



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

Distr.
GÉNÉRALE

CERD/C/320/Add.5
12 octobre 2001

FRANÇAIS
Original: ANGLAIS
et FRANÇAIS

COMITÉ POUR L'ÉLIMINATION DE
DE LA DISCRIMINATION RACIALE

EXAMEN DES RAPPORTS PRÉSENTÉS PAR LES ÉTATS PARTIES
CONFORMÉMENT À L'ARTICLE 9 DE LA CONVENTION

Douzièmes rapports périodiques que les États parties
devaient présenter en 1997

Additif

CANADA *

[16 mars 2001]

* Le présent document contient, en un document unique, les treizième et quatorzième rapports périodiques du Canada qui devaient être présentés les 15 novembre 1995 et 1997 respectivement. Pour le douzième rapport périodique du Canada et les comptes rendus analytiques des séances au cours desquelles le Comité a examiné ce rapport, voir les documents CERD/C/240/Add.1 et CERD/C/SR.1043 et 1044.

TABLE DES MATIÈRES

	<u>Paragraphes</u>
Introduction	1 – 3
I. Renseignements d'ordre général	4 – 10
II. Jurisprudence de portée nationale	11 – 17
III. Mesures adoptées par le Gouvernement du Canada	18 – 108
IV. Mesures adoptées par les gouvernements des provinces	109 – 555
Colombie-Britannique.....	109 – 154
Alberta.....	155 – 189
Saskatchewan	190 – 259
Manitoba	260 – 291
Ontario.....	292 – 324
Québec.....	325 – 400
Nouveau-Brunswick.....	401 – 480
Nouvelle-Écosse.....	481 – 513
Île-du-Prince-Édouard.....	514 – 533
Terre-Neuve	534 – 555
V. Mesures adoptées par les gouvernements des territoires	556 – 584
Yukon.....	556 – 579
Territoires du Nord-Ouest.....	580 – 584

Introduction

1. Ce rapport présente les treizième et quatorzième rapports du Canada aux termes de la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale. Il couvre, en gros, la période allant de juin 1993 à mai 1997. S'il arrive parfois que des événements débordent la période visée, nous le signalons.
2. Ce rapport renferme des renseignements sur les mesures adoptées par le Gouvernement du Canada, les gouvernements provinciaux et les gouvernements territoriaux au cours de la période de référence; il tient également compte des commentaires qu'ont formulés les membres du Comité pour l'élimination de la discrimination raciale lorsqu'ils ont examiné les rapports précédents, ainsi que de leurs demandes de renseignements complémentaires.
3. Même si la Convention ne fait pas expressément mention des peuples autochtones, dans ce rapport, comme dans les rapports précédents, il sera question des aspects de la situation des peuples Autochtones du Canada qui semblent pertinents à la Convention. Il est toutefois important de souligner que les peuples Autochtones du Canada ne se considèrent pas comme étant un «groupe ethnique», et le gouvernement fédéral n'emploie pas non plus ce terme pour les désigner. Ceci reflète le souhait des peuples Autochtones de mettre en relief leur situation unique en tant que peuples originels du Canada et d'affirmer qu'ils ont une relation spéciale avec l'État, fondée sur des droits spécifiques.

I. RENSEIGNEMENTS D'ORDRE GÉNÉRAL

4. Le Canada est un état fédéral comprenant 10 provinces (l'Alberta, la Colombie-Britannique, l'Île-du-Prince-Édouard, le Manitoba, le Nouveau-Brunswick, la Nouvelle-Écosse, l'Ontario, le Québec, la Saskatchewan et Terre-Neuve) et deux territoires¹ (les Territoires du Nord-Ouest et le Yukon). Bien que la ratification des traités internationaux soit la prérogative du Gouvernement du Canada, leur mise en œuvre nécessite la participation des gouvernements ayant compétence sur les questions visées. Au Canada, les questions visées par la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale sont du ressort conjoint du Gouvernement du Canada, des gouvernements provinciaux et, par suite d'une délégation de pouvoir de la part du Parlement du Canada, des gouvernements territoriaux.
5. Les ministres fédéral, provinciaux et territoriaux responsables des droits de la personne, et leurs fonctionnaires, demeurent en liaison réciproque et s'échangent des renseignements sur la mise en œuvre des instruments internationaux relatifs aux droits de la personne, y compris la Convention, par le truchement d'un mécanisme connu sous le nom de Comité (fédéral-provincial-territorial) permanent des fonctionnaires chargés des droits de la personne.
6. Le Canada s'enorgueillit d'être une société vraiment multiculturelle dont la diversité culturelle constitue une réalité tout autant démographique que sociale qui découle de l'histoire et du développement du pays. L'immigration a joué un rôle important dans la croissance du pays et,

¹ Un troisième territoire, le Nunavut, a été promulgué le 1^{er} avril 1999.

depuis quelques décennies, le Canada attire un grand nombre d'immigrants de pratiquement toutes les origines ethniques, les couleurs et les traditions religieuses et culturelles.

7. Du point de vue démographique², les Canadiens d'ascendance autochtone comptaient, en 1996, pour 2 % de la population, tandis que les minorités visibles représentaient 11 % (3,2 millions de personnes) des adultes canadiens à l'échelle nationale et environ 31 % dans les grands centres de Toronto et de Vancouver.

8. Atteste de l'évolution des tendances en matière d'immigration le fait qu'environ 42 % des Canadiens se disent d'au moins une origine autre que française ou britannique ou autochtone. Ces pourcentages sont plus élevés à Toronto (69 %) et à Vancouver (66 %). Le recensement de 1996 a dénombré près de 5 millions d'immigrants vivant au Canada (17 % de la population totale). Au XXI^e siècle, le Canada va continuer de se diversifier sur les plans culturel et démographique puisque, selon les prévisions, la proportion d'adultes membres de minorités visibles devrait doubler d'ici 2016. La «génération Nexus» est constituée de 7 millions de Canadiens âgés de 18 à 34 ans. Une proportion importante de cette génération (20 %) est constituée de personnes appartenant aux minorités visibles. Dans ce contexte, la politique fédérale du multiculturalisme est particulièrement importante au moment d'aborder les questions de relations interraciales et de compréhension interculturelle.

9. L'adoption de la première Loi sur l'équité en matière d'emploi, en 1986, a créé un besoin de données concernant quatre groupes désignés: les femmes, les personnes handicapées, les Autochtones et les personnes appartenant à une minorité visible. Les données sur les minorités visibles sont dérivées des réponses données à la question 19 du recensement, qui demande aux répondants de marquer ou de spécifier le ou les groupes auxquels ils appartiennent. Les personnes qui s'identifient à des groupes autres que blanc ou autochtone ont été classifiées comme «minorités visibles». Dans certains milieux, les progrès effectués dans le marché de l'emploi par certains membres de minorités visibles soulèvent la question d'une éventuelle redéfinition de ce groupe. Cependant, les études scientifiques continuent de démontrer que les personnes appartenant à des minorités visibles subissent encore une discrimination sur le marché, même lorsqu'elles équivalent aux personnes non minoritaires en termes de caractéristiques de marché comme le niveau d'instruction, le lieu de naissance, les années d'expérience, l'âge et l'occupation.

10. Au Canada, il existe des garanties constitutionnelles et législatives qui, mises ensemble, assurent une protection complète contre la discrimination raciale, dont des garanties relatives à la langue, à la culture, à la religion, à l'éducation et aux peuples autochtones. Ces garanties sont: la Charte canadienne des droits et libertés et autres dispositions de la Loi constitutionnelle de 1982, la Déclaration canadienne des droits, la Loi canadienne sur les droits de la personne et les lois provinciales et territoriales sur les droits de la personne, la Loi sur l'équité en matière d'emploi, la Loi sur les langues officielles, ainsi que la Loi sur le multiculturalisme canadien et les lois provinciales sur le multiculturalisme.

² Les données démographiques sont tirées du recensement du Canada mené en 1996.

II. JURISPRUDENCE DE PORTÉE NATIONALE

Article 4

11. Dans l'arrêt *R. c. Moyer*, [1994] 2 R.C.S. 899, la Cour suprême du Canada a confirmé le bien-fondé d'une condamnation, en vertu de l'alinéa 182 b) du Code criminel, pour indignité envers des restes humains. L'accusé avait profané des pierres tombales identifiables dans un cimetière juif. Il s'agissait de déterminer si, pour «commettre une indignité», il faut un contact physique avec les restes humains et si l'alinéa en question vise seulement l'indignité envers les restes humains ou également envers les monuments. Là où des monuments marquent la présence de restes humains, toute indignité envers les monuments constitue une indignité envers les restes humains dont ils marquent la présence. La Cour a conclu que la conduite de l'accusé constituait en son entier une profanation et un manque de respect total envers les restes des personnes ensevelies sous les monuments.

12. Dans l'arrêt *R. c. Safadi* (1993), 108 Nfld. & P.E.I.R., 66 (P.E.I. S.C.T.D.), aff'd (1994) 121 Nfld. & P.E.I.R. 260 (P.E.I. S.C.A.D.), l'accusé a été condamné pour avoir fomenté volontairement la haine envers les Juifs, en vertu du paragraphe 319 2) du Code criminel.

Loi canadienne sur les droits de la personne

13. La Loi canadienne sur les droits de la personne continue d'être invoquée pour empêcher la diffusion de propagande haineuse par téléphone. L'affaire de la *Commission canadienne des droits de la personne c. le Heritage Front et Droege*, [1994] 1 C.F. 203, a débuté en 1993, lorsque la Commission a obtenu une injonction de la Cour fédérale pour empêcher les mis en cause de diffuser des messages téléphoniques haineux contre les minorités visibles et les Autochtones. En 1994, dans l'affaire de la *Commission canadienne des droits de la personne c. le Heritage Front et Droege*, [1994] 3 C.F. 710, les répondants ont été reconnus coupables d'outrage au tribunal pour avoir désobéi à l'injonction émise par la Cour fédérale dans la cause antérieure. Le Heritage Front a été condamné à une amende de 5 000 dollars et les particuliers mis en cause, à des peines d'emprisonnement allant de un à trois mois. En mai 1997, le Heritage Front a annoncé la fermeture de cette ligne téléphonique.

14. Dans l'affaire de la *Commission canadienne des droits de la personne c. le réseau national des chevaliers du Ku Klux Klan* (décision non publiée, 19 août 1993), la Commission a obtenu une ordonnance sur consentement d'un tribunal des droits de la personne pour arrêter le Ku Klux Klan de diffuser des messages haineux. Dans l'affaire de *Khaki, Elterman, Gill et la Commission canadienne des droits de la personne c. le Canadian Liberty Net* (1993), 22 C.H.R.R. D/347, un tribunal des droits de la personne est arrivé à la conclusion que les répondants avaient violé la loi en diffusant par téléphone des messages incitant à la haine contre les minorités visibles et les personnes de confession juive. Les répondants se sont vu ordonner de renoncer et de mettre fin à cette pratique.

15. En 1992, avant la décision du tribunal, la Commission canadienne des droits de la personne avait obtenu une injonction interlocutoire de la Section de première instance de la Cour fédérale qui empêchait les répondants de diffuser des messages téléphoniques jusqu'à ce que le tribunal ait rendu une décision: *Commission canadienne des droits de la personne c. Canadian Liberty Net (No. 1)*, [1992] 3 C.F. 155; (1992), 26 CCDP D/194. Plus tard en 1992, la Commission a

intenté une poursuite contre les répondants en Section de première instance de la Cour fédérale pour avoir continué à diffuser des messages téléphoniques en violation de l'injonction de la Cour fédérale. Les répondants ont été trouvés coupables d'outrage au tribunal pour avoir désobéi à l'injonction: [1992] 3 C.F. 504. Le particulier mis en cause a été condamné à deux mois de prison et une amende de 2 500 dollars. L'organisation mise en cause, le Canadian Liberty Net, a reçu une amende de 5 000 dollars.

16. Les répondants ont demandé, par des procédures distinctes, d'en appeler de ces décisions de la Section de première instance de la Cour fédérale. Dans leur premier appel à la Cour d'appel fédérale, les répondants ont prétendu que la Section de première instance de la Cour fédérale n'avait pas autorité pour émettre une injonction interlocutoire. La Cour d'appel fédérale en a convenu et a autorisé l'appel: *Canada (Commission des droits de la personne) c. Canadian Liberty Net (No. 2)*, [1996] 1 C.F. 804; (1996) 26 CCDP D/242. Dans leur second appel, les répondants ont soutenu que, si la Section de première instance de la Cour fédérale n'avait pas autorité pour émettre l'injonction, ils ne pouvaient pas être trouvés coupables d'outrage au tribunal pour la violation de celle-ci. La Cour d'appel fédérale a rejeté cet appel, concluant qu'une ordonnance judiciaire doit être respectée tant qu'elle n'est pas renversée ou abrogée par le tribunal: *Canada (Commission des droits de la personne) c. Canadian Liberty Net (No. 3)*, [1996] 1 C.F. 787; (1996) 26 CCDP D/260.

17. Chacune des décisions de la Cour d'appel fédérale a été portée en appel à la Cour suprême du Canada. En mars 1998, la Cour suprême a conclu que la Cour fédérale pouvait émettre des injonctions interlocutoires en vertu de la Loi canadienne sur les droits de la personne et que les répondants avaient été justement condamnés pour outrage au tribunal: [1998] S.C.R. 626.

III. MESURES ADOPTÉES PAR LE GOUVERNEMENT DU CANADA

Article 2

Programmes et questions concernant les Autochtones

18. Le Gouvernement du Canada s'est engagé à établir un nouveau partenariat avec les Autochtones. Le règlement des revendications territoriales en suspens constitue pour lui une priorité. Les négociations portant sur les revendications territoriales globales, qui sont fondées sur l'utilisation et l'occupation traditionnelles du territoire, se poursuivent, souvent en même temps que les négociations concernant l'autonomie gouvernementale. Depuis mai 1993, l'Entente sur la revendication territoriale globale avec les Dénés et les Métis du Sahtu, dans les Territoires du Nord-Ouest, a été signée et mise en vigueur. Quatre ententes finales avec les Premières nations du Yukon ainsi que des ententes distinctes d'autonomie gouvernementale ont été signées et, le 14 février 1995, les mesures législatives concernant le règlement des revendications territoriales et l'autonomie gouvernementale sont entrées en vigueur. Des négociations sont en cours avec d'autres Premières nations du Yukon. Des mesures législatives ont été promulguées pour la mise en vigueur des arrangements pris pour régler les revendications territoriales dans l'est de l'Arctique, en même temps que la Loi sur le Nunavut, laquelle constitue le cadre légal pour l'établissement du Nunavut en 1999, nouveau territoire où les Inuits forment la majorité de la population.

19. En Colombie-Britannique, la Commission des traités de la Colombie-Britannique (CTCB) est entrée en fonction en décembre 1993. Il s'agit d'un organisme tripartite indépendant qui facilite et surveille les négociations de traités et attribue des fonds de négociation aux groupes d'Autochtones de la province. Jusqu'ici, plus de 43 déclarations d'intention de négocier, ce qui représente plus des deux tiers des Premières nations, ont été acceptées. En 1996, un accord de principe a été conclu entre les peuples Nishga, le Canada et la Colombie-Britannique, ouvrant la voie au premier traité signé à l'ère moderne en Colombie-Britannique.

20. Les revendications particulières, lesquelles portent sur des manquements aux obligations légales imposées par des traités ou par la Loi sur les Indiens, se règlent plus rapidement qu'auparavant. Par exemple, 61 revendications territoriales particulières ou découlant de traités, concernant 417 000 hectares de territoire et 322,9 millions de dollars, ont été négociées au cours des trois années et demie écoulées en avril 1997.

21. La Commission royale sur les peuples autochtones, mise sur pied en 1991, a terminé une vaste opération de recherche et de consultation publique au cours de laquelle elle a rendu visite à des collectivités de l'ensemble du Canada et entendu plus de 1 600 intervenants autochtones et plus de 400 intervenants non autochtones. Le rapport de la Commission, qui comprend 440 recommandations traitant d'un vaste éventail de questions touchant les Autochtones et la société canadienne dans son ensemble, a été déposé au Parlement en novembre 1996. Le gouvernement examine présentement les recommandations de la Commission royale et y répondra au moment opportun.

22. Depuis les événements qui se sont produits à Kanesatake (Oka) en 1990, le gouvernement fédéral s'applique à régler les doléances des Mohawks de Kanesatake tout en tenant compte des intérêts de la population d'Oka et de Kanesatake. En juin 1994, la Table ronde Mohawks-Canada a été mise sur pied afin de trouver des solutions pratiques à certaines questions préoccupantes pour la communauté de Kanesatake et pour deux autres communautés mohawks.

23. Le gouvernement fédéral reconnaît que les Autochtones sont surreprésentés, en tant que victimes ou délinquants, parmi les personnes touchées par le système de justice pénale canadien. Par le truchement de l'Initiative en matière de justice applicable aux Autochtones, le gouvernement rassemble de l'information pour élaborer des politiques visant à accroître la participation des communautés autochtones à l'administration locale de la justice et à réduire, à long terme, la représentation des Autochtones parmi les gens touchés par le système judiciaire. Cette initiative a permis de fournir des fonds pour des projets pilotes dans des communautés autochtones et urbaines, pour la recherche et l'acquisition de connaissances, ainsi que pour des activités éducatives et interculturelles, telles que l'éducation juridique du public et des conférences.

Droit inhérent à l'autonomie gouvernementale

24. Le Gouvernement du Canada tient pour acquis que le droit inhérent à l'autonomie gouvernementale est un droit existant des peuples autochtones au sens de l'article 35 de la Loi constitutionnelle de 1982. En août 1995, le gouvernement a rendu public le mode d'action qui guidera les représentants fédéraux. Certains droits énoncés dans les ententes d'autonomie gouvernementale négociées pourraient bénéficier de la même protection que les droits issus des traités en vertu de l'article 35 de la Loi constitutionnelle de 1982. Les négociations d'ententes

visant à donner effet au droit inhérent des Autochtones à l'autonomie gouvernementale se poursuivent.

La diversité et le système judiciaire

25. En 1992, le Groupe de travail fédéral-provincial-territorial sur le multiculturalisme et les relations interraciales dans le système judiciaire a été mis sur pied afin d'examiner les questions pertinentes et de faire des recommandations quant aux moyens à prendre pour que le système judiciaire assure un meilleur accès et un traitement juste aux minorités ethnoculturelles, raciales et religieuses au Canada.

26. En mai 1996, les ministres responsables de la Justice ont demandé que soit régulièrement incorporée à toute proposition liée à la justice qui leur est présentée une évaluation des répercussions éventuelles de ces propositions sur diverses communautés du Canada. C'est ainsi qu'a été créé le Groupe de travail fédéral-provincial-territorial sur la diversité, l'égalité et la justice. Son mandat comprend celui du Groupe de travail sur le multiculturalisme et les relations interraciales. La portée du travail entrepris a été étendue pour tenir également compte des personnes appartenant à un ou plusieurs des groupes qui sont souvent désavantagés dans leurs rapports avec l'appareil judiciaire. Conséquemment, en plus de se pencher sur la condition des minorités ethnoculturelles, raciales et religieuses, le Groupe de travail se préoccupe des besoins des femmes, des Autochtones, des personnes handicapées, des enfants et des jeunes, des personnes âgées, des réfugiés, des immigrants récents, des pauvres, des gais, des lesbiennes, des bisexuels, des transsexuels et des personnes peu alphabétisées. Durant la période de référence, le Groupe de travail a analysé en termes de diversité de groupe un foule d'initiatives et de questions envisagées au cours des réunions fédérales-provinciales-territoriales de hauts fonctionnaires responsables de la Justice. Pour faciliter ce processus d'analyse, on a entamé la conception d'un instrument d'évaluation des répercussions éventuelles des différentes politiques proposées.

27. Le ministère fédéral de la Justice a assuré un soutien en matière de recherche inductive au Groupe de travail fédéral-provincial-territorial sur le multiculturalisme et les relations interraciales dans le système judiciaire, ainsi qu'à son successeur, le Groupe de travail fédéral-provincial-territorial sur la diversité, l'égalité et la justice. On a réalisé un certain nombre de document de politique et de rapports de recherche portant sur divers sujets, notamment sur les besoins législatifs des femmes provenant des milieux ethnoculturels et sur les mécanismes de plainte et de recours dans les cas de discrimination raciale. Le ministère de la Justice effectue en ce moment des recherches portant sur les crimes motivés par la haine et la propagande haineuse.

28. Le Fonds des subventions et des contributions du ministère de la Justice a pour objet d'aider le Ministère à promouvoir un système judiciaire plus accessible, équitable et efficace, qui se montre sensible aux divers besoins de la population. À cette fin, les demandeurs de financement sont encouragés à faire preuve de sensibilité aux questions de diversité et d'égalité des sexes afin de prévenir toutes répercussions inégales sur les femmes et les hommes, ou sur les membres de diverses communautés.

29. Dans le cadre de ce programme de financement, le ministère de la Justice:
- A continué à soutenir financièrement l’Institut national de la magistrature pour appuyer le perfectionnement professionnel des juges sur des questions découlant de la diversité dans la société canadienne. Le Conseil canadien de la magistrature a confié à l’Institut la tâche d’élaborer à l’intention des juges un programme détaillé et avancé d’éducation au contexte social, qui comprend des questions liées à l’égalité des sexes, aux minorités visibles et aux Autochtones;
 - A accordé une subvention à l’Association du Barreau canadien pour appuyer les travaux du Groupe de travail de l’ABC sur l’égalité raciale. Le groupe a été mis sur pied pour soumettre la profession juridique à un examen approfondi et pour formuler des recommandations visant la conscientisation et l’adaptation de ses membres. Le groupe a étudié les problèmes touchant la race, la couleur, l’origine ethnique et nationale, ainsi que l’intersection des questions raciales avec celles concernant le sexe, l’âge, la religion, l’orientation sexuelle, l’incapacité et d’autres motifs de discrimination;
 - A offert un financement de soutien à l’organisation des conférences annuelles de l’Association canadienne des avocats noirs. Ces conférences servent à créer un forum où forger à l’échelle nationale des liens entre les avocats noirs, accroître la qualité des services juridiques offerts aux communautés, élargir la représentation et la composition de l’appareil judiciaire pour qu’il reflète plus fidèlement la société canadienne et favoriser un meilleur accès à la justice.

Programme de contestation judiciaire

30. Le Programme de contestation judiciaire est destiné à faciliter l’accès au système judiciaire et à faire en sorte que les droits garantis par la Charte soient pleinement protégés. Pour ce faire, il verse des fonds aux fins de contestations judiciaires menées par des individus ou des groupes contre la législation gouvernementale en vertu des garanties sur les droits à l’égalité et des dispositions sur les langues officielles de la Charte canadienne des droits et libertés. Le Programme est géré par un organisme indépendant à but non lucratif, composé de représentants de groupes qui revendiquent l’égalité de communautés ou d’individus défavorisés, d’organismes représentant les communautés de langue officielle en situation minoritaire, ainsi que de facultés de droits et d’association d’avocats. Depuis sa création, le Programme a assuré le soutien financier de plusieurs centaines de contestations judiciaires.

