



**Convention internationale
sur l'élimination
de toutes les formes
de discrimination raciale**

Distr.
GENERALE

CERD/C/240/Add.1
18 juillet 1994

FRANCAIS
Original : ANGLAIS et
FRANCAIS

COMITE POUR L'ELIMINATION
DE LA DISCRIMINATION RACIALE
Quarante-cinquième session

EXAMEN DES RAPPORTS PRESENTES PAR LES ETATS PARTIES
CONFORMEMENT A L'ARTICLE 9 DE LA CONVENTION

Douzièmes rapports périodiques que les Etats parties
devaient présenter en 1993

CANADA*/

[14 juillet 1994]

TABLE DES MATIERES

	<u>Paragraphes</u>	<u>Page</u>
Introduction	1 - 3	2
I. Généralités	4 - 5	2
II. Jurisprudence de portée nationale	6 - 10	3
III. Mesures adoptées par le Gouvernement du Canada	11 - 47	5
IV. Mesures adoptées par les gouvernements provinciaux et territoriaux	48 - 304	12

*/ Pour les neuvième et dixième rapports périodiques présentés par le Gouvernement du Canada et le compte rendu analytique des séances du Comité auxquelles ils ont été examinés voir :

Neuvième rapport périodique - CERD/C/159/Add.3 (CERD/C/SR.905-906) ;

Dixième rapport périodique - CERD/C/185/Add.3 (CERD/C/SR.905-906) .

Le onzième rapport périodique (CERD/C/210/Add.2) n'a pas encore été examiné par le Comité.

Introduction

1. Le présent rapport est le douzième que le Canada présente aux termes de la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale. Ce rapport couvre la période de janvier 1992 à mai 1993.

2. Le présent rapport met à jour les renseignements contenus dans le onzième rapport, présenté en novembre 1992. Il renferme des renseignements sur les mesures adoptées par le Gouvernement du Canada, les gouvernements provinciaux et les administrations territoriales; ces renseignements tiennent compte des commentaires qu'ont formulés les membres du Comité pour l'élimination de la discrimination raciale lorsqu'ils ont examiné les rapports précédents et de leurs demandes de renseignements supplémentaires.

3. Veuillez noter que bien que la Convention ne fasse pas référence aux peuples indigènes, dans ce rapport, comme pour les rapports précédents, il sera question de divers aspects de la situation des autochtones du Canada qui semblent pertinents à la Convention. Il est toutefois important de souligner que les autochtones du Canada ne se considèrent pas comme étant un "groupe ethnique", et le gouvernement fédéral n'emploie pas non plus ce vocable à leur endroit. Ceci reflète le souhait des autochtones de mettre en relief leur situation unique en tant que peuple originel du Canada et d'affirmer qu'ils ont une relation spéciale avec l'Etat fondée sur des prérogatives uniques.

I. GENERALITES

Renseignements sur le pays et le peuple

4. Le Canada est un état fédéral comprenant 10 provinces (Alberta, Colombie britannique, Manitoba, Nouveau-Brunswick, Terre-Neuve, Nouvelle-Ecosse, Ontario, Ile du Prince-Edouard, Québec et Saskatchewan) et deux territoires (Territoires du Nord-Ouest et Yukon). Bien que la ratification des traités internationaux soit la prérogative du Gouvernement du Canada, la mise en oeuvre des traités nécessite la participation des gouvernements à qui appartient la compétence visée. Au Canada, les questions visées par la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale sont du ressort du Gouvernement du Canada, des gouvernements provinciaux et, à la suite d'une délégation du pouvoir par le Parlement du Canada, des administrations territoriales.

5. Le 17ème recensement de la population depuis la Confédération (1867) fut fait en juin 1991. Ce recensement renfermait des questions sur l'origine ethnique, définie comme étant le groupe auquel appartenaient ses ancêtres, indépendamment du lieu de naissance, de la citoyenneté ou de la nationalité actuels. En 1991, les immigrants comptaient pour environ 16 % de la population. Les réponses aux questions sur l'origine ethnique se partagent entre les "réponses simples", c'est-à-dire celles n'indiquant qu'une seule origine, et les "réponses multiples", c'est-à-dire celles indiquant deux origines ou plus. Le tableau suivant dénombre les dix ethnies principales selon le recensement de 1991 :

Tableau 1. Les dix ethnies principales, recensement de 1991

CANADA	Nombre	%
Population totale		100,0
Réponses simples	19 199 795	71,1
1. Français <u>1/</u>	6 146 605	22,8
2. Britannique <u>2/</u>	5 611 050	20,8
3. Allemand	911 560	3,4
4. Canadien	26 994 045	2,8
5. Italien	750 055	2,8
6. Chinois	586 645	2,2
7. Autochtone <u>3/</u>	470 615	1,7
8. Ukrainien	406 645	1,5
9. Néerlandais	358 185	1,3
10. Indien	324 840	1,2
Réponses multiples	7 794 250	28,9

Source : Statistique Canada

1/ "Français" comprend les réponses simples de Français, Québécois et Acadien.

2/ "Britannique" comprend les réponses simples d'Anglais, Irlandais, Ecossois, Gallois et autre Britannique.

3/ "Autochtone" comprend les réponses simples Indiens, Métis et Amérindien.

II. JURISPRUDENCE DE PORTEE NATIONALE

Article 4

Charte des droits et des libertés

6. Dans l'arrêt R. c. Zundel, [1992] 2 R.C.S. 731, la Cour suprême du Canada a invalidé l'article 181 du Code criminel qui criminalisait la publication volontaire d'une fausse déclaration susceptible de porter atteinte à l'intérêt public. L'accusé avait publié une plaquette faisant valoir, entre autres choses, que l'holocauste était un mythe issu d'une conspiration juive

à l'échelle mondiale. Selon la Cour, l'article 181 allait à l'encontre de la liberté d'expression garantie à l'alinéa 2 b) de la Charte qui protège toutes les communications portant ou tentant de porter un message. Cette limitation de la liberté d'expression ne saurait non plus être justifiée aux termes de l'article 1 de la Charte, car le but initial de l'infraction - préserver l'harmonie politique en prévenant toute calomnie contre la monarchie et la noblesse - n'était pas urgent et important dans la société d'aujourd'hui et ne pouvait se transformer en un objectif de préservation de l'harmonie raciale, religieuse ou ethnique.

7. Il importe de faire remarquer que la Cour a établi une distinction entre ses conclusions dans cette affaire et celles auxquelles elle en était arrivée précédemment, en vertu du paragraphe 319(2) du Code, dans les affaires R. c. Keegstra et R. c. Andrews et Smith (dont il a été question dans le onzième rapport). La Cour a déclaré que le paragraphe 319(2) du Code, qui criminalise la diffusion volontaire de la haine, était [traduction] "d'une portée suffisamment limitée pour ne pas empêcher indûment l'expression..., car il était axé sur les déclarations visant à fomenter la haine contre un groupe identifiable".

Article 5

Loi canadienne sur les droits de la personne

8. Durant la période à l'étude, la Cour suprême du Canada a rendu deux importantes décisions relatives aux lois sur les droits de la personne. Bien que les causes en question aient relevé de la législation provinciale en matière de droits de la personne, elles sont d'une utilité directe pour l'interprétation et l'application de la loi canadienne sur les droits de la personne.

9. La première cause est celle du Central Okanagan School District No 23 c. Renaud qui a trait à la discrimination pour des motifs religieux. Dans des causes antérieures, la Cour avait conclu que les employeurs ont l'obligation de faire des accommodements, sauf si cela leur occasionne des contraintes excessives. Dans cette cause, la Cour a élargi et souligné l'importance de cette obligation. La Cour a conclu que l'employeur devait faire des efforts raisonnables d'accommodement, même si cela pouvait lui occasionner certaines contraintes, pourvu qu'il ne s'agisse pas de contraintes excessives. En outre, elle a jugé que les syndicats avaient également l'obligation de faire des accommodements. La Cour a signalé que, même si le fait de tenir compte des besoins spéciaux de certaines personnes ou de certains groupes pouvait avoir une incidence sur d'autres en milieu de travail, [traduction] "les interférences ou les inconvénients mineurs constituent le prix à payer pour la liberté religieuse dans une société multiculturelle".

10. Dans la deuxième cause, celle de l'Université de Colombie britannique c. Berg, la Cour s'est penchée sur l'application des lois sur les droits de la personne à la fourniture de biens, de services et d'installations destinés au public. La Cour a déclaré que les lois sur les droits de la personne s'appliquaient non seulement aux services et aux installations destinés au grand public, mais également aux services et aux installations destinés seulement à des groupes plus petits, plus restreints. Dès lors, l'université

était soumise au code provincial des droits de la personne, non seulement lorsqu'il s'agissait d'étudier les demandes d'admission en provenance du grand public, mais également au moment de fournir des services ou des installations à des étudiants déjà admis à l'université. Cette décision aboutit finalement à une application élargie des codes des droits de la personne autant dans le secteur privé que public.

III. MESURES ADOPTÉES PAR LE GOUVERNEMENT DU CANADA

Article 2

Programme et problèmes concernant les autochtones

11. Le gouvernement fédéral a élargi le processus de négociation des revendications territoriales avec les groupes autochtones. Les revendications globales, fondées sur l'utilisation et l'occupation traditionnelles du territoire, se poursuivent, souvent en même temps que les négociations concernant l'autonomie gouvernementale. On s'achemine aussi vers le règlement de revendications particulières, qui concerne des manquements aux obligations légales imposées par des traités ou par la loi sur les Indiens, y compris une catégorie spéciale de revendications particulières visant les droits territoriaux découlant des traités dans les provinces de l'ouest.

12. La loi sur le règlement de la revendication territoriale des Gwich'in (projet de loi C-94) a été promulguée en décembre 1992. On prévoit que plusieurs règlements sur les revendications territoriales feront bientôt l'objet de mesures législatives comme, par exemple, celui concernant la revendication territoriale de la Fédération Tungavik du Nunavut (maintenant appelée Tungavik Nunavut), soit le plus important règlement d'une revendication globale au Canada. En outre, le gouvernement s'est engagé à présenter au Parlement un projet de loi qui diviserait les territoires du Nord-Ouest afin de créer un territoire du Nunavut.

13. Dans le cadre du Programme pour les autochtones, le gouvernement fédéral considère comme une priorité la résolution des revendications fondées sur des droits fonciers issus de traités. En septembre 1992, le Premier Ministre du Canada, le Premier Ministre de la Saskatchewan et la Fédération des nations indiennes de la Saskatchewan ont signé un accord-cadre prévoyant le versement d'indemnités en espèces au lieu de terres tout en facilitant l'acquisition de terres et la création de réserves. En conséquence, les bandes de cette province recevront quelque 446 millions de dollars sur une période de 12 ans, leur permettant d'acquérir jusqu'à 600 000 hectares qui pourront s'ajouter aux réserves.

14. Dans le cadre des efforts faits en vue de définir les droits des autochtones, y compris le droit à l'autonomie gouvernementale, des représentants des groupes autochtones ont participé aux discussions menant à l'accord de Charlottetown. Un référendum national n'a pas toutefois approuvé l'accord. L'autonomie gouvernementale à l'intérieur de la fédération canadienne occupe un ordre de priorité élevé pour les autochtones. Le gouvernement fédéral a continué de travailler en vue de la conclusion d'arrangements sur l'autonomie gouvernementale, notamment en poursuivant

des négociations pouvant mener à la législation de l'autonomie gouvernementale pour les collectivités.

La Commission royale sur les peuples autochtones

15. La Commission royale sur les peuples autochtones a été mise sur pied et s'est penchée sur une vaste gamme de questions, dont l'autonomie gouvernementale des autochtones, les exigences relatives au territoire, les revendications territoriales non réglées, les garanties constitutionnelles des droits autochtones, la loi sur les Indiens, les questions socio-économiques et culturelles et l'éducation. La Commission doit rendre son rapport final en 1994.

16. Le gouvernement fédéral est à la recherche de moyens d'améliorer le système judiciaire canadien pour tous les membres de la société canadienne, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur des communautés autochtones, tout en appuyant les programmes communautaires de justice autochtone élaborés et mis en oeuvre par les autochtones eux-mêmes.

17. En septembre 1991, le gouvernement a annoncé une initiative en matière de justice applicable aux autochtones, dont les modalités seront pleinement élaborées au cours des cinq prochaines années. Parmi les sujets qui seront abordés dans le cadre de cette initiative, mentionnons les consultations relatives aux politiques, la formation interculturelle, la vulgarisation juridique, le recrutement d'autochtones et l'amélioration des programmes d'assistance parajudiciaire aux autochtones et d'accès aux études de droit pour les autochtones. Des propositions de politiques et de programmes à long terme sur la réforme de la justice autochtone seront présentées aux ministres et examinées par eux en 1995.

Le multiculturalisme et le système judiciaire

18. Un groupe de travail fédéral-provincial-territorial sur le multiculturalisme et les relations interraciales dans le système judiciaire a été mis sur pied en juin 1992 afin de recommander des moyens de faire en sorte que le système judiciaire assure un accès égal et un traitement juste aux membres de tous les groupes ethnoculturels au Canada. Le groupe de travail fait porter actuellement ses efforts sur trois points :

a) Comment le système de justice criminelle pourrait-il contrer plus efficacement les comportements criminels inspirés par la haine ou les préjugés, ou les deux ?

b) Comment le système de justice criminelle pourrait-il contrer plus efficacement certains types de crimes au sein des minorités ethnoculturelles et raciales et, en particulier, offrir un meilleur appui et une meilleure protection aux membres des minorités touchées ?

c) Comment le système judiciaire pourrait-il répondre plus efficacement aux besoins des minorités ethnoculturelles et raciales dans le domaine de la justice, notamment en ce qui concerne les relations avec la police, les obstacles linguistiques et culturels et la sous-représentation dans les secteurs clés du système judiciaire ?

Le Conseil du Trésor

19. En 1991, le Conseil du Trésor, qui est l'employeur de la fonction publique (quelque 80 ministères et organismes), a publié une politique révisée sur l'équité en matière d'emploi. Quatre groupes y sont désignés comme défavorisés sur le plan de l'emploi : les populations autochtones, les membres des minorités visibles, les personnes handicapées et les femmes. La politique vise avant tout le repérage et l'élimination des obstacles à l'emploi des membres des groupes désignés que se posent dans les systèmes, les politiques, les marches à suivre et les mentalités.

20. Voici comment a évolué, entre 1987 et 1990, la représentation des populations autochtones et des minorités visibles dans la fonction publique :

	1987	1989	1991
Populations autochtones	3 810	3 898	4 298 (2,0%)
Minorités visibles	5 722	6 610	7 810 (3,6%)

21. Le Conseil du Trésor a créé cinq programmes de mesures spéciales, administrés par la Commission de la fonction publique du Canada, qui visent à donner des occasions d'emploi aux membres des groupes désignés. Ce sont entre autres le Programme de perfectionnement des autochtones et le Programme des carrières du Grand Nord, qui aident les membres des populations autochtones, et le Programme d'emploi des membres des groupes de minorités visibles.

22. En 1992, dans le but de donner une plus grande visibilité à l'équité en matière d'emploi, tant sur le plan légal qu'aux yeux du public, le gouvernement a ajouté des dispositions relatives à l'équité dans la loi sur la gestion des finances publiques. Ces dispositions donnent au Conseil du Trésor, en tant qu'employeur, le pouvoir de désigner les groupes désavantagés en matière d'emploi, ainsi que la responsabilité de supprimer les obstacles auxquels se butent les groupes désignés. Le Conseil du Trésor doit aussi instaurer des politiques afin d'assurer que les membres des groupes désignés soient représentés dans la fonction publique selon des proportions qui correspondent à leur présence dans la population active, ou dans les parties de celle-ci où la fonction publique peut recruter ou promouvoir des employés. De plus, le Conseil du Trésor doit préparer, pour chaque institution de la fonction publique, un plan comportant des objectifs d'équité en matière d'emploi. La nouvelle loi exige aussi que le Président du Conseil du Trésor présente au Parlement un rapport annuel sur l'état de l'équité en matière d'emploi dans la fonction publique.

La Commission de la fonction publique du Canada

23. Pour faire en sorte que la fonction publique fédérale soit représentative de la population canadienne, la Commission de la fonction publique a adopté, parmi ses stratégies, une méthode de recrutement plus ciblée. Elle a récemment fait une campagne publicitaire visant à attirer dans la fonction publique des personnes handicapées bien qualifiées. Des annonces ont paru dans des magazines qui s'adressent expressément aux personnes handicapées et des envois

postaux ont été faits directement à 350 universités et organismes de réadaptation.

24. La Commission de la fonction publique a appliqué une stratégie de formation en gestion de la diversité. Celle-ci a consisté en un examen de tous les outils de formation et de perfectionnement disponibles dans l'ensemble de l'Amérique du Nord, lequel a été suivi d'une analyse des besoins à l'intérieur des ministères fédéraux. Ces mesures ont conduit à l'élaboration de séminaires d'orientation et de modules de formation qui aideront les gestionnaires et les employés à relever le défi de la diversité des effectifs.

25. Les dispositions récemment adoptées de la loi sur la réforme de la fonction publique ont pour effet de créer, au sein de la fonction publique fédérale, un système d'équité en matière d'emploi comparable à celui qui régit les employeurs visés par la loi sur l'équité en matière d'emploi. De plus, ces dispositions précisent le rôle et les pouvoirs de la Commission de la fonction publique pour ce qui concerne les politiques et les programmes d'équité en faveur des groupes défavorisés.

Ministère des communications

26. Le ministère a établi un Groupe de travail pour l'équité dans l'emploi pour les employés autochtones. Ceci leur assure un forum où ils peuvent exprimer leurs opinions et cerner et lutter contre les obstacles.

Ministère des affaires extérieures et du commerce extérieur

27. Le Ministère des affaires extérieures et du commerce extérieur a adopté un plan quinquennal visant à accroître la représentation des minorités visibles au sein du ministère du 3 % des employés qu'elles sont maintenant à 4 % d'ici mars 1996. Un effort particulier est fait lors du recrutement annuel des agents du service extérieur. En 1991, 11,6 % des agents recrutés provenaient de minorités visibles. Le ministère s'est également engagé à accroître le nombre d'employés autochtones, notamment en créant un programme de stagiaires autochtones. Depuis sa mise en oeuvre, cinq personnes d'ascendance autochtone ont été nommées au ministère. En juillet 1993, le ministère avait à son emploi 39 autochtones, soit une proportion égale à 1,1 % de ses effectifs.

28. Par ailleurs, le ministère veille à sensibiliser ses gestionnaires aux questions multiculturelles, particulièrement ceux ayant la responsabilité de mettre en oeuvre le programme consulaire. Le ministère maintient également des relations étroites avec les groupes ethniques établis au Canada et les consulte régulièrement sur des questions de politique étrangère pouvant les intéresser. Les groupes ethniques sont, par exemple, invités à participer aux consultations annuelles qu'organise le ministère en préparation à la Commission des droits de l'homme des Nations Unies.

29. Voir aussi le paragraphe 34 au sujet de "l'obligation d'accommodement" que peuvent avoir les employeurs envers certains groupes.

Article 3

Apartheid

30. Afin d'atteindre cet objectif, le Canada a exercé des pressions sur le Gouvernement d'Afrique du Sud par le truchement du Commonwealth, des Nations Unies et d'autres organismes, pour qu'il engage un dialogue avec les dirigeants des mouvements noirs. Le Canada a recouru à de nombreux moyens de pression, dont des sanctions économiques et financières, l'appui à la majorité opprimée d'Afrique du Sud et des mesures pour renforcer l'indépendance des pays voisins. En 1992-1993, le Canada a versé, par l'entremise de l'Agence canadienne de développement international (ACDI), plus de 13 millions de dollars en assistance publique au développement. L'aide canadienne vise à soutenir une transition pacifique vers la démocratie, en aidant les victimes de l'apartheid et en préparant les Noirs à assumer le rôle qui leur revient de droit dans l'Afrique du Sud de l'après-apartheid.

