire les délais de traitement des dossiers.

La CDPDJ a aussi participé aux *Rendez-vous avec la Justice 2009*. Dans le cadre de cet événement, la CDPDJ a collaboré au contenu d'un bulletin qui fait état des recours possibles auprès de la Commission, dont la médiation. Elle a également participé à des séances d'information destinées au grand public, en partenariat avec l'Association de médiation familiale du Québec.

### **ORIENTATION 3 – COORDONNER LES EFFORTS**

Cette orientation comprend les actions visant à mobiliser l'ensemble des acteurs socioéconomiques et à élaborer un cadre d'intervention qui assure l'harmonisation et la cohérence des actions.

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

Dans le cadre de la Politique nationale de la ruralité 2007-2014, le ministère des Affaires municipales, des Régions et de l'Occupation du territoire (MAMROT) soutient le projet *Portes ouvertes sur le Lac : Accueil et intégration des personnes immigrantes en milieu rural*. Le financement de ce laboratoire rural, situé dans la région du Saguenay-Lac-Saint-Jean, a permis la mise en place de nombreuses mesures.

Pour sa part, le ministère de la Famille et des Aînés (MFA) a publié dans le bulletin d'avril 2009 du *Carrefour action municipale et famille* un article destiné à rappeler aux municipalités du Québec l'importance d'établir des conditions propices au rapprochement des familles d'origines culturelles diverses lorsqu'elles élaborent ou mettent à jour leur politique familiale et le plan d'action qui en découle. Un comité de travail qui réunit des représentantes et représentants des directions concernées par la question a aussi été mis en place.

De son côté, le MCCCf a conclu des ententes en matière d'égalité entre les femmes et les hommes avec les 21 conférences régionales des élus. Au cœur de ces ententes, six projets axés sur la promotion de l'égalité auprès des personnes immigrantes et des communautés culturelles sont en voie de réalisation avec les CRÉ de Montréal, de la Montérégie-Est et du Bas-Saint-Laurent. Le MCCCf a aussi soutenu 12 projets

structurants dans le cadre du programme *Placer l'égalité au cœur de la diversité*. De plus, six villes ont été ciblées dans le cadre du programme *Partager une culture égalitaire*, dans les régions de Montréal, de l'Outaouais, de l'Estrie et de la Capitale-Nationale.

Le MCCCCF a également signé six ententes de développement culturel avec des municipalités ou des municipalités régionales de comté (MRC) de quatre régions du Québec, soit le Bas-Saint-Laurent, la Chaudière-Appalaches, la Mauricie et Montréal. Ces ententes, qui comportent un volet axé sur la valorisation de la diversité, visent, entre autres, la poursuite ou la mise en place d'actions en vue de faciliter la participation et l'intégration des personnes des communautés culturelles à la vie culturelle québécoise. Ces ententes ont permis de réaliser 27 activités et projets et de joindre plus de 30 400 personnes.

Dans le domaine du logement, la Société d'habitation du Québec (SHQ) a soutenu 28 projets visant à accroître chez les résidentes et résidents d'habitations à loyer modique (HLM) issus des communautés culturelles la participation au développement de leur vie associative et communautaire, ainsi qu'à l'amélioration de leur milieu de vie.

Elle a aussi amélioré l'offre de service de jumelage pour les personnes intéressées à partager un même toit et conclu une entente triennale avec un organisme de Montréal qui offre des services d'aide et d'accueil aux personnes immigrantes et des communautés culturelles. Cette entente vise à aider les ménages immigrants à accéder à un logement abordable et décent, à faciliter leur intégration résidentielle et à favoriser le rapprochement avec des personnes de la société d'accueil. Pour l'année 2009-2010, 173 demandes de colocation et 37 propositions de cohabitation ont été traitées et 20 jumelages ont été réalisés.

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

Le Secrétariat à la jeunesse (SAJ) a soutenu la représentation des jeunes des communautés culturelles au sein des forums jeunesse régionaux (instances privilégiées du gouvernement en matière de jeunesse). Dans cette optique, les conventions de subvention 2009-2014 entre le SAJ et les forums jeunesse précisent que « le Conseil d'administration (des forums) doit être formé de membres votants de 35 ans et moins. Ces derniers doivent représenter le territoire rural et urbain, ainsi que le profil de la population régionale, notamment autochtone, minorité linguistique et minorité culturelle ».