Politique des Forces canadiennes en matière de conduite raciste

31. Par suite des allégations de racisme auxquelles a donné lieu une enquête militaire sur la conduite du régiment aéroporté en Somalie, en 1993, les Forces canadiennes ont rapidement élaboré et promulgué une politique dans le but de réagir à la conduite raciste des militaires. Cette politique réaffirme le principe du respect de la dignité inhérente de la personne, indépendamment de la race, de l’origine nationale ou ethnique ou de la couleur, et prévoit des mesures administratives et disciplinaires à prendre en cas de conduite raciste avérée. Par conduite raciste, on entend, quoique d’une manière non exclusive, tout comportement qui favorise, encourage ou constitue de la discrimination ou du harcèlement fondés sur la race, l’origine ethnique ou

la couleur, de même que toute participation ou adhésion à des groupes ou organisations qui favorisent des formes similaires de discrimination ou de harcèlement. Une procédure systématique a également été mise en place en 1993 pour expliquer aux recrues éventuelles la politique des Forces canadiennes dans ce domaine.

32. Dans le cadre d'un effort général visant à empêcher la violence à l'égard du personnel des Forces canadiennes, un programme détaillé de sensibilisation et de formation en matière de harcèlement, auquel sont greffés des modules sur le racisme, a également été élaboré et mis en œuvre récemment. Tous les membres des Forces canadiennes devront suivre ce programme, processus qui devrait être achevé à l'automne 1998. On prête un caractère intérimaire à ce programme qui sera, à long terme, intégré à l'ensemble de la formation professionnelle des Forces canadiennes.

33. En 1995, la Loi sur l'équité en matière d'emploi a été amendée, notamment dans le but de soumettre à ses dispositions les Forces canadiennes. Bien que la Loi n'y soit pas encore en vigueur, dans l'attente de règlements créés pour adapter celle-ci aux conditions particulières des Forces canadiennes, on s'efforce déjà de vérifier que la sélection des militaires pour l'enrôlement, la formation et la promotion est basée sur la compétence et sur le principe de la «meilleure personne pour l'emploi». En 1996, le Conseil sur la diversité de la Défense a été créé comme instance de coordination de la diversité au sein des Forces canadiennes et, en 1997, une première analyse de l'effectif a été menée afin de déterminer la composition des Forces canadiennes en ce qui a trait à trois des quatre groupes désignés (les femmes, les Autochtones et les minorités visibles). Il est primordial de déterminer les obstacles qui limitent l'effectif de chacun de ces groupes et leur distribution dans la structure des grades, pour décider des mesures à prendre.

Le Conseil du Trésor

34. En 1992, dans le but de reconnaître l'importance de l'équité en matière d'emploi dans la fonction publique, tant sur le plan légal que du point de vue de la transparence, le Gouvernement du Canada a ajouté des dispositions pertinentes à la Loi sur la gestion des finances publiques. Ces dispositions donnent au Conseil du Trésor, en tant qu'employeur de la fonction publique, le pouvoir de désigner les groupes désavantagés en matière d'emploi, ainsi que la responsabilité de lever les obstacles que les politiques et les mentalités dressent devant eux. Les groupes désignés sont les Autochtones, les personnes appartenant à une minorité visible, les personnes handicapées et les femmes. Le Conseil du Trésor doit aussi prendre des mesures positives pour faire en sorte 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 recrute des employés ou leur donne des promotions. Le Secrétariat du Conseil du Trésor a établi les objectifs quantitatifs pour les ministères de la fonction publique et ces organismes préparent des plans afin d'éliminer la sous-représentation des membres des groupes désignés dans leur effectif. Chaque année, le président du Conseil du Trésor dépose devant le Parlement un rapport sur l'équité en matière d'emploi dans la fonction publique.

35. Voici comment a évolué, entre 1987 et 1997, la représentation des Autochtones et des minorités visibles dans la fonction publique:

Tableau 1. Représentation des minorités dans la fonction publique

	1987	1991	1994	1995	1996	1997
Autochtones	3 809 (1,8 %)	4 298 (2 %)	4 492 (2 %)	4 783 (2,2 %)	4,665 (2,3 %)	4 551 (2,4 %)
Minorités visibles	5 719 (2,7 %)	7 810 (3,6 %)	8 566 (3,8 %)	8 914 (4,1 %)	8 981 (4,5 %)	8 690 (4,7 %)

36. Le Programme des mesures positives d'équité en matière d'emploi (PMPÉE) a été mis sur pied pour une période de quatre ans, de 1994-1995 à 1997-1998. Le PMPÉE offre aux ministères et organismes un soutien financier, technique ou autre pour les aider à atteindre leurs objectifs en ce qui concerne le recrutement, les promotions, le maintien en poste, la formation et le perfectionnement des membres de groupes désignés. Les objectifs du Programme sont les suivants: appuyer les ministères et organismes dans l'amélioration de la situation des membres des groupes désignés; intégrer les principes de diversité à leur culture organisationnelle; et tenter de nouvelles approches porteuses de succès et qui tiennent compte du contexte actuel de la fonction publique fédérale.

37. Le Programme comprend un Fonds d'innovation de mesures spéciales (FIMS), dont les frais sont partagés avec les différents ministères et qui est destiné à trouver de nouvelles initiatives ministérielles créatrices à l'intention des quatre groupes désignés. Environ 6 millions de dollars canadiens, en moyenne, sont affectés chaque année au FIMS.

38. Le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada a entrepris en mars 1997 une évaluation approfondie du PMPÉE. Cette évaluation était requise pour appuyer la prise de décision du gouvernement concernant l'avenir de ce programme. L'évaluation tentera, entre autres, de répondre aux questions entourant la part de responsabilités des ministères et celle du PMPÉE en ce qui concerne l'établissement d'initiatives d'équité en matière d'emploi et le rendement de celles-ci. Aussi, l'évaluation s'intéressera aux progrès accomplis en vue de modifier les comportements, les attitudes et les relations entre les employés, ainsi qu'entre les gestionnaires et les employés, au sein de la fonction publique fédérale afin de promouvoir une bonne gestion de la diversité. L'administration et la gestion du PMPÉE seront également revues en termes d'efficience, d'efficacité, de viabilité et de pertinence.

39. Le Conseil du Trésor a produit une vidéo pour renseigner les employés de la fonction publique sur les questions liées à l'équité en matière d'emploi. Faire sauter les mythes contre efficacement bon nombre de préjugés et l'incertitude à l'égard du Programme d'équité en matière d'emploi. La vidéo porte sur les grands objectifs de l'équité en matière d'emploi et sur les stratégies à adopter pour les atteindre, tandis que le guide d'accompagnement fournit de précieux documents explicatifs et des sujets de discussion.

Équité en matière d'emploi

40. La nouvelle Loi sur l'équité en matière d'emploi a reçu la sanction royale le 15 décembre 1995. La Loi et le règlement afférent sont entrés en vigueur le 24 octobre 1996. La Loi a pour objet de réaliser l'égalité en milieu de travail, de façon que nul ne se voie refuser d'avantages ou de chances en matière d'emploi pour des motifs étrangers à sa compétence. Les employeurs sont appelés à corriger les désavantages subis par les membres des minorités visibles, les Autochtones, les femmes et les personnes handicapées.

41. La nouvelle loi étend la portée de la loi du secteur privé sous réglementation fédérale à la fonction publique fédérale (ministères et organismes fédéraux et sociétés de la Couronne) et elle confie à la Commission canadienne des droits de la personne (CCDP) le mandat de faire respecter les obligations incombant à l'employeur. Ces obligations ont été précisées, sans en créer de nouvelles qui soient onéreuses pour les employeurs. Aux termes de la Loi, il incombe à l'employeur:

- De recueillir des données sur son effectif et de les analyser afin de mesurer la sous-représentation des groupes désignés;
- D'étudier ses systèmes, règles et usages d'emploi afin de déterminer les obstacles en résultant pour les membres des groupes désignés;
- D'élaborer un plan d'équité en matière d'emploi afin d'indiquer les mesures, comprenant les mesures d'adaptation, qui seront prises afin d'éliminer ces obstacles à l'emploi;
- De communiquer aux salariés de l'information sur l'équité en matière d'emploi, comprenant les aménagements adaptés aux besoins particuliers;
- De collaborer avec les agents négociateurs ou les représentants des employés dans les dossiers d'équité en matière d'emploi.

42. Il est également précisé dans la Loi que celle-ci n'oblige aucunement l'employeur à prendre des mesures susceptibles de lui causer un préjudice injustifié, à créer de nouveaux postes, à se voir imposer des quotas ou à embaucher ou promouvoir des employés non qualifiés.

43. La Commission canadienne des droits de la personne est autorisée par la législation à effectuer des contrôles d'application auprès de tous les employeurs pour s'assurer du respect des obligations de l'employeur prévues dans la Loi. Même si celle-ci permet à la Commission d'établir des directives et de constituer des tribunaux pour trancher les cas litigieux, la Loi précise aussi clairement que l'on doit s'efforcer de procéder par consensus. La nouvelle Loi prévoit la constitution, au besoin, de tribunaux d'équité en matière d'emploi, à la demande de l'employeur ou de la Commission. Les décisions de ces tribunaux sont finales et exécutoires.

44. La Commission est appelée à faire rapport de ses activités de contrôle et d'évaluer l'efficacité de l'équité en matière d'emploi sous le régime de la nouvelle Loi. Ce rapport sera intégré au rapport annuel de la Commission, conformément à la Loi canadienne sur les droits de la personne.

45. La nouvelle Loi sur l'équité en matière d'emploi établit le rôle du ministre du Travail, à qui il incombe d'administrer la Loi dans le secteur privé sous réglementation fédérale. Le ministre du Travail doit également mettre à la disposition des employeurs du secteur privé des données détaillées sur la disponibilité des quatre groupes désignés dans le marché du travail canadien. Le Programme du travail a élaboré et distribué des directives ministérielles destinées à faciliter aux employeurs l'exécution de leurs obligations aux termes de la Loi. Toutefois, ce sont le Conseil du Trésor du Canada et la Commission de la fonction publique qui sont responsables de l'application de l'équité en matière d'emploi dans la fonction publique.

46. Le ministre du Travail est également chargé d'administrer les obligations de rapport incombant au secteur privé selon la Loi. Le 1^{er} juin de chaque année, quelque 350 employeurs assujettis à la Loi déposent auprès du ministre un rapport sur leurs progrès dans l'application de l'équité en matière d'emploi au cours de l'année civile précédente. Chaque année, le ministre du Travail dépose au Parlement un Rapport sur l'équité en matière d'emploi où sont regroupés et analysés ces rapports. Le défaut de remettre un rapport prévu à la Loi peut entraîner l'imposition d'une amende administrative par le ministre.

47. Les rapports sur l'équité en matière d'emploi dans la fonction publique sont déposés au Parlement par le président du Conseil du Trésor.

48. Le Programme de contrats fédéraux a été établi par décision du Conseil du Trésor en octobre 1986. Aux termes de ce programme, les employeurs sous réglementation provinciale dont le personnel compte au moins 100 employés et qui demandent et obtiennent des marchés fédéraux d'une valeur d'au moins 200 000 dollars doivent mettre sur pied un programme d'équité en matière d'emploi conformément à des critères donnés. Le programme est demeuré en place après la promulgation de la Loi sur l'équité en matière d'emploi (1995). Bien que le programme ne soit pas fondé sur une loi, la nouvelle Loi exige du ministre qu'il veille à ce que les exigences applicables aux entrepreneurs en vertu de ce programme soient équivalentes à celles qu'impose la Loi.

49. Les entrepreneurs fédéraux n'ont pas à déposer de rapports annuels mais ils sont sujets à des contrôles d'application périodiques. Les entrepreneurs qui dérogent aux exigences du Programme de contrats fédéraux peuvent perdre le droit de soumissionner d'autres marchés du gouvernement fédéral.

Ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien

50. Le mandat de l'initiative Participation des Autochtones au marché du travail (PAMT) a été renouvelé et enrichi en 1996. L'initiative PAMT vise à éduquer, à informer et à encourager les employeurs à entreprendre des stratégies d'emploi des Autochtones. Le ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien supervise le volet externe de l'initiative PAMT, adressé aux employeurs extérieurs à la fonction publique fédérale, et il a participé à plus de 75 initiatives, y compris l'amorce d'un processus de consultation en vue d'élaborer une trousse de l'employeur PAMT. Le Secrétariat du Conseil du Trésor s'occupe du volet interne de l'initiative PAMT, adressé à la fonction publique fédérale, et il a piloté la promotion de plusieurs projets auprès de ministères et d'organismes fédéraux.

Ministère des Affaires étrangères et du Commerce international

51. Dans le cadre de son plan triennal d'équité en matière d'emploi (1994-1997), le ministère des Affaires étrangères et du Commerce international vise à porter à 4 %, d'ici 1996, la représentation des minorités visibles parmi ses employés. Leur représentation a augmenté légèrement en 1995, passant de 3 % à 3,2 %. Le taux relativement lent d'augmentation tient au fait que le recrutement est actuellement au point mort dans l'ensemble de la fonction publique. Sur les 121 nouveaux agents du service extérieur recrutés depuis 1993, en moyenne 14 % appartenaient à des minorités visibles.

52. Bien que le nombre global d'employés autochtones au Ministère demeure le même qu'en 1993, le nombre de personnes d'ascendance autochtone dans la catégorie du service extérieur a augmenté, grâce au Programme des stagiaires autochtones en vigueur au ministère. Lancé en 1991, ce programme vise à recruter des Autochtones qualifiés qui ont terminé avec succès des études postsecondaires et qui répondent aux exigences nécessaires pour relever les défis et saisir les possibilités d'avancement professionnel offertes dans la catégorie du service extérieur. Le ministère a recruté 8 agents du service extérieur d'ascendance autochtone depuis l'instauration du programme. Jusqu'ici, le ministère compte, au total, 12 agents du service extérieur d'ascendance autochtone. Le ministère continue de recruter des candidats du service extérieur en faisant de la publicité dans divers journaux autochtones et diverses publications appartenant à des groupes ethniques.

53. Le ministère continue de reconnaître l'importance de travailler dans un environnement divers sur le plan culturel. C'est pourquoi, il offre à tous ses employés la possibilité d'assister à des ateliers de formation sur la diversité, lesquels sont conçus pour renseigner les participants sur les différentes questions liées au fait de travailler avec des personnes d'origines culturelles différentes. Ces ateliers leur donnent l'occasion d'échanger des idées et des perceptions sur leurs rapports mutuels tout en respectant les valeurs culturelles de chacun et de chacune.

Loi sur le multiculturalisme canadien

54. La Loi sur le multiculturalisme canadien (1988) fournit aux institutions fédérales une politique et un cadre pour la promotion et la prise en compte de la diversité culturelle. Des rapports doivent être présentés tous les ans au Parlement sur l'application de la Loi dans les ministères et organismes fédéraux. Ceux visant les années financières 1995-1996 et 1996-1997 sont annexés au présent rapport (voir l'annexe A*).

Citoyenneté et Immigration

55. Le Canada appuie l'accueil des nouveaux arrivants, avec leurs origines et cultures diverses, en favorisant un processus d'adaptation réciproque des nouveaux arrivants et de la société canadienne. L'intégration des arrivants à notre société est un processus bidirectionnel; on attend des nouveaux arrivants une compréhension et un respect des valeurs fondamentales canadiennes et la société est appelée à comprendre et à respecter les différences culturelles dont l'immigration enrichit le Canada. Plutôt que d'exiger des nouveaux arrivants l'abandon de leur propre patrimoine culturel, on met l'accent sur la recherche de modes d'intégration de ces différences à une société pluraliste.

* L'annexe peut être consultée aux archives du secrétariat.

56. Les programmes et services d'établissement offerts par Citoyenneté et Immigration Canada aident les immigrants à s'intégrer et à contribuer à la société canadienne et favorisent leur acceptation par l'ensemble des Canadiens. Tout en facilitant l'adaptation des nouveaux arrivants et en les informant de leurs droits, leurs libertés et leurs responsabilités, ainsi que des lois qui les protègent de toute discrimination raciale, les programmes d'établissement servent aussi à sensibiliser les Canadiens à de nouvelles cultures et aux effets bénéfiques de la diversité pour renforcer le tissu communautaire.

57. Le Programme d'accueil apparie les nouveaux arrivants à des bénévoles qui les aident à découvrir les services disponibles et la façon de les utiliser, à développer leurs compétences linguistiques, à établir des liens dans leur domaine d'emploi et à se joindre aux activités communautaires. En retour, les bénévoles du Programme d'accueil font l'apprentissage d'autres cultures et de la diversité.

58. Le programme Cours de langue pour les immigrants au Canada (CLIC) offre aux immigrants adultes une formation de base dans l'une ou l'autre des langues officielles du Canada. Le curriculum du programme, élaboré et utilisé par chaque organisme qui livre la formation linguistique, comprend des modules particuliers sur les droits, libertés et responsabilités des nouveaux arrivants et sur les lois qui les protègent de toute discrimination.

59. Le Programme d'établissement et d'adaptation des immigrants (PEAI) fournit des crédits pour la prestation de services aux nouveaux arrivants, notamment la réception, l'orientation vers des ressources communautaires, l'information/orientation communautaire, l'interprétation et la traduction et les services paraprofessionnels et liés à l'emploi. Les organismes soutenus par le PEAJ reçoivent également des crédits pour la formation de leur personnel, dont une sensibilisation aux réalités culturelles.

Article 4

Modifications au Code criminel

60. Le 15 juin 1995, le Gouvernement du Canada a modifié le Code criminel en ce qui a trait à la détermination de la peine. L'article 718.2 vise notamment à énoncer d'une manière globale l'objet et les principes de la détermination de la peine et a été inclus dans le Code criminel pour servir d'orientation aux tribunaux. L'énoncé de l'objet et des principes de la détermination de la peine précise qu'il faut tenir compte des circonstances aggravantes et atténuantes. Constitue une circonstance aggravante, y indique-t-on, le fait «que l'infraction est motivée par des préjugés ou de la haine fondés sur des facteurs tels que la race, l'origine nationale ou ethnique, la langue, la couleur, la religion, le sexe, l'âge, la déficience mentale ou physique ou l'orientation sexuelle».

61. L'article 718.2 dispose:

«Le tribunal détermine la peine à infliger compte tenu également des principes suivants:

a) La peine devrait être adaptée aux circonstances aggravantes ou atténuantes liées à la perpétration de l'infraction ou à la situation du délinquant; sont notamment considérées comme des circonstances aggravantes des éléments de preuve établissant:

- i) que l'infraction est motivée par des préjugés ou de la haine fondés sur des facteurs tels que la race, l'origine nationale ou ethnique, la langue, la couleur, la religion, le sexe, l'âge, la déficience mentale ou physique ou l'orientation sexuelle;
 - ii) que l'infraction perpétrée par le délinquant constitue un mauvais traitement de son conjoint ou de ses enfants;
 - iii) que l'infraction perpétrée par le délinquant constitue un abus de la confiance de la victime ou un abus d'autorité à son égard;
- b) L'harmonisation des peines, c'est-à-dire l'infliction de peines semblables à celles infligées à des délinquants pour des infractions semblables commises dans des circonstances semblables;
- c) L'obligation d'éviter l'excès de nature ou de durée dans l'infliction de peines consécutives;
- d) L'obligation, avant d'envisager la privation de liberté, d'examiner la possibilité de sanctions moins contraignantes lorsque les circonstances le justifient;
- e) L'examen de toutes les sanctions substitutives applicables qui sont justifiées dans les circonstances, plus particulièrement en ce qui concerne les délinquants autochtones.»

62. Les préoccupations exprimées par le Comité pour l'élimination de la discrimination raciale à propos de l'existence d'organisations racistes sont dûment consignées. Le gouvernement a pris un certain nombre de mesures pour régler les problèmes liés aux crimes haineux, à la propagande haineuse et aux groupes haineux, dont il est fait état aux paragraphes 89 à 100.

Article 5

Loi canadienne sur les droits de la personne

63. En avril 1997, le gouvernement a déposé au Parlement un projet d'amendement de la Loi canadienne sur les droits de la personne. Le projet de loi comprenait des modifications destinées à améliorer les mesures existantes de protection contre les messages haineux diffusés par téléphone, soit l'ajout d'une amende de 10 000 dollars canadiens pour toute infraction à la Loi et une clause permettant aux individus nommés dans des messages haineux de chercher réparation au moyen d'une compensation. D'autres modifications adoptées en vue de rendre la Loi plus efficace sont la création d'un nouveau Tribunal canadien des droits de la personne, doté pour la première fois d'un personnel permanent; le renforcement de la Loi pour remédier aux mesures punitives à l'égard des personnes ayant déposé des plaintes concernant les droits de la personne; et une compensation accrue pour les victimes de discrimination. Le projet de loi n'a pas été adopté avant l'élection fédérale de juin 1997 mais a été déposé de nouveau au Parlement à l'automne 1997 et adopté en 1998.

Culture

64. Dans le domaine de la radiodiffusion, les questions relatives à la discrimination raciale ont été prises en compte lors de l'examen de la Loi sur la radiodiffusion, laquelle a été mise à jour et est devenue la nouvelle Loi sur la radiodiffusion en 1991. Le Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes réglemente les questions de représentation, d'équité en matière d'emploi et de radiodiffusion ethnique et autochtone. Ni les questions ni la position du gouvernement à leur sujet n'ont changé au cours de la période à l'étude.

65. Le ministère du Patrimoine canadien aide la radiotélédiffusion pour les Autochtones du Nord en appuyant financièrement Television Northern Canada (TVNC), réseau de télévision du Grand Nord canadien qui, par le truchement du satellite Anik E1, diffuse des émissions autochtones, d'actualité et d'éducation non brouillées à l'intention d'un auditoire de 100 000 personnes réparties dans l'ensemble du Yukon, des Territoires du Nord-Ouest, du Nord québécois et du Labrador. TVNC diffuse 100 heures d'émissions par semaine en onze langues et dialectes autochtones, en plus de l'anglais. Une importante proportion des émissions sont produites par des sociétés de communication autochtones financées dans le cadre du Programme d'accès des Autochtones du Nord à la radiotélédiffusion du ministère du Patrimoine canadien. La Société Radio-Canada et les établissements d'enseignement du Nord fournissent également des émissions.

Article 6

La Commission canadienne des droits de la personne

66. En août 1992, un Tribunal des droits de la personne a statué, dans l'affaire *Grover c. Conseil national de recherches* (1992), 18 C.H.R.R. D/1, que le Conseil avait fait preuve de discrimination envers l'un de ses scientifiques à cause de sa race, de sa couleur et de son origine nationale ou ethnique. Ayant conclu que le comportement du Conseil envers le plaignant était empreint de «subtiles odeurs de discrimination», le Tribunal a ordonné qu'il soit nommé à un poste supérieur et dédommagé pour le préjudice qu'il avait subi dans le passé.

67. La Cour fédérale a élargi la notion d'indemnité pour le salaire perdu dans l'affaire *Pitawanakwat c. Secrétariat d'État du Canada* (1992), 19 C.H.R.R. D/110. La plaignante, d'origine ojibway, avait allégué que le Secrétariat d'État du Canada l'avait traitée différemment, harcelée puis finalement renvoyée à cause de sa race. Dans une décision rendue en 1992, un Tribunal avait conclu que les agissements du Secrétariat d'État étaient partiellement motivés par la discrimination raciale, mais que le comportement de la plaignante avait également contribué à la situation. Le Tribunal avait donc ordonné le versement de deux années de salaire perdu, mais n'avait accordé à la plaignante aucune indemnité pour préjudice moral. En appel, la Cour fédérale a rendu, en avril 1993, une décision qui clarifiait un certain nombre de principes de réparation à appliquer dans les affaires relevant des droits de la personne. L'objet de la réparation, dans une affaire de ce genre, est de rétablir l'intégrité de la victime. Le tribunal doit en même temps être en mesure d'expliquer l'indemnité accordée en fonction des circonstances de chaque cas. En l'absence d'un plafond établi d'avance sur la période à l'égard de laquelle le salaire perdu doit être versé et compte tenu du fait que la conduite de la plaignante était sans rapport avec le montant de l'indemnité, la Cour a statué que le Tribunal avait commis des erreurs de droits en limitant l'indemnité de la plaignante à vingt-quatre mois de salaire sans procéder

à une analyse quelconque, en omettant d'ordonner sa réintégration dans ses anciennes fonctions (ou dans d'autres fonctions qu'elle aurait jugées satisfaisantes) et en ne lui accordant aucune indemnité pour préjudice moral.

