

PAR COURRIEL

Québec, le 21 juillet 2025

[REDACTED]
[REDACTED]

Objet : Suivi de votre demande d'accès aux documents – N/Réf. : M66330

La présente a pour objet le suivi de votre demande d'accès à l'information et aux documents reçue le 1^{er} juillet 2025, visant à obtenir :

1. *« une copie de tous les documents et ou statistique/donnée permettant de Proportion et atteinte des cibles gouvernementale en matière d'achat québécois dans votre organisation en date de la présente demande (ou la plus récente date disponible);*
2. *Réalisations de la dernière année de votre organisation en matière de sensibilisation aux enjeux de la diversité sexuelle et de genre;*
3. *Politique, directive ou autre document, incluant de formation, traitant spécifiquement d'acceptabilité sociale, actuellement en possession de votre organisation;*
4. *Toute communication écrite avec le cabinet de votre ministre responsable reçue ou transmise dans la dernière année à propos d'une demande d'accès à l'information;*
5. *Tout document portant sur des problématiques éthiques dans l'octroi de fonds à des organismes régionaux ou locaux, actuellement en votre possession et daté d'il y a moins de 3 ans. »*

Au terme de nos recherches, nous vous informons que le ministère du Tourisme détient certains documents recherchés. Vous trouverez les documents en pièce jointe.

...2

Concernant le point “1.” de votre demande, en vertu de l’article 13 de la *Loi sur l’accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels* (RLRQ, c. A-2.1, ci-après nommée « Loi sur l’accès »), nous vous invitons à consulter la section « [Portrait personnalisé des activités contractuelles](#) » du ministère du Tourisme accessible via la page Web du Secrétariat du Conseil du trésor intitulée [Tableau de bord de la performance de l’administration publique](#).

Par ailleurs, si vous souhaitez obtenir davantage d’informations, veuillez noter que les documents demandés pourraient relever de la compétence du Secrétariat du Conseil du trésor. Nous vous invitons donc à leur faire parvenir une demande d’accès.

Conformément à l’article 48 de la Loi sur l’accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels, RLRQ, chapitre A-2.1 (Loi sur l’accès), vous trouverez, ci-dessous, les coordonnées des personnes responsables de l’accès aux documents des organismes publics et de la protection des renseignements personnels pour les organisations concernées :

Secrétariat du Conseil du trésor

Mélanie Drainville
Directrice du Bureau du secrétaire
875, Grande Allée E., 4e, Secteur 100
Québec (QC) G1R 5R8
acces-prp@sct.gouv.qc.ca

Pour le point “2.” de votre demande, nous vous confirmons qu’une séance de sensibilisation à la gestion de l’équité, de la diversité et de l’inclusion (EDI) a été offerte aux gestionnaires le 16 mai 2025 alors qu’une séance similaire destinée aux employés a eu lieu le 18 juin 2025. Depuis la tenue de ces rencontres, une section dédiée à l’EDI a été ajoutée à l’intranet ministériel et une manchette intranet portant sur ces sujets a été diffusée. Le plan d’action EDI du Ministère ainsi que la manchette intranet diffusée sont joints au présent document.

En ce qui concerne le point “3.” de votre demande, nous vous informons que certains programmes du ministère du Tourisme peuvent comprendre des critères d’acceptabilité sociale. Ainsi, en vertu de l’article 13 de la *Loi sur l’accès*, nous vous invitons à vous référer au [site institutionnel du Ministère](#) où les critères de chaque programme sont présentés.

...3

Enfin, en ce qui a trait aux point '4.' et '5.' de votre demande, le ministère du Tourisme ne détient aucun document permettant de répondre à celle-ci.

En terminant, sachez qu'il vous est possible de demander à la Commission d'accès à l'information de réviser la décision qui vous est communiquée par la présente. Vous trouverez ci-annexé une note explicative concernant l'exercice de ce recours.

Nous vous prions d'agréer nos salutations les meilleures.

Le responsable de l'accès aux documents,

Frédéric Desjardins

FD/gv

p.j. Avis de recours
2025-06-25_Plan_action_EDI_2025-2026_VF
Actualités ministérielles - Journée internationale contre l'homophobie et la transphobie

A-2.1 - Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels

Article 13

Le droit d'accès à un document produit par un organisme public ou pour son compte et ayant fait l'objet d'une publication ou d'une diffusion s'exerce par consultation sur place pendant les heures habituelles de travail ou à distance ou par l'obtention d'informations suffisantes pour permettre au requérant de le consulter ou de se le procurer là où il est disponible.