Le MICC a soutenu le projet *Leadership Montréal*, qui vise à favoriser l'accès à des lieux décisionnels, notamment aux personnes des communautés culturelles, par la réalisation d'une banque de candidatures et par des activités de réseautage.

Pour sa part, le MCCCCF a soutenu six projets dont l'objectif est d'accroître la présence des femmes des communautés culturelles au sein des instances décisionnelles, dans le cadre du programme *À égalité pour décider*.

De plus, lors des élections municipales de 2009, le MAMROT a fait produire 10 000 affiches et 13 000 signets afin de promouvoir la mise en candidature des

femmes des communautés culturelles. Les affiches, qui représentent une femme provenant d'une communauté culturelle, ont été acheminées aux grandes municipalités du Québec, aux directions régionales et aux partenaires du Ministère. Le MAMROT a également mené une campagne média, de la fin du mois d'août au début du mois d'octobre 2009. Du placement publicitaire a été fait dans plusieurs stations de radio de Montréal, de Longueuil et de Québec, en français, en grec, en espagnol, en portugais, en créole haïtien, en chinois, en arabe et en vietnamien.

### ***Mise en œuvre et suivi du Plan d'action***

Un forum sous-ministériel assure l'implantation et la coordination du Plan d'action en participant à la définition des grandes lignes directrices guidant l'action, des balises et des résultats souhaités. Il est composé de neuf représentants, de niveau sous-ministre adjoint, des ministères et organismes qui assument les responsabilités les plus importantes dans le cadre du Plan d'action.

La mise en œuvre et le suivi du Plan d'action sont assurés par un comité interministériel composé de représentants de 17 ministères et organismes gouvernementaux qui sont responsables de la mise en œuvre de mesures ou qui y collaborent de façon particulière.

La mise en œuvre du Plan d'action prévoit notamment :

- 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;
- 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.

### *Mise en œuvre de l'analyse différenciée selon les sexes*

Dans l'ensemble, 22 % des moyens d'action intègrent l'analyse différenciée selon les sexes (ADS). Cette situation reflète en bonne partie la stratégie gouvernementale de mise en œuvre progressive de l'ADS dans les actions des divers ministères et organismes. En conséquence, 45 % des actions n'intègrent pas l'ADS, les responsables gouvernementaux étant encore à l'étape de l'élaboration de leur stratégie de mise en œuvre de l'ADS. De plus, dans 11 % des actions, l'intégration de l'ADS n'est pas pertinente puisque seules les femmes ou seuls les hommes sont concernés par la mise en œuvre du moyen d'action ou parce qu'il n'y a pas d'enjeux d'égalité.

### *Documentation de la situation*

L'Office des personnes handicapées du Québec (OPHQ) a entrepris de documenter la situation des personnes handicapées des communautés ethnoculturelles. Les

principales données disponibles sur cette population au Québec proviennent de l'*Enquête sur la participation et les limitations d'activités* (EPLA) de Statistique Canada réalisée en 2006. L'étude entreprise permettra de dresser un portrait de ce segment de la population et de leur participation sociale.

De son côté, le MICC a rendu disponible un portrait statistique des femmes des communautés culturelles en accordant une attention particulière aux femmes des minorités visibles, à partir des données les plus récentes.

**Sigles et acronymes :**

BAnQ	Bibliothèque et Archives nationales du Québec
CALQ	Conseil des arts et des lettres du Québec
CDPDJ	Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse
CRÉ	Conférence régionale des élus
CRI	Conseil des relations interculturelles
ENPQ	École nationale de police du Québec
HLM	Habitation à loyer modique
MAMROT	Ministère des Affaires municipales, des Régions et de l'Occupation du territoire
MCCCF	Ministère de la Culture, des Communications et de la Condition féminine
MDEIE	Ministère du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation
MELS	Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport
MESS	Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale
MFA	Ministère de la Famille et des Aînés
MICC	Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles
MRC	Municipalité régionale de comté
MSP	Ministère de la Sécurité publique
OPHQ	Office des personnes handicapées
SAJ	Secrétariat à la jeunesse
SCT	Secrétariat du Conseil du trésor
SHQ	Société d'habitation du Québec
SODEC	Société de développement des entreprises culturelles
SQ	Sûreté du Québec