68. En novembre 1993, la Cour fédérale a confirmé que la Commission canadienne des droits de la personne avait compétence pour examiner les actes discriminatoires qu'auraient commis des agents d'immigration ayant le pouvoir de délivrer des visas dans l'affaire *Canada (Secrétaire d'État aux Affaires étrangères) c. Menghani*, [1994] 2 F.C. 102 (F.C.T.D.). La décision *Menghani* a confirmé que le principe du traitement équitable n'est pas suspendu dans les affaires d'immigration. La jurisprudence canadienne est claire à cet égard: même si on n'a pas du tout l'intention de traiter injustement une personne, si les mesures prises ont des effets manifestement discriminatoires, elles justifient de conclure à la discrimination.

69. De 1978 à 1985, le seul employé non Blanc de la division de CP Rail à Vancouver et à Port Coquitlam s'est plaint à la direction de l'environnement raciste et des propos injurieux qui lui étaient adressés à l'instigation de son contremaître. L'employeur n'a pris aucune mesure pour mettre fin au harcèlement, n'a pas mené une enquête impartiale et a en fait tenté de résoudre le problème qui se posait en essayant de se débarrasser du plaignant. En juin 1993, un Tribunal des droits de la personne a déclaré CP Rail responsable de la discrimination.

70. Plusieurs importantes décisions ont été rendues en 1994 sur la question du harcèlement fondé sur des motifs raciaux et ethniques. Dans l'affaire *Rodovanovic c. VIA Rail* (décision non publiée, référence: <http://www.chrt-tcdp.gc.ca/decisions/docs/rodovanovic-f.htm>), le plaignant a été, à plusieurs reprises, traité d'une façon discriminatoire, insulté et bousculé par un collègue à cause de son origine nationale. Comme l'employeur n'avait pris aucune mesure pour prévenir ces actes ou remédier à leurs effets, le Tribunal a ordonné à VIA Rail de verser au plaignant une indemnité pour préjudice moral et de lui adresser une lettre d'excuses.

71. La responsabilité de l'employeur a été élargie encore plus dans une autre décision, également rendue en 1994. Dans *Uzoaba c. Service correctionnel du Canada* (1994), 26 C.H.R.R. D/361, le plaignant avait eu à subir des appels téléphoniques constituant du harcèlement à motivation raciale pendant qu'il était au travail et avait été agressé par un détenu pour des raisons raciales. Les évaluations de rendement négatives de l'employeur étaient causées, du moins en partie, par les observations de détenus connus pour leurs opinions racistes. L'employeur n'a offert au plaignant que des emplois qui ne lui convenaient pas et lui a donné de mauvaises références. Aucun effort n'a été fait pour lui trouver un emploi approprié dans la fonction publique fédérale. Le Tribunal a conclu que le Service correctionnel avait toléré le comportement des détenus et lui a donc ordonné de réintégrer le plaignant dans ses fonctions, de lui adresser une lettre d'excuses, de lui offrir une formation appropriée, de lui donner de l'avancement et de lui verser une indemnité pour préjudice moral.

72. Dans l'affaire *Swan c. Forces armées canadiennes* (1994), 25 C.H.R.R. D/312, un Autochtone de la réserve du lac Manitoba qui remplissait les fonctions d'agent de la police militaire a été soumis à des propos injurieux et à des plaisanteries à connotation raciale pendant qu'il était au travail. Ses supérieurs ont également refusé injustement, à cause de sa race, de lui accorder un congé pour assister aux funérailles d'un membre de sa famille. En octobre 1994, un Tribunal a ordonné aux Forces canadiennes de mieux répondre aux plaintes de harcèlement et de modifier leur politique pour que, dans la mesure du possible, les enquêtes soient menées

par des personnes extérieures à la chaîne de commandement du plaignant. En accordant au plaignant une indemnité et en ordonnant qu'une lettre d'excuses lui soit adressée, le Tribunal a noté qu'une politique de lutte contre le harcèlement doit être «appliquée de façon scrupuleuse» pour être efficace.

73. Dans l'affaire *Chander et Joshi c. le ministère de la Santé nationale et du Bien-être social* (1995), 29 C.H.R.R. D/272, un Tribunal des droits de la personne s'est fondé sur une preuve circonstancielle pour rendre sa décision en 1995. Les plaignants travaillaient comme chercheurs au Ministère lorsqu'un concours avait été annoncé. Les deux employés ont reçu des lettres de refus portant la date du jour où ils s'étaient présentés à une entrevue. Le Tribunal a conclu que les entrevues avaient été subjectives et superficielles et qu'elles avaient été menées d'une manière peu professionnelle. La preuve présentée établissait en outre que l'employeur avait décidé de ne pas choisir les plaignants avant la date des entrevues. Les explications données par le Ministère ne concordaient pas avec la preuve. De plus, le Tribunal a jugé que les deux plaignants étaient qualifiés.

74. La Commission canadienne des droits de la personne a retenu les services de M. John Samuel, sociologue d'Ottawa, pour mener une étude visant à déterminer les obstacles au recrutement et à l'avancement des membres de groupes minoritaires dans la fonction publique fédérale. M. Samuel a publié son rapport, *Les minorités visibles et la fonction publique du Canada*, en février 1997. Il y notait les réalisations médiocres du secteur public dans le domaine du recrutement et du maintien en fonction de membres des minorités visibles. Il révélait en même temps que les employés membres de ces groupes trouvent l'environnement de travail dans la fonction publique indifférent sinon hostile et que certains aspects du système de dotation empêchent effectivement les candidats membres de minorités visibles d'être engagés et promus. Les participants à l'étude ont souligné qu'un ferme engagement aux niveaux les plus élevés de la fonction publique était nécessaire pour faire évoluer la situation et qu'ils n'avaient pas l'impression que les gestionnaires, à quelque niveau qu'ils se trouvent, étaient suffisamment déterminés à accroître la représentation des minorités visibles.

75. Les conclusions de cette étude ont été corroborées par la décision d'un Tribunal des droits de la personne dans l'affaire *Alliance de la capitale nationale sur les relations interraciales c. Santé Canada* (1997), 28 C.H.R.R. D/137. L'Alliance alléguait que la très faible représentation des minorités visibles dans la haute direction de Santé Canada (anciennement, ministère de la Santé nationale et du Bien-être social) était un indice de discrimination systémique. Le Tribunal a accueilli la plainte de l'Alliance. «L'élément essentiel de la discrimination systémique, donc, est que celle-ci est issue des conséquences involontaires de systèmes et de pratiques d'emploi établis, a souligné le Tribunal. Elle a pour effet de gêner l'accès à des possibilités d'emploi et à des avantages pour les membres de certains groupes». Le Tribunal a constaté par exemple que les membres des minorités visibles étaient pour la plupart exclus des affectations de perfectionnement. Il a ordonné des mesures correctives en donnant instruction à Santé Canada d'atteindre des objectifs précis de recrutement et d'avancement de membres de minorités visibles dans des postes de direction. Il a également ordonné au Ministère de faire suivre à tous les cadres supérieurs une formation obligatoire en diversité et en équité en matière d'emploi et d'adapter ses méthodes de recrutement de façon à attirer des candidats membres des minorités visibles.

Article 7

La campagne du 21 mars contre le racisme

76. La campagne annuelle du 21 mars, conçue afin de souligner la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale, met en valeur la démarche propre au Canada de lutte contre le racisme et de promotion des valeurs associées au respect, à l'égalité et à la diversité. Cette campagne place le gouvernement fédéral à l'avant-scène des efforts visant l'élimination du racisme. Lancée en 1989, la campagne est devenue une initiative diversifiée de sensibilisation qui mise sur le marketing social pour rejoindre un maximum de personnes, notamment les jeunes de 12 à 18 ans, et pour démontrer l'importance qu'accordent les entreprises canadiennes à ce dossier social primordial.

77. L'un des aspects novateurs de la campagne 1995 fut l'élaboration de messages publicitaires pour les cinémas de l'ensemble du pays. À compter du 17 mars, de puissants messages consacrés au thème du racisme ont donc été projetés sur les écrans durant une période de quatre semaines, atteignant environ 1,5 million de Canadiens et de Canadiennes. Cette publicité s'est même valu une attention internationale.

78. En outre, des affiches ayant pour thème «La compréhension est la clé pour vaincre le racisme – Aidez à éliminer le racisme. Mettez-vous dans la peau des autres» ont été installées dans les abribus, les métros et les centres commerciaux de l'ensemble du pays.

79. De plus, des troussees d'information et de ressources sur le 21 mars, distribuées dans toutes les écoles du Canada et à une vaste gamme d'organismes communautaires, ont facilité l'organisation d'événements antiracistes réguliers dans les écoles, les communautés et les lieux de travail. En 1998-1999, plus de 230 événements ont été organisés pour marquer le 21 mars dans des cités et villes de toutes les régions du pays.

80. Le Concours national de vidéos «Mettons fin au racisme» a été lancé en 1996-1997; on invite les jeunes à former des équipes de trois à cinq personnes pour mettre en scène dans un clip vidéo leurs suggestions sur des façons d'éliminer le racisme. Chaque année, 10 équipes primées reçoivent des prix et sont invitées aux frais du gouvernement à participer à un Concert-gala sur l'élimination du racisme. Cet événement est télédiffusé à l'échelle nationale, habituellement le 21 mars.

81. On travaille présentement aux préparatifs d'une nouvelle initiative intitulée «Mettons fin au racisme! Action 2000». Misant sur le succès croissant de la campagne annuelle du 21 mars, ce projet cherchera à mobiliser des jeunes, des artistes et des leaders internationaux dans la lutte contre le racisme. Conçu comme un projet jeunesse spécial du Millénaire, Action 2000 invitera les jeunes Canadiens de 15 à 24 ans à s'inscrire à l'une des 21 activités prédéfinies du Défi jeunesse du Tour du Canada «Mettons fin au racisme!»

Programme de prix Mathieu Da Costa

82. Le Programme de prix Mathieu Da Costa a été annoncé par la ministre du Patrimoine canadien et par la Secrétaire d'état (Multiculturalisme) (Situation de la femme) en février 1996, afin de marquer la désignation officielle du mois de février par le Parlement du Canada comme Mois de l'histoire des Noirs.

83. Le Programme rappelle le premier Noir canadien dont l'histoire ait retenu le nom, c'est-à-dire le navigateur Mathieu Da Costa, qui a servi d'interprète entre certains des premiers explorateurs français et la nation Mi'kmaq. Adressé aux élèves du primaire et du secondaire âgés de 9 à 19 ans, le Programme encourage les jeunes à explorer les diverses contributions de personnes issues de minorités ethniques et raciales à l'élaboration de la société canadienne, au moyen d'essais, de nouvelles et d'œuvres d'art illustrant les qualités du respect et de la compréhension réciproques.

84. Les gagnants du prix Mathieu Da Costa se rendent, avec un parent ou accompagnateur, dans la région de la capitale nationale pour participer à une cérémonie de remise de leur prix. Un programme de fin de semaine permet aux lauréats de découvrir la capitale nationale et leur offre d'autres occasions d'explorer plus à fond le rôle constructif de la diversité dans l'histoire du Canada. Chacun des participants au Programme reçoit un certificat de mérite.

Projet Metropolis

85. Le Projet Metropolis est une importante initiative internationale de recherche interdisciplinaire sur les politiques publiques, qui vise à forger de robustes partenariats de connaissances entre les chercheurs, les décideurs et différentes communautés. On veut ainsi s'assurer de fonder sur les meilleures recherches universitaires disponibles les décisions prises en matière de diversité.

86. Ce projet a favorisé un dialogue intergouvernemental dans une vaste gamme de dossiers liés à une population de plus en plus diversifiée. Il en a résulté un bond en avant des recherches comparatives nationales et internationales sur les meilleures pratiques et sur les problèmes associés à la diversité. En retour, cette évolution a convaincu chacune des trois communautés en cause (décideurs, chercheurs et organismes communautaires) que la révision, la création et la mise en œuvre de politiques publiques améliorées exigeaient un partenariat qui s'étend à chaque palier de la recherche.

Réseau de recherche sur l'éducation à la citoyenneté

87. Misant sur la longue expérience du Canada dans la gestion créatrice des tensions issues de la diversité, le Réseau de recherche sur l'éducation à la citoyenneté (RREC) a compris le besoin urgent de transmettre cette créativité à la prochaine génération de Canadiens. C'est le projet qui a rassemblé autour du RREC une multitude de chercheurs, de décideurs, de groupes d'analystes et d'organismes communautaires. Ils ont collaboré à la création d'un programme de recherche aussi complet que polyvalent, afin de s'assurer que le développement de l'éducation civique au Canada refléterait la diversité des Canadiens et de leurs expériences de vie. Une preuve du succès de ce réseau est sa participation à une récente initiative du Conseil des ministres de l'Éducation, qui prépare actuellement un programme cadre pancanadien d'éducation civique.

Renouvellement du Programme du multiculturalisme au Canada

88. En 1996, le ministère du Patrimoine canadien s'est livré à une étude globale de son Programme du multiculturalisme, afin de s'assurer que ses activités étaient en phase avec une société canadienne en pleine mutation. Le programme renouvelé, lancé au printemps 1997, mise sur une approche de développement social pour associer les communautés minoritaires ethniques

et raciales aux discussions de politique publique et à la régie des institutions canadiennes. Le nouveau programme met l'accent sur cinq objectifs, dont une meilleure sensibilisation de la population au problème du racisme, une mobilisation contre les activités motivées par les préjugés et par la haine et un soutien aux institutions publiques afin de les rendre plus inclusives et libres de tout racisme ou discrimination systémique. Une aide financière et technique est accordée aux projets qui poursuivent les objectifs du Programme et auxquels participent activement les communautés minoritaires.

Coordination des mesures du gouvernement fédéral relatives aux activités criminelles ou autres fondées sur la haine et les préjugés

89. En 1996-1997, le gouvernement fédéral a établi, par l'intermédiaire des ministères du Patrimoine canadien (Programme du multiculturalisme), du Solliciteur général et de la Justice, un processus interministériel qui rassemble divers intervenants en vue d'une meilleure coordination des mesures fédérales en matière d'activités criminelles ou autres fondées sur la haine ou les préjugés.

90. Le Programme du multiculturalisme de Patrimoine canadien a aussi créé un répertoire des différents pouvoirs et initiatives des ministères et organismes fédéraux en matière d'activités criminelles ou autres fondées sur la haine et les préjugés. Cet instrument peut servir à coordonner les mesures fédérales dans ce dossier.

91. En 1997, le Programme du multiculturalisme a mis l'accent sur les activités criminelles ou autres fondées sur la haine et les préjugés à l'occasion du 21 mars, la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale. Ce programme s'adressait à un vaste auditoire de jeunes âgés de 13 à 18 ans, au moyen d'un guide d'information intitulé *Mettons fin au racisme!*, mis à la disposition des enseignants et des autres personnes-ressources. Ce message a également atteint la population canadienne par le truchement des médias de masse.

Contrer les activités inspirées par la haine

92. Le ministère du Patrimoine canadien contribue à l'élaboration de mesures législatives et autres pour contrer les activités inspirées par la haine, notamment la diffusion de messages haineux, en travaillant avec les organismes publics compétents, les services de police et les organismes communautaires.

93. Le ministère a pris part à des discussions fédérales-provinciales-territoriales portant de manière générale sur des questions liées à la propagande haineuse. Il a présidé, en 1993 et 1994, une série de réunions interministérielles avec les ministères du Solliciteur général, de la Défense nationale, du Revenu national et de la Justice en vue d'échanger de l'information sur la manière dont différents ministères réagissent à ce problème, notamment en ce qui a trait à l'importation et à l'exportation de propagande haineuse.

94. En avril 1997, la secrétaire d'État (Multiculturalisme) (Situation de la femme) a convoqué, de concert avec le Solliciteur général et le ministre de la Justice, une Réunion nationale de planification sur les crimes fondés sur la haine et les préjugés. Des représentants des groupes communautaires les plus touchés par ces actes criminels ont été invités à relever les principales

préoccupations nécessitant une intervention et à recommander des moyens pour le gouvernement et d'autres intervenants de mieux aborder ces questions.

95. En 1996-1997, le Parlement a amendé le Code criminel pour permettre aux tribunaux de condamner plus sévèrement les auteurs de crimes haineux fondés sur des préjugés à l'endroit de tout groupe protégé par la législation sur les droits de la personne.

96. En 1996-1997, les ministères du Patrimoine canadien et de l'Industrie ont commandé une étude comparative des stratégies adoptées par divers gouvernements à l'échelon international face à la propagande haineuse diffusée par Internet.

97. Une partie des activités que le Programme du multiculturalisme consacre au racisme, à la haine et aux activités fondées sur les préjugés est coordonnée à l'échelon régional. Cela confère un caractère plus tangible à l'insertion communautaire ou régionale des politiques du Programme. Il peut être utile, aux fins du présent rapport, de faire valoir quelques exemples de l'activité régionale et locale du Programme:

- Dans la région britanno-colombienne de Chilliwack, la Chilliwack Anti-Racism Project Society a reçu, par l'intermédiaire du bureau régional de Patrimoine canadien, une aide à l'organisation d'une conférence de deux jours sur le fonctionnement des groupes haineux. Les participants à cet atelier – des résidents de la municipalité et des membres d'organisations communautaires – y ont acquis une formation très utile;
- Dans le Canada atlantique, un projet de recherche coordonné par The Nova Scotia Barristers' Society a bénéficié du soutien du bureau régional de l'Atlantique du ministère du Patrimoine canadien. Ce projet a été mis sur pied pour déterminer les formes de discrimination subies par les avocats noirs et des Indes orientales. On s'attend à ce que les résultats du projet améliorent les occasions d'emploi pour les avocats appartenant à des groupes minoritaires et conduisent à une réforme des lois afin d'éliminer ces secteurs de discrimination;
- Un projet visant à contrer les problèmes de violence et d'intolérance raciale vécus dans les écoles publiques de Moncton (Nouveau-Brunswick) a reçu le soutien du bureau régional de l'Atlantique de Patrimoine canadien. Ce projet a été exécuté grâce à l'Association multiculturelle du Grand Moncton;
- La Région des Prairies de Patrimoine canadien a soutenu un projet d'organisation de camps culturels visant à mieux renseigner les juges provinciaux concernant la discrimination subie par les Autochtones, les conseils de détermination de la peine et d'autres aspects des méthodes traditionnelles du système de justice autochtone.

98. En 1994, le ministère a fourni des fonds à la Ligue des droits de la personne de B'nai Brith Canada pour l'organisation d'un symposium sur les recours judiciaires en cas de crimes haineux. Ont assisté au symposium des intervenants clefs issus des milieux gouvernementaux, des services de police, du monde de la justice et du droit, et des représentants de la collectivité. Parmi les activités de suivi, mentionnons la mise sur pied d'un réseau d'intervenants ayant pour préoccupation de lutter, par des moyens législatifs et autres, contre les crimes haineux.

99. Des fonds ont été récemment accordés à l'Association canadienne des chefs de police pour produire et diffuser un guide à l'intention des chefs de police sur les crimes inspirés par la haine et les préjugés. Le guide est conçu pour aider à trouver des manières appropriées de réagir aux activités inspirées par la haine. Plusieurs services de police, par exemple, se sont dotés d'unités des «crimes inspirés par les préjugés» pour contrer cette forme particulière de crimes.

100. Dans le but d'accompagner un documentaire télévisé à l'échelle nationale sur les activités des groupes haineux au Canada, le Ministère a fourni une aide financière et technique pour l'élaboration d'une brochure sur l'attitude à adopter face aux groupes haineux. La brochure a été distribuée aux élèves d'école secondaire de l'ensemble du pays.

La Fondation canadienne des relations raciales

101. La Fondation canadienne des relations raciales a été créée par le Gouvernement du Canada dans le but de réaffirmer les droits de tous les Canadiens et les Canadiennes en matière de justice et d'égalité. La Loi sur la Fondation canadienne des relations raciales a reçu la sanction royale en février 1991 et a été proclamée par le gouvernement fédéral le 28 octobre 1996. Au moment de la proclamation, la Fondation a reçu du Gouvernement canadien un fond de dotation de 24 millions de dollars canadiens. Depuis, l'organisme s'est livré à plusieurs initiatives, d'un bout à l'autre du Canada, qui misent sur l'éducation du public pour abolir des idées reçues, contrer les stéréotypes et brosser des portraits constructifs des minorités raciales et des Autochtones. De plus, la Fondation a établi un programme de recherche visant à accroître la compréhension du racisme et à y trouver d'éventuelles solutions.

Création d'institutions accessibles

102. Pour regagner la confiance des citoyens devant qui elles sont responsables, les institutions doivent devenir plus accessibles, plus accueillantes et plus représentatives de la communauté dans son ensemble. Il ne s'agit pas là que d'une question de justice et d'équité, mais également de rentabilité, d'harmonie sociale et de confiance publique.

103. Le 10 décembre 1993, Journée internationale des droits de la personne, le ministère du Patrimoine canadien a lancé *Vers une pleine intégration: l'avantage de la diversité*, guide de planification et de mise en œuvre du changement dans les institutions du Canada. Ce prototype expose la marche à suivre et fournit les outils nécessaires pour aider les institutions à adapter leurs politiques, leurs programmes et leurs pratiques en fonction de la diversité. En 1993-1994, le Ministère a offert, à l'intention du personnel et des représentants des institutions publiques, des cours de formation sur le mode d'utilisation de *Vers une pleine intégration*. Plus de 350 exemplaires du guide ont été distribués dans l'ensemble du pays pour utilisation sur le terrain, dans le cadre d'institutions privées et publiques.

104. La résolution des conflits offre une solution de rechange non litigieuse au règlement des différends dans une société de plus en plus diverse. En 1994, le ministère du Patrimoine canadien s'est appliqué, de concert avec l'Institut canadien pour la résolution des conflits, à enseigner aux fonctionnaires la manière de procéder pour résoudre les conflits au niveau communautaire. Cet enseignement permet d'acquérir des compétences générales qu'il est possible d'appliquer en cas de conflits découlant de questions d'ordre culturel, racial, sexuel, linguistique, interpersonnel ou autre.

105. L'un des aspects clefs de ce projet pilote fut la constitution d'un réseau de personnes ressources au sein des ministères et organismes fédéraux. Les participants au projet de formation ont mis sur pied un groupe de travail interministériel et se chargent d'élaborer des stratégies de suivi et de trouver des domaines de collaboration.

Semaine de la citoyenneté et du patrimoine

106. Chaque année, Citoyenneté et Immigration Canada (CIC) et le ministère du Patrimoine canadien parrainent la Semaine de la citoyenneté et du patrimoine. Cet événement, inspiré des cérémonies de remise des certificats de citoyenneté, contribue à informer les Canadiens de l'attachement des nouveaux arrivants à cette citoyenneté et véhicule des valeurs comme la tolérance et le respect réciproque. De plus, certains bureaux régionaux de CIC organisent, à l'occasion de la Journée internationale des droits de la personne, le 10 décembre, des cérémonies spéciales de remise des certificats de citoyenneté où des conférenciers sont invités à parler des droits et libertés au Canada. CIC est aussi un des bailleurs de fonds de *Mémoires d'un Pays*, une série d'émissions vidéo lancée en 1997 qui raconte les récits d'immigrants au Canada, en mettant l'accent sur leur vécu et leur contribution à la société canadienne. Des ressources destinées aux enseignants viennent compléter les vidéos et contribuer à combler les différences entre les immigrants et leurs nouveaux concitoyens.