Autres activités internationales

31. A l'occasion de la quarante-septième session de l'Assemblée générale des Nations Unies, qui a eu lieu à New York du 15 septembre au 23 décembre 1992, le Canada a, entre autres, co-parrainé la résolution 47/78 intitulée "Etat de la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale", la résolution 47/79 intitulée "Rapport du comité pour l'élimination de la discrimination raciale" et la résolution 47/80 intitulée "Epuration ethnique et haine raciale". Le Canada a, de plus, appuyé l'adoption de la déclaration des droits des personnes appartenant à des minorités nationales, ethniques, religieuses et linguistiques.

32. A l'occasion de la quarante-neuvième session de la Commission des droits de l'homme, qui a eu lieu à Genève en février-mars 1993, le Canada a, entre autres, co-parrainé la résolution 1993/20 intitulée "Mesures à prendre pour lutter contre les formes contemporaines de racisme, de discrimination raciale, de xénophobie et de l'intolérance qui y est associée".

33. Le Canada a directement contribué à l'insertion de paragraphes ayant trait à la discrimination raciale dans les documents finaux de la réunion du Conseil des ministres de la Conférence sur la sécurité et la coopération en Europe (CSCE) tenue à Prague les 30 et 31 janvier 1992 et de la réunion du suivi de Helsinki 1992 (document adopté en juillet 1993).

Article 5

Amendements à la loi sur les droits de la personne

34. En décembre 1992, le Gouvernement du Canada a déposé devant le Parlement des modifications à la loi canadienne sur les droits de la personne, dont une concernait l'obligation d'accommodement. Aux termes de cette modification, les employeurs et les fournisseurs de services réglementés par le gouvernement fédéral seraient obligés de tenir compte des besoins des personnes et des groupes protégés par la loi (p. ex., les membres de minorités religieuses et raciales et les personnes handicapées), sauf si cela devait leur occasionner des contraintes excessives.

Culture

35. Le Conseil des arts est l'agence fédérale chargée de promouvoir l'excellence professionnelle dans le domaine des arts. En 1990, le Conseil a créé un Comité consultatif de l'égalité des races dans les arts, qui a publié un rapport auquel le Conseil a répondu en janvier 1992. Le Conseil a monté un programme de stage en administration des arts conçu pour les Canadiens d'origine autochtone, africaine, asiatique et étrangère. Le programme permet à six stagiaires de travailler au Conseil pendant deux ans. Le Conseil a également chargé un nouveau "coordonnateur de l'équité" de gérer le programme des stages.

36. Le Ministère des communications aide la radiotélédiffusion pour les autochtones du Nord en appuyant la Television Northern Canada (TVNC). La TVNC est un réseau de télévision du Grand Nord canadien qui diffuse de l'information culturelle, sociale et politique, de même que des émissions éducatives en 12 langues à quelque 94 communautés autochtones du Yukon, des territoires du Nord-Ouest, du Nouveau-Québec et du Labrador. La TVNC a reçu sa licence de réseau en 1991 et a commencé à diffuser en janvier 1992. Les émissions de la TVNC sont produites par des sociétés de communication autochtones financées dans le cadre du Programme d'accès des autochtones du Nord à la radio-télévision du Secrétariat d'Etat.

37. Le Service du Nord de Radio-Canada diffuse en anglais, en français et dans sept langues autochtones. Six centres produisent au total environ 220 heures d'émissions locales par semaine, dont une centaine d'heures en langues autochtones.

38. Un Groupe de travail sur les musées et les Premières nations a été formé avec la participation du Programme d'aide aux musées du Ministère des communications, le Secrétariat d'Etat, l'Assemblée des Premières nations et l'Association des musées canadiens. L'objectif du groupe de travail était de consulter les représentants des Premières nations et des musées et d'élaborer un cadre éthique et des stratégies pour aider les autochtones et les établissements culturels à travailler ensemble à la représentation de l'histoire et de la culture autochtones. Le Groupe de travail a préparé un rapport en 1992 qui est toujours à l'étude par l'Assemblée des Premières nations et les ministères concernés.

Article 6

Amendements à la loi sur les droits de la personne

39. En décembre 1992, le Gouvernement du Canada a déposé devant le Parlement des modifications à la loi canadienne sur les droits de la personne qui permettraient à la Commission canadienne des droits de la personne et aux tribunaux des droits de la personne d'établir des règles de procédure et à la Commission d'obtenir la production de documents de la part des personnes visées par des plaintes. Des modifications sont également proposées au niveau des dédommagements pour la discrimination, dont la possibilité pour les tribunaux des droits de la personne d'accorder des intérêts et des frais de justice.

Enquête sur les événements d'Oka

40. Le gouvernement est intervenu dans plusieurs secteurs essentiels à la suite du rapport du Comité permanent des affaires autochtones sur les événements d'Oka. Il a réglé la question de la chefferie avec l'aide de conseillers d'élections Canada qui ont supervisé le processus électoral; un grand chef a été élu en juin 1992. De plus, il achète, au nom des Mohawks, des lots de terrains, à mesure qu'ils sont à vendre. Une fois l'acquisition de terrains terminée, la superficie du territoire des Mohawks augmentera de 60 %. Les négociations se poursuivent sur les questions prioritaires, dont le territoire, le développement socio-économique et l'autonomie gouvernementale.

Article 7

Programmes de multiculturalisme fédéral

41. Les programmes du Canada en matière de multiculturalisme offrent le moyen à chaque Canadien et Canadienne de participer de façon pleine et entière à la vie civique. Ils favorisent l'édification d'une société où tous les Canadiens et Canadiennes se sentent chez eux. Ces programmes permettent de lancer des ponts, des ponts faits de compréhension et d'interaction, et aident les gens à mieux connaître aussi bien leurs droits que leurs responsabilités au sein de la société. Chacun d'entre eux, à sa façon, aide à faire avancer la cause des relations interraciales.

42. Le Programme d'appui aux communautés et de participation communautaires favorise l'intégration sociale et la participation entière et équitable des membres des minorités visibles et ethnoculturelles à la vie canadienne. Par exemple, ce programme a financé une conférence nationale sur la jeunesse et les crimes à caractère raciste afin de contrecarrer les activités des groupes haineux auprès des jeunes. Il appuie en outre les organisations de femmes immigrantes ou membres de minorités visibles dans leurs démarches au chapitre de l'accès et des autres questions d'équité. Le Programme des cultures et des langues ancestrales cherche à intégrer des artistes de groupes minoritaires dans le courant majoritaire.

La campagne du 21 mars contre le racisme

43. Le gouvernement reconnaît la nécessité de sensibiliser le grand public à la nature, à l'envergure et aux répercussions de la discrimination raciale dans notre société. Tous les Canadiens doivent prendre conscience des problèmes pour être en mesure de travailler ensemble à les résoudre. Depuis son dernier rapport, le Gouvernement du Canada a souligné le 21 mars, Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale, en 1992 et 1993. Cette campagne de sensibilisation publique, connue sous le nom de Campagne du 21 mars contre le racisme, est devenue, dans l'histoire du Canada, le moyen le plus visible à l'échelle nationale pour convaincre les Canadiens de la nécessité de travailler ensemble à la réalisation de l'objectif d'une société sans racisme.

44. La campagne repose sur un important partenariat avec les ministères et organismes fédéraux, les autres ordres de gouvernement, les éducateurs, les organisations patronales et syndicales, les médias et les simples citoyens de

toutes conditions sociales. Les deux dernières campagnes ont donné lieu à de nombreuses innovations. Panneaux-réclames et affiches d'abribus ont servi à mener une campagne de publicité extérieure à Vancouver, Edmonton, Regina, Winnipeg, Toronto, Ottawa, Montréal et Halifax. Plus de 95 stations de télévision ont diffusé des messages d'intérêt public à l'échelle du pays. Des trousseaux destinées à la lutte contre le racisme, comprenant des guides du maître, des manuels de l'élève, des affiches et des macarons, ont été distribuées à chacune des 15 000 écoles du Canada. Des centaines de villes canadiennes participent désormais à la Campagne contre le racisme tous les ans. La plupart des gouvernements provinciaux et territoriaux organisent et parrainent des activités tout au long de la campagne. Des centaines de milliers de Canadiens ont participé à la campagne qui, d'année en année, prend de l'expansion, rejoignant de plus en plus de Canadiens.

Projet d'emplois d'été dans la police pour les jeunes issus de minorités

45. Mené conjointement avec Emploi et Immigration Canada, ce projet permet aux jeunes issus de milieux autochtones ou de minorités visibles de travailler chaque été dans les services de police de différentes localités au Canada. Le projet offre à ces étudiants la possibilité de se familiariser avec le travail des policiers et, peut-être, d'acquérir le goût de faire carrière dans la police ou dans d'autres organismes chargés de l'application de la loi. Il permet également d'accroître la compréhension interculturelle entre les policiers et les communautés qu'ils servent. Le projet s'est révélé un excellent moyen de recruter des jeunes issus de milieux autochtones ou de minorités visibles comme cadets de la police pour différents services policiers au Canada.

La stratégie sur le multiculturalisme et l'économie ou les affaires

46. Le gouvernement a élaboré cette stratégie en vue de faire mieux découvrir et apprécier les possibilités, sur le plan économique, offertes par la diversité du Canada de stimuler les gens à réagir aux défis de la diversité et de resserrer les partenariats entre tous ceux qu'intéresse la prospérité économique du Canada.

Année internationale des populations autochtones du monde

47. Conformément aux objectifs des Nations Unies dans le cadre de l'Année internationale, le Canada cherche à sensibiliser davantage le public à l'Année internationale, à continuer d'encourager les mesures prises en collaboration avec les autochtones et les non-autochtones en vue de régler les problèmes qui les touchent, et à favoriser la compréhension du rôle de l'histoire et des cultures autochtones dans la société canadienne. Un certain nombre d'activités sont prévues durant l'Année internationale. Parmi celles-ci, mentionnons la production de documents sur les autochtones, ainsi que sur leur rôle au Canada.

IV. MESURES PROVINCIALES ET TERRITORIALES

48. De nombreuses mesures provinciales et territoriales ressemblent à celles prises à l'échelle fédérale, après avoir été toutefois adaptées à la réalité régionale. Ainsi, les provinces et territoires ont adopté des modifications

visant à renforcer les lois sur les droits de la personne et à accroître le rôle des commissions des droits de la personne en ce qui a trait à l'éducation et à l'application de ces lois; en outre, ils ont établi des politiques et des programmes touchant le multiculturalisme et les relations raciales et ils ont amélioré ceux qui existaient déjà. Ces mesures provinciales et territoriales correspondent surtout aux articles 1, 2 et 7 de la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale, mais peuvent toucher à d'autres articles.

A. Colombie britannique

Généralités

49. Le principal instrument juridique d'élimination de la discrimination raciale en Colombie britannique est la loi sur les droits de la personne (Human Rights Act) qui est entrée en vigueur le 14 septembre 1984. Elaborée après consultation avec divers groupes, dont un comité consultatif issu du grand public, la loi est administrée par le Conseil des droits de la personne de la Colombie britannique (B.C. Council of Human Rights). Une procédure administrative y est prévue pour faciliter l'examen et le règlement, au moyen d'audiences tenues par un membre du Conseil, des plaintes alléguant discrimination. Le Conseil donne suite aux plaintes déposées en vertu de la loi dans le domaine des droits de la personne.

Renseignements relatifs aux articles 2 à 7

50. En vertu de la loi sur les droits de la personne, la discrimination fondée sur la race, la couleur, l'ascendance ou le lieu d'origine est interdite en ce qui concerne les moyens d'hébergement, services ou installations destinés au public, l'achat de biens, la location d'un logement, l'emploi et les conditions d'emploi, de même que l'adhésion à des syndicats et à des associations patronales ou professionnelles. Ces dispositions s'appliquent tant au gouvernement provincial et autres organismes publics qu'au secteur privé.

51. Le Gouvernement de la Colombie britannique a également pris les mesures suivantes :

a) Le ministère responsable du multiculturalisme et des droits de la personne a élaboré une politique du multiculturalisme que l'on songe actuellement à faire adopter sous forme de loi.

b) Le ministère responsable du multiculturalisme et des droits de la personne a appuyé une conférence sur le racisme et les crimes haineux organisée par la British Columbia Organization to Fight Racism.

c) Le Gouvernement de la Colombie britannique a lancé un programme d'équité en matière d'emploi qui doit être mis en oeuvre à l'échelle de la fonction publique. Le but de cette initiative est d'écarter les obstacles systémiques à l'emploi pour les femmes, les membres de minorités visibles, les autochtones et les personnes handicapées.

Article 2

52. La loi sur le patrimoine, la langue et la culture des Premières nations (First People's Heritage, Language and Culture Act) prévoit la création du Conseil du patrimoine, de la langue et de la culture des Premières nations (First People's Heritage, Language and Culture Council) comme société. Les buts et pouvoirs de la société sont énoncés comme suit à l'article 6 de la loi [traduction] :

a) Fournir des fonds de capital et de fonctionnement pour la création, le maintien et l'administration de centres et de programmes culturels autochtones dans l'ensemble de la province;

b) Recevoir, gérer et distribuer des fonds et des biens de toute nature et de toute espèce de n'importe quelle source que ce soit pour la mise sur pied, le fonctionnement et le maintien de la société et pour la promotion de ses objectifs;

c) Appuyer et conseiller les ministères du gouvernement en ce qui a trait aux initiatives, programmes et services liés au patrimoine, à la langue et à la culture des autochtones;

d) Conseiller le gouvernement au sujet de la préservation et de la promotion des langues autochtones et d'autres aspects du développement culturel des autochtones dans l'ensemble de la province;

e) Etudier toutes les questions que lui soumet le gouvernement et, sur demande, lui rendre compte de ses conclusions.

Article 4

53. Le nouvel article 2 de la loi sur les droits de la personne dispose que :

"(1) Il est interdit de publier, d'émettre ou d'afficher, ou de faire publier, émettre ou afficher des déclarations, publications, avis, écriteaux, symboles, emblèmes ou autres représentations qui
a) expriment des actes discriminatoires ou des intentions de commettre de tels actes contre une personne ou un groupe ou une catégorie de personnes, ou b) sont susceptibles d'exposer une personne ou une catégorie de personnes à la haine ou au mépris à cause de leur race, de leur couleur, de leur ascendance, de leur lieu d'origine, de leur religion, de leur état matrimonial, de leur situation de famille, de leur déficience physique ou mentale, de leur sexe, de leur orientation sexuelle ou de leur âge.

(2) Le paragraphe (1) ne s'applique pas dans le cas d'une communication privée ou se voulant telle."

54. Le paragraphe 1(1) de la loi sur la protection des droits civils (Civil Rights Protection Act) interdit toute conduite ou communication d'une personne ayant pour objet de porter atteinte aux droits civils d'une personne ou d'une catégorie de personne a) en fomentant la haine ou le mépris à l'égard d'une personne ou d'une catégorie de personnes, ou b) en prônant la supériorité ou

l'infériorité d'une personne ou d'une catégorie de personnes par rapport à d'autres, du fait de leur couleur, de leur race, de leur religion, de leur origine ethnique ou de leur lieu d'origine.

55. L'article 4 de la loi sur la protection des droits civils dispose que :

- "(1) Quiconque se livre à un acte interdit commet une infraction et est passible d'une amende maximale de 2 000 dollars ou d'une peine d'emprisonnement d'au plus six mois, ou des deux.
- (2) Toute corporation ou société qui commet une infraction aux termes du paragraphe (1) est passible d'une amende maximale de 10 000 dollars.
- (3) Lorsqu'une corporation ou une société commet une infraction aux termes du paragraphe (1), tout directeur ou agent de cette corporation ou société qui a autorisé ou permis la commission de l'acte interdit, ou y a acquiescé, commet une infraction et est passible des peines prévues au paragraphe (1)."

Article 5

56. En juin 1992, le ministère du Procureur général a ordonné la tenue d'une enquête sur la police municipale, enquête dont l'objet est notamment d'étudier la représentation des minorités dans les corps policiers et d'examiner les préjugés dont la police ferait preuve dans sa façon de traiter les minorités. La commission royale présidée par le juge Wallace Oppal est censée déposer son rapport final au plus tard le 31 décembre 1993.

57. La Partie I de la loi sur les droits de la personne interdit les publications discriminatoires et la discrimination dans les installations publiques, dans l'achat de biens, dans la location de logements, dans les offres d'emploi, dans la rémunération, dans l'emploi et dans d'adhésion à des syndicats et des associations.

Article 6

58. La loi sur les droits de la personne vise à éliminer la discrimination; elle cherche donc à redresser et non pas à punir. La procédure du Conseil est conçue pour faire en sorte que toutes les plaintes alléguant discrimination soient traitées de la manière la plus expéditive possible en suivant les principes d'équité administrative et de justice naturelle.

59. Le ministère responsable du multiculturalisme et des droits de la personne produit et distribue des feuillets et des affiches indiquant ce qu'il faut faire lorsqu'on est victime de racisme ou de discrimination raciale.

60. Au cours de l'exercice 1990-1991, le Conseil des droits de la personne de la Colombie britannique a reçu, en vertu de la loi sur les droits de la personne, 576 plaintes, dont 13,4 % avaient trait à la race ou au lieu d'origine. En 1991-1992, il en a reçu 878, dont 24,1 % se rapportaient à la race.

61. Du 1er janvier 1988 au 31 décembre 1992, le Conseil a entendu 23 plaintes officielles de discrimination raciale, dont 22 ont été jugées fondées. Les dédommagements de base accordés aux plaignants pour préjudice moral et humiliation variaient entre 1 000 et 2 000 dollars. Outre ces dédommagements de base, les plaignants ont obtenu d'autres sommes allant de 630 dollars à 25 240 dollars. D'autre part, une exigence professionnelle justifiée a été imposée à un employeur mis en cause, tandis que deux plaignants ont eu droit à des cours de perfectionnement linguistique.

Article 7

62. Le ministère responsable du multiculturalisme et des droits de la personne appuie et coordonne :

- Un programme communautaire et de relations interraciales destiné à appuyer des initiatives communautaires, dont des projets de lutte contre le racisme, de changements institutionnels, de formation interculturelle et antiraciste;
- Un programme consacré expressément aux questions entourant le racisme et la discrimination raciale (sensibilisation du public, réponse de la communauté aux groupes haineux et à leurs activités et surveillance des incidents de racisme);
- Un programme d'appui aux projets marquant le 21 mars, Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale;
- Un groupe de travail du ministère sur l'équité qui donne de la formation sur la diversité et l'équité, à l'intention de tout le personnel du ministère.

B. Alberta

63. Le Gouvernement de l'Alberta reconnaît depuis plusieurs années la valeur pour la société de la diversité culturelle. Afin de renforcer cette ressource, la Commission du multiculturalisme de l'Alberta (Alberta Multiculturalism Commission) a été créée en 1988. Une nouvelle loi sur le multiculturalisme (Alberta Multiculturalism Act) est venue appuyer la détermination du gouvernement à voir à ce que tous les Albertains seront en mesure de participer et de contribuer à la vie culturelle, économique et sociale de l'Alberta.

64. Le Programme de la gestion de la diversité (Managing Diversity Programme) est une des mesures prises par la Commission du multiculturalisme de l'Alberta. Le mandat du programme est d'encourager les chefs de file des secteurs privés et publics à jouer un rôle actif dans l'appréciation et la promotion des avantages de la diversité culturelle, pour le bien de leurs organisations et de l'Alberta en général.

65. On revoit actuellement le Plan d'action pour le multiculturalisme (Multiculturalism Action Plan) qui avait été adopté au printemps 1991. Un plan remanié est prévu pour le printemps 1994.

66. Le Ministère de l'éducation et le Conseil consultatif sur le multiculturalisme (Multiculturalism Advisory Council) revoient ensemble le matériel pédagogique actuellement disponible en vue d'y intégrer des renseignements sur la diversité culturelle.

C. Saskatchewan

67. La contribution de la Saskatchewan au douzième rapport du Canada sur l'application de la Convention décrit les programmes, politiques et lois existant au mois de juillet 1993.

La Commission des droits de la personne de la Saskatchewan

68. Aux termes du Code des droits de la personne de la Saskatchewan (Saskatchewan Human Rights Code), S.S. 1979, c. S-4.1, la Commission est chargée de promouvoir et de protéger la dignité et l'égalité des droits de tous les citoyens de la province en matière d'éducation, de logement, de services publics, de contrats, de publications et d'emploi. Pour atteindre ses objectifs, la Commission met sur pied des programmes d'éducation du public et de promotion sociale en plus de faire enquête sur les plaintes de discrimination et de veiller à leur règlement.