De même, le droit d'accès à un document produit par un organisme public ou pour son compte et devant faire l'objet d'une publication ou d'une diffusion dans un délai n'excédant pas six mois de la demande d'accès, s'exerce par l'un ou plusieurs des moyens suivants:

- 1° la consultation sur place pendant les heures habituelles de travail ou à distance;
- 2° l'obtention d'informations suffisantes pour permettre au requérant de le consulter là où il est disponible ou de se le procurer lors de sa publication ou de sa diffusion;
- 3° le prêt du document, à moins que cela ne compromette sa publication ou sa diffusion.

Le présent article ne restreint pas le droit d'accès à un document diffusé conformément à l'article 16.1.

1982, c. 30, a. 13; 1990, c. 57, a. 5; 2001, c. 32, a. 83; 2006, c. 22, a. 7

Article 48

Lorsqu'il est saisi d'une demande qui, à son avis, relève davantage de la compétence d'un autre organisme public ou qui est relative à un document produit par un autre organisme public ou pour son compte, le responsable doit, dans le délai prévu par le premier alinéa de l'article 47, indiquer au requérant le nom de l'organisme compétent et celui du responsable de l'accès aux documents de cet organisme, et lui donner les renseignements prévus par l'article 45 ou par le deuxième alinéa de l'article 46, selon le cas.

Lorsque la demande est écrite, ces indications doivent être communiquées par écrit.

1982, c. 30, a. 48.

AVIS DE RECOURS EN RÉVISION

RÉVISION

a) Pouvoir

L'article 135 de la Loi prévoit qu'une personne peut, lorsque sa demande écrite a été refusée en tout ou en partie par le responsable de l'accès aux documents ou de la protection des renseignements personnels ou dans le cas où le délai prévu pour répondre est expiré, demander à la Commission d'accès à l'information de réviser cette décision.

La demande de révision doit être faite par écrit; elle peut exposer brièvement les raisons pour lesquelles la décision devrait être révisée (art. 137).

L'adresse de la Commission d'accès à l'information est la suivante :

QUÉBEC

Bureau 2.36
525, boul. René-Lévesque Est
Québec (Québec) G1R 5S9

Tél : (418) 528-7741
Télec : (418) 529-3102

MONTREAL

Bureau 18.200
500, boul. René-Lévesque Ouest
Montréal (Québec) H2Z 1W7

Tél : (514) 873-4196
Télec : (514) 844-6170

b) Motifs

Les motifs relatifs à la révision peuvent porter sur la décision, sur le délai de traitement de la demande, sur le mode d'accès à un document ou à un renseignement, sur les frais exigibles ou sur l'application de l'article 9 (notes personnelles inscrites sur un document, esquisses, ébauches, brouillons, notes préparatoires ou autres documents de même nature qui ne sont pas considérés comme des documents d'un organisme public).

c) Délais

Les demandes de révision doivent être adressées à la Commission d'accès à l'information dans les 30 jours suivant la date de la décision ou de l'expiration du délai accordé au responsable pour répondre à une demande (art. 135).

La loi prévoit spécifiquement que la Commission d'accès à l'information peut, pour motif raisonnable, relever le requérant du défaut de respecter le délai de 30 jours (art. 135).