Reconnaissance nationale des réalisations autochtones

107. À la fin de l'Année internationale des populations autochtones des Nations Unies, on a créé les Prix nationaux d'excellence décernés aux Autochtones pour souligner et mettre en valeur les réalisations exceptionnelles des Autochtones dans divers domaines à l'échelle du Canada. Ces prix continuent d'être décernés durant la Décennie internationale des populations autochtones. En outre, la journée du 21 juin a été désignée, en 1996, Journée nationale des Autochtones, afin de reconnaître les contributions et les réalisations des peuples autochtones au Canada.

Commission canadienne des droits de la personne

108. En reconnaissance de l'importance de l'éducation dans le travail de promotion de la justice et de l'égalité, la Commission canadienne des droits de la personne a lancé sur son site Web un jeu interactif intitulé «Faites disparaître l'hydre de la haine» (<http://www.chrc-ccdp.ca/promotion/hydra/play.asp>), comme suivi à son affiche «Enrayer la haine», créée en collaboration avec des enseignants, des étudiants et des groupes communautaires antiracistes de la province du Manitoba. Ce jeu et cette affiche aident les jeunes Canadiens et Canadiennes à comprendre la façon dont se développent la haine et le racisme et ce que peut faire chaque personne pour s'y opposer.

IV. MESURES ADOPTÉES PAR LES GOUVERNEMENTS DES PROVINCES*

COLOMBIE-BRITANNIQUE

Généralités

109. Ce rapport contient de l'information sur l'évolution de la politique dans le domaine de l'élimination de la discrimination raciale au cours de la période de juin 1993 à mai 1997. Il s'agit donc d'un document qui rassemble les interventions de la Colombie-Britannique dans le cadre des treizième et quatorzième rapports sur la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale.

110. La Colombie-Britannique est une province d'une grande diversité ethnique. Au moment où nous rédigeons ce rapport, la province compte environ 3 724 500 habitants. Ceux qui sont plus particulièrement visés par la discrimination raciale sont notamment les immigrants récents et les groupes autochtones. De 1991 à 1996, la population des premiers s'est élevée à 216 615 personnes, tandis que les Autochtones étaient au nombre de 139 655.

111. Depuis 1989, les cinq principaux pays sources d'immigrants en Colombie-Britannique sont systématiquement Hong Kong, Taiwan, les Philippines et la Chine continentale. En 1993, 64,8 % des immigrants de la C.-B. venaient de ces cinq pays sources. Les immigrants originaires de Hong Kong et de Taiwan appartiennent généralement à la catégorie des gens d'affaires et des retraités. Ceux qui viennent de l'Inde, de Chine et des Philippines appartiennent surtout à la catégorie de la famille. Plus des deux tiers des immigrants récents des Philippines sont des femmes et elles sont généralement admises dans le cadre du Programme concernant les aides familiaux résidants. Dans l'ensemble, la Colombie-Britannique accueille moins de demandeurs du statut de réfugié et attire proportionnellement plus d'immigrants économiques que les autres provinces du Canada. Par exemple, entre 1994 et 1996, Vancouver a reçu 4 947 demandes de statut de réfugié, soit 4 % seulement de l'ensemble des demandes d'établissement à Vancouver. Toronto, par contre, a reçu 22 179 demandes du statut de réfugié durant la même période.

Article 2

Mesures législatives, judiciaires et autres

112. En gros, trois systèmes législatifs se superposent en matière de discrimination raciale en Colombie-Britannique. Il y a d'abord la Charte canadienne des droits et libertés. La Charte, qui est l'une des pierres angulaires de la Constitution du Canada, s'applique à toutes les provinces et à tous les territoires. De plus, la Colombie-Britannique a promulgué deux lois pour promouvoir l'égalité de ses citoyens: le Code des droits de la personne (Human Rights Code (R.S.B.C.), 1996, ch. 210) et la Loi sur le multiculturalisme (Multiculturalism Act (R.S.B.C.), 1996, ch. 321).

* D'ouest en est.

Charte canadienne des droits et libertés

113. Les dispositions de la Charte relatives à l'égalité sont énoncées au paragraphe 15 1): «La loi ne fait acception de personne et s'applique également à tous, et tous ont droit au même bénéfice de la loi, indépendamment de toute discrimination, notamment des discriminations fondées sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, le sexe, l'âge ou les déficiences mentales ou physiques».

114. La primauté de ces dispositions est révélée au paragraphe 52 1) de la Constitution, qui se lit comme suit: «La Constitution du Canada est la loi suprême du Canada; elle rend inopérantes les dispositions incompatibles de toute autre règle de droit». En effet, toute loi provinciale qui enfreindrait les dispositions relatives à l'égalité énoncées à l'article 15 pourrait être déclarée nulle et non avenue.

115. Voir à l'annexe B le texte complet de la Charte canadienne des droits et libertés*.

Le Code des droits de la personne

116. Comme la Charte, le Code des droits de la personne interdit également la discrimination fondée sur la race, la couleur, l'origine et le lieu de naissance. Voir à l'annexe C le texte intégral du Code*.

117. Le Code a essentiellement pour objet de protéger les citoyens contre la discrimination dans quatre grands domaines: l'emploi, les publications, la vente et la location de biens et, enfin, les services, les installations et les locaux généralement accessibles au public.

118. De 1993 à 1997, le système de protection des droits de la personne a beaucoup évolué dans la province. En février 1994, le gouvernement provincial chargea un professeur de droit et spécialiste des droits de la personne, Bill Black, de procéder à un examen complet du système de protection des droits de la personne en Colombie-Britannique. Après avoir organisé un grand nombre de rencontres dans l'ensemble de la province, M. Black présenta les résultats de son étude en septembre 1994, dans un rapport où il recommandait de procéder à une réorganisation structurelle et de procédure du Conseil des droits de la personne de la Colombie-Britannique (British Columbia Human Rights Council). En bref, il recommandait une scission du Conseil en deux organismes distincts: une commission et un tribunal. Ainsi, les fonctions d'adjudication seraient séparées des fonctions éducatives et militantes.

119. Cette séparation des fonctions devait permettre à l'organisme de jouer un rôle plus proactif dans la défense des droits de la personne tout en préservant l'impartialité du tribunal. Auparavant, il aurait été difficile, par exemple, au Conseil de dénoncer des actes racistes pour la simple raison que, si ces actes avaient donné lieu à une plainte, c'est lui qui aurait été chargé de juger l'affaire. Le nouveau système élimine cet obstacle à l'efficacité de l'organisme. De plus, le nouveau modèle règle également la question de la discrimination et des modes d'inégalité systémiques en Colombie-Britannique et permet à l'organisme d'intervenir dans des plaintes ou de devenir partie à des plaintes.

* L'annexe peut être consultée aux archives du secrétariat.

120. Depuis le 1^{er} janvier 1997, le gouvernement provincial a adopté les modifications structurelles et de procédure recommandées par M. Black, et le Conseil des droits de la personne de la Colombie-Britannique a été remplacé par la Commission des droits de la personne de la Colombie-Britannique (British Columbia Human Rights Commission) et le Tribunal des droits de la personne de la Colombie-Britannique (British Columbia Human Rights Tribunal). On a également créé un Conseil consultatif des droits de la personne (Human Rights Advisory Council), qui est chargé de transmettre le point de vue de la collectivité à la Commission et au ministre responsable des droits de la personne.

121. La Commission des droits de la personne de la Colombie-Britannique joue un rôle important en matière d'éducation publique. Ses activités sont trop nombreuses pour que nous puissions les énumérer ici, mais, entre autres, elle donne des séminaires et des ateliers à diverses associations professionnelles ainsi qu'à des organismes communautaires sur l'antiracisme et le multiculturalisme, elle conseille les employeurs et les aide à mettre en place des programmes d'équité en matière d'emploi, elle présente des œuvres théâtrales sur le thème des droits de la personne et elle diffuse des communiqués de presse sur les décisions importantes rendues par le Tribunal afin de sensibiliser la population aux questions ayant trait aux droits de la personne. Le Tribunal des droits de la personne est un organisme quasi-judiciaire indépendant qui règle les plaintes que lui a transmises la Commission ou y joue un rôle de médiateur.

La Loi sur le multiculturalisme

122. Après s'être largement concerté avec divers représentants de la collectivité dans l'ensemble de la Colombie-Britannique, le gouvernement provincial promulgua la Loi sur le multiculturalisme le 9 septembre 1993.

123. L'article 2 de la Loi se lit comme suit:

«L'objet de la présente loi est le suivant:

- a)* Reconnaître que la diversité de la Colombie-Britannique en matière de race, de patrimoine culturel, de religion, d'ethnicité, d'origine et de lieu de naissance est une caractéristique fondamentale de la société britanno-colombienne qui enrichit la vie de tous les habitants de la Colombie-Britannique;
- b)* Favoriser le respect du patrimoine multiculturel de la Colombie-Britannique;
- c)* Promouvoir l'harmonie raciale, la compréhension et le respect interculturels et le développement d'une collectivité unie et en paix avec elle-même;
- d)* Favoriser la création en Colombie-Britannique d'une société sans obstacle à la participation pleine et entière de tous les Britanno-Colombiens à la vie économique, sociale, culturelle et politique de la province.»

124. Voir en annexe D le texte de la Loi, qui explique en détail la politique du gouvernement provincial en matière de multiculturalisme*.

* L'annexe peut être consultée aux archives du secrétariat.

Autres mesures

125. Toujours en 1993, le gouvernement de la Colombie-Britannique, de concert avec ses syndicats, élabora des politiques et des procédures ayant trait au harcèlement et à la discrimination, notamment à la discrimination raciale, dans le milieu de travail. L'objectif de la politique a deux volets: prévenir la discrimination et le harcèlement et fournir une procédure efficace de règlement des plaintes à cet égard. Pour familiariser les employés avec la nouvelle politique et les nouvelles procédures, des ateliers obligatoires de sensibilisation au harcèlement furent organisés dans l'ensemble de l'administration provinciale entre 1993 et 1995. Cette nouvelle politique a une vaste portée et elle est censée régir non seulement les interactions des employés du secteur public entre eux, mais leurs relations avec les clients qu'ils servent.

126. De plus, la Direction générale du multiculturalisme du ministère du Procureur général se charge de la promotion et de la protection du riche patrimoine multiculturel de la Colombie-Britannique. À ce titre, l'un des principaux aspects de son mandat est de lutter pour l'élimination du racisme.

127. Chaque année, la Direction générale joue un rôle actif d'éducation publique, entre autres en organisant les activités entourant la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale, le 21 mars, en accueillant des tribunes antiracistes, notamment celles qui s'adressent directement aux jeunes, et en finançant dans l'ensemble de la province de nombreux organismes voués à la promotion des valeurs multiculturelles. Par exemple, en 1995-1996, 29 organismes communautaires à vocation antiraciste ont reçu 751 220 dollars canadiens de subventions. Ce niveau de subventions a été maintenu en 1996-1997.

Article 4

Propagande haineuse, incitation à la discrimination raciale

128. En juin 1993, répondant aux préoccupations concernant la littérature haineuse et d'autres formes de publications discriminatoires, la Colombie-Britannique promulgua la Human Rights Amendment Act, 1993, qui interdit de publier ou d'exposer toute déclaration, tout avis, signe, symbole ou emblème ou toute autre représentation invitant à la discrimination, traduisant une à l'intention de faire de la discrimination ou susceptible d'exposer des personnes ou des groupes de personnes à la haine ou au mépris en raison de leur race, de leur couleur, de leur origine, de leur lieu de naissance.

129. Le personnel du Conseil des droits de la personne de la Colombie-Britannique de l'époque avait donné suite aux modifications de 1993 en donnant un certain nombre de conférences sur les effets des nouvelles dispositions. Le Conseil avait informé divers groupes professionnels, dont des policiers, des avocats et des bibliothécaires.

130. Autre jalon important, la Colombie-Britannique créa l'Équipe provinciale de lutte contre le crime haineux (Hate Crime Team) le 24 avril 1996. L'équipe, composée de membres de la Gendarmerie royale du Canada (GRC) et de la police de Vancouver, de procureurs et d'employés du service de la politique au ministère du Procureur général, est chargée de prévenir les activités motivées par la haine et de soutenir les enquêtes et les poursuites qui y ont trait.

131. L'Équipe de lutte contre le crime haineux, de concert avec la Direction générale du multiculturalisme du ministère du Procureur général, retrace les infractions motivées par la haine raciale. Ses autres objectifs sont de soutenir le développement de ressources communautaires pour aider les gens qui font l'objet de discrimination raciale, de mettre sur pied un service d'aiguillage pour les gens qui affrontent le racisme, de favoriser une concertation communautaire systématique et, enfin, d'acquérir des ressources antiracistes qui pourront être utilisées par les organismes communautaires.

132. Pour appuyer les objectifs de l'Équipe de lutte contre le crime haineux, diverses villes de la Colombie-Britannique furent les hôtes de forums et de consultations publiques sur le crime motivé par la haine. De plus, l'équipe commanda une étude sur la diffusion de contenus haineux sur Internet. Par exemple, des fonds furent réservés pour aider le maire de Oliver à élaborer une réponse communautaire à l'émergence d'un fournisseur local de service Internet appuyant les sites à contenu haineux.

Article 5

L'égalité devant la loi

133. C'est au juge Anthony Sarich que le gouvernement de la Colombie-Britannique demanda de faire une étude, de décembre 1992 à mai 1993, sur les relations entre la collectivité autochtone et la police, les procureurs de la Couronne, les tribunaux, les agents de probation et les conseillers des tribunaux familiaux dans le cadre de l'administration de la justice dans la région de Cariboo-Chilcotin. L'étude était la preuve tangible que les questions relatives à la justice autochtone étaient une priorité importante du gouvernement.

134. En réponse au rapport publié en octobre 1993, le gouvernement tenta d'améliorer les relations entre les Premières nations et les autorités provinciales. Par exemple, dans un effort pour combler le clivage historique entre les collectivités des Premières nations et les organismes d'exécution de la loi, le Procureur général de la province présenta des excuses publiques pour la pendaison de chefs de Chilcotin, qui eut lieu lors d'une insurrection au XIX^e siècle. De plus, des fonds furent consacrés aux travaux d'excavation des sites de sépulture des chefs en question pour leur offrir l'inhumation qui convenait.

135. Au cours de la même période, le gouvernement provincial créa également la Commission Oppal sur le maintien de l'ordre en Colombie-Britannique, qui fut chargée de faire enquête sur toutes sortes de questions ayant trait au maintien de l'ordre, notamment à la confiance du public dans le système. C'est en 1994 que le juge Oppal remit son rapport intitulé «Closing the Gap: Policing and the Community». Ayant pris connaissance des recommandations du juge Oppal, le gouvernement provincial adopta un nouveau modèle de traitement des plaintes, notamment des plaintes pour discrimination raciale, présentées en vertu de la Police Act (R.S.B.C. (1996), ch. 367: voir l'annexe E^{*}). Le nouveau modèle prévoit la création d'un poste de commissaire aux plaintes indépendant, doté de pouvoirs élargis en matière de surveillance et d'examen, dans le but d'assurer l'efficacité et l'efficience de la procédure de règlement des plaintes.

* L'annexe peut être consultée aux archives du secrétariat.

136. Le gouvernement mit également en œuvre d'autres projets sur les relations raciales, notamment des projets d'éducation interculturelle à l'intention des policiers, des aides judiciaires et autres membres du personnel de la justice. Il créa également le Groupe de travail sur l'égalité ethnoculturelle (Ethnocultural Equality Working Committee), chargé de collaborer avec le Groupe de travail national sur les relations multiculturelles et raciales dans le système de justice pour procéder à une étude empirique prioritaire sur la nature et l'ampleur des préjugés systémiques dans le système judiciaire. Le gouvernement, pour réaliser son objectif de garantir un accès égal aux programmes et à l'emploi dans le domaine de la justice, essaie également de recruter dans les organismes d'exécution de la loi des gens représentant toute la palette de la diversité culturelle de la province.

137. La réforme de la justice en Colombie-Britannique comporte un autre objectif: celui de promouvoir l'égalité dans l'emploi du pouvoir discrétionnaire dans le système. Ce pouvoir est particulièrement important à certaines étapes, qu'il s'agisse des programmes de déjudiciarisation, des programmes de justice réparatrice, des procédures de libération et de cautionnement ou de la sélection de jurys. Cet aspect de la réforme fait l'objet de projets en cours de réalisation.

La sécurité de la personne

138. La Charte canadienne des droits et libertés garantit le droit à la sécurité à l'article 7, qui se lit comme suit: «Chacun a droit à la vie, à la liberté et à la sécurité de sa personne; il ne peut être porté atteinte à ce droit qu'en conformité avec les principes de justice fondamentale.». Comme nous l'avons déjà expliqué, la Charte lie toutes les provinces et tous les territoires du Canada.

139. Pour réduire au minimum le risque d'interactions violentes entre les agents d'exécution de la loi et les citoyens de la province, on offre une formation spécialisée aux recrues des organismes d'exécution de la loi. Cette formation spécialisée des agents de police et des agents correctionnels est offerte principalement par l'Institut de justice de la Colombie-Britannique (Justice Institute of British Columbia), par le biais des cours donnés à l'Académie de police (Police Academy) et à l'Académie des services correctionnels (Corrections Academy). La formation des recrues de la police municipale à l'Académie de police met l'accent sur les dispositions de la Charte canadienne des droits et libertés qui ont trait aux droits juridiques et aux diverses garanties accordées à ceux qui entrent en contact avec le système de justice canadien. Ces droits juridiques, ainsi que les articles de la Charte ayant trait aux droits à l'égalité et aux recours possibles en cas d'infraction aux dispositions de la Charte, sont examinés et analysés en profondeur tout au long de la formation des recrues.

140. Pour plus de renseignements sur la formation des policiers et sur la protection que la Colombie-Britannique garantit à ses citoyens contre la violence ou les lésions corporelles, voir le troisième rapport du Canada sur la Convention contre la torture et autres peines ou traitements cruels, inhumains ou dégradants.

Les droits politiques

141. Le droit de voter aux élections fédérales est un droit constitutionnel garanti par l'article 3 de la Charte canadienne des droits et libertés.

142. La Colombie-Britannique garantit également le droit de tous les citoyens de plus de 18 ans, quelle que soit leur origine ethnique, de voter aux élections provinciales et municipales, conformément à la Election Act (R.S.B.C. (1996), ch. 106).

143. Pour plus de renseignements sur la protection des droits politiques, voir la contribution de la Colombie-Britannique au quatrième rapport du Canada sur le Pacte international relatif aux droits civils et politiques.

Les autres droits civiques

144. Les autres droits civiques, comme le droit à la mobilité et la liberté d'expression par exemple, sont des droits constitutionnels garantis par la Charte canadienne des droits et libertés. Outre la Charte, le Code des droits de la personne offre une protection supplémentaire: il garantit par exemple l'accès à tous les services publics.

145. Pour plus de renseignements sur la protection des autres droits civils, voir la contribution de la Colombie-Britannique au troisième rapport du Canada sur le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels.

Article 6

Recours

146. Comme nous l'avons déjà dit, le paragraphe 52 1) de la Constitution donne aux tribunaux canadiens le pouvoir légal d'examiner tout texte législatif provincial pour s'assurer qu'il est conforme aux principes qui étayaient la Constitution. Si un texte législatif provincial est jugé ultra vires au regard de la Constitution du Canada, le tribunal est loisible de décider de le rendre nul et non avenu ou d'en donner une interprétation restrictive de façon qu'il reste conforme à la Constitution.

147. De plus, la Charte canadienne des droits et libertés comporte des dispositions sur les recours spécifiques ayant trait aux infractions à ses dispositions. Pour plus de renseignements, voir les paragraphes 24 1) et 2) de la Charte, à l'annexe B.

148. Concernant les infractions au Code des droits de la personne plusieurs recours sont applicables par les membres de la Commission: a) ordonnance de cesser et de s'abstenir; b) rétablir le droit, la possibilité ou le privilège refusés; c) indemnisation pour perte de salaire ou dépenses engagées; d) dommages-intérêts pour vexation et atteinte à la dignité.

149. En juillet 1993, le système de protection des droits de la personne fut modifié en Colombie-Britannique: on supprima le plafond de 2 000 dollars pour les dommages-intérêts généraux aux particuliers; de plus, on autorisa les recours collectifs et on donna à la Commission le pouvoir d'ordonner des réparations touchant toute une catégorie de personnes.

150. Si une partie à une plainte pour violation des droits de la personne n'est pas satisfaite de la décision du Tribunal des droits de la personne de la Colombie-Britannique, elle a le droit de faire appel. La partie mécontente peut demander un contrôle judiciaire à la Cour suprême de la Colombie-Britannique.

151. Enfin, tous les citoyens peuvent s'adresser au protecteur du citoyen (Ombudsman) de la province s'ils sont mécontents du traitement dont ils ont été l'objet de la part de fonctionnaires ou d'organismes publics. Aux termes de la Ombudsman Act (voir le texte intégral en annexe F*), le protecteur du citoyen peut faire enquête sur les plaintes pour s'assurer que la population est traitée avec équité.

Article 7

Éducation, culture et information

152. Le gouvernement de la Colombie-Britannique s'efforce d'inclure des ouvrages et des principes autochtones, multiculturels et antiracistes dans ses programmes d'éducation. Par exemple, en 1993-1994, le ministère de l'Éducation finança des projets, comme l'examen des programmes et des ressources éducatifs pour les aspects antiracistes ainsi que l'intégration de ressources antiracistes dans le programme «Learning for Living» et l'élaboration d'un guide de planification des activités multiculturelles et antiracistes, à l'intention des enseignants. On finança dans le même temps le Centre for Curriculum and Professional Development pour s'assurer que les programmes comporteraient des thèmes antiracistes et multiculturels. L'année suivante, le ministère de l'Éducation intégra les thèmes multiculturels et antiracistes dans toutes les trousse de ressources intégrées élaborées à l'intention des enseignants de la maternelle à la 12^e année dans les écoles publiques. En 1996, on élaborait de nouveaux principes d'agrément des écoles, qui comportent désormais un élément relatif à la tolérance et au respect des autres chez les élèves. En mai 1997, 240 éducateurs de la Colombie-Britannique ont reçu un questionnaire du Conseil canadien pour l'éducation multiculturelle et interculturelle (CCEMI). Les résultats de l'enquête nationale serviront à lutter contre le racisme dans les écoles du Canada.

153. Parallèlement aux activités du ministère de l'Éducation, la Direction générale du multiculturalisme du ministère du Procureur général et la Commission des droits de la personne de la Colombie-Britannique ont des fonctions éducatives importantes. Leurs activités sont tout simplement trop nombreuses pour qu'on puisse en faire ici une liste exhaustive et détaillée, mais, par exemple, la Direction générale du multiculturalisme s'occupe d'organiser des forums antiracistes à l'échelle de la province (mars 1995) et des forums antiracistes pour les jeunes (avril 1996, novembre 1997). Entre autres projets, il y a eu des campagnes d'affiches antiracistes, de la formation pour les enseignants et les administrateurs scolaires sur l'équité et l'antiracisme, des ateliers pour étudiants et le soutien financier de productions théâtrales comportant des thèmes antiracistes (p. ex.: «Goodbye, Marianne – A Dynamic Theatrical Approach to Combating Racism in B.C. Schools»).