1. Plaintes de discrimination raciale

69. En 1992, la Commission a reçu, au total, 309 plaintes concernant des violations du Code, dont près du quart avaient trait à la race. Plus de la moitié de ces plaintes émanaient d'autochtones (environ 50 % concernaient l'emploi). De façon générale, près de 60 % des plaintes de discrimination raciale étaient liées à la fourniture de services publics, et 58 % de ce type de plaintes étaient formulées par des autochtones. Quarante-quatre pour cent des plaintes visant le gouvernement étaient fondées sur la race.

2. Equité en matière d'emploi

70. La Commission approuve les programmes de promotion sociale et en surveille l'application dans la province. Tous les plans sont soumis sur une base volontaire. Il y a actuellement 17 plans en vigueur dans la province dont six dans des établissements d'enseignement ou de formation.

71. Les autochtones et les personnes appartenant à des minorités visibles constituent deux des quatre groupes que le gouvernement a désignés comme bénéficiaires de programmes de promotion sociale. Ces programmes visent, entre autres, à éliminer les barrières discriminatoires, dont le racisme et le harcèlement sexuel, présentes dans le milieu du travail. De nombreux employeurs et établissements d'enseignement ont adopté des politiques contre le racisme et le harcèlement.

3. Equité dans l'éducation

72. Depuis 1985, la Commission a soutenu les efforts faits par les divisions scolaires de la Saskatchewan et par les collectivités autochtones afin d'améliorer la vie scolaire des élèves autochtones au moyen du projet d'équité dans l'éducation, une mesure ayant pour but de créer un milieu scolaire adapté

aux élèves autochtones. A cette fin, on s'efforce de recruter des enseignants autochtones, d'intéresser les parents, d'ajouter au programme des éléments culturellement significatifs et de former les enseignants et les administrateurs aux disparités culturelles.

73. Dix-neuf commissions scolaires provinciales ont maintenant un programme d'équité dans l'éducation. Soixante-quinze mille élèves, soit 38 % de la population scolaire totale, sont touchés. Dix-huit pour cent de ces élèves sont d'ascendance autochtone.

74. Les divisions scolaires continuent d'augmenter la proportion d'enseignants autochtones, bien que la pénurie de candidats qualifiés et les contraintes économiques les gênent quelque peu dans leur action. La Commission a proposé aux divisions scolaires de mettre davantage l'accent sur la formation et sur l'appui après l'embauche et d'effectuer des entrevues de fin d'emploi avec les employés démissionnaires.

75. La Commission, en collaboration avec la Fédération des enseignants et des enseignantes de la Saskatchewan, la School Trustees Association et le Ministère de l'éducation, de la formation et de l'emploi, a contribué à la réalisation d'une trousse antiraciste destinée aux professeurs et aux administrateurs. La trousse comprend des conseils sur les façons de régler les incidents raciaux survenant dans le système scolaire ainsi que des lignes directrices sur l'élaboration des politiques et offre en outre un cours de formation des dirigeants visant à aider les divisions scolaires à concevoir leurs propres politiques. A la fin de 1992, toutes les divisions scolaires avaient reçu leur trousse.

4. Education du public

76. En matière d'éducation, la Commission ne limite pas son action au seul milieu scolaire; ses efforts portent aussi sur l'éducation de la population. En reconnaissance de la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale, elle a préparé, par exemple, avec l'aide financière de la Commission canadienne des droits de la personne, une brochure antiraciste, intitulée Erasing Racism, visant à sensibiliser le public.

5. Réforme du Code des droits de la personne

77. En 1993, la Commission des droits de la personne de la Saskatchewan a commencé à réviser le Code, qui n'avait connu aucune modification importante depuis 1979. La Commission a organisé un certain nombre de "tables rondes" avec divers groupes au sujet de questions précises en matière de droits de la personne. Elle a aussi tenu des audiences publiques dans toute la province, où se sont fait entendre divers groupes ou personnes venus déposer des mémoires ou exprimer des opinions. La Commission prévoit remettre son rapport au Ministre de la justice vers la fin de 1993 ou le début de 1994.

Les personnes d'ascendance autochtone

78. Les démographes estiment qu'environ 15 % de la population de la Saskatchewan (qui compte un million d'habitants) est d'ascendance autochtone. Ces personnes ont un statut historique et constitutionnel unique au Canada.

En Saskatchewan, les personnes d'ascendance autochtone constituent le groupe minoritaire le plus important.

79. Au mois de mars 1993, le Cabinet provincial a approuvé l'orientation et les principes exposés dans le document-cadre de politique intitulé Aboriginal Policy and Strategic Framework. Tous les ministères ont reçu comme directive de préparer un plan d'action à partir de ce document.

80. En résumé, le document précité vise à imprimer une nouvelle direction à l'action gouvernementale et à faire en sorte que les autochtones soient des partenaires sociaux égaux et à part entière, pouvant déterminer les conditions de leur participation selon leur culture, leurs traditions et leurs valeurs collectives. La province cherche à accroître la participation des autochtones aux décisions les intéressant tout en restant attentive à l'équilibre qu'il convient d'établir entre les modes de vie traditionnels et modernes.

81. Le Gouvernement de la Saskatchewan a résolu de s'employer à l'application des principes suivants :

- i) Le gouvernement adhère aux principes d'équité et d'accessibilité générale. Tous les citoyens doivent être assurés d'avoir droit aux services économiques, médicaux et sociaux de base.
- ii) Le gouvernement coopérera avec les autochtones afin de faciliter l'atteinte de leurs objectifs et la réalisation de leurs aspirations en matière de développement social, économique et culturel.
- iii) Le gouvernement reconnaît et respecte la place unique qu'occupent les cultures des collectivités autochtones et métisses au sein de la structure sociale et économique de la population globale de la Saskatchewan.
- iv) Le gouvernement entend discuter franchement avec les collectivités autochtones des décisions importantes ayant des répercussions sur leur développement social et économique. Dans les interventions conjointes, les partenaires devront rendre compte des résultats obtenus et des ressources publiques employées.
- v) Le gouvernement est résolu à vivre selon ses moyens et à fournir les services et réaliser les programmes publics de façon efficace.
- vi) Le Gouvernement de la Saskatchewan s'emploiera à maximiser l'autodéveloppement et l'autonomie des autochtones en harmonie avec les responsabilités qu'il assume envers l'ensemble de la population de la Saskatchewan.

82. La maximisation de l'autonomie suppose des initiatives pouvant aller, selon ce que requièrent les circonstances, de l'introduction d'éléments culturels ou de préoccupations autochtones dans des programmes à l'autonomie gouvernementale en passant par la gestion coopérative ou en partenariat ou par des systèmes d'autogestion autochtone.

83. Le plan de la province comporte les éléments suivants :

- i) L'institutionnalisation des relations avec les organismes autochtones : le Gouvernement de la Saskatchewan entend établir de nouveaux protocoles avec la Fédération des Nations indiennes de la Saskatchewan et la Metis Society of Saskatchewan. Ces accords énonceront les principes et formuleront les lignes directrices applicables en matière de politiques et de techniques et favoriseront la planification stratégique à long terme ainsi que l'élaboration de méthodes d'établissement en commun des priorités et de solution des problèmes.
- ii) La promotion du développement et de la rénovation communautaires autochtones : le Gouvernement de la Saskatchewan compte aborder avec les collectivités indiennes et métisses, en collaboration avec les gouvernements fédéral et locaux, les questions de l'autodéveloppement communautaire autochtone, de la gestion de programmes, de l'autosuffisance, de l'investissement autochtone et de la rénovation communautaire. A cet égard, le gouvernement prêtera attention à la constitution de nouvelles sociétés ou coopératives communautaires autochtones. Les populations autochtones du nord et des centres urbains ont besoin de mesures particulières.
- iii) La lutte contre les obstacles au progrès : il est important de repérer les obstacles juridiques et économiques s'opposant à l'action des autochtones et du gouvernement et de s'y attaquer.

L'environnement et les ressources naturelles

84. Le Ministère de l'environnement et de la gestion des ressources de la Saskatchewan est, en raison de l'importance historique et juridique des droits de chasse et de pêche pour la population autochtone, appelé à interagir fréquemment avec celle-ci. Le ministère s'est engagé dans diverses initiatives en collaboration avec des personnes, organismes et collectivités autochtones, en vue d'accroître la participation autochtone dans la gestion de l'environnement et des ressources, d'intensifier la perception ministérielle des préoccupations autochtones et d'améliorer sa capacité à y répondre.

85. C'est principalement par la gestion coopérative que les autochtones participent à la gestion des ressources renouvelables. Ce type de gestion peut comprendre la consultation, les relations consultatives ou la participation directe de groupes autochtones aux prises de décision. Le ministère a participé à diverses expériences de cogestion.

86. Le ministère a mis en place le programme de liaison avec les autochtones, lequel fait appel aux employés d'ascendance autochtone pour créer des ponts entre le ministère et la collectivité autochtone. La mission éducative du programme comporte trois volets : 1) renseigner les autochtones sur le mandat, les fonctions réglementaires, les politiques et les programmes du ministère; 2) sensibiliser les fonctionnaires du ministère à la culture, aux perspectives et à la problématique autochtones et 3) faciliter la communication et les

discussions entre la collectivité autochtone et le gouvernement afin de répondre aux questions et de résoudre les problèmes.

Le multiculturalisme

87. Ainsi qu'il en a été fait mention dans notre précédent rapport, le Gouvernement de la Saskatchewan a donné suite au rapport du groupe de travail sur le multiculturalisme, rendu public en 1990. Le gouvernement a mis en pratique bon nombre des recommandations ayant trait à l'éducation, aux langues ancestrales, au racisme, à la discrimination et aux préoccupations des autochtones.

88. Un comité consultatif sur la législation en matière de multiculturalisme a été mis sur pied au mois de novembre 1992 afin d'examiner la loi sur le multiculturalisme (Multicultural Act) de 1974 et de faire des recommandations quant aux modifications à y apporter. Le comité présentera ses recommandations au Ministre des affaires municipales à l'automne 1993. Le comité consultatif encourage [traduction] "la promotion de l'harmonie raciale et de la compréhension interculturelle et la lutte résolue contre le racisme".

89. Chaque année, le Ministre du multiculturalisme désigne une semaine du mois de novembre comme semaine du multiculturalisme. Tous les citoyens sont encouragés à célébrer le riche patrimoine culturel de la province et à prendre part aux activités organisées par les différentes collectivités de la province.

90. Le Royal Saskatchewan Museum adopte, dans ses relations avec les autochtones, une attitude pluraliste en matière culturelle. Cette orientation entraîne pour les employés du musée l'obligation de consulter les sages et les gardiens des traditions autochtones. Elle suppose également que les coutumes et les savoirs traditionnels des autochtones soient incorporés dans tous les dossiers et les programmes touchant l'interprétation de la culture et de l'histoire des Premières nations, ce qui inclut la conservation des collections suivant des méthodes appropriées sur le plan culturel.

91. Le musée a ouvert récemment la Galerie des Premières nations. Cette galerie présente diverses perspectives culturelles autochtones. Le musée commence également à appliquer des méthodes traditionnelles autochtones de conservation des artefacts appartenant aux collections ethnologiques et archéologiques.

Les services sociaux

92. Dans le domaine des services sociaux, le gouvernement a pris un certain nombre d'initiatives visant à réduire les aspects nuisibles des services sociaux sur les Indiens et les Métis. Le gouvernement a négocié avec des Premières nations des ententes bilatérales de délégation de pouvoirs en vertu de la loi sur les services à l'enfance et à la famille (Child and Family Services Act). Ces ententes permettront aux Premières nations de concevoir et d'appliquer leurs propres programmes de services familiaux dans les réserves. Le gouvernement a discuté avec certaines Premières nations de la dévolution d'autres services.

93. Le Ministère des affaires sociales a mis au point un programme axé principalement sur les enfants autochtones ou métis placés sous la garde du ministère et visant à faciliter la remise en contact des enfants avec leur famille et leur collectivité. Ce programme, qui a pour objet de réduire le nombre disproportionné d'enfants indiens et métis placés sous la garde du ministère, nécessite qu'il y ait consultation entre les Premières nations, les collectivités métisses et le gouvernement. Il aura également des incidences sur les problèmes vécus par les enfants indiens ou métis adoptés par des familles n'appartenant pas à ces collectivités et qui, parvenus à l'âge adulte, essaient de retrouver leurs racines culturelles et raciales.

L'équité en matière d'emploi

94. Le Gouvernement de la Saskatchewan a, par l'intermédiaire de la Commission de la fonction publique de la province, mis sur pied un programme d'équité en matière d'emploi qui s'applique à tous les postes de la fonction publique. Le programme vise notamment l'élaboration de mesures spéciales pour les groupes actuellement sous-représentés dans la population active et l'élimination des obstacles auxquels ils ont à faire face. Les mesures spéciales comprennent :

a) Des stratégies améliorées de recrutement : on a créé une banque de curriculum vitae des personnes d'ascendance autochtone ou appartenant à une minorité visible. On a pris des mesures d'action directe auprès des établissements d'éducation pour autochtones et d'organismes communautaires autochtones ou multiculturels;

b) Des exigences d'emploi adaptées : l'élimination des barrières systématiques figurant dans les descriptions de poste, la reconnaissance des compétences acquises à l'étranger et l'acceptation des compétences polyvalentes contribuent à l'équité en matière d'emploi;

c) Des occasions spéciales de formation : les mesures de ce type comprennent des programmes de formation en gestion, le remboursement aux membres de groupes désignés des frais de scolarité et de la documentation, des affectations en détachement, l'exécution temporaire de tâches de niveau supérieur et des affectations spéciales;

d) L'éducation et la sensibilisation : la Commission de la fonction publique offre des ateliers sur la discrimination raciale et les relations interraciales, des séances de sensibilisation à la diversité culturelle et des cours de formation en gestion des disparités culturelles au travail;

e) Des ateliers sur le harcèlement : ces ateliers exposent les conséquences juridiques du harcèlement et décrivent la procédure de traitement des plaintes ainsi que les mesures préventives à prendre.

95. La convention collective applicable à la Saskatchewan Government Employees' Union renferme des dispositions sur la constitution d'un comité patronal-syndical représentant l'ensemble de la fonction publique dans le but de préparer un projet de programme d'éducation sur le racisme. Le programme visera à prévenir la discrimination raciale, ethnique ou sexuelle au travail et à redresser les situations discriminatoires.

L'éducation

96. En 1991, le Ministère de l'éducation, de la formation et de l'emploi a créé une unité d'éducation multiculturelle qui agit comme centre de coordination relativement à l'éducation multiculturelle et à l'enseignement des langues ancestrales et de l'anglais langue seconde (de la maternelle à la douzième année).

97. Au mois d'avril 1991, le ministère a pris en charge tout ce qui concerne l'enseignement des langues ancestrales, tant scolaire qu'extrascolaire. Des mesures ont été prises pour que des crédits soient accordés à l'égard de cours extrascolaires d'allemand, de japonais, de polonais, d'espagnol et d'ukrainien.

98. Le ministère a pris diverses mesures visant à améliorer les services d'enseignement offerts aux élèves indiens et métis. Il a accordé une attention particulière aux points suivants : la formation et les cours d'appoint offerts aux enseignants, les subventions d'encouragement visant le perfectionnement de l'enseignement offert aux Indiens et aux Métis, l'élaboration d'un programme d'enseignement, des cours de survie pour les élèves indiens et métis, le programme d'écoles communautaires, la consultation officielle des populations indiennes et métisses de la province et l'élaboration d'une politique sur l'enseignement aux Indiens et aux Métis.

99. Le programme d'assistance pédagogique destiné aux Indiens et aux Métis a permis de financer 18 projets depuis la présentation du dernier rapport de la Saskatchewan relativement à la présente Convention. Ces projets ont entraîné l'augmentation de la persévérance scolaire, la création de nouveaux postes pour les personnes d'ascendance indienne ou métisse, la sensibilisation accrue du corps enseignant aux disparités culturelles et, de façon générale, ont eu des effets considérables sur les individus, les familles et les communautés.

100. Le programme de cours d'appoint sur l'enseignement aux Indiens et aux Métis décrit dans le dernier rapport du Canada a été révisé. Ce programme a permis de donner de la formation aux enseignants de 56 divisions scolaires et de tenir des ateliers dans toute la province. Le programme vise à rendre les enseignants plus conscients des questions indiennes et métisses dans leur rapport avec l'éducation.

101. Tout le travail d'élaboration du programme d'enseignement entrepris par le Ministère de l'éducation, de la formation et de l'emploi reflète sa reconnaissance de la diversité ethnique de la population de la province. Les nouveaux éléments intégrés au programme d'études sociales (de la maternelle à la douzième année) et d'hygiène de vie (de la septième à la neuvième année) tiennent compte du besoin des enfants de mieux connaître le patrimoine de tous les citoyens de la province. Ils mettent en relief la culture et l'histoire des Indiens et Métis de la Saskatchewan.

102. Il a été fait état, dans le dernier rapport, d'un plan d'action quinquennal visant l'élaboration d'un programme d'études autochtones. Depuis ce rapport, deux ouvrages ont été publiés : Metis Development and the Canadian West et Saskatchewan Indians and the Resistance of 1885 et une bibliographie a été préparée à l'intention de tous les enseignants, énumérant les ouvrages

utiles à l'enseignement des langues aux élèves de la première à la sixième année. Un éventail de documents audiovisuels présentant les Indiens et des Métis de façon exacte et favorable a été préparé et distribué dans les écoles. Des cours d'études autochtones s'adressant aux élèves de dixième, onzième et douzième année sont en préparation.

103. Les quatre principes directeurs guidant l'élaboration des programmes éducatifs destinés aux élèves indiens et métis sont les suivants : a) les Indiens et les Métis doivent avoir la possibilité de participer à tous les niveaux du système d'éducation, b) le système d'éducation doit tenir compte des différences qui existent entre les étudiants relativement aux styles d'apprentissage, à la langue et à la perception du monde, c) tous les niveaux de gouvernement doivent coopérer et se consulter afin de coordonner les efforts déployés pour répondre aux besoins des élèves indiens et métis, d) les efforts d'amélioration du succès scolaire des élèves indiens et métis doivent commencer au niveau des écoles et des collectivités.

104. Le ministère prépare un guide pédagogique pour l'enseignement des langues indiennes à l'école primaire de même qu'un manuel d'anglais langue seconde ayant pour objet d'adapter le programme de base d'enseignement de l'anglais aux besoins des élèves indiens et métis.

L'établissement des immigrants

105. Le Ministère des affaires municipales administre le programme d'établissement des immigrants de la Saskatchewan, lequel fournit un appui financier aux organismes qui aident les immigrants et les réfugiés fraîchement arrivés dans la province à s'établir, à s'adapter à leur société d'accueil et à en devenir des membres à part entière.

Le logement

106. En conformité avec les principes d'équité en matière d'emploi, le personnel du Ministère des affaires municipales affecté aux programmes et services destinés aux autochtones est en majorité d'ascendance autochtone. La Direction du logement du ministère compte 23,5 % d'employés permanents et contractuels d'ascendance autochtone, et plus de 84 % des 2 000 unités de logement réservées aux familles autochtones sont gérées par des groupes autochtones.

107. La Commission des droits de la personne de la Saskatchewan a autorisé l'application de programmes de logement pour les personnes d'ascendance indienne et pour les autochtones vivant dans les villes, lesquels s'adressent spécifiquement aux ménages autochtones dans le besoin.

108. Le programme de logement pour autochtones vivant en milieu rural pourvoit à l'acquisition de résidences familiales ou à la location de logements en milieu rural et vise les ménages autochtones à faible revenu.

109. Un programme de formation en matière de logement destiné aux métis est en cours d'élaboration. Il sera axé sur l'acquisition d'expériences pratiques.