PLAN D’ACTION EN MATIÈRE D’ÉQUITÉ, DE DIVERSITÉ ET D’INCLUSION 2025-2026

Axes d’intervention	Objectifs	Activités	Responsables	Échéances	Indicateurs
1. Attirer et sélectionner	1.1. Encourager les personnes issues de la diversité à s’intéresser au ministère du Tourisme et promouvoir un environnement inclusif qui reflète la richesse de la diversité	1.1.1.Maintien, sur l’affichage de nos emplois, du badge « DuoEmploi » qui nous définit comme une organisation inclusive ainsi qu’une mention à l’effet que le ministère du Tourisme met en œuvre annuellement un plan d’action en matière d’équité, de diversité et d’inclusion (EDI)	DRH	En continu	100 % de nos affichages incluent le badge « DuoEmploi » ainsi qu’une mention à l’effet que le ministère a mis en place un plan d’action en matière d’EDI
		1.1.2.Inclure dans notre calendrier de publications sur les médias sociaux des actions portant sur la diversité et l’inclusion	DRH/DC	Juin 2025	Nombre d’actions inscrites dans le calendrier de publications portant sur la diversité et l’inclusion
		1.1.3.Publier les contenus portant sur la diversité et l’inclusion inscrits à notre calendrier de publications sur les médias sociaux	DRH/DC	En continu	Nombre de contenus publiés sur les médias sociaux
		1.1.4.Promouvoir auprès de l’ensemble des gestionnaires du Ministère le programme de développement de l’employabilité « DuoEmploi »	DRH	Mai 2025	Promotion annuelle effectuée auprès des gestionnaires
		1.1.5.Dès la présélection, et à compétence égale, prioriser l’embauche de personnes issues de la diversité pour pourvoir les postes	DRH	En continu	Nombre d’employés issus de la diversité s’étant intégrés au Ministère
2. Accueillir et intégrer	2.1. Faire de notre milieu de travail un milieu inclusif	2.1.1.Mettre à jour notre section présentant notre engagement en matière d’EDI dans le Parcours d’accueil et d’intégration des nouveaux employés	DRH	En continu	Mise à jour de la section présentant notre engagement en matière d’EDI dans le Parcours d’accueil et d’intégration des nouveaux employés
		2.1.2.Envoi d’un courriel à chaque nouvel employé faisant la promotion de notre plan d’action EDI en proposant de participer à notre initiative de portraits diversité	DRH	En continu, pour chaque nouvelle embauche	Nombre de nouveaux employés sollicités par courriel
		2.1.3.Poursuivre la présentation des capsules de formation « Mieux accueillir les personnes handicapées » de l’Office des personnes handicapées du Québec dans le cadre du parcours de formation des nouveaux employés de la Direction de l’accueil touristique (DAT)	DAT	En continu	100 % des nouveaux employés de la DAT ont réalisé le parcours de formation incluant le visionnement de la capsule de formation « Mieux accueillir les personnes handicapées » de l’Office des personnes handicapées

2



ORGANISATION



SERVICES AUX EMPLOYÉS



BOÎTE À OUTILS



GRANDS DOSSIERS



THÉMATIQUES

Ressources humaines

Journée internationale contre l'homophobie et la transphobie

Direction des ressources humaines 16 mai 2025

Créée par la Fondation Émergence en 2003 et soulignée le 17 mai de chaque année dans plusieurs pays, la Journée internationale contre l'homophobie et la transphobie est une initiative ayant pour objectif de sensibiliser la population aux discriminations vécues par les personnes LGBTQ+ ainsi que de promouvoir l'égalité et l'inclusion.

Sous le thème « Il n'y a pas d'arc-en-ciel sans pluie ni soleil », un monde qui se veut inclusif et sécuritaire repose sur l'unicité entre les communautés LGBTQ+ et leurs alliés. De la même manière que l'arc-en-ciel ne peut apparaître sans la combinaison du soleil et de la pluie, le véritable soutien ne peut exister sans la présence d'alliés. C'est dans cette optique que la Fondation Émergence a créé l'Effet Allié : un symbole qui incarne l'union des forces entre les communautés LGBTQ+ et leurs alliés et qui leur permet de se tenir fièrement ensemble.

Mais qu'est-ce qu'une ou un allié(e) ?

C'est une personne qui décide d'agir en solidarité avec un groupe marginalisé dont elle ou il ne fait pas partie. Ainsi, au niveau de la diversité de sexe et de genre, il s'agit d'une personne qui soutient les communautés LGBTQ+ dans leur lutte pour l'égalité.

En lien avec cette journée, le ministère du Tourisme poursuit ses actions en faveur de la diversité et de l'inclusion, tout en soulignant les bénéfices et la richesse que des équipes diversifiées peuvent apporter à une organisation.

Pour en savoir davantage, visitez le site Web de la [Journée internationale contre l'homophobie et la transphobie](#). Il est également possible de consulter une variété de ressources en lien avec le sujet :

- Page Web du gouvernement du Québec portant sur [l'homophobie et la transphobie](#);
- [Lexique sur la diversité sexuelle et de genre](#);

[Plan d'action gouvernemental de lutte contre l'homophobie et la transphobie 2023-2028](#).



Toutes les actualités

ACCÈS RAPIDE

- [Emplois en ligne](#)
- [Mouvement de personnel](#)
- [Organigrammes](#)
- [Rémunération et paie](#)
- [SAGIR](#)
- [Urgences et sécurité](#)

[Tout voir](#)

ZONE COLLABORATIVE

- [Accueil Microsoft 365](#)
- [DRH](#)

- [Centre des documents offici...](#)
- [Demande de dotation](#)
- [Formulaire d'autorisation au...](#)
- [Gestion des mandats et de l...](#)

[Tout voir](#)