154. Quant à la Commission des droits de la personne de la Colombie-Britannique, elle offre des programmes éducatifs et des ateliers aux écoles, aux entreprises, aux employeurs, aux organismes communautaires, aux cabinets d'avocats et aux groupes syndicaux. Outre les conférences et ateliers, la Commission soutient des projets de création comme la production de pièces de théâtre comportant des thèmes antiracistes. De plus, depuis 1984, la Commission invite les jeunes élèves à lui proposer des œuvres de création sur les questions relatives aux droits de la personne, dans le cadre de la Journée internationale des droits de la personne, le 10 décembre de chaque année.

* L'annexe peut être consultée aux archives du secrétariat.

ALBERTA

Généralités

Commission albertaine du multiculturalisme

155. La Commission albertaine du multiculturalisme (Alberta Multiculturalism Commission), instituée en 1998, aide à la mise en valeur des avantages de la diversité culturelle. La Loi sur le multiculturalisme de l'Alberta (Alberta Multicultural Act) confirme la volonté du gouvernement de faire en sorte que tous les Albertains aient la chance de participer et de contribuer à la vie culturelle, sociale et économique de l'Alberta.

Loi sur les droits de la personne, la citoyenneté et le multiculturalisme de l'Alberta

156. En juillet 1996, la loi sur les droits de la personne de l'Alberta a été modifiée pour devenir la Loi sur les droits de la personne, la citoyenneté et le multiculturalisme de l'Alberta (Alberta Human Rights, Citizenship and Multiculturalism Act). Cette nouvelle loi englobe les questions de multiculturalisme qui étaient visées par l'ancienne Loi sur le multiculturalisme (Multiculturalism Act). Le gouvernement de l'Alberta, par l'entremise du ministère du Développement communautaire (Department of Community Development), continue de promouvoir la compréhension et l'acceptation de la diversité et protège les droits de la personne pour faire en sorte que tous les Albertains puissent participer et contribuer de façon égale à la vie culturelle, sociale et économique de l'Alberta.

Affaires autochtones Alberta

157. Affaires autochtones (Aboriginal Affairs) élabore des recommandations de principe et de stratégie à l'échelle du gouvernement pour guider les rapports de la province avec les Autochtones d'une manière qui tienne compte des intérêts de tous les Albertains. Affaires autochtones conseille le premier ministre, les ministres, les ministères et organismes gouvernementaux, les organisations autochtones et non autochtones et le secteur privé.

Article 2

Affaires autochtones Alberta

158. Au cours de chacune des années financières allant de 1993-1994 à 1996-1997, Affaires autochtones Alberta a octroyé environ 600 000 dollars canadiens de financement aux 20 centres d'accueil autochtones de la province. L'objectif des centres d'accueil est d'améliorer la qualité de vie des Autochtones en milieu urbain. Les centres d'accueil appuient les activités des Autochtones qui favorisent l'égalité d'accès et de participation à la vie de la société canadienne et qui respectent et renforcent la mise en relief croissante du caractère distinct de la culture autochtone. Avec le financement de programmes, de nombreux projets de sensibilisation culturelle et interculturelle ont été appuyés aux centres d'accueil au cours de la période visée par le rapport, notamment des pow-wows, des ateliers, des activités de liaison communautaire, des cours de danse, d'artisanat et de langues autochtones.

159. Affaires autochtones a participé aux négociations relatives au règlement des revendications territoriales avec le Gouvernement du Canada et plusieurs premières nations, négociations qui ont abouti à la conclusion d'une entente avec une nation en 1995 et à la signature d'un mémorandum d'intention avec une autre en 1996. En 1995, le gouvernement de l'Alberta et vingt-deux des quarante-cinq premières nations de la province ont signé le protocole sur les rapports entre les Premières nations et l'Alberta. Par ce protocole, les parties s'engagent à discuter de questions d'intérêt commun.

160. En 1995-1996, Affaires autochtones a mis sur pied le Bureau de liaison communautaire (Community Liaison Office) pour le Programme de stimulation de l'emploi et de l'économie (Employment and Economic Enhancement Program) afin d'améliorer les affaires, l'emploi et la formation, de favoriser l'établissement de liens entre le monde des affaires et la communauté et d'élaborer des plans d'action économique dans les communautés autochtones éloignées.

Développement communautaire Alberta

161. La loi sur les droits de la personne de l'Alberta a été modifiée en 1996 pour y inclure la spiritualité autochtone parmi les croyances religieuses et parmi les motifs de protection aux termes de la Loi sur les droits de la personne, la citoyenneté et le multiculturalisme.

162. La Direction des services extérieurs (Field Services Branch) de Développement communautaire participe à la prise de décisions communautaires avec les bandes autochtones et a aussi pris part à divers projets impliquant les bandes métisses: la planification stratégique pour la nation métisse de la zone 3, la formation du personnel de la nation métisse, et un atelier pour la Société d'habitation urbaine des Métis (Métis Urban Housing Corporation).

163. La Direction des sports et loisirs (Sport and Recreation Branch) a accordé au Conseil autochtone des sports (Indigenous Sport Council), de concert avec Affaires autochtones Alberta, des subventions d'un montant total de 200 000 dollars pour aider l'équipe albertaine à participer aux Jeux autochtones de l'Amérique du Nord 1997.

164. La Direction des ressources historiques (Historical Resources Branch) a répondu à des plaintes concernant le caractère potentiellement méprisant d'un nom de lieu géographique appelé «Pic du Chinois» (Chinaman's Peak). Suite à une étude et à des audiences publiques sur la question, le nom, ayant été jugé méprisant, a été officiellement annulé en mai 1997.

Famille et Services sociaux Alberta

165. Famille et Services sociaux Alberta (Alberta Family and Social Services), de concert avec le gouvernement fédéral, a signé des ententes avec des organismes de services à l'enfance et à la famille des Premières nations pour la prestation de services provinciaux d'aide sociale à l'enfance à l'intention des personnes qui résident ordinairement sur les réserves desservies par les organismes. Au 1^{er} juin 1997, vingt-neuf des quarante-cinq premières nations de l'Alberta sont visées par ces ententes. L'Alberta a signé des ententes avec certaines premières nations intéressées en vue de la prestation d'un programme semblable au programme provincial d'aide sociale à l'enfance à l'intention des personnes qui vivent dans des zones déterminées près de la réserve visée par l'entente.

Justice Alberta

166. En 1993, Justice Alberta (Alberta Justice) a mis sur pied le Bureau du coordonnateur, Projets de la justice applicable aux Autochtones (Office of the Coordinator, Aboriginal Justice Initiatives). Cet organisme est chargé de conseiller la haute direction du ministère sur toutes les questions et programmes concernant les Autochtones et de coordonner la mise en œuvre des recommandations du Groupe de travail de 1991 sur le système de justice pénale et son incidence sur les Indiens et les Métis d'Alberta (1991 Task Force on the Criminal Justice System and Its Impact on the Indian and Métis People of Alberta). Le Bureau assure la liaison avec les principaux intervenants du système de justice pénale et avec la communauté autochtone en vue de favoriser le lancement de projets de justice applicable aux Autochtones pour répondre aux besoins de la communauté autochtone et satisfaire aux exigences du rapport du groupe de travail.

167. L'Alberta travaille en étroite collaboration avec les communautés autochtones en vue de faciliter le transfert du contrôle et de la responsabilité des programmes de justice à ces communautés. Justice Alberta a parrainé plusieurs camps culturels et réitéré son engagement à l'égard des Autochtones en appuyant les programmes de la police des Autochtones, de même que les ententes et les centres de services correctionnels à l'intention des Autochtones, et en employant des juges de paix autochtones. Parmi les initiatives prises dans ce domaine, mentionnons les suivantes: ententes de services correctionnels communautaires couvrant la prestation d'une période de probation, solutions de rechange à l'amende, aide parajudiciaire à l'intention des Autochtones, programmes de libération conditionnelle et de prévention du crime, et ententes pour la gestion d'établissements à sécurité minimale et de centres de services correctionnels. De plus, des programmes de sensibilisation aux cultures autochtones sont offerts prioritairement sur une base permanente au personnel des établissements correctionnels d'Alberta. La création de postes d'Aînés autochtones a été financée dans les principaux centres correctionnels et les pratiques spirituelles et culturelles autochtones sont encouragées dans les centres de détention pour adultes et pour jeunes.

168. En ce qui concerne la police, le gouvernement de l'Alberta a signé, ou était sur le point de signer, des ententes visant de nombreuses premières nations et qui établissaient des services de police autochtones investis de toutes les compétences nécessaires au maintien de l'ordre. En outre, des consultations ont eu lieu avec la plupart des autres premières nations de la province afin de cerner leurs besoins en fait de maintien de l'ordre et de faire en sorte que les services de police fournis par la GRC répondent à ces besoins.

169. Le Centre de traitement pour adolescents de la loge Poundmaker (Poundmaker's Lodge Adolescent Treatment Centre), qui a attiré l'attention du pays en traitant les enfants de Davis Inlet, au Labrador, est géré sous contrat par un organisme autochtone. La Commission albertaine contre l'alcool et les toxicomanies (Alberta Alcohol and Drug Abuse Commission) et le ministère de la Justice financent également des services spécialisés de lutte contre la toxicomanie, lesquels sont offerts dans le contexte des traditions culturelles et spirituelles de la société autochtone.

170. Justice Alberta a mis au point une stratégie sur le recrutement et l'emploi d'Autochtones. Sont prévues notamment l'élaboration et la mise en œuvre de méthodes de recrutement non traditionnelles, de programmes de formation et d'un système de suivi. Un répertoire des candidats autochtones et un service de présentation sont mis à la disposition du ministère.

171. Les programmes autochtones demeurent prioritaires à la Division des services correctionnels (Correctional Services Division). Les Services correctionnels passent maintenant des contrats d'entreprise pour la gestion d'un centre correctionnel autochtone indépendant. Justice Alberta continue de respecter ses ententes et de travailler en étroite collaboration avec les communautés autochtones au transfert du contrôle et de la responsabilité des programmes de Justice à ces communautés.

172. Justice Alberta a participé à l'enquête de l'Association du Barreau canadien sur l'égalité raciale au sein du barreau et a pris les initiatives suivantes au profit de l'égalité raciale: assurer le respect de l'égalité raciale dans les pratiques d'embauchage et dans l'exécution de tous les programmes juridiques et non juridiques; venir en aide aux Autochtones par le truchement des programmes d'assistance parajudiciaire aux Autochtones et des agents de correction autochtones; voir à ce que les gens soient traités de façon égale, indépendamment de leur race, dans toutes les poursuites criminelles; et fournir des services de traduction et d'interprétation, s'il y a lieu, dans le cadre des poursuites criminelles. Justice Alberta applique une politique de tolérance zéro relativement à tout comportement inacceptable et à toute violation de la Loi sur les droits de la personne, la citoyenneté et le multiculturalisme.

Santé Alberta

173. Santé Alberta a annoncé en juin 1995 la Stratégie de Santé Alberta en matière de santé des Autochtones (Aboriginal Health Strategy for Alberta Health) et publié un rapport intitulé Resserrer le cercle: ce que les Autochtones de l'Alberta disent au sujet de leur santé (Strengthening the Circle: What Aboriginal Albertans Say About Their Health). En vertu de cette stratégie, plus de 3 millions de dollars canadiens seront consacrés, d'ici l'an 2000, au financement de projets visant à améliorer la santé des Autochtones et leur accès aux soins de santé, l'un de ces projets consistant à mettre en œuvre une politique de tolérance zéro à l'égard du racisme et de la discrimination dans le système de santé. En 1996, le Projet des communautés du Nord (Northern Communities Project), planifié par Santé Alberta, les fournisseurs de soins de santé et les communautés du Nord, est entré en fonction. Ce projet permettra d'améliorer l'accès aux services de santé primaires et de santé mentale dans les communautés éloignées, nordiques et surtout autochtones.

Affaires municipales Alberta

174. Affaires municipales Alberta (Alberta Municipal Affairs), l'Association des Métis de l'Alberta (Métis Nation of Alberta Association) et la Société canadienne d'hypothèques et de logement ont signé un protocole d'entente confirmant leur intention d'entamer des négociations préparatoires à la mise au point des modalités de prestation et de gestion de programmes de logements sociaux, en mettant l'accent sur les initiatives communautaires.

175. Dans le plan d'activités d'Affaires municipales Alberta, un objectif clef est de «s'assurer que les programmes, lois et politiques du ministère sont adéquates et équitables et que les services et subventions visent les citoyens, les municipalités et les organismes qui en ont le plus besoin». De plus, une activité de base de la Division du logement et de la consommation (Housing and Consumer Affairs Division) consiste à «faire en sorte que les Albertains les plus nécessiteux aient accès à un logement décent» et une autre, à «favoriser l'instauration d'un marché équitable pour tous les Albertains». Ces objectifs et activités sont réalisés sans aucune

forme de discrimination fondée sur la race, la couleur, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique. L'objet de ces programmes et des lois appliquées par la Division est de servir les intérêts de tous les Albertains. Selon les lois ainsi appliquées, si des Albertains estiment que la discrimination a joué un rôle dans leurs rapports avec autrui, ils sont renvoyés à l'organisme de réglementation compétent, c'est-à-dire la Commission albertaine des droits de la personne et de la citoyenneté (Alberta Human Rights and Citizenship Commission).

Article 4

Justice Alberta

176. L'Alberta fait preuve de fermeté quand il s'agit de poursuivre les semeurs de haine. Ainsi, elle a porté en appel, avec succès, la sentence imposée à une personne reconnue coupable de propagande haineuse pour avoir enseigné à de jeunes enfants à haïr les Juifs. Des circonstances spéciales ont empêché la Cour d'appel d'imposer une peine d'emprisonnement d'un an dans cette affaire; cependant la Cour a imposé 200 heures de service communautaire, de préférence au service de ceux «qui sont venus au Canada parce qu'ils avaient été victimes de haine raciale, religieuse ou ethnique ailleurs». Justice Alberta est d'accord pour que les peines soient alourdies lorsqu'elles visent des infractions inspirées par le racisme et que les tribunaux considèrent le racisme comme un facteur aggravant lors de l'imposition de la peine.

Article 7

Affaires autochtones Alberta

177. Affaires autochtones a distribué environ 400 000 dollars canadiens de subventions pour des projets de sensibilisation culturelle entre 1993-1994 et 1996-1997. La majorité de ces projets étaient des conférences, des pow-wows ou des cérémonies commémoratives. Deux projets à caractère historique ont également été entrepris.

Développement communautaire Alberta

178. La Direction des services extérieurs (Field Services Branch) de Développement communautaire Alberta a participé à plusieurs programmes multiculturels gérés par des centres d'immigration et des centres culturels et par certains groupes communautaires ethniques de la province.

179. La Direction des sports et des loisirs (Sport and Recreation Branch) gère le programme des futurs chefs de l'Alberta (Alberta Future Leaders program) en partenariat avec un groupe de communautés autochtones et d'autres ministères, ce qui permet d'enseigner l'art du commandement aux jeunes Autochtones et de leur inculquer des qualités de chef.

180. La Fondation albertaine des arts (Alberta Foundation for the Arts) apporte son soutien aux arts en Alberta et fournit une aide financière pour la tenue de manifestations et d'activités telles que le Festival du film autochtone (Dreamspeaker's Festival) et les festivals patrimoniaux organisés par les communautés ethniques d'Alberta, ce qui favorise la compréhension et l'harmonie interraciales et permet la découverte des cultures autochtones et autres.

181. La Fondation des ressources historiques d'Alberta (Alberta Historical Resources Foundation) a financé de nombreux projets communautaires de sensibilisation au patrimoine qui racontent l'histoire des minorités de la province au moyen de repères historiques, de panneaux routiers, de films, d'histoires orales enregistrées et de publications. Le Musée provincial (Provincial Museum) a entrepris une remise en état de plusieurs millions de dollars de sa galerie des peuples autochtones sous le parrainage de la Syncrude Corporation. Des lieux tels que le précipice à bisons Head-Smashed-In Buffalo Jump et le Musée provincial d'Alberta apportent à la province la possibilité d'offrir des programmes d'interprétation qui servent de ponts culturels aux visiteurs locaux et étrangers.

Commission albertaine du multiculturalisme

182. En 1991, le plan d'action triennal sur le multiculturalisme a été mis en œuvre. En 1994, suite à un examen public du plan d'action, on publiait un nouveau plan intitulé «Multiculturalisme... la prochaine étape» (Multiculturalism...the Next Step) dont les objectifs sont les suivants: éliminer la discrimination raciale en Alberta; faire comprendre et accepter la mise en valeur de la diversité au sein du gouvernement et parmi tous les Albertains; et favoriser le leadership et l'autonomie communautaires dans la planification de la diversité et l'établissement de programmes connexes.

183. En 1997, la Commission des droits de la personne et de la citoyenneté a créé et lancé le programme pilote de stages pour les Autochtones, initiative destinée à mieux faire prendre conscience de leurs droits fondamentaux aux Autochtones de l'Alberta et à leur en faciliter l'accès. La Direction des services à la citoyenneté (Citizenship Services Branch) gère le Fonds d'enseignement des droits de la personne, de la citoyenneté et du multiculturalisme (Human Rights, Citizenship and Multiculturalism Education Fund), d'une valeur de 1,1 million de dollars, accordant des subventions pour la réalisation de projets destinés à promouvoir la diversité et à lever les obstacles à la participation en toute égalité à la vie culturelle, sociale et économique de l'Alberta. Parmi ces projets, mentionnons l'Institut annuel d'été sur la diversité (Annual Diversity Summer Institute) consacré à la compréhension et à la gestion de la diversité culturelle, le Symposium d'automne sur la gestion de la diversité (Fall Managing Diversity Symposium) à l'intention des gestionnaires d'entreprises, et le programme des Ambassadeurs culturels (Cultural Ambassadors program). Les Services à la citoyenneté offrent aussi aux Albertains des services de consultation, d'information et d'éducation sur les droits de la personne, la discrimination et la diversité. En 1996-1997, les Services à la citoyenneté ont commencé à travailler sur un vidéo didactique visant à mieux faire prendre conscience des répercussions du racisme et des autres formes de discrimination, et ce, afin de réduire et d'éliminer les incidents de discrimination.

Enseignement supérieur et Perfectionnement professionnel Alberta

184. Enseignement supérieur et Perfectionnement professionnel Alberta (ESPPA) a mis sur pied les programmes suivants, dont le but est de faciliter l'accès des Autochtones à la formation et à l'éducation afin d'améliorer leur employabilité: passation de marchés de services avec des Autochtones pour la prestation de services de formation préparatoire à l'emploi, à l'intention des Autochtones de l'Alberta; financement du sous-comité de l'éducation et de la formation des Métis (Funding for the Métis Education and Training); et passation de contrats dans le cadre

des programmes d'emplois temporaires d'été (Summer Temporary Employment Programs) afin d'offrir aux jeunes Autochtones la possibilité d'acquérir une expérience de travail.

185. ESSPA distribue une brochure intitulée «Bienvenue en Alberta» (Welcome to Alberta), qui renferme des renseignements destinés à venir en aide aux nouveaux immigrants en Alberta, et publie English Express, journal à l'intention des adultes qui apprennent à lire l'anglais langue seconde et de ceux qui suivent des cours d'alphabétisation. En outre, ESSPA passe des contrats avec des organismes de services aux immigrants afin d'aider les immigrants de diverses manières à s'adapter à la vie et au travail dans une nouvelle culture. ESSPA élabore plusieurs publications et les distribue gratuitement aux écoles, aux centres de perfectionnement professionnel et au grand public. Parmi ces publications (élaborées avec la collaboration de Développement économique Alberta), mentionnons «Nouveaux immigrants, nouveaux voisins» (New Immigrants New Neighbours), destiné à appuyer le programme d'études sociales de 7^e année, et «Gestion de la diversité culturelle en milieu de travail» (Managing Cultural Diversity in the Workplace), à l'usage des employeurs. En 1996, la publication de 1994 intitulée «La définition du travail: point de vue autochtone» (Defining Work: An Aboriginal Perspective), guide de planification de carrière, a été mise à jour et reproduite.

Éducation Alberta

186. Éducation Alberta a instauré l'exigence voulant que tous les programmes d'études et tout le matériel d'apprentissage et d'enseignement approuvés par le ministère répondent à des lignes directrices strictes sur la tolérance et la compréhension à l'égard de toutes les races. Cette prescription fait partie d'une exigence plus globale comprenant l'âge, le sexe, la déficience et le statut socioéconomique.

187. Éducation Alberta a participé, de concert avec des Autochtones, à l'élaboration de différentes ressources d'apprentissage linguistique et culturel.

Développement économique et Tourisme Alberta

188. Développement économique et Tourisme Alberta a soutenu plusieurs projets consistant à offrir des services de consultation aux entrepreneurs autochtones, aidé au lancement d'un projet pilote d'entrepreneuriat pour les jeunes, fourni un appui à l'identification des possibilités offertes dans le secteur forestier, et participé à d'autres stratégies de développement économique visant les citoyens autochtones de l'Alberta.

Travail Alberta

189. Le Service des titres, diplômes et certificats étrangers (International Qualifications Service) de Travail Alberta est entré en fonction en juin 1994. Ce service a été créé pour donner suite à une recommandation d'un groupe de travail du gouvernement de l'Alberta sur la reconnaissance des titres, diplômes et certificats étrangers. Le service reconnaît les années de scolarité des immigrants pour faciliter leur accès au marché du travail, aux établissements d'enseignement postsecondaire et aux associations professionnelles d'Alberta.

SASKATCHEWAN

190. La soumission de la Saskatchewan aux treizième et quatorzième rapports du Canada, met à jour jusqu'en avril 1997 l'information contenue dans le douzième rapport du Canada.

Généralités

191. En 1994, le gouvernement de la Saskatchewan, dans le document intitulé «Aboriginal Policy Framework», s'est engagé à prévenir les iniquités et à surmonter les obstacles fondés sur les différences raciales et culturelles. En 1994, le Saskatchewan Indian and Métis Affairs Secretariat, la Commission de la fonction publique et le Saskatchewan Indian Federated College ont créé un partenariat pour élaborer un programme de sensibilisation aux Autochtones et aux Métis. Les buts du programme éducatif étaient de mieux faire comprendre et apprécier les Autochtones et les Métis, leurs antécédents, leurs cultures et leurs statuts juridiques, et de coordonner une approche à la sensibilisation transculturelle au sein du gouvernement et en dehors de celui-ci.

192. Le Programme de sensibilisation à la culture autochtone (Aboriginal Cultural Awareness Program), qui met l'accent sur l'apprentissage actif, en est maintenant aux dernières étapes d'élaboration. L'Indian Federated College s'est assuré de la justesse du contenu culturel du programme, et la Commission de la fonction publique a vu à ce que la présentation convienne au programme d'éducation des adultes et puisse être donnée au sein du gouvernement. Le Programme, donné par des facilitateurs autochtones, devrait être offert aux ministères du gouvernement provincial en 1997.

193. Le Programme de développement de l'emploi pour les Autochtones (Aboriginal Employment Development Program) du Saskatchewan Indian and Métis Affairs Secretariat a été instauré pour accroître les perspectives d'emploi des Autochtones. Ce programme comprend, entre autres, l'application de l'équité en matière d'emploi à tous les niveaux et l'élimination des obstacles fondés sur les différences raciales et culturelles.

194. Des ententes de partenariat ont été signées entre l'Indian and Métis Affairs Secretariat et huit des districts de santé de la Saskatchewan. L'objectif des ententes est de répondre aux besoins de la main-d'œuvre et de réduire les disparités. Toutes les ententes visent à accroître les perspectives d'emploi des Autochtones dans le secteur des soins de santé.