La justice

110. Le 5 juin 1991, le gouvernement a mis sur pied deux comités chargés d'examiner les services fournis à la population autochtone de la province. Il s'agit du Saskatchewan Indian Justice Review Committee et du Saskatchewan Metis Justice Review Committee. Les comités devaient formuler des recommandations concernant les services fournis aux collectivités et aux particuliers indiens ou métis en matière de justice pénale et, plus particulièrement, concernant l'élaboration et la mise en oeuvre de mesures communautaires concrètes visant l'amélioration des services dans ce domaine. Les comités ont abordé la problématique du racisme et des relations interraciales au cours de leur examen et ont formulé plus de 90 recommandations concernant des changements à apporter au processus d'administration de la justice et visant, entre autres, la nécessité d'offrir aux intervenants du système de justice des cours sur les relations interraciales et interculturelles.

La santé

111. En 1992, le Ministère de la santé a créé un poste d'analyste principal chargé de toutes les questions de santé intéressant les Indiens et les Métis. Le but principal de l'exercice est d'encourager la participation des populations indiennes et métisses à la réforme de la santé.

112. Le Gouvernement de la Saskatchewan a publié, au mois d'août 1992, un document intitulé A Saskatchewan Vision for Health : A Framework for Change, qui expose les principes généraux de la réforme de la santé. Le gouvernement y reconnaît la nécessité de travailler avec les autochtones au mariage des forces de la médecine holistique traditionnelle avec certains aspects de l'approche médicale.

113. le Ministère de la santé a proposé de passer des protocoles d'entente avec des conseils de tribu concernant la forme que prendrait leur participation dans la réforme de la santé.

114. La Direction de la santé et du bien-être a créé un poste de consultant en promotion de la santé des autochtones afin de sensibiliser la Direction à la dimension culturelle autochtone en cette matière. Le poste sera comblé à l'automne 1993. La Direction finance en outre la Conférence Femmes et bien-être (Women and Wellness), qui met l'accent sur les femmes autochtones et a lieu chaque année depuis 1991.

115. La Commission contre l'abus de drogue et d'alcool de la Saskatchewan (Saskatchewan Alcohol and Drug Abuse Commission (SADAC)) continue de fournir des fonds pour l'application par des groupes indiens ou métis de programmes visant à répondre à leurs besoins.

116. En 1991-1992, la SADAC a versé 1,6 million de dollars au Metis Addiction Council of Saskatchewan (auparavant la Saskatchewan Native Alcohol Council Corporation) afin de fournir des services d'hospitalisation, des services externes et des services d'éducation aux Indiens et aux Métis aux prises avec des problèmes de drogue ou d'alcool. Un centre de désintoxication administré par le Conseil a ouvert ses portes au mois de janvier 1993 à Prince-Albert.

Le développement économique

117. Le programme de développement économique pour les Indiens, mis en place par le Ministère du développement économique, fournit des fonds à des bandes, à des organismes ou à des particuliers pour des projets de développement économique visant principalement, mais non exclusivement, les réserves. Le programme de développement commercial pour les Métis, administré par le même ministère, subventionne des projets de développement économique présentés par des organismes et des particuliers.

Le harcèlement

118. La loi de 1993 sur la santé et la sécurité au travail (Occupational Health and Safety Act, 1993) définit ainsi le mot "harcèlement" [traduction] :

"Toute action, tout propos ou toute exhibition fondée sur la race, les croyances, la religion, la couleur, le sexe, l'orientation sexuelle, l'état civil, la situation de famille, l'incapacité, la taille, le poids, l'âge, la nationalité, l'origine ethnique ou le lieu d'origine, dirigée par une personne contre un travailleur et constituant une menace à la santé ou à la sécurité de celui-ci."

119. La loi oblige les employeurs à [traduction] "prendre les mesures raisonnables nécessaires pour que les travailleurs ne soient pas exposés au harcèlement sur les lieux de travail" et exige que les travailleurs [traduction] "s'abstiennent de tout harcèlement ou de toute participation à du harcèlement à l'endroit d'un autre travailleur". Les règlements d'application de ces dispositions sont en préparation.

D. Manitoba

Généralités

120. En juin 1987, le Gouvernement du Manitoba adoptait un nouveau Code des droits de la personne, qui remplaçait la loi sur les droits de la personne. Promulgué le 10 décembre 1987, le Code interdit la discrimination en raison de l'ascendance, de la race, de la couleur, de la nationalité, de l'origine ethnique ou nationale. Il protège les particuliers contre tout harcèlement fondé sur ces motifs lorsqu'ils participent dans les activités visées par le Code (principalement l'emploi, le logement et les services publics).

121. Le tableau suivant donne, pour l'année civile 1992, le nombre de plaintes reçues par la Commission des droits de la personne du Manitoba qui portent spécifiquement sur la discrimination fondée sur la race, la couleur, la nationalité, l'origine ethnique ou nationale; il montre également le pourcentage de toutes les plaintes reçues par la Commission que représente cette catégorie :

Motif	Nombre de plaintes et pourcentage du total des plaintes
Race ou couleur	31 (14%)
Nationalité ou origine ethnique ou nationale	15 (7%)
TOTAL	46 (21%)

La majorité des plaintes, soit environ 54 %, continue de toucher au domaine de l'emploi.

Article 2

122. Le Ministère de la justice a adopté une politique en matière de harcèlement au travail. Elle vise le harcèlement racial ainsi que toutes les autres formes de harcèlement et souligne les modalités d'enquête qui doivent être entreprises par suite d'une plainte.

123. La Commission de la fonction publique a créé des ateliers d'éducation portant sur le harcèlement et l'intolérance raciale. Les superviseurs et les travailleurs des diverses équipes de travail des plus grands centres correctionnels pour adultes ont participé à ces ateliers, qui font partie d'un module de formation, destinés à tous les nouveaux employés.

124. La Direction des services correctionnels pour adultes a intégré des énoncés de principe condamnant le harcèlement et la discrimination dans un code de déontologie écrit à l'intention du personnel. Tous les employés des établissements correctionnels doivent suivre des séances de formation obligatoires sur la sensibilisation à la culture autochtone. La direction mène actuellement un sondage sur les questions, les préoccupations et les attitudes qui prévalent dans les établissements correctionnels relativement à la race. L'étude permettra de souligner certaines constatations et de formuler des recommandations en vue d'éliminer les problèmes.

125. Tous les établissements correctionnels pour adultes sont en train de se doter de comités consultatifs sur les questions autochtones en vue de soutenir les stratégies de recrutement et de permettre des consultations sur les programmes et d'autres questions concernant la prestation de services aux autochtones. Les établissements ont également conclu des ententes avec les aînés autochtones afin d'offrir des services spirituels aux contrevenants d'origine autochtone.

126. Le 21 mars 1992 et encore le 21 mars 1993, le Premier Ministre du Manitoba a proclamé qu'on célébrerait dans la province la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale.

127. La Direction de la citoyenneté du Ministère de la culture, du patrimoine et de la citoyenneté ainsi que la Commission de la fonction publique ont conçu un module de formation de deux jours sur le racisme, la discrimination et le respect en milieu de travail. Dirigés de concert avec deux groupes

ministériels en 1992 et 1993, ces modules seront offerts à d'autres ministères en 1993 et 1994. Grâce à ces modules, on a pu élaborer un code de déontologie en milieu de travail qui sera mis en application au ministère.

128. Le "Bridging Cultures Program" du Ministère de la culture, du patrimoine et de la citoyenneté finance des projets des organismes sans but lucratif; les projets visant à combattre le racisme sont une composante du programme de subventions.

129. Le "Credentials Recognition Program" de la Direction de la citoyenneté vient en aide aux immigrants possédant une formation professionnelle et technique afin que leurs études et leur expérience de travail acquises à l'extérieur du Canada soient reconnues.

130. L'agent de la Direction de la citoyenneté chargé de la lutte contre le racisme a prononcé des allocutions dans plusieurs écoles secondaires et devant d'autres groupes sur les initiatives prises par le gouvernement pour contrer le racisme.

131. La Commission de la fonction publique, de concert avec le syndicat des employés du Gouvernement manitobain, le Ministère de la culture, du patrimoine et de la citoyenneté ainsi qu'avec le Conseil consultatif autochtone, a mis sur pied un groupe de travail chargé d'établir une politique de lutte contre le racisme pour le gouvernement de la province.

132. La Commission de la fonction publique a établi la Direction des services d'emploi, dont l'objectif principal consiste à promouvoir l'équité en matière d'emploi au sein du gouvernement. Elle a également établi un conseil consultatif autochtone, constitué d'employés autochtones de l'Etat, qui s'est montré très actif au cours des deux dernières années. Il a produit et distribué un rapport sur un sondage faisant suite à l'évaluation des besoins des autochtones, conçu et dirigé un certain nombre d'ateliers relatifs à l'emploi et destinés aux employés autochtones, présenté 35 allocutions aux divers ministères, organismes et organisations sur les problèmes auxquels font face les autochtones en milieu de travail. Ce conseil a également élaboré et dirigé de nombreuses séances de sensibilisation à l'intention d'un public non autochtone. Il a également produit un répertoire des employés autochtones au sein du Gouvernement manitobain.

Article 4

133. La province du Manitoba est intervenue devant la Cour suprême du Canada dans l'affaire Zundel c. La Reine, ([1992] 2 R.C.S. 731) et a cherché en vain à justifier le recours à l'article 181 du Code criminel pour combattre la propagande haineuse (voir les paragraphes 6 et 7).

134. Le Ministère de la justice du Manitoba participe à la création d'une escouade des crimes haineux du service de police de la ville de Winnipeg, qui sera saisi de tous les crimes qui semblent une manifestation de la haine.

Article 5

135. Le rapport de l'enquête sur la justice applicable aux autochtones a été déposé en août 1991. Cette commission d'enquête avait été établie par le Gouvernement manitobain en réponse aux allégations selon lesquelles la population autochtone doit lutter contre les préjugés et l'incompréhension des organismes d'exécution de la loi ainsi que les tribunaux de nature civile ou pénale. Financée par le gouvernement, la Commission s'était vu conférer un vaste mandat qui consiste à enquêter sur tous les aspects du système de justice relativement aux autochtones. Elle a procédé à des audiences publiques et reçu des mémoires.

136. En janvier 1992, le gouvernement a répondu au rapport de la Commission d'enquête en proposant une série de groupes de travail tripartites (autorités fédérale, provinciale et autochtone) en vue d'examiner tous les aspects du rapport. La structure suggérée n'a pas encore été mise en place, en partie parce que tous les intéressés avaient été mobilisés par de plus vastes questions constitutionnelles, dont l'autonomie gouvernementale des autochtones, qui ont dominé les discussions publiques au cours de 1992. Le gouvernement a proposé une série de mesures, notamment un tribunal fondé sur un modèle autochtone, de meilleurs services policiers autochtones, l'accélération du recrutement des autochtones dans le système de justice et les services conformes aux besoins culturels des autochtones qui se trouvent dans les systèmes correctionnels.

137. Le "Northern Paralegal Project" du Bureau d'aide juridique du Manitoba s'est vu doter de deux nouveaux parajuristes. Ce programme vise à accroître l'accès à la justice dont jouissent les autochtones qui résident dans quatre collectivités éloignées du Nord.

Article 7

138. Le Ministère de l'éducation et de la formation du Manitoba a publié, en mai 1992, un énoncé de principes intitulé "Multicultural education: a policy for the 1990s". Depuis lors, au moins 10 commissions scolaires ont institué des comités visant à élaborer leurs propres politiques.

139. Le Ministère de l'éducation et de la formation du Manitoba est en voie de rédiger, à l'intention des écoles manitobaines, des lignes directrices portant sur les relations interraciales. Le ministère a préparé un document d'étude qui fait actuellement l'objet de consultations et de révisions.

140. Le Ministère de l'éducation et de la formation du Manitoba a fourni aux commissions scolaires, aux écoles et aux enseignants des possibilités de formation et de perfectionnement professionnels relatives à l'enseignement multiculturel et à la lutte contre le racisme. Il s'agit d'un atelier estival de trois semaines portant sur le multiculturalisme et la lutte contre le racisme, parrainé par la faculté d'éducation de l'University of Manitoba, d'ateliers offerts dans un cadre scolaire sur ces deux mêmes thèmes et des services de consultation visant à aider les écoles à élaborer leurs propres politiques, plans d'action et programmes. Le ministère a distribué aux écoles de la province un guide rédigé par la commission des droits de la personne du

Manitoba, soit "Human Rights in the School: Guidelines for Educators, Students and Other School Participants".

141. Le Comité consultatif autochtone formule des recommandations à l'intention du Ministère de l'éducation et de la formation du Manitoba, touchant les programmes, l'enseignement des langues, les documents de référence, la formation des professeurs et la politique en matière d'éducation destinée aux autochtones.

E. Ontario

Généralités

142. En application de l'article 9, le présent rapport expose les politiques, programmes et activités d'ordre judiciaire ou administratif du Gouvernement de l'Ontario en rapport avec les objectifs de la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale pour la période allant de janvier 1992 à mai 1993.

Table ronde du Conseil des ministres sur l'antiracisme

143. La Table ronde du Conseil des ministres sur l'antiracisme a été constituée comme suite au rapport sur les relations raciales dans la province présenté en juin 1992 au Premier Ministre de l'Ontario par l'ex-ambassadeur du Canada auprès des Nations Unies, M. Stephen Lewis. Cette table ronde coordonne et pilote l'élaboration de la réponse du Gouvernement de l'Ontario au rapport Lewis; de plus, elle planifie et favorise les mesures de lutte contre le racisme du gouvernement et de tous ses organismes, conseils et commissions. La table ronde a également été chargée de forger un partenariat entre le gouvernement, les minorités raciales et les autochtones.

Ministère des affaires civiques

144. Le Ministère des affaires civiques continue de jouer un rôle de premier plan en aidant les Ontariens et Ontariennes de toutes les races et de toutes les cultures à participer au développement de la vie sociale, économique et culturelle de la province. Les mesures du ministère visant à promouvoir l'égalité des minorités raciales et des autochtones, ainsi qu'à prévenir ou réduire les tensions raciales et les conflits, sont capitales pour réaliser cette participation entière.

145. Dans son rapport, M. Lewis recommande au Gouvernement de l'Ontario un certain nombre de changements. Le Secrétariat de l'action antiraciste (SAAR) coordonne présentement la mise en oeuvre de ces recommandations pour le compte des Ministères des affaires civiques et du Procureur général. Le SAAR est en train d'élaborer une politique de lutte contre le racisme pour le Gouvernement ontarien. Cette politique complétera la stratégie d'action antiraciste déjà en vigueur et obligera tous les ministères à mettre en oeuvre des mesures antiracistes de manière à supprimer toute discrimination et inégalité dans les lieux de travail et de la prestation des services gouvernementaux. Avec la collaboration de différents ministères, le SAAR met sur pied une série de projets pilotes de mise en oeuvre de la Stratégie. Ces projets fourniront aux

ministères des modèles d'instauration des changements organisationnels nécessités par l'action antiraciste.

146. Un programme de financement de la stratégie d'action antiraciste est également entré en vigueur en 1992. Des subventions d'une valeur de plus de 2,1 millions de dollars ont été attribuées à 109 groupes communautaires et organismes du secteur public en 1992 et au début de 1993 pour leur permettre de mettre en oeuvre des mesures antiracistes.

147. La Direction des affaires autochtones continue de diriger avec des organisations autochtones de l'Ontario une initiative conjointe de développement économique qui fournit de l'aide aux entreprises et aux entrepreneurs autochtones.

148. Un groupe d'étude sur l'accès aux professions et aux métiers a examiné les obstacles auxquels se heurtent les personnes ayant une formation dans les métiers et les professionnels qui souhaitent travailler en Ontario. Une stratégie globale visant à résoudre ces problèmes a été adoptée avec la collaboration d'autres ministères ontariens, de groupes communautaires, de corps de métiers et de professions et du secteur privé. L'Unité de l'accès a deux ans (jusqu'en 1994) pour la mettre en oeuvre. Les résultats seront alors évalués et l'on s'en inspirera pour mettre en place de nouvelles mesures de promotion de l'accès aux métiers et professions.

149. En 1992, le gouvernement a nommé une Commissaire à l'équité d'emploi et l'a chargée d'entreprendre des consultations, de mener une campagne de sensibilisation publique et de dresser un plan en vue de la mise sur pied d'une Commission de l'équité d'emploi en vertu du projet de loi 79 (loi sur l'équité d'emploi). On s'attend à ce que cette loi soit votée en 1993 et promulguée au début de 1994. Elle garantira l'équité en matière d'emploi aux minorités raciales, aux autochtones, aux femmes et aux personnes handicapées.

Article 2

Direction générale de la condition féminine de l'Ontario

150. La Direction générale de la condition féminine de l'Ontario (DGCF) co-préside l'"Aboriginal Family Healing Joint Steering Committee", qui compte des représentants de huit organisations autochtones et de dix ministères participant à l'élaboration de la stratégie ontarienne de ressourcement des familles autochtones. Les huit organisations autochtones ont mené de vastes consultations auprès des membres de leurs communautés au sujet de la violence familiale pour définir les besoins, évaluer les services offerts et formuler des recommandations quant aux orientations des programmes et services futurs. La DGCF tente d'instaurer des relations de travail suivies avec des groupes de femmes au moyen de consultations officielles et officieuses. Elle s'efforce de tenir compte, dans ses consultations, de toutes les femmes, y compris les femmes autochtones et les femmes appartenant à une minorité raciale.

Ministère des services sociaux et communautaires

151. Ce ministère est chargé des jeunes contrevenants âgés de 12 à 15 ans. Donnant suite à une recommandation de Stephen Lewis concernant le système de

justice pénale, il participe avec le Ministère du solliciteur général et des Services correctionnels à une mesure destinée à répondre aux préoccupations concernant la façon dont sont traités les jeunes contrevenants dans les établissements correctionnels provinciaux; cette mesure met tout particulièrement l'accent sur le racisme systémique. De plus, le ministère veille à ce que les contrevenants reçoivent des services adaptés à leur culture en les mettant en rapport avec des organismes ethniques et en subventionnant des foyers de groupe tenant compte des différences culturelles pour les jeunes détenus en milieu ouvert.

152. Des divisions du ministère sont en train de dresser des plans d'équité en matière d'emploi afin d'assurer l'établissement et la poursuite d'objectifs clairement définis. Pour faire avancer ce travail, le ministère mènera un examen en profondeur des systèmes, politiques et pratiques d'emploi, afin de cerner les obstacles à l'équité et de recommander des stratégies de changement.

153. Le ministère a récemment signé avec le Ministère de la culture, du tourisme et des loisirs et le Secrétariat de l'action antiraciste une entente par laquelle il s'engage à participer à un projet pilote dont le but est de faire en sorte que tous les groupes raciaux minoritaires participent de façon équitable au processus d'appel d'offres et d'attribution des contrats.

154. Le ministère dirige, avec le Secrétariat ontarien de l'action antiraciste, un projet interministériel qui permettra d'examiner les questions d'accès et de prestation des services intéressant les groupes raciaux et ethniques de la province.

155. Le ministère a mis au point un nouveau cadre d'action pour l'ensemble des services visés par la loi sur les services à l'enfance et à la famille, y compris la protection de l'enfance. Ce cadre énonce les stratégies destinées à éliminer les obstacles arbitraires et artificiels aux services et à faire en sorte que ces services soient mieux adaptés aux besoins propres aux différentes personnes et collectivités. Il prévoit, tout particulièrement, que ces services devront refléter la diversité culturelle, religieuse et linguistique de la communauté.

Ministère du solliciteur général et des services correctionnels

156. En consultation avec la police et les groupes communautaires, le ministère s'est donné une politique des relations entre la police et les minorités raciales; elle est entrée en vigueur le 5 avril 1993. Cette politique vise à garantir au public des services policiers justes et équitables et exempts de toute discrimination fondée sur la race, la couleur et l'origine nationale ou ethnique. Elle permettra également de faire en sorte que chaque service de police offre à son personnel un lieu de travail exempt de discrimination, applique des lignes de conduite dépourvues de préjugés et reflète, dans sa composition, la diversité raciale de la collectivité. Une stratégie de mise en oeuvre et de formation est en cours d'élaboration.

157. Un règlement sur l'équité en matière d'emploi pour les services policiers de l'Ontario est entré en vigueur en avril 1991 en vertu de la loi sur les services policiers. Ce règlement oblige les services de police à soumettre au

ministère des plans d'équité en matière d'emploi comportant des objectifs d'embauche et d'avancement des groupes cibles en fonction de leur taux de représentation dans la communauté locale. La Police provinciale de l'Ontario et les différents corps policiers de la province ont soumis en mai 1992 leurs premiers plans, qui incluent des objectifs d'emploi des minorités raciales, des autochtones, des femmes et des personnes handicapées.

158. Le ministère a décidé qu'on fera davantage de recrutement auprès des membres des groupes désignés à des postes d'agents de police. Un projet de normalisation des conditions de candidature et du processus de sélection des policiers est en cours. On vise ainsi à maintenir des critères élevés et à assurer à tous les Ontariens un accès juste et égal aux carrières dans la police. Un programme d'encadrement des jeunes Noirs et des jeunes autochtones par la police a été mis en oeuvre dans le but d'améliorer les relations entre la police et les groupes raciaux.

159. En mars 1992, le Canada et l'Ontario ont ratifié l'Entente sur les services policiers des Premières nations de l'Ontario (de 1991 à 1996). Cette entente a pour effet d'améliorer les services policiers des Premières nations et prévoit un cadre pluriannuel pour le transfert, aux Premières nations, des responsabilités en matière de services policiers sur les territoires des Premières nations.

160. En avril 1992, les Services correctionnels ont entrepris de réorganiser un comité permanent interne sur le multiculturalisme pour lui adjoindre des mesures en rapport avec la stratégie d'action antiraciste. Ce comité est présidé par deux sous-ministres adjoints.

161. Le ministère a renouvelé en septembre 1992 six contrats de services de consultation ethnoculturelle en vertu desquels est offerte toute une gamme de services consultatifs à des groupes ethnoculturels précis là où leur nombre justifie la prestation de services adaptés à leurs besoins.

162. En avril 1993, les Services correctionnels ont mené une enquête sur le terrain dans le but de déterminer les besoins additionnels, en matière de programmes, de divers groupes ethnoculturels et de minorités visibles et de pouvoir ainsi mieux organiser la prestation des futurs services à la clientèle. La prochaine étape consistera à consulter des groupes représentatifs pour déterminer les besoins.

163. Le ministère a réuni au début de 1993 des groupes de consultation sur l'action antiraciste au sein desquels les Services correctionnels étaient largement représentés. Ces groupes avaient pour mission de déterminer quelles pratiques étaient susceptibles de contribuer à la discrimination systémique dans le système correctionnel. Ils devaient également cerner les enjeux liés au racisme et à la discrimination systémiques avec lesquels le ministère est aux prises et trouver des éléments de solution. Un plan d'action sera dressé pour donner suite au rapport lorsque celui-ci aura été déposé.

Ministère du logement

164. Le ministère a lancé le programme "Planifier ensemble", qui a pour but d'améliorer la qualité de vie dans les logements publics en Ontario. Dans le

cadre de ce programme, les comités de planification locaux sont appelés à s'attaquer aux problèmes de discrimination, de racisme et de harcèlement et à demander aux locataires, au personnel s'occupant des logements publics et à d'autres intervenants de travailler ensemble pour se conformer aux normes prescrites. Parmi ces normes, mentionnons l'établissement d'une politique de relations interraciales, d'un mécanisme de traitement des plaintes de harcèlement et de liens avec les organisations ethniques qui peuvent fournir aux locataires des services d'interprétation, d'information et de soutien.

165. Le ministère a tenu des consultations avec les autochtones au sujet du logement sans but lucratif. Intitulée Projet de consultation des autochtones hors réserve au sujet du logement sans but lucratif, cette initiative visait à permettre aux autochtones d'avoir leur mot à dire sur leur logement. Elle a également tiré profit de l'expérience acquise grâce au travail auprès des fournisseurs de logement autochtones et des autochtones qui seraient appelés à habiter les logements proposés.

166. Par ailleurs, une direction du ministère est en train d'élaborer un modèle d'accès aux services pour améliorer la prestation des services à nos différentes communautés raciales en tenant compte de leurs caractéristiques culturelles. Par exemple, on pourrait fournir de l'information aux locataires de logement publics dans diverses langues.

167. Sur les instructions du Gouvernement de l'Ontario, le ministère a également adopté un programme complet et accéléré d'équité en matière d'emploi pour ses employés, dans le but d'accroître la représentation des minorités raciales et des autres groupes défavorisés à tous les niveaux de la classification. La politique sur la discrimination et le harcèlement en milieu de travail constitue l'une des composantes du Programme accéléré d'équité d'emploi. L'un des principaux objectifs de cette politique consiste à éliminer la discrimination sous toutes ses formes et à instaurer un climat de travail exempt de discrimination, où chacun est traité avec tout le respect que commandent la dignité et la valeur inhérentes à tout être humain.

Ministère du Procureur général

168. En sa qualité d'avocat en chef de la Couronne, le Procureur général est investi de responsabilités spéciales en matière d'égalité et de prévention de la discrimination raciale. Le Procureur général co-préside la Table ronde du Conseil des ministres sur l'antiracisme dont il a été question précédemment. En 1993, le ministère du Procureur général a créé une unité de l'action antiraciste qui a pour mandat d'instaurer et de maintenir un climat de travail où règne l'équité, ainsi que d'élaborer des stratégies en vue d'assurer l'accès à la justice des différents groupes raciaux. Le ministère fait également office de principal agent de liaison du gouvernement avec la Commission sur le racisme systémique dans le système de justice pénale en Ontario, laquelle a été mise sur pied dans la foulée du rapport Lewis, dont nous avons déjà fait état. En 1993, une unité de la justice pour les autochtones a vu le jour au ministère. Elle coordonne la participation du ministère au dossier autochtone.

Article 4

169. La Couronne, représentée par le ministère du Procureur général de l'Ontario, était l'une des parties dans l'affaire R. c. Zundel, une poursuite criminelle portant sur la propagande haineuse et que la Cour suprême du Canada a tranchée au mois d'août 1992 (voir les paragraphes 5 et 6 pour d'autres renseignements).

Article 5

170. Une Commission d'enquête sur le racisme systémique dans le système de justice pénale a été mise sur pied comme suite aux recommandations du rapport de M. Stephen Lewis.

Article 7

Direction générale de la condition féminine de l'Ontario (DGCFO)

171. L'équité au travail, l'éducation et la formation et la lutte contre la violence contre les femmes, les stéréotypes sexistes et les autres barrières à l'accès auxquels se heurtent les femmes autochtones ou membres d'une minorité raciale sont les buts des projets "Agents de changement" (un partenariat avec des employeurs, des syndicats et des groupes communautaires), d'autres mesures promouvant l'équité en matière d'emploi et des campagnes de sensibilisation publique de la Direction générale de la condition féminine. Voici certains des projets menés par la DGCFO en 1992-1993 pour répondre aux besoins des femmes autochtones et des femmes appartenant à une minorité raciale :

- i) La DGCFO est en train de préparer un document de référence sur les programmes d'encadrement offerts aux jeunes femmes de race noire avec l'aide d'un comité consultatif regroupant des représentants du Secrétariat ontarien de l'action antiraciste, des centres communautaires et des responsables des programmes d'imitation de rôles pour les Noirs. Les communautés et organisations intéressées à mettre sur pied leurs propres programmes d'encadrement trouveront dans ce document des conseils pratiques, ainsi qu'une description des programmes et des ressources utiles déjà en place.
- ii) La DGCFO et l'"African Heritage Educators' Network" se sont associés pour mener un projet dans le cadre du programme "Agents de changement". Ce projet vise à aider les jeunes Noires fréquentant une école secondaire à contester et à vaincre le sexisme et le racisme dont elles sont victimes. Il est axé sur le développement communautaire, et plus particulièrement sur la participation de plusieurs de ces jeunes femmes et du Secrétariat ontarien de l'action antiraciste à la direction des travaux et à la conception d'un programme parascolaire d'encouragement.
- iii) La DGCFO et l'"African Training and Employment Centre" ont conçu un atelier d'initiation au milieu de travail à l'intention des chercheurs d'emploi immigrants ou membres d'une minorité visible. Cet atelier est dispensé selon une formule de "formation des

formateurs" aux conseillers des agences communautaires qui fournissent des services d'emploi aux immigrants de couleur arrivés depuis peu au pays.

- iv) Le projet "Education at work" avait pour but d'aider les immigrantes et les femmes membres d'une minorité raciale travaillant comme infirmières auxiliaires débutantes à s'inscrire à des programmes menant à l'obtention d'un diplôme d'infirmière auxiliaire. Ce projet a été mené conjointement par la section locale 79 du SCFP, la Division des foyers pour personnes âgées de la communauté urbaine de Toronto, le collège Centennial et la DGCF0.
- v) La DGCF0 a produit, en collaboration avec l'Aircraft Maintenance Engineers Association, une vidéo et un guide visant à encourager les femmes à devenir mécaniciennes d'aéronef. Le projet est axé sur les femmes autochtones.
- vi) La DGCF0 a commercialisé un projet d'équité en matière d'emploi pour les femmes autochtones qu'elle mène avec l'Ontario Metis Aboriginal Association dans le cadre du programme "Agents de changement" en distribuant 6 000 exemplaires du document aux employeurs, aux syndicats, aux éducateurs, ainsi qu'aux organisations autochtones et communautaires.
- vii) La DGCF0 a produit deux profils écrits décrivant la condition des femmes autochtones et des femmes appartenant à une minorité raciale en milieu de travail et mettant en évidence les problèmes de racisme et de sexisme en milieu de travail.

172. Les renseignements sur la DGCF0 et ses projets sont traduits dans des langues autres que l'anglais et le français et diffusés par l'entremise de divers médias ethniques. En 1992, pour s'assurer que la documentation sur la prévention de la violence conjugale était adaptée aux différents groupes culturels, on a fait appel pour la rédiger à des femmes faisant partie de six communautés ethniques.

Ministère des services sociaux et communautaires

173. Une unité de la Direction des ressources humaines est chargée de l'équité en matière d'emploi dans ce ministère. Ce dernier est en train de mener un certain nombre de projets, dont des cours de formation, qui ont pour but de mieux faire connaître les questions d'équité et de réduire la discrimination raciale. Ces cours sont obligatoires pour tous les employés du ministère.

174. Le ministère prend un nombre de mesures dans le but de s'assurer que la langue ne constitue pas un obstacle pour les personnes souhaitant se prévaloir de l'aide sociale et des services connexes. Ainsi, il s'assure que les services sont offerts dans les langues les plus couramment parlées, qu'un plus grand nombre d'interprètes sont disponibles, que des documents d'information sont élaborés et que des cours de sensibilisation sont dispensés au personnel chargé de la prestation des services en rapport avec l'aide sociale.

Ministère du solliciteur général et des services correctionnels

175. Des programmes spéciaux ont été mis en place en vue de fournir aux policiers une formation en matière de relations interraciales, dont un programme combinant disque laser et technologie informatique, ainsi qu'un cours de formation de huit jours. En septembre 1992, on a commencé à intégrer les questions de relations interraciales au programme d'études du Collège de police de l'Ontario. Le personnel chargé des services aux victimes a pu assister à un atelier sur l'action antiraciste.

176. Pendant les mois de février et mars 1993, les Services correctionnels ont tenu en différents endroits un certain nombre d'ateliers de sensibilisation à la lutte contre le racisme pendant lesquels des représentants des minorités visibles et le personnel ont discuté des relations interraciales dans le système correctionnel.

Ministère du logement

177. Les organismes communautaires s'occupant des logements publics ont reçu une aide financière pour entreprendre des projets pilotes en rapport avec les relations interraciales. Ils ont ainsi pu mener 30 projets allant de l'évaluation des besoins à la mise sur pied d'un programme de liaison avec les locataires autochtones, en passant par des programmes de prise de contact avec les jeunes. Les résultats de ces projets ont été communiqués au personnel chargé des logements publics dans l'ensemble de la province lors d'un atelier d'une journée tenu à l'occasion de la Journée internationale des droits de la personne, le 10 décembre 1992. L'atelier était animé par un groupe de travail provincial sur les relations raciales et ethniques constitué de locataires et d'employés des logements publics.

178. La stratégie pour la jeunesse a été conçue pour régler les problèmes particuliers des jeunes, et plus particulièrement de ceux qui appartiennent à une minorité raciale. Les activités menées dans le contexte de cette stratégie sont coordonnées par un comité consultatif sur la jeunesse, au sein duquel des jeunes et des employés de la Commission du logement de la communauté urbaine de Toronto (CLCUT) examinent ensemble les problèmes et cherchent des solutions. Le personnel de la CLCUT fournit également aux jeunes la formation nécessaire pour leur permettre d'affronter avec confiance les situations pénibles dans lesquelles ils peuvent se trouver. La Direction des politiques et des programmes en matière de relations raciales de la CLCUT s'occupe également d'une initiative intitulée "Youth OPS Mini Operational Strategy", dans le cadre de laquelle des jeunes produisent un journal, le "Youth OPS News".

F. Québec

179. Le présent rapport fait état des mesures prises par le Gouvernement du Québec en application de la Convention. Il complète, jusqu'en mai 1993, les informations contenues aux rapports précédents.

Généralités

180. Le cadre juridique général en vertu duquel est interdite, au Québec, la discrimination raciale, est fixé par la Charte des droits et libertés de la personne (L.R.Q., c. C-12). Les détails en ont été exposés dans les précédents rapports soumis au Comité.

181. En plus des dispositions de la Charte, la protection juridique des droits et libertés de la personne repose sur celles du Code civil qui constituent, au Québec, le droit commun. Le nouveau Code civil du Québec, entré en vigueur le 1er janvier 1994, prévoit que le Code régit les personnes, les rapports entre les personnes, ainsi que les biens, "en harmonie avec la Charte des droits et libertés de la personne".

182. La Commission des droits de la personne a été chargée d'assurer, par toute mesure appropriée, la promotion et le respect des principes de la Charte. Depuis l'entrée en vigueur, le 10 décembre 1990, de la loi modifiant la Charte des droits et libertés de la personne et instituant le Tribunal des droits de la personne (L.Q. 1989, c. 51), le mandat et la procédure d'enquête de la Commission des droits de la personne, en matière de discrimination, ont été modifiés. Celle-ci doit maintenant agir pour la victime présumée, et rechercher tout élément de preuve visant à établir le fondement de la plainte. Si la plainte s'avère fondée et qu'un règlement à l'amiable n'est pas possible, la Commission peut, au nom de la victime, saisir le tribunal de l'affaire.

183. La nouvelle loi a institué un tribunal spécialisé permanent en matière de discrimination. Le Tribunal des droits de la personne peut être saisi d'une demande par la Commission à la suite d'une enquête, ou par la victime elle-même après que la Commission ait choisi de ne pas en saisir le Tribunal. La victime peut également saisir, en tout temps, un tribunal de droit commun de sa demande.

184. Du point de vue de l'immigration, la politique du Québec exclut toute forme de discrimination basée sur l'appartenance raciale ou l'origine géographique des candidats et des candidates, mais considère plutôt leurs attributs personnels (formation, expérience) et leur potentiel à s'adapter à la société québécoise définie comme multi-ethnique et francophone.

185. L'initiative récente la plus importante et la plus globale du gouvernement dans ce domaine a été l'adoption de l'Enoncé de politique en matière d'immigration et d'intégration, publié en décembre 1990, et le Plan d'action qui en découle. L'Enoncé définit les grandes orientations qui constituent la base de l'action gouvernementale dans le domaine de l'intégration et des relations interculturelles et interraciales :

- i) Le développement des services de francisation et la promotion de l'usage du français auprès des immigrants et des Québécois de toutes origines;
- ii) Le soutien accru à l'ouverture de la société d'accueil et à la pleine participation des immigrants et de tous les Québécois, sans

discrimination, à la vie économique, sociale, culturelle et institutionnelle du Québec;

- iii) Des interventions visant le développement de relations intercommunautaires harmonieuses entre les Québécois de toutes origines.

186. Le Plan d'action vise, entre autres, l'adaptation des institutions québécoises à la réalité pluraliste. Afin de soutenir les ministères et les organismes gouvernementaux dans la réalisation de mesures rattachées au Plan d'action et dans le démarrage de projets novateurs, un Fonds d'initiative a été institué : 5,8 millions de dollars seront alloués, sur quatre ans, pour des projets d'adaptation des institutions. Ces mesures comprennent notamment l'adaptation des services, des programmes, des politiques, la formation du personnel à la réalité pluraliste, l'embauche des Québécois et des Québécoises des communautés culturelles, l'évaluation de l'accessibilité des services et l'adaptation de la communication à l'intention de cette clientèle.

187. Le gouvernement est également engagé dans une forme de partenariat avec les associations des communautés culturelles et de la société d'accueil, avec les municipalités et le secteur privé. Les nouveaux programmes de subvention du Ministère des communautés culturelles et de l'immigration sont axés sur quatre grands objectifs : l'accueil et l'établissement des personnes immigrantes, l'adaptation des institutions, les relations intercommunautaires et le soutien à l'insertion en emploi. Un montant de plus de 7 millions de dollars y a été alloué pour l'année 1992-1993.

188. En ce qui a trait aux informations sur l'immigration au Québec, les données suivantes mettent à jour celles fournies précédemment, en particulier au paragraphe 91 du dixième rapport. Pour les années 1989, 1990, 1991 et 1992, le Québec a accueilli respectivement 34 171, 40 842, 51 707 et 48 377 personnes immigrantes qui provenaient des grandes régions géographiques suivantes :

	1989 %	1990 %	1991 %	1992 %
Afrique	11	12	12	12
Asie	50	54	50	49
Amérique latine	7	9	15	14
Antilles	9	7	7	7
Europe	21	16	14	17

Article 2

189. Un nouveau Code de déontologie policière, applicable à tous les policiers du Québec est entré en vigueur en septembre 1990. Par ailleurs, le Ministère de la sécurité publique s'est donné une politique en matière de relations interculturelles et interraciales. Cette politique est appuyée de plans d'action par lesquels les différentes entités du ministère, dont les corps policiers et les services correctionnels, s'engagent à réaliser, entre autres,

des activités de formation, de sensibilisation, d'adaptation et de communication.

190. Le Ministre de la sécurité publique a mis sur pied un Groupe de travail ayant notamment pour mandat de soumettre des recommandations afin de contrer ou prévenir la discrimination raciale ou le racisme au sein du Service de police de la Communauté urbaine de Montréal. Ce groupe de travail a remis son rapport le 13 décembre 1992. A la suite de la présentation de ce rapport, le Ministre a décidé d'accueillir le plan d'action de la communauté urbaine de Montréal comme une première étape nécessaire en vue d'améliorer les relations entre le Service de police de la communauté urbaine de Montréal et les communautés noires, d'associer le Ministère de la sécurité publique à la révision annuelle du suivi du plan d'action de la communauté urbaine de Montréal, de faire dresser un bilan des projets déjà réalisés à l'égard de l'exercice du pouvoir discrétionnaire des policiers et d'étudier les initiatives qui pourraient être prises en relation avec la formation continue des policiers à l'égard de la déontologie policière.

191. Le Ministère de la sécurité publique a aussi élaboré, à l'intention des services correctionnels, un plan de sensibilisation de son personnel, établi un réseau de personnes ressources identifiées pour offrir du support au personnel travaillant avec des contrevenants issus de communautés culturelles et tenu de multiples rencontres, conférences et échanges pour développer des liens durables et harmonieux avec les communautés et leurs associations.

192. La Sûreté du Québec a tenu, en mars 1992, une réunion de consultation de deux jours avec 18 leaders de 13 communautés culturelles afin d'aider à orienter son approche avec les communautés et leurs activités de recrutement. Elle a également offert, en 1992 et 1993, près de 20 emplois d'été à des étudiants issus de communautés culturelles et de communautés autochtones. Par ailleurs, elle a mis sur pied, en mars 1993, un Groupe de travail conjoint entre les services policiers et les communautés culturelles afin de développer une structure de concertation permettant de gérer d'éventuelles situations de crise. La Sûreté du Québec a également pris des mesures pour augmenter la présence d'autochtones dans ses effectifs.