195. Plutôt que de viser un nombre spécifique d'emplois pour les Autochtones, ces partenariats visent en premier lieu à faire ressortir toutes les possibilités de développement économique et de création d'emplois, et ensuite de s'assurer que les Autochtones ont des chances égales d'obtenir ces emplois. En plus de faire ressortir les possibilités de création d'emplois et de développement économique, les obstacles des points de vue racial et culturel à la participation des Autochtones sont également déterminés afin que des projets stratégiques puissent être élaborés pour surmonter ces obstacles.

196. On discute actuellement d'ententes de partenariat qui permettraient que le Programme de création d'emplois pour les Autochtones dans le secteur de la santé s'applique également aux organismes gouvernementaux et non gouvernementaux.

Article 2

La Commission des droits de la personne de la Saskatchewan

197. La Commission des droits de la personne de la Saskatchewan continue d'être l'agence responsable de l'administration et de la promotion du Code des droits de la personne de la Saskatchewan. Depuis la sortie du douzième rapport, la Cour d'appel de la Saskatchewan s'est penchée sur l'article 14 du Code, lequel interdit la publication ou l'affichage de toute représentation «qui véhicule la haine ou tend à la véhiculer, ridiculise, minimise ou encore porte atteinte à la dignité» de toute personne ou catégorie de personnes pour tout motif de distinction illicite, y compris la race, la nationalité, l'origine ethnique, le lieu d'origine. La Saskatchewan est l'une des rares provinces du pays à avoir une telle disposition. Le paragraphe 242 de l'article 4 contient une élaboration de la décision de la Cour d'appel.

a) Plaintes pour discrimination raciale

198. La Commission des droits de la personne de la Saskatchewan a reçu 259 plaintes pour discrimination entre avril 1994 et mars 1995. De ce nombre, 37 (14,3 %) étaient fondées sur l'ascendance autochtone et 19 (7,3 %) sur d'autres formes d'ascendance. Le plus grand nombre de plaintes pour ascendance autochtone (21) concernaient la discrimination dans la prestation de services publics. Le plus grand nombre de plaintes pour «d'autres ascendances» (10) concernaient l'emploi.

199. La Commission a reçu 411 plaintes pour discrimination entre avril 1995 et mars 1997. De ce nombre, 42 (10,2 % du total) étaient fondées sur l'ascendance autochtone et 30 (7,3 % du total) étaient fondées sur d'autres formes d'ascendance. Encore une fois, le plus grand nombre de plaintes fondées sur l'ascendance autochtone concernaient la prestation de services publics. Le plus grand nombre de plaintes pour «d'autres ascendances» concernaient l'emploi.

200. Il y a eu trois comités d'enquête sur la discrimination fondée sur l'ascendance autochtone entre avril 1995 et mars 1997. Dans le premier cas, une femme autochtone s'est vu refuser l'accès dans un restaurant de Saskatoon. De plus, le placier a fait une remarque raciste à son sujet. Le propriétaire du restaurant a reçu l'ordre de verser à la plaignante un dédommagement de 1 500 dollars pour souffrance morale et perte d'estime d'elle-même. Dans le deuxième cas, un comité d'enquête a accordé à un homme de Regina 2 000 dollars, disant qu'il avait été traité avec mépris par son employeur. Le comité a établi que l'un des employeurs avait tenu des propos méprisants à l'endroit des Autochtones et qu'il a parlé de l'employé d'une manière méprisante au sujet de son ascendance autochtone. Dans le dernier cas, deux Autochtones ont fait l'objet de remarques méprisantes concernant leur race sur les lieux de travail. On leur a accordé 700 dollars chacun pour souffrance morale.

b) Équité en matière d'emploi

201. En 1993, le cabinet provincial a ordonné à toutes les agences et organismes de la Couronne et du Conseil du Trésor d'élaborer des plans d'équité en matière d'emploi qui ont été approuvés par le Code des droits de la personne de la Saskatchewan et surveillés par la Commission. Tel que mentionné dans le rapport précédent, la Commission approuve les plans d'équité en matière d'emploi qui ciblent les femmes, les personnes handicapées, les Autochtones et les membres

de minorités visibles. Parce qu'il faut compter un an ou plus pour élaborer un plan d'équité en matière d'emploi, cette initiative n'a pas vraiment donné de résultats depuis 1994.

202. Entre janvier 1994 et mars 1995, la Commission a approuvé 8 nouveaux programmes d'équité en matière d'emploi, dont 7 à la suite de la directive du Cabinet. C'est une augmentation de 44 % par rapport aux 18 programmes d'équité en matière d'emploi qui étaient approuvés à la fin de 1993. De plus, le personnel de la Commission travaille avec des collaborateurs sur plus d'une douzaine de programmes d'équité en matière d'emploi et d'équité dans l'enseignement en vue de leur approbation future par la Commission.

203. Entre avril 1995 et mars 1997, la Commission a approuvé six nouveaux programmes d'équité en matière d'emploi. De plus, le personnel de la Commission a surveillé 60 programmes en cours d'équité en matière d'emploi et d'équité dans l'enseignement et elle a travaillé à l'élaboration de bien d'autres.

204. En 1996, la Commission a introduit un processus d'équité en matière d'emploi plus simple pour les petits employeurs (ceux qui ont moins de 25 employés à temps plein). Le processus plus simple reconnaît le manque de ressources et de possibilités pour ce groupe de mettre en place des programmes d'équité. Quatre-vingt-treize pour cent de tous les employeurs de la Saskatchewan sont des petits employeurs.

c) Équité dans l'enseignement

205. En 1995, le rapport sur l'équité dans l'enseignement de la Commission a fêté son 10^e anniversaire. Le rapport a donné le ton au programme d'équité dans l'enseignement décrit dans les rapports précédents en vertu de cette Convention. En 1995, la Commission a invité les 19 conseils scolaires ayant des programmes approuvés d'équité dans l'enseignement à participer à une évaluation de l'initiative jusqu'à présent.

206. Le but des programmes d'équité dans l'enseignement est de créer un milieu scolaire favorable aux élèves autochtones et de les encourager à achever leur 12^e année. À l'heure actuelle, la plupart des conseils scolaires dont le nombre d'Autochtones inscrits est suffisant ont des programmes d'équité. Tous les programmes poursuivent cinq objectifs: revoir les programmes pour inclure un contenu autochtone; accroître la participation des parents au système scolaire; augmenter le nombre d'enseignants autochtones; examiner les politiques et les méthodes d'enseignement pour éliminer les préjugés envers les Autochtones; et donner une formation interculturelle à tous les enseignants. La plupart des plans actuels incluent également des politiques contre le racisme ou la discrimination, des procédures en cas d'incidents discriminatoires et une formation pour le personnel.

d) Examen du Code des droits de la personne

207. En 1993, la Commission des droits de la personne a entrepris un examen en profondeur de la Loi sur les droits de la personne dans la province, ainsi qu'un examen de la structure et des procédures de la Commission des droits de la personne elle-même. Cet examen a été fait sur une période de trois ans et un rapport intitulé «Renewing the Vision», a été publié en juillet 1996. Il contenait 152 recommandations.

208. Les recommandations modernisent l'application du Code des droits de la personne de la Saskatchewan et la promotion des droits de la personne dans la province. Une des recommandations du rapport est de retirer le mot «race» comme motif de distinction illicite du Code et de définir le mot «ascendance» comme motif de distinction illicite pour inclure la couleur, la race perçue et le lieu d'origine. Cette recommandation est basée sur le fait que l'accent devrait être mis sur le racisme et non sur la race présumée des individus. Une des façons d'éliminer les disparités fondées sur la race est de retirer le mot «*race*» du Code comme motif de distinction illicite. La Commission s'apprête à consulter les groupes communautaires sur ce point.

L'environnement et les ressources naturelles

209. Le ministère de l'Environnement et de la Gestion des ressources de la Saskatchewan (Saskatchewan Environment and Resource Management Department [SERM]) poursuit le travail décrit dans le douzième rapport du Canada. Le Ministère a créé un Comité de la diversité culturelle dont le rôle est de s'assurer que les besoins du personnel sont satisfaits, pour ce qui est de la formation transculturelle. Il envisage une structure organisationnelle dans laquelle les valeurs culturelles et les coutumes seront respectées.

210. En 1996-1997, on a élaboré un document intitulé Aboriginal Affairs Policy Framework qui décrit l'engagement du ministère envers les Autochtones et oriente le personnel dans leurs relations avec les collectivités autochtones. L'énoncé de principe de ce cadre dit que pour avoir un environnement et une gestion des ressources durables en Saskatchewan, les Autochtones doivent participer directement et de manière explicite à la prise des décisions concernant l'environnement et la gestion des ressources. Il encourage et facilite les partenariats avec des groupes autochtones pour la protection de l'environnement, la gestion des ressources renouvelables et l'élaboration des politiques ou programmes ministériels. En outre, il confirme l'engagement du SERM à poursuivre les objectifs d'équité en matière d'emploi de la province qui sont d'accroître le nombre d'Autochtones dans tous les types de postes ainsi que de promouvoir des approches qui permettent aux Autochtones d'avoir des collectivités durables sur les plans environnemental, économique et social.

211. En 1996, le SERM a reçu l'Aboriginal Government Employees' Network Industry Award, qui est basé sur les critères suivants: un engagement ministériel envers les Autochtones, la création et le renforcement des liens avec les collectivités autochtones, l'augmentation de l'embauchage d'Autochtones; la promotion des entreprises autochtones, et des forums d'éducation et de sensibilisation à la culture des Autochtones.

Le multiculturalisme

212. En janvier 1995, le ministère des Administrations municipales de la Saskatchewan (Saskatchewan Municipal Government) a publié un document de travail intitulé «Responding to the Community: Proposals for Cultural Development». Le document de travail décrivait sept propositions pour la restructuration et le rajeunissement des secteurs des arts, des industries culturelles, du patrimoine et du multiculturalisme. Parmi les propositions, il y avait la rédaction d'une nouvelle loi sur le multiculturalisme pour remplacer la Loi sur le multiculturalisme de 1994 qui est dépassée. Pour ce faire, on a mené des consultations publiques et créé le Comité de consultation sur le cadre de la loi sur le multiculturalisme (Multiculturalism Legislation

Framework Consultation Committee). Le comité a soumis son rapport final au gouvernement de la Saskatchewan en août 1996. Une nouvelle Loi sur le multiculturalisme a été rédigée et adoptée le 28 avril 1997.

213. La Saskatchewan a été la première province à inclure les Autochtones dans sa définition du multiculturalisme. En fait, la nouvelle définition de la Loi sur le multiculturalisme inclut toutes les personnes. La Saskatchewan a également été la première province à aborder les questions de justice sociale et des droits de la personne dans sa législation.

214. Une autre proposition décrite dans le document de travail était de mettre sur pied un comité provisoire sur le multiculturalisme (Interim Multiculturalism Committee) pour étudier la possibilité de regrouper le multiculturalisme, y compris les fonds, au sein d'un seul organisme ou dans une seule structure. Le comité est censé soumettre son rapport final au gouvernement de la Saskatchewan en juin 1997.

215. Le ministère des Administrations municipales de la Saskatchewan a entrepris plusieurs projets visant à promouvoir le multiculturalisme et à éliminer le racisme et la discrimination:

- Chaque année, le ministre responsable 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 culturelles organisées par les différentes collectivités de la Saskatchewan;
- Chaque année, le gouvernement de la Saskatchewan entreprend des projets spéciaux pour commémorer, le 21 mars, la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale. Cette journée spéciale fait la promotion des avantages, de la compréhension et de l'appréciation de la diversité, et démontre l'engagement du gouvernement envers une société sans racisme. En 1996, le Ministère a accordé des fonds à six organisations multiculturelles de la province (connues, collectivement sous le nom de la Saskatchewan Multicultural-Intercultural Association) pour concevoir et produire des affiches, des banderoles et des épinglettes véhiculant un message/thème antiraciste pour distribution dans toute la province. Les activités de mars 1997 incluaient un séminaire antiraciste organisé et facilité par le Ministère, et administré par l'Association;
- Pour contrer le racisme dans le nord de la Saskatchewan, le Ministère a passé un marché avec le Kikinahk Friendship Centre pour qu'il donne une conférence sur les relations raciales dans le nord à La Ronge. La conférence comprenait une série d'ateliers sur les structures sociales, les relations interculturelles, et les perspectives des membres des Premières nations et des Métis, en particulier dans le nord de la Saskatchewan. Le thème de la conférence était «Open Communication Breaks the Chains of Racism». Le rapport sur la conférence, présenté au Ministère en février 1996, a fait ressortir des facteurs qui ont une incidence sur le racisme dans le nord de la Saskatchewan, et décrit des plans d'action futurs, y compris la surveillance et l'évaluation d'un changement efficace;

- La province de la Saskatchewan, en collaboration avec la Saskatchewan Indian Nations, Saskatchewan Parks and Recreation Association, Saskatchewan Sport Inc., l'Université de Regina, le Secrétariat d'État du Canada, et le Multicultural Council of Saskatchewan, a créé le Comité de lutte contre le racisme dans le sport et les activités récréatives (Elimination of Racism in Sport and Recreation Committee). Le Comité a élaboré une politique, un manuel pour les leaders, et une enseigne pour promouvoir l'élimination du racisme. Le Comité est à préparer une trousse de ressources, qui inclut une vidéocassette pédagogique, l'énoncé de la politique, le manuel pour les leaders et une enseigne. Les trousse de ressources seront offertes gratuitement aux collectivités et organisations sportives et récréatives pour les aider à lutter contre le racisme dans le sport et les activités récréatives;
- Le Ministère a travaillé en étroite collaboration avec la Saskatchewan Multicultural-Intercultural Association pour organiser la première conférence multiculturelle interculturelle. La conférence, qui a eu lieu en février 1997, a donné à la collectivité multiculturelle l'occasion de participer à des ateliers et à des tables rondes sur des sujets de préoccupation concernant le multiculturalisme. Les sujets abordés incluaient la langue, la religion, les possibilités économiques, la sensibilisation aux diverses cultures, et un atelier pour les jeunes intitulé «Retaining Your Culture».

Les services sociaux

216. Un certain nombre de projets ont été entrepris pour améliorer la prestation des programmes sociaux offerts aux Autochtones et aux Métis:

- L'article 61 de la Loi sur les services à l'enfance et à la famille (Child and Family Service Act) permet au ministre des Services sociaux de conclure des ententes avec les Premières nations pour la conception et l'application de leurs propres programmes de services à l'enfance et à la famille dans les réserves. Seize ententes bilatérales ont été négociées avec les Premières nations à cette fin. Il y a actuellement huit organismes de services à l'enfance et à la famille en opération dans la province;
- Plusieurs autres articles de la Loi sur les services à l'enfance et à la famille de la Saskatchewan portent sur des questions concernant les Premières nations; par exemple, l'article 37 (10) exige qu'une bande des Premières nations soit avisée au moins 60 jours à l'avance si une demande de soins à court ou à long terme concernant un membre de la Bande est faite;
- Le ministère des Services sociaux a élaboré un programme axé principalement sur les enfants indiens et métis placés sous la garde du Ministère et visant à faciliter la remise en contact des enfants avec leurs familles et leurs collectivités. Ce programme, qui a pour objet de réduire le nombre disproportionné d'enfants indiens et métis placés sous la garde du Ministère, découle d'une consultation entre les Premières nations, les collectivités métisses et le gouvernement. Ce programme 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;

- Des dispositions ont été prises avec plusieurs Premières nations du nord de la province afin qu’elles offrent des services d’assistance sociale aux membres de leurs bandes qui résident en dehors de la réserve;
- Le ministère des Services sociaux a appliqué plusieurs modèles de justice réparatrice pour les jeunes et les jeunes contrevenants destinés à prévenir ou à réduire la durée des ordonnances de garde. Ces modèles visent les jeunes gens, les victimes de jeunes contrevenants et les familles, et comprennent:
 - a) Un processus de consultation de la victime administré par le Régina Friendship Centre;
 - b) Les programmes de mesures alternatives administrés par les organisations des Premières nations ou des Métis qui offrent aux jeunes d’autres avenues que les instances judiciaires;
 - c) Les programmes de jour pour les jeunes contrevenants administrés par des organisations des Premières nations ou des Métis qui offrent une foule de programmes éducatifs, récréatifs ou axés sur la responsabilité destinés à réduire les comportements déviants chez les jeunes à haut risque;
 - d) Les programmes de justice réparatrice pour les jeunes, dont certains sont administrés par des organisations des Premières nations et des Métis;
- Le ministère des Services sociaux compte investir 200 000 dollars canadiens au cours de l’exercice 1997-1998 pour faciliter l’amélioration des services dans les collectivités du nord. Ce financement permettra aux collectivités du nord où il y a un grand nombre de membres des Premières nations et de Métis de cerner leurs problèmes, et d’appuyer les réactions des collectivités aux problèmes propres au nord.

La Commission de la fonction publique – Équité en matière d’emploi et protection contre le harcèlement

217. La convention collective de 1995 signée entre le gouvernement de la Saskatchewan et la Saskatchewan Government Employees Union (SGEU) mise sur un engagement précédent de coopérer à la formulation, la mise en œuvre et à la surveillance d’un programme d’équité en matière d’emploi. L’entente a également créé un comité d’équité en matière d’emploi conjoint SGEU/gestion et des comités ministériels d’équité en matière d’emploi.

218. L’entente rappelle que les buts du programme sont de déceler, d’éliminer et d’empêcher des politiques, pratiques et obstacles discriminatoires. De plus, la fonction du comité conjoint est d’introduire des mesures pour réparer les effets de pratiques antérieures et d’accélérer la représentation proportionnelle des groupes désignés dans la fonction publique. L’entente dit que toutes les catégories de postes peuvent être utilisées pour la dotation relative à l’équité en matière d’emploi; auparavant, seuls les postes de niveau d’entrée et un nombre limité de postes de plus hauts niveaux étaient considérés.

219. La convention collective, qui en est à sa troisième année d'application, contient également une initiative antiraciste et antidiscriminatoire. Au cours de la dernière année, le comité de mise en œuvre a coordonné trois programmes de formation touchant environ 600 employés dans toute la province. Les ministères se sont engagés à trouver les meilleurs moyens pour poursuivre ce programme en tenant compte des priorités et des ressources. Un programme d'orientation a été élaboré pour aider les ministères à offrir une orientation sur les programmes de 1,5 heure aux employés et gestionnaires, sur demande.

220. La Commission de la fonction publique coordonne des banques de candidats potentiels utilisées pour accroître le nombre de membres de tous les groupes désignés d'équité en matière d'emploi. Les répertoires de candidats autochtones et de membres des minorités visibles potentiels sont établis par le biais de divers groupes communautaires et de présentations, et grâce à la constitution de réseaux. Les consultants en personnel qui travaillent avec la Commission de la fonction publique encouragent les gestionnaires à recruter des personnes dont le nom figure dans ces répertoires pour des emplois permanents et non permanents dans la fonction publique.

221. Le gouvernement de la Saskatchewan continue d'utiliser un mécanisme basé sur les plaintes pour régler des allégations de harcèlement en raison de la race, de l'origine ethnique ou du sexe, et de harcèlement sexuel en milieu de travail. Cela suppose une enquête sur les allégations menée par une équipe d'enquête composée d'un membre du syndicat et d'un membre de la direction. Si l'enquête détermine que c'est justifié, l'employeur peut imposer des mesures disciplinaires à un employé qui harcèle un autre employé en raison de sa race, de son origine ethnique, de son sexe ou qui le harcèle sexuellement. La politique contre le harcèlement du gouvernement fait actuellement l'objet d'un examen. Un comité syndical-patronal étudie l'efficacité et l'efficacité de la politique en matière de réduction du harcèlement en milieu de travail.

222. On vient de mettre la dernière main au programme de sensibilisation à la culture autochtone (Aboriginal Cultural Awareness Program). Grâce à la collaboration entre le Saskatchewan Indian Federated College (SIFC), le Saskatchewan Indian and Métis Affairs Secretariat (SIMAS) et la Commission de la fonction publique (CFP), on a étudié et élaboré un programme modulaire souple. L'objet de ce programme est de renseigner les fonctionnaires afin qu'ils comprennent mieux les cultures autochtones et métisses et qu'ainsi, les relations raciales entre les travailleurs, et entre les travailleurs et clients, s'améliorent. Le programme comprend un programme principal (2 jours) qui porte sur le contexte historique. Il y a quatre autres modules auxquels les ministères ont accès selon les besoins du groupe ou du ministère. Les sous-ministres assisteront à une séance d'orientation sur ce programme en mai. Le programme devrait être imprimé et prêt pour diffusion aux ministères en mai. Les ministères décideront ensuite de la façon dont ils veulent appliquer le programme.

La justice

223. Le plan stratégique du ministère de la Justice comprend une stratégie autochtone principale destinée à «promouvoir un système judiciaire adapté aux Autochtones, qui les respecte et qui soit respecté par eux grâce à des mesures du système actuel et des mesures proposées par les Autochtones». En outre, le Ministère a entrepris un certain nombre d'activités de développement de la justice communautaire en collaboration avec les collectivités autochtones, notamment:

- Conclusion de 19 ententes autochtones d'application de la loi grâce auxquelles les Premières nations ont des liens directs avec la police via un Conseil de gestion de la police et grâce à un contrat avec les organismes locaux d'application de la loi;
- En 1995, le gouvernement de la Saskatchewan a réintroduit le programme des travailleurs sociaux autochtones auprès des tribunaux (Aboriginal Courtworker Program), qui est dirigé par un comité consultatif dont les membres sont nommés par le ministre provincial de la Justice, tel que recommandé par le ministère de la Justice et la Federation of Saskatchewan Indian Nations and Métis Nation of Saskatchewan. Justice Canada offre également un représentant pour prêter main forte et agir comme personne-ressource. Les services de travailleurs sociaux auprès des tribunaux sont offerts par des Aboriginal Carrier Agencies situés un peu partout dans la province. Les objectifs du programme sont d'aider des accusés autochtones à comprendre leurs droits, leurs options et leurs responsabilités devant les cours criminelles, et à expliquer les procédures judiciaires et le fonctionnement du système judiciaire à l'accusé, à sa famille et à la collectivité. Le programme offre des services de counselling, d'information et d'orientation. Il essaie également de faire tomber les barrières culturelles et linguistiques entre les accusés autochtones et les autres intervenants de l'administration du système judiciaire. Les travailleurs sociaux auprès des tribunaux essaient d'améliorer la connaissance et l'appréciation des traditions, valeurs, langues et conditions socioéconomiques des Autochtones au sein du système judiciaire criminel et d'accroître l'utilisation de mesures alternatives sensibles aux cultures en donnant de l'information sur les possibilités d'imposition de la peine;
- On a financé 15 projets de justice communautaire dans des collectivités urbaines autochtones et métisses du nord. Ces projets auront pour mission d'offrir des services judiciaires à la collectivité et d'aider à développer la capacité de gérer des services judiciaires au sein d'une collectivité. Les types de services que l'on entend offrir comprennent la prévention du crime, les services aux victimes, des mesures alternatives (diversion, médiation, entretiens avec groupes familiaux, cercles de guérison et conseils de détermination de la peine). Ces façons de faire aident la collectivité à participer directement à la détermination de l'intervention judiciaire appropriée et la rend comptable des crimes qui sont commis à l'intérieur de la collectivité ou qui la concernent;
- De plus, le ministère de la Justice de la Saskatchewan a entrepris, en collaboration avec l'Aboriginal Women's Council of Saskatchewan, des projets pour aider les femmes autochtones à réagir face à la violence familiale, à la violence dans les fréquentations et à la violence potentielle envers les prostituées.