193. Au plan de la santé et des services sociaux, conformément à la Charte des droits et libertés de la personne, l'ensemble des mesures vise à s'assurer que toute personne, quelle que soit son origine ethnique ou raciale ou sa langue maternelle, ait un accès équitable et puisse obtenir des services de qualité.

194. La loi sur les services de santé et les services sociaux (L.R.Q., c. S-4.2) contient des dispositions spécifiques concernant les communautés culturelles qui visent à permettre l'accès aux services de santé et aux services sociaux dans des conditions d'égalité au sens de la Convention. Elles touchent notamment le mode d'organisation des ressources, l'organisation des établissements, les priorités et orientations des établissements, les plans d'organisation de services, l'accessibilité aux services.

195. De la même façon, la loi contient des dispositions spécifiques aux personnes d'expression anglaise, en particulier quant au droit à des services de santé et à des services sociaux en langue anglaise.

196. Les communautés autochtones sont également visées par la loi sur les services de santé et les services sociaux. En outre, des mesures législatives particulières ont été prises en ce qui concerne les Cris et les Inuit.

197. Le Ministère du loisir, de la chasse et de la pêche a élaboré un programme visant à améliorer la situation socio-économique des autochtones. Ce programme vise à favoriser l'accès à des emplois pour les autochtones dans le cadre des appels d'offres pour l'établissement des pourvoiries à droits exclusifs. Les consultations du ministère auprès de la Commission des droits de la personne ont contribué à ce que ce programme réponde, sur le plan juridique, aux exigences de la Charte des droits et libertés de la personne. Le programme ministériel a été mis en vigueur en avril 1991.

198. Pour la dernière année complète couverte par le présent rapport, soit 1992, la Commission des droits de la personne a ouvert 125 nouveaux dossiers suite à des plaintes alléguant une discrimination fondée sur la race, la couleur ou l'origine ethnique ou nationale, soit 15,5 % de l'ensemble des dossiers d'enquête ouverts par la Commission des droits de la personne. Par secteur d'activités, la répartition de ces 125 dossiers est la suivante :

SECTEUR	NOMBRE DE DOSSIERS OUVERTS
Travail	79
Logement	15
Accès aux biens et services	14
Accès aux transports et aux lieux publics	11
Droits judiciaires	4
Autres	2
TOTAL	125

199. Le secteur "travail" est donc névralgique. La plupart des dossiers ouverts dans ce secteur ont trait à des allégations de discrimination dans le congédiement ou dans les conditions de travail de la victime.

200. Un nombre appréciable de cas, par ailleurs, concerne des allégations de harcèlement racial ou fondé sur l'origine ethnique ou nationale. En 1992, 28 dossiers de harcèlement de ce type ont été ouverts par la Commission, soit 17,2 % de l'ensemble des dossiers de harcèlement. Quinze d'entre eux concernaient le secteur du travail, et six celui du logement.

201. En vue de faciliter la mise en oeuvre de l'article 10.1 de la Charte des droits et libertés de la personne, qui interdit toute forme de harcèlement fondé sur la race, la couleur ou l'origine ethnique ou nationale, la Commission des droits de la personne a lancé, en 1992, une Politique pour contrer le harcèlement racial en milieu de travail. Le harcèlement racial y est défini comme une conduite qui se manifeste, entre autres, par des paroles, des actes ou des gestes répétés à caractère vexatoire ou méprisant, faits en raison de la race, de la couleur, de l'origine ethnique ou nationale, de la religion ou de la langue. La Politique considère le harcèlement racial comme une manifestation de racisme, et rappelle qu'il s'agit là d'une conduite dont tant le harceleur lui-même que son employeur sont responsables sur le plan

juridique. Un modèle de politique visant à contrer le harcèlement racial en milieu de travail est proposé aux employeurs.

202. Toujours en 1992, la Commission a intenté, devant le Tribunal des droits de la personne, 33 actions, soit le double de l'année précédente. Six de ces actions alléguaient une situation de discrimination fondée sur la race, la couleur ou l'origine ethnique ou nationale, dont une de harcèlement racial. Plusieurs de ces actions sont encore pendantes. Un certain nombre d'actions, par ailleurs, ont fait l'objet de règlements à l'amiable avant l'instruction du procès.

Article 4

203. L'article 11 de la Charte des droits et libertés de la personne prévoit une protection relative à la publication, la diffusion ou l'exposition en public d'un symbole comportant discrimination.

204. En 1990, la Commission des droits de la personne a créé, conjointement avec des organisations non gouvernementales oeuvrant à la promotion des droits et libertés et du rapprochement interculturel, le Comité d'intervention contre la violence raciste. Le mandat du Comité consistait à analyser le phénomène de la violence raciale au Québec et à proposer aux autorités compétentes des moyens pour la combattre.

205. Le Comité a rendu son rapport public en juin 1992. Intitulé "Violence et racisme au Québec", ce rapport fait le bilan d'une consultation organisée auprès de nombreuses institutions ethniques, communautaires, scolaires, policières et étatiques. Le rapport présente une analyse socio-politique des causes et des manifestations de la violence raciste, jugée préoccupante bien qu'encore marginale. Le Comité a élargi sa réflexion en organisant, en mars 1993, un colloque sur la violence raciste, auquel ont participé près de 200 intervenants. Le colloque visait notamment, à partir des hypothèses de travail émises par le Comité dans son rapport, à proposer des moyens concrets de lutte contre la violence raciste dans quatre secteurs : action communautaire, action judiciaire, éducation, et responsabilités des institutions politiques. Le rapport de ce colloque, actuellement en préparation, sera transmis aux instances politiques, sociales et communautaires concernées.

206. Parallèlement à ces importantes activités d'analyse et de réflexion, la Commission poursuit également, sur le terrain, son action à l'encontre de mouvements racistes.

Article 6

207. Sur le plan judiciaire, le Tribunal des droits de la personne a accueilli, le 8 avril 1993, l'action intentée par la Commission des droits de la personne dans la première affaire de harcèlement racial à être jugée par un tribunal québécois. Se fondant sur l'article 10.1 de la Charte québécoise, de même que sur les articles 16 (droit à l'égalité dans les conditions de travail) et 46 (droit à des conditions de travail qui respectent la santé, la sécurité et l'intégrité du travailleur), le Tribunal a conclu que le plaignant, représenté par la Commission, avait été victime d'un harcèlement

racial dont son employeur était légalement responsable. Le plaignant, un enseignant, avait fait l'objet de diverses moqueries et insultes à caractère racial de la part de ses élèves. Le jugement du Tribunal (dans lequel le texte de la Convention et celui d'autres instruments internationaux sont abondamment cités) établit le principe voulant que l'employeur doive assurer à l'employé un climat de travail exempt de harcèlement. Cette obligation vaut aussi lorsque le harcèlement est attribuable à des non-employés (en l'occurrence, des élèves). Le Tribunal ajoute que le seul fait que l'employeur se soit doté d'une politique anti-harcèlement ne suffit pas à le dégager de sa responsabilité, si cette politique n'a pas reçu une publicité convenable et que l'employeur n'a pas pris des mesures énergiques pour contrer le harcèlement. Le Tribunal a accordé à la victime une somme 10 000 dollars à titre de compensation pour dommages moraux.

Article 7

Education

208. Depuis 1991, le Ministère de l'éducation a inclus, dans les standards de formation du personnel enseignant, une compétence à acquérir formulée comme suit : "la capacité de discerner et de combattre les diverses formes de discrimination, notamment celles qui sont fondées sur le sexe, la race, la religion ou le handicap."

209. Le ministère a par ailleurs complété les mesures qui étaient déjà en place avant 1991. Un document éducatif s'est en effet ajouté à ceux déjà existants concernant l'éducation aux droits. Ce document s'adresse principalement au personnel enseignant du secondaire et propose une série d'activités permettant aux élèves de se sensibiliser aux différentes notions de droits de la personne. Un bon nombre de ces activités ont trait à la discrimination sous toutes ses formes et visent bien sûr à l'éliminer. Ce document, réalisé en collaboration avec la Commission des droits de la personne du Québec, a été distribué dans toutes les commissions scolaires et les écoles secondaires au début de 1991. Un document du même ordre, pour le primaire cette fois, devrait être disponible en 1994.

210. En 1992, la Commission des droits de la personne a rejoint plus de 2 500 personnes lors des 97 sessions de formation sur les droits et libertés de la personne qu'elle offre. Ces sessions s'adressaient, entre autres, aux commissions scolaires, aux écoles primaires et secondaires et aux comités de parents et couvraient notamment le sujet du racisme à l'école.

211. La Commission assume également des activités éducatives dans des milieux autres que scolaire, notamment en milieu de travail et dans les milieux juridiques.

212. Enfin, la Commission a lancé en 1992, et poursuivi en 1993, un programme de formation sur les relations interethniques et interraciales à l'intention des membres de son personnel.

213. Notons aussi que la Sûreté du Québec a élaboré un cours de formation sur les relations interculturelles et interraciales, lequel est à la disposition de tous les services policiers du Québec.

Culture

214. Les prix des communautés culturelles, au nombre de trois, sont accordés annuellement à des personnes ou des organismes qui, par leur action, ont contribué de façon notable au rapprochement d'une ou de plusieurs communautés culturelles à la communauté francophone. De plus, deux mentions spéciales récompensant le rapprochement culturel ont été accordées en 1991.

215. La Commission des droits de la personne organise annuellement la commémoration de "Février, mois de l'histoire noire", qui vise à faire connaître l'histoire de la communauté noire et sa contribution à l'édification de notre société. En 1992, la ville de Montréal et le Ministère des communautés culturelles et de l'immigration ont aussi participé à cette commémoration. Les activités comprenaient, notamment, un panel d'historiens et de juristes autour de thèmes allant de l'esclavage en Nouvelle-France à la réalité des femmes noires, en passant par la lutte pour les droits.

216. Enfin, le gouvernement a accordé une aide financière et technique substantielle au Conseil des Jeunes de la nation crie pour l'organisation, en juillet 1992, de la 1ère Conférence mondiale de la jeunesse indigène. Plusieurs activités de cette conférence visaient justement une meilleure compréhension interethnique.

Information

217. Conformément à son mandat d'information, la Commission des droits de la personne diffuse, sur une grande échelle, de l'information sur les droits et libertés. Plus de 10 000 exemplaires de la Charte, ainsi que des dépliants portant sur la discrimination raciale et sur le harcèlement racial, ont été diffusés en 1992. Parallèlement, la Commission poursuit la publication de "Communication", un bulletin faisant état de jugements et décisions relatifs à la discrimination, et de son bulletin trimestriel d'information, "Forum Droits et Libertés".

218. La Commission a produit et lancé en 1992 une vidéo portant sur les difficultés auxquelles doivent faire face les immigrants pour se loger. Un guide pédagogique accompagne la vidéo, destinée à être utilisée lors de sessions de formation.

219. Le programme Nouveaux Visages, mis en place en 1989, par le Ministère des communautés culturelles et de l'immigration, permet à des Québécois et des Québécoises des communautés culturelles de faire des stages dans les médias écrits, télévisuels et à la radio.

220. Le Secrétariat aux affaires autochtones publie une revue, intitulée "Rencontre", qui vise à favoriser une meilleure connaissance des autochtones par les non-autochtones et un rapprochement des deux communautés.

G. Ile du Prince-Edouard

221. Le Gouvernement de Ile du Prince-Edouard rapporte que la période couverte par le présent rapport n'a donné lieu à aucun nouveau développement qui ajouterait aux informations contenues dans les rapports précédents.

H. Nouveau-Brunswick

Article 1

222. En 1986, le Nouveau-Brunswick a adopté une politique sur le multiculturalisme qui vise à promouvoir le traitement égal des citoyens de toutes les cultures. Cette politique constitue un engagement en matière d'égalité dans les domaines des droits de la personne et de l'expression de la culture ainsi qu'en ce qui concerne l'accès et l'intégration à la société du Nouveau-Brunswick. La mise en oeuvre de cette politique est orientée par le Comité consultatif ministériel sur le multiculturalisme qui, conformément aux recommandations faites par les organismes à but non lucratif qui s'intéressent spécifiquement à l'aspect multiculturel de la société du Nouveau-Brunswick, est formé de membres représentant toutes les communautés culturelles.

223. Depuis 1987, le Nouveau-Brunswick donne son appui aux organismes multiculturels et multiraciaux à but non lucratif dans le cadre de son programme de subventions en matière de multiculturalisme. Les fonds sont versés pour le fonctionnement des organismes ainsi que pour les projets spéciaux. Un grand nombre de ces projets consiste en des programmes éducatifs qui visent à améliorer l'entente entre toutes les races et les cultures de même qu'à éliminer la discrimination raciale. Les activités mises sur pied comprennent l'élaboration de documents et d'ateliers destinés aux éducateurs, aux policiers, aux fournisseurs de soins de santé, aux dirigeants des collectivités ainsi que des campagnes publiques commémorant la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale. En 1989, à titre d'employeurs, les autorités gouvernementales du Nouveau-Brunswick ont ajouté les personnes faisant partie d'une minorité visible en tant que groupe cible visé par le Programme d'égalité d'accès à l'emploi. Cette mesure a eu pour effet d'augmenter les occasions permettant aux étudiants d'acquérir de l'expérience de travail pendant l'été et de promouvoir les volets permanents du Programme d'égalité d'accès à l'emploi.

Ministère de l'enseignement supérieur et de la formation

Commission des droits de la personne

224. La Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick est responsable de l'administration de la loi sur les droits de la personne. L'importance de cette loi vient du fait qu'elle favorise un climat de tolérance et d'entente, faisant en sorte que nul ne soit traité de manière indigne ou placé en situation de désavantage social. Selon l'article 13 de la loi, les programmes spéciaux qui sont conçus pour promouvoir le bien-être d'une catégorie de personnes doivent être approuvés par la Commission des droits de la personne.

225. Les projets de promotion sociale et d'équité en matière d'emploi sont des exemples de programmes spéciaux visés à l'article 13. Les programmes de ce genre sont souvent conçus pour améliorer le bien-être des femmes, des autochtones, des personnes handicapées ou des membres de minorités visibles. Les programmes spéciaux nécessitent généralement qu'on repère et qu'on élimine les barrières, dans les domaines de l'emploi, du logement ou de l'éducation, qui mènent à la discrimination contre des groupes particuliers. En outre, ces

programmes peuvent comprendre la mise en application de mesures permettant de s'accommoder aux différences ainsi qu'à obtenir et à conserver une main-d'oeuvre représentative.

226. En vertu de l'article 13 de la loi, la Commission des droits de la personne a le pouvoir d'examiner les programmes conçus pour promouvoir le bien-être de n'importe quelle catégorie de personnes. La Commission peut donc modifier le programme ou l'assujettir à des conditions ou, si elle le juge approprié, retirer son approbation antérieure.

Article 2

Ministère de l'enseignement supérieur et de la formation

Commission des droits de la personne

227. La loi sur les droits de la personne du Nouveau-Brunswick interdit la discrimination fondée sur de nombreux motifs, y compris le sexe, la race, la couleur, la religion, l'origine nationale, le lieu d'origine, l'ascendance, l'orientation sexuelle, la déficience physique ou mentale et l'âge. Les domaines où la discrimination est interdite comprennent tous les aspects de l'emploi, la location ou la vente de bien-fonds, les installations ou les services destinés au public, l'adhésion à des syndicats ou à des associations professionnelles, d'affaires ou de commerce et, enfin, la publicité.

228. Au cours de l'exercice 1991-1992, la Commission des droits de la personne a traité 98 plaintes formelles, dont six étaient fondées sur la race, une sur la couleur et une autre sur l'ascendance. La Commission exerce ses principales fonctions selon deux approches : l'élaboration et la promotion de l'éducation en matière de droits de la personne et le traitement de plaintes relatives à des violations présumées de la loi. Ces deux approches contribuent autant l'une que l'autre à aider la Commission dans les efforts qu'elle déploie pour accomplir son mandat.

Ministère de l'éducation

229. Le Ministère de l'éducation reconnaît l'importance de son rôle et accepte sa responsabilité particulière à l'égard de l'éducation en matière de droits de la personne et de multiculturalisme. Au mois d'août 1989, il a publié un énoncé ministériel "Education en faveur du multiculturalisme et des droits de la personne". Cet énoncé décrit l'engagement pris par le ministère de veiller à la mise en place d'un cadre exempt de discrimination pour tous les étudiants et les membres du personnel du système d'éducation. Les principes directeurs de cette déclaration sont les suivants : Chacun a le droit d'être instruit dans un système scolaire exempt de préjugés et d'intolérance; les manifestations de discrimination fondée sur le sexe, la race, l'ethnie, la culture ou la religion de la part de n'importe quel membre du système scolaire public sont inacceptables; les programmes et les pratiques scolaires servent à promouvoir le respect de soi et à contribuer à l'acquisition de la fierté qu'a une personne à l'égard de sa culture et de son héritage propres; le programme scolaire est exempt de préjugés et de stéréotypes, et permet d'étudier l'apport et les réalisations de tous les peuples; les groupes collectifs multiculturels ont un rôle actif à jouer dans l'élaboration des politiques et

des pratiques scolaires; les pratiques adoptées en matière d'emploi et de promotion doivent se fonder sur le mérite et les aptitudes, et être exemptes de barrières discriminatoires.

230. Le Ministère de l'éducation tente de promouvoir l'harmonie raciale en sensibilisant les étudiants ainsi que les membres du personnel enseignant aux diverses questions liées à la discrimination raciale. Le ministère a choisi certains événements, la Fête du patrimoine, la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale et la Semaine du civisme, par exemple, comme une occasion de promouvoir la tolérance raciale et de favoriser une meilleure entente entre les différents groupes culturels et ethniques à l'intérieur de la société. Des activités et des initiatives mises sur pied à cette fin se tiennent annuellement au ministère et dans le système scolaire public.

Ministère du solliciteur général

231. Le Ministère du solliciteur général du Nouveau-Brunswick est actuellement en consultation avec des représentants du solliciteur général du Canada et des collectivités des Premières nations en vue de la mise en oeuvre de la First Nations Policing Policy qui vise à doter les réserves de règles d'application législative mieux adaptées à leur culture. La Division des Services correctionnels du ministère du solliciteur général emploie actuellement deux agents de probation autochtones, dont un est chargé des personnes vivant sur une réserve.

Ministère des affaires intergouvernementales

232. La province du Nouveau-Brunswick a récemment confirmé les engagements suivants qui ont été pris dans le cadre de certaines politiques relatives aux affaires autochtones : accroître l'indépendance et le bien-être des autochtones du Nouveau-Brunswick, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur des réserves, au moyen d'interventions pragmatiques visant l'évolution sociale et économique; respecter les droits ancestraux et issus de traités des Micmacs et Maliseet de façon à promouvoir l'harmonie et la collaboration entre les autochtones et non-autochtones; participer à des projets d'ordre pratique qui appuient l'élaboration continue d'ententes relatives à l'autonomie gouvernementale des communautés des Premières nations. Chaque ministère et organisme provincial est responsable de l'élaboration et de la mise en application de mesures qui favorisent l'orientation des politiques gouvernementales en matière d'affaires autochtones.

Article 4

Ministère de l'enseignement supérieur et de la formation

Commission des droits de la personne

233. Le paragraphe 6 (1) de la loi sur les droits de la personne est ainsi rédigé :

"Nul ne doit a) publier, exposer ni faire publier ou exposer, ni b) permettre de publier ou d'exposer à l'extérieur ou dans des locaux, dans

un journal, par une station de télévision ou de radiodiffusion, ou par tout autre médium d'information qu'il possède ou dirige, un avis, signe, symbole, emblème ou toute autre représentation indiquant une discrimination ou une intention de faire preuve de discrimination envers une personne ou une catégorie de personnes, pour un motif fondé sur la race, la couleur, l'origine nationale, la croyance, l'ascendance, le lieu d'origine, l'âge, l'état matrimonial ou le sexe."

Ministère de l'éducation

234. En avril 1988, M. David Attis a déposé une plainte auprès de la Commission des droits de la personne contre le district scolaire No 15, en application de l'article 5 de la loi sur les droits de la personne. La plainte accusait M. Malcolm Ross, instituteur dans ce district, de faire de la propagande haineuse antisémite dans ses cours. Une commission d'enquête, qui s'est rencontrée en décembre 1990 et août 1991, a ordonné que le Ministère de l'éducation fasse une revue annuelle de la mise en oeuvre de l'énoncé ministériel "l'Education en faveur du multiculturalisme et des droits de la personne", qu'il évalue régulièrement l'état des relations raciales dans les écoles et qu'il réponde aux problèmes qui s'y trouvent, et qu'il revoie la loi scolaire afin de décider s'il y aurait lieu d'y inclure une référence à la conduite qu'on exige de la part du corps enseignant; elle a également recommandé des mesures disciplinaires à l'endroit de M. Ross. Ce dernier a fait appel de la décision devant la Cour du Banc de la Reine : aucune décision n'avait été rendue à la fin de la période couverte.

235. Outre les diverses dispositions de la loi sur les droits de la personne interdisant la publication et la distribution de documents qui sont de nature discriminatoire, le ministère a procédé à un examen du matériel scolaire pour veiller à ce qu'il soit exempt de préjugés et de stéréotypes, d'une part, et qu'il décrive d'une manière favorable l'apport ainsi que les réalisations de tous les peuples, d'autre part. Des séances d'information visent à permettre aux groupes chargés d'élaborer les programmes scolaires de se conformer aux lignes directrices et de repérer les préjugés et les stéréotypes présents dans le matériel didactique.

Ministère de la justice

236. Le Ministère de la justice du Nouveau-Brunswick est le premier à avoir tenté de prendre des mesures pour que la disposition du Code criminel relative à la propagande haineuse soit rendue plus efficace. Une proposition à cet effet est à l'étude devant le Comité des sous-ministres de la justice. La Direction générale de la réforme du droit étudie la diffamation visant un groupe comme moyen possible d'ouvrir la voie à une mesure de redressement civile efficace.

Article 5

Ministère de l'éducation

237. Le Ministère de l'éducation appuie le principe de l'égalité d'accès à l'emploi pour tous. Par l'intermédiaire du Programme d'égalité d'accès à l'emploi et du Programme d'équité en matière d'emploi, des mesures

particulières sont adoptées afin de veiller à ce que le milieu de travail soit libre de tout obstacle à l'avancement et à la représentation des personnes atteintes d'une déficience, des autochtones ainsi que des membres des minorités visibles. Les interventions concernant l'équité en matière d'emploi ne portent pas uniquement sur les diverses questions relatives au statut professionnel des femmes; elles favorisent également l'examen du processus et des pratiques d'emploi afin de veiller à ce que ceux-ci ne soient discriminatoires envers personne. Le Ministre de l'éducation a récemment annoncé que le Programme d'équité en matière d'emploi s'appliquerait également à la partie II de la loi sur la fonction publique.

Ministère du solliciteur général

238. La Direction générale du Ministère du solliciteur général s'est efforcée de veiller à ce que les détenus autochtones bénéficient d'un accès égal à des services spirituels conformes à leur culture au moyen de programmes permettant la visite d'anciens et la participation à des cérémonies dites "sweet grass". La Direction a officieusement entrepris des discussions avec des chefs autochtones en vue d'élaborer des politiques et des pratiques institutionnelles.

Article 6

Ministère de l'enseignement supérieur et de la formation

Commission des droits de la personne

239. Toutes les plaintes formelles de discrimination déposées en vertu de la loi sur les droits de la personne doivent être rédigées sur la formule prévue par ce texte législatif. La plainte est ensuite confiée à un agent des droits de la personne qui doit procéder à une enquête complète et détaillée. Si la Commission considère que la plainte est fondée, l'agent doit alors formuler certaines exigences susceptibles d'offrir une solution satisfaisante à la situation décrite dans la plainte et tenter d'en arriver à un règlement au moyen de la médiation.

240. Dans l'éventualité où la médiation n'engendre aucune solution, la Commission peut recommander que le Ministre de l'enseignement supérieur et de la formation, qui est responsable de la Commission des droits de la personne, nomme une commission d'enquête, conformément au paragraphe 20 (1) de la loi. Le tribunal, qui est formé d'une personne ou plus, représente une partie impartiale dont le mandat consiste à procéder à une enquête au sujet de la plainte. En outre, dans le cadre d'une audience, la commission d'enquête donne aux parties la possibilité de présenter leurs éléments de preuve en personne ou par l'intermédiaire d'un avocat.

241. Sur la base de la preuve présentée, la commission d'enquête peut prendre, selon la prépondérance de la preuve, l'une des deux décisions suivantes : soit qu'une violation de la loi a eu lieu ou, au contraire, n'a pas eu lieu. Si elle juge qu'aucune contravention n'a été perpétrée, elle rejette la plainte. A l'inverse, si elle conclut à l'existence d'une violation, elle peut ordonner à la partie qui a enfreint la loi de s'abstenir de poser des gestes qui vont à l'encontre de la loi; de réparer le préjudice causé par la

violation; de réintégrer les parties qui ont été destituées de leur poste en raison de la violation et, enfin, de dédommager les parties des conséquences préjudiciables qu'elles ont subies, tant sur le plan financier qu'émotionnel, au moyen de dommages-intérêts que le tribunal estime justes et appropriés conformément au paragraphe 20 (6.2).

Ministère de l'éducation

242. L'ensemble des membres du personnel du système d'éducation et des étudiants bénéficient de la même protection contre la discrimination que celle qui est offerte à tous les résidents de la province en vertu de la loi sur les droits de la personne du Nouveau-Brunswick.

Article 7

Enseignement et éducation

243. En 1991, le Nouveau-Brunswick a organisé des activités annuelles pour tous les services gouvernementaux en commémoration de la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale. Tous les ministères et les services participent à cette campagne au moyen de projets éducatifs appropriés. Les expositions et les projets, qui sont des oeuvres communes et centralisées, sont axés sur la réalité de la diversité culturelle et raciale de la fonction publique et de la province ainsi que sur la nécessité d'établir une entente entre les différentes cultures. La Semaine du patrimoine qui se tient annuellement fournit l'occasion de célébrer les contributions de tous les groupes culturels. Un comité interministériel est chargé de la coordination de programmes pour l'ensemble des secteurs public et privé et des autorités gouvernementales.

Ministère de l'enseignement supérieur et de la formation

Commission des droits de la personne

244. Au cours de la période examinée, la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick a réalisé une variété d'outils éducatifs qui traitent du racisme. En voici quelques exemples : une brochure d'information intitulée "Dites non au racisme !" qui concerne la discrimination raciale et les mesures susceptibles de la contrer; des articles rédigés par des membres du personnel de la Commission portant sur la discrimination raciale et l'emploi qui ont été publiés dans différents quotidiens du Nouveau-Brunswick; une vidéo intitulée "Human Rights: Audio-visual Resource Guide" comprenant de l'information relative aux ressources audiovisuelles offertes au Nouveau-Brunswick en matière de droits de la personne et qui met particulièrement l'accent sur des questions liées au racisme; une dramatique de trente minutes présentée sur vidéo et intitulée "Keys/Les clés" qui s'accompagne d'un guide traitant des jeunes, de l'emploi et de l'hébergement, mais qui s'intéresse également aux questions relatives aux droits de la personne comme les préjugés, les stéréotypes, le racisme et la discrimination de même qu'aux mesures protégeant les droits de la personne sur le plan provincial, national et international. La vidéo "Les clés" a été réalisée avec la collaboration du Service public d'éducation et d'information juridiques du Nouveau-Brunswick. On a également

préparé une exposition mobile afin de souligner la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale.

245. Il existe actuellement deux projets additionnels en cours. Il s'agit d'un guide à l'intention des professeurs qui traite du racisme, des préjugés, des stéréotypes et de la discrimination ainsi que d'une série de vidéos sur les préjugés, le racisme et la discrimination. Le financement de ce dernier projet est assuré par le Programme d'égalité d'accès à l'emploi du Ministère des finances.

246. La liste qui suit comprend certaines activités auxquelles ont participé des représentants de la Commission lors de la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale : une projection du film intitulé "A Darker Side", produit par le New Brunswick Film-Makers' Cooperative, qui est centré sur l'apartheid en Afrique du Sud et les rapports qu'a cette situation avec chacun d'entre nous; la parution d'un nouvel outil d'information intitulé "Dites non au racisme !" lors de la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale; la réalisation d'une nouvelle exposition mobile présentée lors de la Journée internationale et mettant en évidence des définitions du racisme, des préjugés, des stéréotypes et de la discrimination; l'envoi de lettres à toutes les écoles de la province pour encourager la tenue d'activités qui soulignent la Journée internationale; l'obtention de l'autorisation d'utiliser la vidéo intitulée "L'harmonie raciale", qui a été réalisée par l'Association canadienne des radiodiffuseurs, pour autant qu'elle ne soit pas diffusée à l'antenne; des expositions publiques d'information à Fredericton, à Saint-John et à Moncton qui présentent du nouveau matériel; la participation à des activités tenues dans le cadre de la Journée internationale et qui ont été organisées par le Multicultural Office.

247. Les membres du personnel de la Commission sont souvent appelés à présenter des ateliers et des séminaires au sujet du racisme auprès des écoles primaires et secondaires, des universités, des centres universitaires, des organismes non gouvernementaux, des ministères gouvernementaux, des services municipaux, de diverses collectivités et des organismes professionnels. En outre, les membres du personnel de la Commission participent régulièrement à des séances de formation du personnel portant sur des sujets précis afin de mettre à jour leurs connaissances sur les questions liées au racisme. Par exemple, ils ont assisté à deux séminaires d'une journée chacun : "Fostering Racial Harmony in the Workplace" que commanditait, entre autres, la ville de Saint-John et "La diversité culturelle, notre richesse".

Ministère de l'éducation

248. Le principal rôle joué par le Ministère de l'éducation dans l'élimination de la discrimination raciale, d'une part, et dans la promotion des droits de la personne et de la sensibilisation de la population, d'autre part, relève des domaines de l'éducation et de l'enseignement. Les commissions scolaires ont été chargées d'élaborer une politique conforme à l'orientation donnée par l'énoncé ministériel intitulé "L'éducation en faveur du multiculturalisme et des droits de la personne" et d'incorporer un rapport d'évolution dans leur rapport annuel. Un document intitulé "Human Rights in the Curriculum" a été préparé en 1988 et fait actuellement l'objet d'une mise à jour. Un document

intitulé "Checklists for Detecting Bias and Stereotyping in Instructional Materials" a été rédigé en 1990.

249. Le Ministère de l'éducation a préparé une politique portant sur l'éducation en matière autochtone. De plus, plusieurs interventions ont été effectuées dans ce domaine : i) un conseiller a été embauché pour les questions relatives à l'éducation en matière autochtone; ii) un cours d'études autochtones (Native Studies 120) est donné à titre expérimental dans un certain nombre d'écoles (une leçon intitulée "Maliseet and Micmac : First Natives of the Maritimes" est également enseignée sur une base expérimentale dans le cadre de ce cours); iii) un guide pédagogique est en voie de préparation; iv) on travaille actuellement à la préparation de programmes et de matériel didactiques portant sur la langue autochtone; v) des stages de perfectionnement sont offerts aux professeurs de diverses commissions scolaires concernant le programme d'orientation relatif à l'éducation des autochtones; vi) on a publié un document qui s'intitule "A Circle of Understanding" et qui présente des lignes directrices à l'intention des écoles de la province où sont inscrits des étudiants autochtones; vii) on présente des ateliers portant sur le patrimoine et la culture des Premières nations; viii) on a mis sur pied un comité provincial qui voit à l'élaboration d'un programme scolaire d'éducation en matière autochtone. Ce comité examine l'orientation que doit suivre le programme d'études autochtones ainsi que l'appui reçu par un tel programme. En réponse au rapport concernant l'excellence dans le domaine de l'éducation, deux projets sont en cours; l'un a pour objectif d'augmenter le nombre de professeurs autochtones tandis que l'autre vise à appuyer les étudiants autochtones.

250. Le Ministère de l'éducation est un partenaire du Projet d'éducation à la solidarité internationale qui représente une intervention considérable d'une durée de cinq ans. Ce projet favorise l'apport d'un intérêt plus marqué pour les questions de solidarité internationale dans l'ensemble du programme scolaire. Des actions ont été prises en collaboration avec l'Atlantic Human Rights Centre, y compris la publication, en 1990, d'un document intitulé "The Legacy of Human Rights" qui a été distribué dans toutes les écoles de la province. Conjointement avec d'autres organismes gouvernementaux, le Ministère de l'éducation appuie divers événements spéciaux tout au long de l'année. Ceux-ci comprennent la distribution d'information et les activités liées à la Fête du patrimoine, aux célébrations du 21 mars et à la Semaine du civisme.

251. Outre ces programmes et ces projets particuliers, il existe un certain nombre de projets en cours qui font partie intégrante de divers programmes scolaires. On a élaboré une leçon portant sur l'Holocauste pour l'intégrer au programme des cours d'histoire 112 et 113. Un nombre de sources bibliographiques ont été transmises à toutes les écoles afin d'étayer cette leçon. Dans divers domaines, de nouvelles ressources ont été relevées pour appuyer l'étude de l'apport et des réalisations de tous les peuples. Un des points d'intérêt marquant consiste en l'ajout de titres d'ouvrages qui traitent de la question des droits de la personne ainsi que de divers sujets multiculturels. Certains ouvrages sont également choisis en vue d'être recommandés aux bibliothèques. En outre, on se procure des ressources audiovisuelles qui appuient l'ensemble des objectifs visés dans les domaines du multiculturalisme et des droits de la personne.

252. Le Ministère de l'éducation travaille actuellement à mettre sur pied un fonds d'étude pour les étudiants des provinces maritimes relativement aux droits de la personne. Ce projet comprend un thème multiculturel ainsi que les interventions suivantes : une bibliographie annotée des ouvrages portant sur les droits de la personne; un manuel de référence destiné aux professeurs concernant les droits de la personne; et la production d'une vidéo et d'un guide destinés aux professeurs qui portent sur les pratiques exemplaires à suivre dans le domaine de l'éducation en matière de droits de la personne.

253. Outre ces divers projets menés dans le cadre du système scolaire public, on a également veillé à promouvoir l'importance de l'harmonie raciale auprès des ministères. Afin de conserver une approche vigoureuse et de faire preuve de direction dans le cadre de cette importante intervention, le ministère est représenté à la fois auprès du Comité consultatif ministériel sur le multiculturalisme et du comité interministériel sur le multiculturalisme.

254. Récemment, le Bureau des ressources humaines a préparé le premier d'une série d'articles brossant le portrait de membres du personnel qui sont issus de milieux ethniques et sociaux différents. Ces articles paraîtront dans des publications gouvernementales telles que "Education New Brunswick" et "Perspectives". Des activités sociales ont été organisées par le passé afin de souligner la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale. Les membres du personnel du ministère ont assisté à ces activités et continueront de participer à des conférences et à des séminaires portant sur le multiculturalisme, les droits de la personne, l'équité et la diversité dans le milieu de travail.

Ministère de la justice

255. De concert avec d'autres ministères provinciaux et fédéraux, le Ministère de la justice du Nouveau-Brunswick alloue des fonds au Service public d'éducation et d'information juridiques du Nouveau-Brunswick de sorte que celui-ci puisse mettre en oeuvre son programme d'information juridique, qui se traduit notamment par les réalisations suivantes : la production de vidéos "Les clés" en collaboration avec la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick; la présentation d'une conférence intitulée "Femmes victimes de mauvais traitements et stratégie de survie : les recours juridiques" les 27 et 28 novembre 1992. Cette conférence comprend des ateliers sur les immigrantes qui se trouvent dans des situations de violence; la préparation d'une brochure traitant des immigrantes victimes de mauvais traitements (celle-ci fait partie d'une série de brochures dont une sera consacrée aux femmes autochtones et à la violence) et, enfin, la réalisation de recherches concernant les immigrantes et la violence au Nouveau-Brunswick dans le cadre du Projet du Service public d'éducation, qui est d'envergure nationale.

Ministère du solliciteur général

256. Dans les domaines de l'éducation et de l'enseignement, le Ministère du solliciteur général du Nouveau-Brunswick a incorporé la politique gouvernementale sur le multiculturalisme dans un guide destiné aux employés et il a mis sur pied des programmes de formation qui sont offerts aux directeurs. Le Ministère du solliciteur général est représenté auprès du comité interministériel sur le multiculturalisme. Par ailleurs, un certain nombre de

vidéos sont mises à la disposition des employés afin de promouvoir des bonnes relations entre les races, d'une part, et l'entente entre les cultures, d'autre part. En outre, le Ministère du solliciteur général utilise le Programme d'égalité d'accès à l'emploi pour le recrutement de personnes faisant partie des minorités visibles.

Ministère de l'enseignement supérieur et de la formation

Commission des droits de la personne

257. Les membres du personnel de la Commission ont pris part aux activités soulignant le 200ème anniversaire du départ des Loyalistes noirs pour la Sierra Leone. Ils ont également participé à diverses activités organisées pendant l'année par les autochtones du Nouveau-Brunswick, y compris : une conférence de deux jours intitulée "Journées de sensibilisation à la culture autochtone" à l'université St. Thomas; la présentation de la première d'une pièce de théâtre intitulée "Coming Around" par la troupe Young du Nouveau-Brunswick; un "Pow-Wow" de trois jours organisé par la bande indienne de Big Cove et, enfin, la journée "Event and Feast" organisée pour souligner le 500ème anniversaire de l'arrivée de Christophe Colomb à l'Île de la Tortue.

Ministère du solliciteur général

258. Des agents de probation et de libération conditionnelle autochtones ont été engagés pour veiller à ce que la clientèle et les collectivités autochtones des réserves Burnt Church, Eel Ground, Red Bank, Big Cove et Tobique bénéficient des services et des programmes correctionnels.

259. En plus de distribuer de l'information aux membres de son personnel lors de la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale, le Ministère du solliciteur général a profité de cette occasion pour fournir de l'information aux 25 services de police municipaux de la province. Au cours de la période examinée, des efforts ont été déployés dans le but d'accroître le nombre de recrues de l'Académie de police de l'Atlantique faisant partie des minorités visibles.

260. La Commission des droits de la personne offre de l'information ainsi que des services d'orientation aux personnes du Nouveau-Brunswick concernant une grande variété de questions, y compris le racisme, les préjugés et la discrimination. La Commission fournit également de la documentation, des vidéos et des brochures en plus d'agir comme intermédiaire entre les organismes communautaires et les personnes qui cherchent de l'information sur des sujets précis.

Ministère des affaires intergouvernementales

261. Au moyen de la participation de la province auprès de l'Agence de coopération culturelle et technique (ACCT) et de l'Association internationale des parlementaires de langue française (AIPLF), les personnes du Nouveau-Brunswick contribuent leur expertise, sur le plan international, dans le domaine des droits de la personne et de l'élimination de la discrimination raciale. Plus précisément, un avocat de Moncton, qui était anciennement directeur du International Centre for Common Law in French, à Moncton, assume

le poste de directeur du service d'appui aux droits de la personne et à la démocratie de l'ACCT depuis le mois d'avril 1992. Il est la première personne du Nouveau-Brunswick à occuper un poste au sein de l'ACCT. Un membre de l'Assemblée législative du Nouveau-Brunswick a contribué son expertise aux efforts déployés en matière de démocratisation internationale par l'intermédiaire de l'ACCT et de l'AIPLF en dirigeant la délégation chargée de surveiller le déroulement des premières élections parlementaires organisées de la République de Djibouti au mois de décembre 1992. En outre, ce membre du Parlement et un professeur de droit de Moncton ont également apporté leur expertise lors d'un séminaire international traitant de l'observation des élections qui a été organisé par l'Ecole internationale de Bordeaux, en France, au mois d'avril 1993.

I. Nouvelle-Ecosse

Généralités

262. La principale période visée par le présent rapport s'étend du 1er janvier 1992 au 31 mai 1993. Sont aussi prises en compte dans ce rapport certaines mesures importantes adoptées durant la période couverte par les 10ème et 11ème rapports du Canada relatifs à la Convention.