La santé

224. La Direction de la santé et du bien-être a un poste de consultant en promotion de la santé des Autochtones depuis l'automne 1993. Le consultant travaille à l'élaboration d'un programme pilote pour les diabétiques avec un comité directeur autochtone. La Direction de la politique et de la planification du ministère de la Santé a créé deux postes d'analyste supérieur des politiques pour des personnes qui agissent comme points de contact pour toutes les questions autochtones

et qui travaillent à développer des relations entre le gouvernement et les organisations autochtones s'occupant des questions de santé et de bien-être.

225. Le ministère de la Santé de la Saskatchewan joue un rôle majeur en appuyant des projets d'équité en matière d'emploi dans le réseau de la santé. Ces projets privilégient les questions autochtones et le développement d'une meilleure sensibilisation. Par exemple, le Ministère aide le SIMAS dans ses consultations avec divers District Health Boards et il aide la Saskatchewan Association of Health Organizations à mettre en place des cadres pour offrir des débouchés aux Autochtones dans leurs districts de santé respectifs.

226. Le Ministère tient actuellement des pourparlers avec la FSIN au sujet de la participation des Premières nations à la réforme de la santé avec d'autres organisations intéressées dans toute la province, pour en arriver à un effectif représentatif dans le secteur de la santé qui corresponde aux services de santé utilisés par les Autochtones.

227. La Direction des services de santé dans le nord du ministère de la Santé de la Saskatchewan est chargée d'offrir des services de santé aux résidents du nord de la Saskatchewan, dont la majorité sont des Autochtones et des Métis. Les divers programmes communautaires comprennent des soins primaires, des services infirmiers de santé publique, des services de santé mentale, des services de médecins, des soins dentaires pour les enfants, des soins à domicile, l'inspection sanitaire, des conseils en matière de nutrition, de troubles de la phonation, d'éducation sanitaire, des services de médecins-conseils et des services de soutien des programmes. La formation des comités se fait au rythme fixé par les collectivités du nord et la responsabilité des services sera transférée aux comités après une orientation globale au printemps de 1998.

228. Le ministère de la Santé de la Saskatchewan a participé à l'élaboration d'un programme menant à l'obtention d'un diplôme pour les hygiénistes du milieu qui s'attachent à répondre aux besoins des Autochtones. L'une des dernières étapes du processus consistera en un examen par le comité d'accréditation de l'Institut canadien des inspecteurs en santé publique en vue de l'accréditation en 1997-1998.

L'établissement des immigrants

229. Le ministère des Administrations municipales s'occupe du Programme d'aide à l'établissement des immigrants (Immigrant Settlement Assistance Program) qui offre une aide financière aux organismes non gouvernementaux d'établissement des immigrants fournissant aux immigrants et aux réfugiés des services directs d'établissement. En 1996, 86 000 dollars canadiens ont été alloués à quatre agences d'établissement. Un autre 14 000 dollars a été ajouté aux fonds du programme de 1997, et un cinquième organisme de services aux immigrants sera invité à demander de l'aide au programme.

230. Le ministère des Administrations municipales fait partie du comité de travail fédéral-provincial mis sur pied pour évaluer l'exécution des programmes d'anglais langue seconde (ESL) dans la province et faire des recommandations. Les organismes qui participent à l'exécution des programmes ESL, ainsi que les étudiants, ont fait des présentations au comité en 1994. Le comité est à rédiger un rapport qui inclura des recommandations de modification.

231. Le ministère a passé un marché avec Immigrant Women of Saskatchewan afin de faciliter des séances de formation à l'intention des travailleurs en contact avec des victimes de violence familiale qui ne font pas partie de la tradition canadienne, soit les immigrants et les membres des minorités visibles. Les séances ont permis aux travailleurs (conseillers, soignants, travailleurs sociaux, etc.) d'acquérir des connaissances interculturelles et de comprendre les besoins des immigrants et des minorités visibles.

232. En mars 1997, le ministère a passé un marché avec la Saskatchewan Association of Immigrant Settlement and Integration Agencies (SAISIA) concernant la production d'une brochure ayant pour but de fournir des renseignements de base sur les services d'établissement des immigrants en Saskatchewan aux personnes outre-mer appelées à choisir l'endroit où ils s'établiront au Canada, et de leur donner des informations sur les services d'établissement disponibles en Saskatchewan.

233. La Western Canada Association of Immigrant Serving Agencies (WCAISA) se réunit chaque année et les membres de ses 33 organismes de services aux immigrants dans l'ouest du Canada partagent des informations. Les quatre provinces de l'ouest accueillent à tour de rôle la conférence. Traditionnellement, c'est la province d'accueil qui assume les coûts administratifs de la conférence. La conférence de 1996 a eu lieu à Saskatoon en juin. Le Ministère a déboursé 3 000 dollars pour la tenue de l'événement. Le thème de la conférence de 1996 était «La gestion d'une ère nouvelle» (Managing a New Era). Les séances incluaient une nouvelle vision de la réforme de l'établissement et des structures, des rôles et des partenariats nouveaux pour un développement communautaire positif, ainsi que des stratégies pour l'immigration et le changement.

Le travail

234. Le ministère du Travail de la Saskatchewan vient de terminer des consultations et de rédiger le Règlement de 1996 sur la santé et la sécurité au travail, qui est entré en vigueur le 4 décembre 1997. La Loi de 1993 sur la santé et la sécurité au travail, qui est entrée en vigueur le 30 octobre 1993, interdit le harcèlement en milieu de travail. La race est l'un des critères mentionnés. L'article 2 (1) (l) définit ainsi le mot «harcèlement»:

«harcèlement» s'entend de toute action, tout propos ou toute manifestation:

- i) Dirigée par une personne contre un travailleur;
- ii) 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 ou le poids, l'âge, la nationalité, l'origine ethnique, le lieu d'origine; et
- iii) Constituant une menace à la santé ou à la sécurité de celui-ci.

L'article 36 du Règlement exige que l'employeur, en collaboration avec le comité de santé au travail, rédige une politique pour prévenir le harcèlement.

L'agriculture

235. Le ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation de la Saskatchewan a une politique d'équité en matière d'emploi en vigueur. La politique porte sur l'embauchage de personnes faisant partie de groupes désignés, y compris les Autochtones et les minorités visibles. Jusqu'à présent, environ le quart des employés du Ministère ont suivi un cours sur le harcèlement en raison de la race ou discriminatoire ou sur le harcèlement sexuel. Des ressources internes ont été affectées pour donner cette formation à l'interne.

236. Le Ministère a un plan d'action en ce qui concerne la politique autochtone (Aboriginal Policy Action Plan) qui porte sur les besoins et les possibilités qui s'offrent aux clients et employés autochtones. Cette politique fait actuellement l'objet de révisions pour garantir qu'elle continue de répondre à des besoins essentiels.

237. Le ministère gère une ligne d'assistance téléphonique aux agriculteurs qui est utilisée pour donner des conseils et de l'aide aux agriculteurs et aux résidents ruraux. De temps à autre, des clients autochtones ont demandé de l'aide et ont eu des conseils. À l'avenir, on essaiera de mieux comprendre les Autochtones et leurs besoins.

Le développement économique

238. Le ministère du Développement économique de la Saskatchewan a créé un poste de coordonnateur supérieur, Développement économique autochtone, pour agir comme point de contact entre la collectivité autochtone et le Ministère. Une partie du mandat du coordonnateur consiste à gérer les efforts du Ministère pour appuyer les activités de développement économique autochtone. Les futures initiatives de développement qui devraient créer des débouchés importants pour les Autochtones incluent l'écotourisme autochtone, l'agriculture, la foresterie et les mines.

239. Suite à la récente annonce par le fédéral d'une stratégie d'achat pour les entreprises autochtones, le ministère du Développement économique de la Saskatchewan a créé un répertoire provincial des entreprises autochtones. Pour commencer, ce répertoire regroupe des entreprises dans les secteurs de la construction, de la fabrication, des services professionnels et du tourisme. Comme le gouvernement fédéral a accès au répertoire, les Autochtones devraient être en mesure d'améliorer leurs possibilités de faire des affaires avec le gouvernement fédéral. Le répertoire est particulièrement utile aux entreprises intéressées à des projets conjoints ou à des partenariats avec des entreprises autochtones pour soumissionner sur des contrats.

240. L'Office of Northern Affairs offre une foule de services financiers et de programmes pour appuyer le développement et l'expansion des petites et moyennes entreprises et des industries du Nord, créer et maintenir des organismes communautaires de développement économique régional (CREDO) et faire en sorte que les entreprises du Nord aient un meilleur accès à la commercialisation, à la recherche, au développement et aux autres ressources. Il subventionne également le transport du poisson commercial dans le Nord. Les candidats admissibles comprennent les résidents du Nord, les entreprises et les organismes communautaires dont bon nombre sont autochtones.

La voirie

241. Le ministère de la Voirie et des Transports continue de mettre l'accent sur des ateliers sur la discrimination sexuelle et raciale pour tous les employés. Avec le temps, de plus en plus d'employés sont sensibilisés aux problèmes de racisme et de sexisme au travail et dans la collectivité. Le Ministère contribuera financièrement à la Conférence sur l'équité en matière d'emploi qui aura lieu en juin 1997 et au séminaire annuel de la Saskatchewan Employment Equity Practitioners Association.

Article 4

242. En 1994, dans *Saskatchewan Human Rights Commission v. Eugene Bell*, la Cour d'appel de la Saskatchewan a accordé à la Commission une injonction permanente pour mettre fin à la vente d'autocollants racistes. Les autocollants caricaturaient une personne noire, un Sikh et une personne d'ascendance chinoise et le symbole international superposé «interdit» (un cercle rouge avec une ligne en travers) sur leurs visages. La Cour d'appel a reconnu que les autocollants enfreignaient l'article 14 du Code. La cour a également confirmé la validité constitutionnelle de l'article 14 de la Charte canadienne des droits de la personne, constatant que l'article ne limitait que dans une mesure raisonnable la liberté d'expression, ce qui est justifié dans une société libre et démocratique.

Article 7

Commission des droits de la personne de la Saskatchewan

243. L'éducation du public est un élément fondamental du mandat de la Commission des droits de la personne de la Saskatchewan. Le Code exige que la Commission offre non seulement une réparation en cas de discrimination, mais qu'elle élimine la discrimination grâce à la recherche et à l'éducation. La Commission fait la promotion des droits de la personne et informe le public de ses activités grâce à des publications et d'autres activités éducatives. Une nouvelle initiative a été prise en 1997; on a créé un site Web dont l'adresse est: <http://www.gov.sk.ca/shrc>.

L'éducation

244. L'Equity in Education Forum, qui comprend le ministère de l'Éducation de la Saskatchewan, la Commission des droits de la personne, la Saskatchewan School Trustees Association, la Fédération des enseignants et des enseignantes de la Saskatchewan et la League of Educational Administrators, Directors and Superintendents, a élaboré un cadre de politique conjointe intitulé «Our children, Our Community, Our Future: Equity in Education», qui sera publié à l'automne de 1997. Ce forum a un vaste mandat qui est celui de promouvoir, de faire progresser et d'appuyer en permanence l'adoption et la mise en œuvre d'une politique et de plans complets d'équité dans tous les systèmes d'éducation en Saskatchewan.

245. Le programme de développement de l'éducation autochtone et métisse (Indian and Métis Education Development Program [IMED]) fournit des fonds aux divisions scolaires pour des projets innovateurs qui portent sur les besoins des étudiants autochtones et métis. Les projets peuvent privilégier des domaines comme des programmes à caractère culturel et des ressources appropriées, la liaison avec la famille, l'instruction en langue indienne et des activités

hors programme servant les intérêts de la culture autochtone et métisse. En 1996, le programme a reçu 1 million de dollars supplémentaire en financement pour un total de 1,1 million de dollars. En 1996-1997, 52 projets étaient en cours, 11 653 étudiants (dont environ 50 % sont d'ascendance autochtone et métisse) ont bénéficié de ce programme. On a élargi le programme pour inclure des services intégrés à l'école pour les étudiants autochtones et métis ainsi que leurs familles; l'élaboration de plans d'équité complets et des possibilités d'avancement professionnel pour les éducateurs et les administrateurs dans des domaines comme l'enseignement multiculturel, la lutte contre le racisme et l'équité dans l'enseignement. Le programme met également l'accent sur les partenariats avec des Autochtones et des Métis pour la planification, la mise en œuvre et l'évaluation de projets.

246. Le Programme des écoles communautaires (Community Schools Program) a été mis en œuvre au début des années 1980 pour offrir un meilleur appui aux enfants vulnérables et à leurs familles qui vivent dans des quartiers du centre-ville. Les écoles communautaires invitent les parents et la collectivité à s'intéresser à l'enseignement et offrent des programmes enrichis pour aider les étudiants à réussir et à ne pas décrocher. Les perspectives et le contenu indiens et métis sont intégrés au programme d'apprentissage. De plus, le programme appuie des activités qui renforcent les cultures et les langues indiennes et métisses, et favorise la compréhension de diverse cultures. Le programme a été élargi et amélioré grâce à 1 million de dollars supplémentaire pour inclure 26 écoles élémentaires dans 4 centres urbains. À l'heure actuelle, on est à élaborer un nouveau programme pour les écoles communautaires du nord. On s'inspirera du modèle des écoles communautaires pour répondre aux besoins uniques des étudiants du nord. De plus, un nouveau programme prématernelle a été implanté dans les écoles communautaires en 1996-1997. Misant sur les forces du modèle des écoles communautaires, le programme de prématernelle favorisera des activités permettant d'afficher sa culture et mettra l'accent sur l'acquisition du langage et l'amélioration de l'estime de soi.

Enseignement postsecondaire et formation professionnelle

a) Enseignement postsecondaire

247. Les établissements d'enseignement autochtones et métis offrent des programmes d'enseignement et de formation, et une foule de partenariats leur permettent d'offrir des programmes en collaboration avec des universités et des établissements techniques de la province:

- Le Saskatchewan Indian Federated College (SIFC) est le seul collège universitaire dirigé par des Autochtones pleinement accrédité en Amérique du Nord. Son vaste mandat consiste à préserver, protéger et interpréter l'histoire, la culture et le patrimoine artistique des Autochtones. Le SIFC est affilié à l'Université de Régina et offre des cours à trois endroits - Régina, Saskatoon et Prince-Albert. Desservant actuellement 1 500 étudiants, le SIFC offre un programme d'accès à l'université et des programmes qui permettent d'obtenir des diplômes en Arts, en Service social et en Enseignement;
- Le Northern Teacher Education Program (NORTEP) tente d'améliorer la qualité de l'enseignement K-12 dans le Nord en offrant une formation d'enseignant à des Autochtones du Nord. L'enseignement à La Ronge est complété par environ six mois

d'études par l'entremise de l'Université de la Saskatchewan et de l'Université de Regina, et permet d'obtenir un baccalauréat en éducation de quatre ans;

- Le Saskatchewan Urban Teacher Education Program (SUNTEP) est un programme subventionné dont l'objectif est d'accroître le nombre d'enseignants autochtones et métis dans le système K-12. Les étudiants (environ 64) reçoivent une formation d'enseignant en plus de suivre des cours de Native Studies, de langues autochtones et les cours requis pour obtenir un baccalauréat en éducation (quatre ans);
- Le Gabriel Dumont Institute offre des cours universitaires et techniques pour le compte des nations métisses;
- Le Dumont Technical Institute (DTI), affilié au Saskatchewan Institute of Applied Science and Technology (SIASST), offre un enseignement technique et commercial, des programmes de formation et une formation de base à des Métis adultes;
- Le Saskatchewan Indian Institute of Technologies (SIIT) a signé une entente de partenariat académique avec le SIASST, ce qui lui permet d'offrir un enseignement commercial et technique, de même qu'une formation de base à des Autochtones adultes;
- Les organisations autochtones et métisses ont créé des partenariats avec des établissements de formation provinciaux, l'industrie et le gouvernement pour coordonner l'évaluation des besoins de formation et la prestation des services.

248. Le Programme d'équité dans l'enseignement du Saskatchewan Institute of Applied Science and Technology (SIASST) a été approuvé en 1990 et il est évalué chaque année par la Commission des droits de la personne de la Saskatchewan. Le programme d'équité dans l'enseignement privilégie les étudiants qui font partie des groupes désignés par la Commission: les Autochtones, les minorités visibles, les femmes et les personnes handicapées. Grâce au programme d'équité dans l'enseignement, le SIASST:

- Fixe des objectifs et applique des mesures spéciales qui assurent une représentation équitable aux niveaux de l'admission, de la participation et de la réussite des étudiants dans des programmes de certificats ou de diplômes;
- Détermine les obstacles rencontrés par les membres des groupes désignés inscrits aux programmes du SIASST et essaie de les éliminer; et
- Utilise des mesures spéciales pour les services de recrutement, d'admission et d'appoint pour aider les étudiants des groupes désignés à avoir accès aux programmes du SIASST et à les compléter.

249. Même si les étudiants autochtones demeurent sous-représentés dans bien des programmes du SIASST, les niveaux de participation correspondent aux niveaux de la population ou les dépassent dans les programmes au Woodland Institute de Prince-Albert. Grâce au programme d'équité dans l'enseignement du SIASST et aux partenariats avec le Dumont Technical Institute et le Saskatchewan Indian Institute of Technologies, des progrès ont été faits pour améliorer l'accès

des Métis et des Autochtones à une formation commerciale, technique, d'apprenti et à une formation de base aux adultes.

250. L'Université de la Saskatchewan a proposé un certain nombre de programmes destinés à éliminer toute forme de discrimination, y compris la discrimination fondée sur la race. Plusieurs objectifs de l'université convergent dans ce sens.

251. L'Université a une politique d'équité en matière d'emploi qui exige que l'on s'attache à embaucher des candidats des quatre groupes cibles désignés. Deux de ces groupes sont les Autochtones et les minorités visibles. Des rapports sont publiés chaque année sur les progrès réalisés par l'université dans l'atteinte des objectifs en matière d'équité.

252. En août 1995, l'Université a publié un rapport sur l'équité dans l'enseignement qui décrit plusieurs initiatives stratégiques. Le rapport met l'accent sur le recrutement, l'admission et la conservation d'étudiants des groupes désignés; un examen de l'enseignement, des programmes de cours et de la pédagogie; la surveillance et l'évaluation permanente, y compris la responsabilité d'atteindre des objectifs; et, l'éducation permanente du personnel des facultés et des étudiants.

253. L'Université de la Saskatchewan est la première université au Canada à nommer un caucus autochtone (un cercle de discussion traditionnel) qui conseille l'Université sur les initiatives appropriées et qui rend compte directement au président. Les étudiants autochtones organisent un pow-wow sur le campus pendant la semaine d'accueil chaque automne. Des séries sont organisées et un centre de ressources a été mis sur pied pour offrir des services comme des visites des anciens. L'Indigenous Students Society a un salon sur le campus et un représentant au conseil étudiant.

254. L'Université de Regina a entrepris un certain nombre d'initiatives visant à faire apprécier la diversité de sa collectivité. L'institution a adopté une approche positive face aux problèmes et célèbre la diversité culturelle, ethnique, physique et religieuse dans sa collectivité. Pour appuyer ces initiatives, l'Université a un certain nombre de politiques en place. En voici quelques exemples:

- Les énoncés de politique sur le harcèlement racial de l'Université de Regina;
- Une politique pour les étudiants ayant des besoins spéciaux;
- Le document sur les droits et responsabilités des étudiants.

255. L'Université de Regina est à mettre la dernière main à une politique d'équité en matière d'emploi et elle a un agent d'équité en matière d'emploi qui est chargé de surveiller les méthodes de dotation en personnel de l'institution et de s'assurer que des mesures appropriées sont prises pour que l'on embauche des candidats des groupes désignés par la Loi fédérale sur l'équité en matière d'emploi: les Autochtones, les personnes handicapées, les minorités visibles et les femmes.

b) Formation professionnelle

256. En avril 1997, la province a commencé à mettre en œuvre une nouvelle stratégie de formation. La stratégie essaie d'offrir aux citoyens de la Saskatchewan des possibilités de suivre des cours de formation qui les aideront à perfectionner les compétences dont ils ont besoin pour intégrer le marché du travail. La nouvelle stratégie de formation prévoit une augmentation des possibilités d'accès à la formation d'environ 10 % par rapport à 1995-1996. L'objectif est de maintenir les programmes de formation accessibles et liés aux besoins du marché du travail, tout en veillant à ce que les personnes qui font face à des obstacles à la formation et à l'emploi suivent avec succès des programmes de formation et entrent sur le marché du travail. En particulier, la stratégie de formation favorisera une approche axée sur l'égalité des sexes et la diversité dans tout le système, y compris:

- Faire en sorte que l'on atteigne des niveaux de participation représentatifs des membres des groupes d'équité dans les programmes de formation et les services en marché du travail en décelant et en éliminant les obstacles culturels, sexistes, physiques et systémiques, et en proposant des mesures spéciales et des programmes pour des groupes actuellement sous-représentés dans le système de formation;
- Mettre en œuvre et appuyer des politiques, et entreprendre des activités de sensibilisation associées au harcèlement sexuel et racial; et
- Créer un système d'apprentissage souple qui s'adapte aux besoins des étudiants.

257. Par l'entremise du programme JobStart/Future Skills, la province fournit des fonds à des groupes communautaires, à des établissements d'enseignement publics et à l'industrie pour élaborer et offrir des programmes qui permettront à des personnes qui font actuellement face à des obstacles majeurs de trouver un emploi. Une évaluation du programme effectuée en 1996 a révélé que les trois quarts des stagiaires du programme JobStart/Future Skills avaient toujours un emploi après la formation. En 1995-1996, environ 28 % des participants au programme JobStart/Future Skills étaient des Autochtones. En 1997, le programme JobStart/Future Skills sera élargi dans le cadre de la nouvelle stratégie de formation de la Saskatchewan, et aidera à financer environ 2 700 possibilités d'accès à la formation, chaque année. L'augmentation des niveaux de participation des Métis et des Autochtones qui font face à des obstacles à l'emploi continuera d'être une priorité du programme.

258. La Saskatchewan participe à un certain nombre de projets pilotes (en cours jusqu'en mars 1998) en vertu de la Canada/Saskatchewan Strategic Initiatives Agreement visant à évaluer de nouvelles façons d'offrir des services d'orientation professionnelle et d'information sur le marché du travail, et de combiner travail et études. Dans le cadre de l'initiative stratégique Services d'orientation professionnelle, des établissements d'enseignement K-12 et postsecondaire participent, grâce à un partenariat avec des organisations autochtones et métisses, à un projet pilote visant à améliorer l'accès des étudiants et du public aux services d'orientation professionnelle et d'information sur le marché du travail dans 30 localités du nord de la Saskatchewan. Un système de suivi des clients autochtones et une stratégie d'emploi des Métis sont des projets pilotes mis sur pied en vertu de l'initiative stratégique Information sur le marché du travail.

259. Les organisations métisses et autochtones participent à un certain nombre de projets pilotes travail-études. Ce sont, entre autres, le projet Aboriginal Health Careers Access qui offre des cours de 12^e année et de terminologie médicale aux Autochtones et aux Métis qui touchent actuellement des prestations d'aide sociale, dans le but de les préparer à des emplois dans les districts de santé de la Saskatchewan ou à poursuivre une formation en sciences de la santé. Un autre projet fournit des documents culturels pertinents et des services de garde et de consultation sur place dans le cadre d'un programme de formation holistique offert aux Autochtones et aux Métis qui désirent décrocher un emploi dans l'industrie de l'accueil.