Article 2

263. La loi sur les droits de la personne de la Nouvelle-Ecosse, R.S. 1989, c. 214, a été modifiée en octobre 1991. La loi prévoit maintenant une protection contre la discrimination fondée sur la race et la couleur, la croyance et la religion, l'origine nationale, ethnique ou autochtone, le sexe (y compris la grossesse), l'âge, l'état matrimonial ou la situation de famille, la déficience physique ou mentale, l'orientation sexuelle, l'activité, l'appartenance ou l'association politique, la source de revenu, la peur de contracter une maladie ou l'association à des membres de groupes protégés par la loi. Les personnes d'origine autochtone pouvaient certes déposer des plaintes avant l'adoption de la loi, mais elles devaient le faire en invoquant le motif de l'origine ethnique. Désormais, l'origine autochtone constitue expressément un des motifs de distinction illicite. La politique de la Commission des droits de la personne de la Nouvelle-Ecosse est ainsi formulée que les plaintes de harcèlement racial sont considérées comme étant des plaintes de discrimination.

264. La Commission des droits de la personne de la Nouvelle-Ecosse continue de faire enquête sur les plaintes de discrimination raciale. Depuis cinq ans, environ 30 % des plaintes de discrimination dans le domaine de l'emploi allèguent discrimination fondée sur la race. Dans le domaine des services, le chiffre correspondant est d'environ 50 %.

265. Une division des relations interraciales a vu le jour à la Commission des droits de la personne de la Nouvelle-Ecosse en 1991. Son mandat est d'élaborer et de recommander, tant dans le secteur public que privé, des programmes et des politiques destinés à promouvoir la compréhension interculturelle et à éliminer les obstacles à une pleine participation des membres des minorités raciales à la vie de la société.

266. Le gouvernement de la province a mis sur pied, en 1991, un comité directeur de l'équité en matière d'emploi et des relations interraciales, formé de sous-ministres et de sous-chefs, afin de formuler des politiques et de suivre les progrès accomplis relativement aux questions d'emploi et de relations interraciales. Le comité directeur produira, par l'entremise d'un groupe de travail, un projet d'énoncé de politique sur les relations interraciales à l'intention de la province.

267. Le groupe de travail sur les relations interraciales et l'emploi, créé par le gouvernement sous la responsabilité du comité directeur, a reçu pour mandat de planifier des cours de formation sur les relations interraciales et l'équité en matière d'emploi et de les donner aux animateurs ministériels qui, pour leur part, donneront des séances de formation à tous les employés du gouvernement. Le groupe de travail a également élaboré un manuel de formation sur l'équité en matière d'emploi qui sera mis à l'essai en 1993; de plus, il est en train de mettre sur pied un centre de documentation sur les relations interraciales et l'équité en matière d'emploi qui comprendra des livres, des vidéos, des articles de journaux, et ainsi de suite.

268. La province continue de souligner le 21 mars, Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale. La Commission des droits de la personne a choisi pour thème de la journée, en 1992, "Ring out Racism, Ring in Harmony" (Adieu racisme, Bonjour harmonie) et l'événement a été célébré à l'assemblée législative. Les églises de la région ont été invitées à parler du racisme dans leurs sermons et à faire sonner leurs cloches à l'unisson.

269. Les articles 6, 9 et 25 de la loi sur les droits de la personne permettent aux employeurs et aux fournisseurs de services d'instaurer des programmes et activités spéciaux ayant pour objet d'améliorer le sort des personnes ou catégories de personnes défavorisées. Ces programmes sont considérés comme n'allant pas à l'encontre de la loi sur les droits de la personne.

270. La Division de l'action positive de la Commission des droits de la personne de la Nouvelle-Ecosse continue de travailler avec les employeurs et les établissements d'enseignement en vue de conclure avec eux des ententes en matière d'action positive. Un nombre croissant d'employeurs des secteurs privé et public et d'établissements d'enseignement concluent maintenant de telles ententes.

271. Les entrepreneurs de la Nouvelle-Ecosse qui offrent leurs services par contrat à un employeur assujetti à la réglementation fédérale ou à une société d'Etat fédérale doivent se soumettre aux lignes directrices établies en vertu de la loi sur l'équité en matière d'emploi du gouvernement fédéral. Ces entrepreneurs et ces employeurs sont ainsi amenés à souscrire aux principes de l'équité en matière d'emploi pour l'ensemble de leurs activités.

272. Le paragraphe 10(1) de la loi sur les droits de la personne de la Nouvelle-Ecosse dispose expressément que là où, dans un règlement pris en application d'une loi, il existe une mention relative à la race ou à l'origine qui semble restreindre les droits ou les privilèges d'une personne ou d'une catégorie de personnes, cette mention et toutes les parties du règlement qui en dépendent sont nulles et sans effet légal.

273. La loi sur le multiculturalisme, 1989, c. 10, art. 1, a été adoptée en 1989. Elle a notamment pour objet de créer un climat propice aux relations harmonieuses entre personnes d'origines culturelles et ethniques diverses.

Article 4

274. Bien que la législation relative aux groupes haineux et à la propagande haineuse soit de compétence fédérale, la loi sur les droits de la personne de la province prévoit une protection aux termes de l'article 7 en ce qui a trait aux publications, affiches ou émissions qui expriment des actes discriminatoires ou des intentions de commettre de tels actes contre des personnes ou des catégories de personnes. Une commission d'enquête a été créée pour statuer sur le cas d'un sweat-shirt soi-disant offensant pour certaines races.

Article 5

275. La commission de délimitation des circonscriptions électorales de la province a été créée afin d'étudier les circonscriptions établies pour les élections provinciales. L'un de ses critères était de faire en sorte que les circonscriptions soient établies de manière à encourager les personnes noires ou membres de minorités visibles à se porter candidates, de même qu'à leur en donner la possibilité. Une nouvelle circonscription, celle de Preston, a été créée par suite de l'étude et, en mai 1993, un candidat noir a été élu à l'assemblée législative et ensuite nommé au Cabinet par le Premier Ministre. Le Cabinet compte également un membre d'origine libanaise.

Article 6

276. Il est question de la protection contre la discrimination et du dédommagement des victimes dans les sections précédentes du présent rapport.

Article 7

277. En 1992, la Commission des droits de la personne de la Nouvelle-Ecosse a publié un énoncé de principe sur les insultes, le harcèlement et les plaisanteries racistes, dans lequel il est rendu compte de l'interprétation que la Commission donne des dispositions de la loi sur les droits de la personne visant cette forme de discrimination.

278. Le Comité spécial de l'éducation mis sur pied par le gouvernement afin de consulter les néo-Ecossais sur une vaste gamme de questions d'éducation a remis son rapport au gouvernement en mars 1992. Le gouvernement a accepté les recommandations du comité et a donc créé un Bureau des relations interraciales et de la compréhension interculturelle au Ministère de l'éducation. Ce bureau travaille avec les conseils scolaires, les groupes multiculturels et d'autres partenaires du monde de l'éducation à l'élaboration de principes antiracistes et à une politique des relations interraciales pour la province. Le bureau travaille également avec les conseils scolaires à l'élaboration de politiques des relations interraciales au niveau des conseils.

279. Un document de discussion et un plan de travail sur les relations interraciales sont en voie d'être développés. Les principes antiracistes

renforceront le droit de chacun à une éducation exempte de partis pris, de préjugés et d'intolérance. La politique sur les relations interraciales prévoira des programmes et des pratiques scolaires destinés à promouvoir l'estime de soi et la fierté à l'égard de sa culture et de son patrimoine.

280. Le comité spécial a également constaté l'absence de modèles autochtones et un taux élevé de décrochage scolaire parmi les élèves autochtones de la Nouvelle-Ecosse. Un conseiller pédagogique micmac a été embauché pour travailler de concert avec le coordonnateur du multiculturalisme et le conseiller en relations interraciales. Le conseiller travaillera avec la communauté micmaque à l'élaboration d'un cours sur leur histoire et leur culture. Un cours pilote ouvert à tous les élèves sera offert dans les écoles des districts là où le nombre d'enfants micmacs est suffisant.

281. Le Gouvernement de la Nouvelle-Ecosse a nommé un Directeur des poursuites en justice responsable de faire en sorte que tous les néo-Ecossais, indépendamment de leur influence, leur race, leur sexe ou leur appartenance politique, soient traités équitablement. Il a aussi mis sur pied un groupe de travail sur l'appareil judiciaire pour rendre celui-ci plus accessible, plus facile à comprendre et plus efficace.

282. Un groupe consultatif sur les relations interraciales formé en juillet 1991 a reçu un mandat de 30 jours pour recommander un plan d'action visant à accélérer le mouvement vers l'élimination du racisme et de la discrimination raciale en Nouvelle-Ecosse. Composé d'un représentant de la municipalité d'Halifax, d'un représentant du gouvernement provincial et d'un représentant du gouvernement fédéral ainsi que de huit membres de la communauté noire, le groupe s'est acquitté de son mandat et a remis un rapport comprenant 94 recommandations. Les trois ordres de gouvernement et la communauté se servent de ce rapport comme cadre d'action et continuent de présenter des rapports d'activité sur les recommandations.

283. La Division des services policiers du Ministère de la justice a conçu un cours d'introduction au multiculturalisme à l'intention des travailleurs du domaine de la justice pénale de la province de Nouvelle-Ecosse. Le cours a pour objet d'aider le personnel policier et correctionnel de la Nouvelle-Ecosse à acquérir une compréhension de base des autres cultures et valeurs et de l'assister dans l'exercice normal de ses fonctions en contexte multiculturel.

284. La Dalhousie University et la Dalhousie Law School continuent d'offrir des programmes destinés à encourager et à faciliter l'inscription d'étudiants noirs et autochtones à leurs programmes. Le programme d'année de transition fonctionne depuis 1972 et le programme destiné aux autochtones, aux noirs et aux Micmacs à la faculté de droit, depuis 1987.

285. La Tawaak Housing Association a été créée pour aider les autochtones à s'établir une fois qu'ils ont quitté la réserve. L'Association reçoit son financement de la Société canadienne d'hypothèques et de logement. Elle gère actuellement environ 138 unités d'habitation dans l'ensemble de la province.

286. Des rapports antérieurs faisaient état de la mise sur pied par la province de Nouvelle-Ecosse, en octobre 1986, d'une commission royale

d'enquête sur les circonstances qui ont mené à la condamnation injustifiée de Donald Marshall fils, un Indien micmac, pour meurtre. Les gouvernements fédéral et provincial continuent de donner suite aux 82 recommandations de la commission royale.

287. Le Forum tripartite est formé de représentants des gouvernements fédéral et provincial et de la communauté autochtones de Nouvelle-Ecosse. Il a été créé en vue d'étudier les recommandations de la commission royale d'enquête sur l'administration de la justice et les autochtones et d'en faciliter la mise en oeuvre. Le forum a contribué à la création d'un programme de déjudiciarisation pour les adultes sur la réserve indienne de Brook. Ce programme permet aux membres de la bande qui ont commis des infractions mineures d'être entendus par un comité de la justice autochtone. Ce comité est formé de membres respectés de la communauté. La procédure et l'issue de ces audiences tiennent compte des normes culturelles des autochtones. Des négociations sont actuellement en cours en vue de la mise sur pied d'un corps de police autochtone qui aurait juridiction sur les réserves de l'île du Cap-Breton.

288. La Commission des droits de la personne de la Nouvelle-Ecosse a produit une vidéo sur son travail et y a incorporé des exemples de ce qui constitue de la discrimination. Disponible en français et en anglais, cette vidéo est destinée à la fois aux élèves et aux adultes. La Commission des droits de la personne de la Nouvelle-Ecosse contribue toujours à l'organisation et à l'exécution de conférences sur les droits de la personne tant dans le système scolaire que dans le secteur privé.

J. Terre-Neuve et Labrador

Généralités

289. Le Code des droits de la personne (Human Rights Code), appliqué par la Commission des droits de la personne et le Ministère de l'emploi et des relations de travail, interdit la discrimination et le harcèlement fondés notamment sur la race, la religion et les croyances religieuses, la couleur et l'origine nationale, ethnique ou sociale, tant dans le domaine de l'emploi que lors de la fourniture de services et de moyens d'hébergement. Le Code des droits de la personne a la prépondérance sur toute clause ou disposition d'autres lois de la province qui pourraient autrement aller à l'encontre de la lettre ou de l'esprit du Code.

Article 2

290. Compte tenu de l'importance de la Journée, le Ministre de l'emploi et des relations de travail a émis un communiqué rappelant aux citoyens de la province que le 21 mars était la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale. Il a invité chacun à faire sa part pour éliminer la discrimination raciale non seulement ce jour-là, mais tous les jours de l'année.

291. Au cours de l'exercice 1992-1993, le Ministère des services sociaux a dépensé 2,2 millions de dollars pour assumer, à parts égales avec le ministère (fédéral) de l'emploi et de l'immigration, les frais engagés pour répondre aux

besoins des revendicateurs du statut de réfugié à leur arrivée dans la province.

292. De nombreux organismes non gouvernementaux, dont l'objectif principal est de promouvoir la compréhension interculturelle, ont reçu une aide financière ou technique, ou les deux, des gouvernements fédéral et provincial. On trouvera un bref aperçu de quelques-unes des activités d'ONG choisis à l'article 7 ci-dessous.

Article 5

293. Le Code des droits de la personne interdit la discrimination et le harcèlement fondés sur certains motifs précis dans le domaine de l'emploi et lors de la fourniture de services et de moyens d'hébergement. Un groupe d'arbitres a été constitué pour tenir, au besoin, des audiences publiques sur les infractions présumées au Code. En 1992, la Commission des droits de la personne a renvoyé devant des commissions d'enquête deux plaintes alléguant discrimination fondée sur la race, après qu'on eut allégué qu'une association d'Inuit avait exclu de ses rangs deux personnes, qui en étaient auparavant membres, à cause de leur race. Les audiences relatives à ces plaintes n'avaient pas encore débuté à la fin de la période couverte par ce rapport. En outre, les enquêtes se sont poursuivies relativement à deux plaintes, reçues en 1991, alléguant discrimination fondée sur la race dans le domaine de l'emploi. Trois autres plaintes de ce genre ont été reçues en 1992. Sur ces cinq dernières plaintes, deux ont été retirées ou rejetées, tandis que les autres font encore l'objet d'une enquête active. Aucune plainte alléguant harcèlement fondé sur la race n'a été déposée.

294. La loi sur les normes du travail (Labour Standards Act) prévoit des normes ou conditions minimales uniformes d'emploi pour les salariés qui travaillent dans la province et dont l'emploi est sous réglementation provinciale. Au besoin, les arbitres des normes du travail tiennent des audiences publiques sur les infractions présumées à la loi. Toute allégation de discrimination est renvoyée devant la Commission des droits de la personne. La loi sur les relations de travail (Labour Relations Act) confère le droit aux employés de former un syndicat ou de s'y joindre.

295. La loi de Terre-Neuve concernant le droit de vote des électeurs et l'élection des membres de l'Assemblée législative (Newfoundland Act Respecting the Franchise of Electors and the Election of Members to the House of Assembly) fixe les conditions auxquelles les résidents de la province peuvent voter aux élections provinciales et se porter candidats à l'Assemblée législative. Sont admissibles les citoyens canadiens ou les sujets britanniques âgés de 18 ans ou plus qui résident dans la province depuis six mois et qui résident dans la circonscription le jour de l'élection.

Article 7

Education et enseignement

296. En 1992, le Ministère de l'éducation a adopté officiellement une politique d'enseignement multiculturel en vue de son introduction dans le système scolaire de Terre-Neuve et du Labrador. Le ministère déclare être

d'avis que l'esprit du multiculturalisme devrait imprégner l'ensemble du système d'enseignement : politiques d'éducation, programmes d'études, méthodes pédagogiques, ressources documentaires et méthodes d'évaluation. Cet esprit devrait également se refléter dans l'attitude et les attentes des enseignants et des élèves, de même que dans les interactions avec les élèves, les parents et la communauté. La politique énonce les principes suivants pour le système d'enseignement : 1) aider tous les élèves et les enseignants à réaliser leur potentiel physique, intellectuel, émotif, culturel, social et moral; 2) garantir à tous le droit d'être fiers de leurs antécédents culturels; 3) promouvoir le respect de tous les groupes culturels; 4) faire en sorte que les programmes d'études et l'enseignement reflètent le caractère multiculturel du Canada et soulignent la contribution apportée par les Canadiens d'origines culturelles différentes; 5) aller au-devant des besoins nouveaux des particuliers dans la société.

297. Depuis plusieurs années, le programme d'études des écoles secondaires de deuxième cycle prévoit des cours d'études sociales qui traitent de la discrimination, y compris de la discrimination raciale. Au niveau de l'école secondaire de deuxième cycle, l'un des cours comprend un module obligatoire sur les droits de la personne et l'élimination de la discrimination raciale. Plus de 2 000 élèves le suivent. D'autres cours d'histoire, de géographie et de droit offerts aux niveaux supérieur, élémentaire et primaire assurent une couverture limitée des droits de la personne et de la discrimination raciale.

298. Pour faire valoir les avantages de la compréhension interculturelle et de l'intégration, l'un des conseils scolaires de la province a élaboré une série de huit livres qui ont été rédigés et illustrés par des élèves de Cuba, du Ghana, de Hong Kong, de l'Islande, de l'Inde, du Kenya, de la Norvège, de la Roumanie, du Sri Lanka, de Taïwan et de l'Ouganda qui vivent maintenant dans la province. Intitulée All My Friends, cette série sera distribuée à toutes les bibliothèques d'écoles primaires et aux classes de deuxième année de la province.

299. Au terme de quatre années de travail, la Newfoundland and Labrador Human Rights Association a publié The Way We Are: A Cross Cultural Education Reader. Il s'agit à la fois d'un recueil d'articles et d'une liste de références sur le multiculturalisme du point de vue propre à Terre-Neuve. Subventionné par le Ministère de multiculturalisme et de la citoyenneté du Canada, cet ouvrage sera distribué gratuitement à tous les centres de documentation des écoles secondaires de la province.

Culture

300. La Division des affaires culturelles du Ministère du tourisme et de la culture a fourni surtout des ressources techniques et des moyens d'hébergement aux groupes qui parrainent des manifestations à caractère multiculturel. Ces groupes, qui comptent principalement sur le Ministère de multiculturalisme et de la citoyenneté du Canada pour obtenir une aide financière, s'appliquent à faire prendre conscience à la collectivité locale de la riche histoire et de la culture qu'ils apportent à la province.

301. Plusieurs groupes, dont l'Ethno-Cultural Association, l'Association for New Canadians, le St. John's Native Friendship Centre et la Human Rights

Associations ont parrainé des activités destinées à promouvoir la campagne du 21 mars contre le racisme. Ces groupes, de même que les trois ordres de gouvernement, la Royal Newfoundland Constabulary, la Gendarmerie Royale du Canada et l'Avalon Consolidated School Board, ont entrepris diverses activités consistant notamment à émettre des proclamations et des communiqués, à participer à des émissions de radio et de télévision, à montrer des films, à placer des kiosques dans les centres commerciaux, à tenir des lancements de livres et à fournir de l'information et des divertissements dans les écoles afin d'attirer l'attention sur la Journée.

Information

302. Dans la foulée des nouvelles de portée générale qui sont diffusées par les services de dépêches nationaux et internationaux, les médias d'information locaux réagissent généralement à la diffusion de publicité sur les droits de la personne et à la communication d'information sur les objets et les principes des divers instruments relatifs aux droits de la personne. Lorsque des proclamations et des communiqués sont émis ou lorsqu'un groupe fait de la publicité au sujet d'une activité, d'une manifestation ou d'une cérémonie, les médias en rendent généralement compte. Ce qui suscite le plus d'intérêt, cependant, c'est lorsque, par exemple, la Commission des droits de la personne tient une audience publique sur un acte présumé de discrimination.

K. Yukon

303. Le Gouvernement du Yukon rapporte que la période couverte par le présent rapport n'a donné lieu à aucun nouveau développement qui ajouterait aux informations contenues dans les rapports précédents.

L. Territoires du Nord-Ouest

304. Le Gouvernement des Territoires du Nord-Ouest rapporte que la période couverte par le présent rapport n'a donné lieu à aucun nouveau développement qui ajouterait aux informations contenues dans les rapports précédents.