MANITOBA

Article 2

260. Le ministère de la Culture, du Patrimoine et de la Citoyenneté a élaboré un Code d'éthique pour un milieu de travail respectueux et a offert au personnel des ateliers sur les problèmes liés au milieu de travail. Le Ministère donne également des ateliers de sensibilisation à la discrimination raciale.

261. Tous les fonctionnaires du gouvernement provincial ont été invités à profiter de possibilités de perfectionnement et de formation traitant des thèmes suivants: apprécier la diversité, respect en milieu de travail; communication multiculturelle; sensibilisation aux différences culturelles; activités de sensibilisation antiraciste; droits de la personne, propagande haineuse sur Internet; valeurs, croyances et traditions culturelles des nouveaux arrivants; questions ethnoculturelles dans le règlement de différends; sensibilisation au fait autochtone; et pratiques commerciales et approches culturelles dans le monde.

262. Plusieurs projets ayant trait à la sensibilisation du personnel aux différences culturelles, à la lutte contre le racisme et à des cultures particulières ont été mis en œuvre au sein du ministère de la Culture, du Patrimoine et de la Citoyenneté. Par exemple:

- Le personnel a suivi des ateliers sur la propagande haineuse sur Internet en milieu de travail;
- Un «Code d'éthique pour un milieu de travail respectueux» a été créé et mis en œuvre au Ministère;
- Le personnel a participé à des ateliers sur les valeurs, croyances et traditions culturelles de l'Érythrée, de l'Éthiopie, de la Somalie, de l'Amérique centrale, des Philippines, des Indes orientales, du Vietnam, du Portugal et de la Pologne;
- En collaboration avec d'autres ministères, une formation à la lutte contre le racisme est dispensée avec l'appui de tous les coordonnateurs ministériels de l'action positive qui la présentent comme un moyen de rendre le milieu de travail moins hostile aux groupes désignés;

- Des ateliers «info-midi» à l'intention du personnel ont permis de mieux faire connaître la politique d'action positive du gouvernement; de plus, un bulletin d'information ministériel est diffusé à tous les coordonnateurs ministériels de l'action positive;
- Avec l'aide de la communauté autochtone, on a amorcé l'examen et la révision des documents d'archives et de leur étiquetage afin d'en supprimer toute terminologie ancienne à connotations offensantes.

263. Le ministère de la Culture, du Patrimoine et de la Citoyenneté a mis sur pied des activités de sensibilisation visant à reconnaître le 21 mars comme Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale.

264. Une autre initiative du ministère de la Culture, du Patrimoine et de la Citoyenneté vise la participation du personnel à un projet de commémoration de l'Holocauste avec le B'nai Brith.

265. Au ministère de la Justice du Manitoba, les directions des services correctionnels et des services de probation ont organisé une série d'ateliers et de séminaires pour sensibiliser davantage leur personnel aux cultures et aborder les questions liées à la discrimination raciale. Tous les employés – anciens et nouveaux – de ces directions sont tenus de suivre cette formation.

266. La Direction des services correctionnels a diversifié les activités et les services culturels offerts dans les établissements correctionnels de la province. On y tient désormais des cérémonies autochtones, comme des sueries et des pow-wow. De plus, des aînés des communautés autochtones remplacent parfois les aumôniers dans ces établissements et sont à la disposition des détenus pour les conseiller. Des cérémonies autochtones culturelles et religieuses sont offertes aux détenus sous la supervision des Services correctionnels communautaires.

267. La Direction des services correctionnels communautaires (Service de probation) du ministère provincial de la Justice et le ministère de la Culture, du Patrimoine et de la Citoyenneté ont créé un nouveau programme visant à lutter contre la violence familiale avec une perspective multiculturelle. L'ancien programme sur la violence familiale réunissait les apports de diverses communautés, mais il était élaboré et offert aux communautés par des représentants du Ministère. Un programme multiculturel de lutte contre la violence familiale tient compte des besoins particuliers d'ordre ethnique, linguistique et culturel des auteurs de la violence familiale en leur offrant des services d'interprètes formés dans le domaine qui les informent sur le programme dans leur langue maternelle. En aidant les collectivités à répondre à leurs propres besoins, on a créé des programmes mieux adaptés culturellement pour lutter contre la violence familiale.

268. En mars 1998, la proportion d'Autochtones dans la fonction publique du Manitoba était de 6,82 %. L'objectif à long terme est de 10 %. Outre son engagement en faveur de l'équité en matière d'emploi, la Commission de la fonction publique a entrepris la formation et le perfectionnement d'environ 200 employés autochtones dans le cadre des programmes suivants: recrutement et sélection; classification des postes; planification et «cheminement» des carrières; formation des formateurs.

269. La Commission de la fonction publique du Manitoba a aussi mis sur pied de nouveaux programmes, dont le Aboriginal Management Development Program et le Aboriginal Public Administration Program. Ces deux programmes offriront aux Autochtones de meilleures possibilités d'emploi dans la fonction publique.

270. La Commission de la fonction publique du Manitoba donne en permanence des cours et des stages de formation sur l'équité et la gestion de la diversité en milieu de travail. Les cours portent entre autres sur le monde vu avec les yeux d'un Autochtone, la façon d'interroger les Autochtones et la suppression du racisme.

271. La Commission de la fonction publique du Manitoba poursuit la mise en œuvre de son système d'appui aux Autochtones. L'Aboriginal Advisory Council, créé en 1990, se compose de fonctionnaires d'origine autochtone qui représentent toutes les régions du Manitoba. Il sert d'organe de consultation et présente des recommandations dans divers domaines tels que les moyens d'améliorer la représentation des Autochtones au gouvernement et de supprimer les obstacles systémiques à leur participation.

272. Ce conseil consultatif a organisé des ateliers de sensibilisation et a présenté des communications aux ministères et organismes provinciaux sur des questions autochtones.

273. Le Code des droits de la personne (Manitoba) interdit la discrimination fondée sur l'ascendance, la race, la couleur de la peau, la nationalité, l'origine ethnique ou nationale et quelques autres motifs. Il protège également les personnes contre le harcèlement fondé sur tous les facteurs liés à l'appartenance à un groupe, dans les activités auxquelles le Code s'applique (notamment l'emploi, le logement et les services publics).

274. En 1995, les plaintes reçues se détaillaient comme suit: 42 plaintes (25 %) pour motif de race et de couleur, et 13 (8 %) pour motif de nationalité et d'origine ethnique ou nationale, soit, au total, 55 plaintes (33 % de l'ensemble des plaintes déposées). Au cours de l'année civile 1996, le nombre de plaintes pour motif de race et de couleur a été de 33 (15 %), tandis que le nombre de celles concernant la nationalité et l'origine ethnique ou nationale a été de 4 (2 %), soit, au total, 37 plaintes (17 % de l'ensemble des plaintes déposées). En 1997, le nombre de plaintes pour motif de race et de couleur a été de 33 (13 %), tandis que le nombre de celles concernant la nationalité et l'origine ethnique ou nationale a été de 8 (3 %), soit, au total, quarante et une plaintes (16 % de l'ensemble des plaintes déposées). Comme d'habitude, la majorité concerne le domaine de l'emploi.

275. La Commission des droits de la personne du Manitoba a mis sur pied en 1997 un programme de prévention des plaintes pour le traitement expéditif des plaintes possibles de façon à arriver à un règlement rapide. En 1997, six plaintes pour motif de race et de couleur et une plainte pour motif de nationalité, d'origine ethnique ou nationale ont été reçues et réglées.

276. Voici un certain nombre d'activités et de projets que poursuit la Commission des droits de la personne du Manitoba depuis avril 1995:

- Une formation est dispensée aux commissaires et au personnel de la Commission, dont l'objectif est de faire comprendre davantage les questions relatives aux droits de la personne;

- Chaque année, en collaboration avec le Winnipeg Press Club et l'Association d'éducation juridique communautaire, la Commission remet des prix d'excellence en journalisme pour la couverture de dossiers relatifs aux droits de la personne;
- La Commission possède des vidéos éducatives portant sur les diverses questions liées aux motifs de protection établis dans le Code des droits de la personne. Ces vidéos peuvent être prêtées au public;
- Un grand projet qui a été réalisé visait à faire avancer l'égalité des possibilités d'emploi pour les personnes ayant un handicap. Le document *Mesures d'adaptation pour favoriser l'égalité: directives* a été publié.

277. La Commission des droits de la personne du Manitoba a accueilli la Conférence annuelle de 1995 de l'Association canadienne des Commissions et Conseils des droits de la personne (ACCDP). La Commission a administré des ateliers et des présentations portant sur la haine au Canada et le rôle des Commissions et Conseils des droits de la personne dans la lutte contre la haine.

278. Voici d'autres initiatives lancées par la Commission des droits de la personne du Manitoba depuis 1995:

- Elle a conçu un site Web bilingue en complément à la distribution régulière de publications et d'information à l'intention du public;
- Elle a lancé un bulletin intitulé «Les droits de la personne» qu'elle distribue tous les trimestres à 1 500 entreprises, organismes et particuliers partout au Manitoba;
- Elle a participé à l'Aboriginal Community Rights Advocates Training Program en partenariat avec la Commission canadienne des droits de la personne, l'Association manitobaine des droits et libertés et les Aboriginal Legal Services de Winnipeg. En janvier 1998, quatre stagiaires ont commencé une formation pratique et théorique et ont alterné entre les organismes partenaires;
- Elle a mis sur pied une base de données de règlement des cas lui permettant de cibler des groupes particuliers dans un processus d'évaluation des risques pour multiplier les ressources d'information du public;
- Elle a élaboré un cours de défense des droits de la personne pour aider les membres de groupes communautaires susceptibles d'intervenir dans des cas relatifs aux droits de la personne;
- De concert avec la Commission canadienne des droits de la personne et des groupes communautaires, elle a produit une affiche et un jeu contre la haine.

279. La Commission des droits de la personne du Manitoba élaborera des ateliers de formation à l'intention des employeurs au sujet de la suppression des préjugés et de la discrimination en milieu de travail.

280. Le Winnipeg Safe City Committee de la ville de Winnipeg, avec la participation du service des crimes haineux de la police de Winnipeg, a produit et distribué deux brochures intitulées «Stopping Hate-motivated Violence» et «Homophobia and Homophobic Violence», toujours en circulation, dans le cadre d'une série d'information sur la violence fondée sur la haine.

Article 4

281. Le service de police de la ville de Winnipeg administre un service de lutte contre les crimes haineux. Un certain nombre d'enquêtes sur la propagande haineuse ont été entreprises et quelques accusations ont ainsi pu être portées.

282. Voici d'autres initiatives lancées par le service de police de la ville de Winnipeg:

- Dans le cadre de leur formation policière, les nouvelles recrues reçoivent une demi-journée de formation sur les divers aspects des crimes haineux;
- Des membres des services des crimes haineux de la police de Winnipeg et/ou des relations avec la communauté donnent des exposés sur les crimes haineux dans des écoles secondaires et des universités;
- Les membres des services des crimes haineux de la police de Winnipeg ont collaboré avec des membres de B'Nai Brith et ont assisté à des conférences sur le crime haineux.

Article 5

283. La Société d'aide juridique du Manitoba a élargi son projet de services parajuridiques pour les Autochtones du Nord en intégrant en permanence des techniciens juridiques autochtones dans ses programmes à Dauphin, Le Pas et Thompson. Le programme vise à rendre le système judiciaire plus accessible aux Autochtones qui vivent dans quatre zones reculées du Nord.

284. La Société d'aide juridique du Manitoba a établi l'«Aboriginal Centre Law Office» à Winnipeg. Ce cabinet est composé de deux avocats, deux techniciens juridiques et un secrétaire. Tous (sauf un avocat) sont autochtones. Le cabinet a pour mandat de collaborer avec l'«Aboriginal Justice Service» de Ganootamaage pour trouver des solutions de rechange au processus juridique traditionnel et répondre aux questions juridiques propres aux Autochtones dans un milieu urbain. Il prendra en charge des cas relatifs aux droits des Autochtones et aidera ceux qui affrontent des problèmes liés aux attitudes sociales envers ce groupe minoritaire.

Article 7

285. Le ministère de l'Éducation et de la Formation professionnelle a décidé d'intégrer aux programmes de la maternelle au secondaire 4 des stratégies d'enseignement sur le multiculturalisme, la lutte contre le racisme, l'égalité des sexes, les perspectives autochtones et la représentation favorable des gens de tout âge. En incorporant ces éléments aux programmes de toutes les matières, on favorise l'aspect inclusif du système d'éducation dans la province.

286. Un projet multipartite issu des protocoles de collaboration pancanadien et de l'Ouest canadien a débouché sur l'élaboration de nouveaux programmes scolaires. De façon générale,

on estimait important que les programmes tiennent compte de la diversité des collectivités canadiennes et internationales, qu'ils condamnent la discrimination et qu'ils favorisent une société juste et équitable. Actuellement, Éducation et Formation professionnelle Manitoba est partenaire d'un projet issu du Protocole de collaboration dans l'Ouest canadien qui vise à élaborer un programme-cadre commun d'études sociales. L'équipe du projet inclut des représentants autochtones et francophones de chaque province de l'Ouest et territoire du Nord de façon à ce que ce programme-cadre contribue également à accroître la connaissance des problèmes liés à la discrimination et à développer des attitudes, des habiletés et des comportements positifs pour combattre celle-ci.

287. Le ministère de l'Éducation et de la Formation professionnelle s'est fixé pour priorité l'enseignement et la formation autochtones et il prend des mesures pour que sa politique d'intégration s'applique à l'enseignement et à la formation autochtones dans tous les secteurs du Ministère, c'est-à-dire de la maternelle au secondaire 4 et dans l'enseignement postsecondaire. Les objectifs de la stratégie d'enseignement et de formation pour les Autochtones sont les suivants: renforcer les partenariats avec la collectivité autochtone et les autres intervenants; accroître le nombre de diplômés autochtones et favoriser la participation des Autochtones sur le marché du travail. Le Ministère a aussi lancé les initiatives suivantes:

- Un comité directeur sur le programme d'enseignement autochtone a été créé pour conseiller le ministère de l'Éducation et de la Formation professionnelle en vue du développement des perspectives autochtones et de leur intégration au programme d'études;
- Les activités de perfectionnement du personnel de la Direction de la mise à exécution des programmes ont mis l'accent sur la sensibilisation et la connaissance du personnel à l'égard de l'enseignement autochtone et des stratégies efficaces pour augmenter la réussite des élèves;
- De concert avec l'Université de Winnipeg, l'Université du Manitoba, le Red River Community College et la Winnipeg School Division No.1, le Ministère coparraine le Summer Institute on Aboriginal Education.

288. La politique et les documents connexes du ministère de l'Éducation et de la Formation professionnelle mettent l'accent sur l'égalité des sexes, la lutte antiraciste et le multiculturalisme, les perspectives autochtones, l'intégration et l'équité.

289. Des mesures complémentaires telles que les études autochtones donnent l'occasion aux élèves autochtones et non autochtones de connaître la culture et les peuples autochtones.

290. La Direction des services de l'emploi et de la formation professionnelle offre un vaste éventail de programmes et services pour répondre aux divers besoins de la clientèle.

Par exemple:

- Des services sont offerts aux personnes détenant des titres acquis à l'étranger qui ont des difficultés à obtenir un emploi dans leur métier ou profession au Manitoba;

- Plusieurs programmes visent à aider les groupes minoritaires, les immigrants, les femmes et les Autochtones à accéder à des emplois durables;
- Les programmes comportent les volets suivants: formation linguistique, mise à jour des connaissances théoriques et des compétences techniques, expérience en milieu de travail, formation sur le tas, services d'orientation et aide au placement direct auprès d'employeurs particuliers.

291. Le ministère de l'Éducation et de la Formation professionnelle du Manitoba informe le public sur les initiatives multiculturelles et de lutte contre le racisme au moyen des programmes suivants:

- En collaboration avec d'autres provinces de l'Ouest canadien, des programmes-cadres communs sont élaborés en ce qui a trait à la culture et aux langues autochtones, ancestrales et étrangères;
- Des partenariats ont été formés avec des groupes communautaires de lutte contre le racisme. Le Ministère collabore actuellement avec la section manitobaine de l'Association pour les Nations Unies, la Manitoba Association for Multicultural Education, et la Coalition for Human Equality;
- Le conseiller en enseignement multiculturel de la Direction de la mise à exécution des programmes travaille au sein du Ministère et sur le terrain pour appuyer la mise en œuvre d'initiatives d'éducation multiculturelle et antiraciste.

ONTARIO

292. En vertu de l'article 9 de la Convention, le présent rapport expose les politiques, les programmes et les activités d'ordre législatif, judiciaire ou administratif du gouvernement de l'Ontario, conformément aux objectifs de la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale, pour la période allant de juin 1993 à mai 1997. Ces renseignements actualisent la matière présentée dans la contribution de l'Ontario au douzième Rapport du Canada.

Généralités

293. L'Ontario s'est engagé à faire respecter fermement le Code des droits de la personne selon lequel toute personne a le droit à un traitement égal en ce qui concerne les biens, les services et les installations, sans discrimination en raison de sa race, de son ascendance, de son lieu de naissance, de sa couleur, de son origine ethnique, de sa citoyenneté, de sa croyance ou pour tout autre motif. La Commission ontarienne des droits de la personne a été chargée de faire respecter le droit de ne subir aucune forme de discrimination raciale.

294. En 1995, le gouvernement de l'Ontario a abrogé la Loi sur l'équité en matière d'emploi, qui était fondée sur un contingentement discriminatoire concernant l'emploi, en faveur du Plan d'égalité des chances. Fondé sur l'interdiction de la discrimination telle que l'énonce le Code des droits de la personne, le Plan renferme quatre principes fondamentaux:

- Toute personne devait être traitée avec dignité et respect;
- Des mesures devraient être prises pour éliminer la discrimination et le harcèlement;
- Les obstacles qui vont à l'encontre de l'égalité des chances devraient être décelés et supprimés; et
- La décision d'embaucher devrait être prise en se fondant sur le mérite individuel et sur les compétences.

295. Le Plan d'égalité des chances inclut toute une gamme d'éléments, dont des mesures pour faciliter l'accès aux professions et aux métiers à ceux et celles qui ont reçu une formation ou qui ont poursuivi des études à l'étranger. Il faudra donc élaborer des modèles de concert avec les organismes de réglementation des professions en vue d'évaluer et de reconnaître les qualifications acquises à l'étranger.

296. En 1996, la Commission a inauguré un site Web et elle a revu et mis à jour les Directives pour interpréter les programmes spéciaux (afin de refléter l'approche du gouvernement concernant l'égalité d'accès).

297. Tous les ministères et organismes gouvernementaux doivent prendre des mesures pour se conformer aux politiques sur la prévention de la discrimination et du harcèlement au travail dans la fonction publique de l'Ontario.

Article 2

Interdiction de la discrimination

298. En 1993-1994, la Commission ontarienne des droits de la personne a reçu 2 286 plaintes au total. La discrimination fondée sur la race ou un motif connexe (couleur, ascendance, lieu de naissance et origine ethnique) représentait 24 % des plaintes. Voici les pourcentages des plaintes fondées sur la race qui ont été reçues au cours des années subséquentes: 26 % des 2 452 plaintes en 1994-1995; 23 % de 2 560 plaintes en 1995-1996 et 25 % des 1 916 plaintes en 1996-1997.

299. En 1996, la Commission a publié deux nouvelles politiques – l'une d'entre elles porte sur les propos et les blagues racistes et l'autre sur le langage – dont l'objectif était de reconnaître que le langage ou la façon de s'exprimer peuvent être liés de près aux motifs de discrimination injustes et interdits comme la race, la couleur, l'ascendance, le lieu de naissance et l'origine ethnique.

300. Par ailleurs, la Commission est passée à l'action à l'interne en faisant paraître, entre autres, des lignes directrices à l'intention du personnel chargé de s'occuper des cas de racisme, à partir du moment où la plainte est reçue jusqu'à l'audience du tribunal; en élaborant des outils de recherche en vue d'aider les agents responsables des droits de la personne à enquêter sur les plaintes fondées sur la race, et en offrant de la formation au personnel sur la façon de traiter ce type de plaintes.

301. La Commission d'enquête continue de se prononcer sur les plaintes de discrimination que lui envoie la Commission ontarienne des droits de la personne. En voici deux exemples:

a) dans la cause d'*Angeconeb* (1993), après avoir conclu qu'un hôtel assignait couramment des chambres non conformes aux normes aux personnes d'ascendance autochtone, le tribunal a accordé au plaignant 2 500 dollars en dommages-intérêts; b) dans la cause de *Naraine* (1997), la Commission d'enquête a statué que les injures et les graffiti devraient être reconnus comme autant de moyens de réduire à néant l'égalité raciale sur le lieu du travail.

302. Le ministère du Procureur général a élaboré et réalisé un projet d'éducation des jeunes par les pairs en matière de justice; le programme visait à enseigner à des étudiants du secondaire, membres d'une minorité raciale comment informer leurs pairs des questions relatives aux jeunes et à la justice.

303. La Commission sur le racisme systémique dans le système de justice pénale de l'Ontario a publié son rapport final en 1996. Les ministères ont pris des mesures pour tenir compte des recommandations du rapport. Par exemple:

- Par l'entremise d'une initiative du ministère qui regroupe le Solliciteur général et les Services correctionnels, les représentants officiels qui travaillent avec la Police provinciale de l'Ontario ou pour celle-ci ont reçu de la formation sur les mesures à prendre pour s'attaquer à la discrimination;
- Le Bureau du coordonnateur de l'antiracisme prête main forte à la Division des services correctionnels et à la Police provinciale de l'Ontario pour élaborer des politiques et examiner des programmes et des services afin de prévenir et d'éliminer la discrimination raciale;
- En 1997, la Police provinciale de l'Ontario a mis sur pied une équipe consultative antiracisme en vue d'éliminer la discrimination raciale dans tous les secteurs des opérations policières;
- Le ministère des Affaires civiques, de la Culture et des Loisirs a collaboré avec les collectivités à des programmes innovateurs sur le rôle des jeunes, l'éducation du public, la formation de coalitions, la réduction de la propagande et des activités haineuses ainsi que le développement économique communautaire. Des fonds ont été accordés à plus de 200 organismes communautaires sur une période de deux ans.

304. Le ministère du Procureur général finance la clinique d'aide juridique africo-canadienne par l'entremise du Régime d'aide juridique de l'Ontario. La clinique plaide des causes types visant à éliminer la discrimination raciale présente dans les lois et les prises de décisions juridiques.

305. Le ministère des Affaires civiques, de la Culture et des Loisirs a continué de jouer un rôle de premier plan en aidant les Ontariens et les Ontariennes de toutes les races et de toutes les cultures à participer au développement de la vie sociale, économique et culturelle de la province, par exemple en:

- Favorisant l'accès aux professions et aux métiers pour les particuliers qui ont fait des études et reçu une formation à l'extérieur de l'Ontario;

- Appuyant les groupes qui désirent préserver leur patrimoine et en soutenant les organismes et les bibliothèques voués aux arts et à la culture, y compris les fonds attribués aux Premières nations;
- Finançant divers organismes de loisirs et de sports et en présentant des lignes directrices et des outils pour prévenir et éliminer la discrimination et le harcèlement.

306. L'organisme de défense des services à l'enfant et à la famille du ministère des Services sociaux et communautaires a embauché des avocats pour travailler avec des représentants de différentes cultures, puis il a évalué les besoins complexes de groupes culturels d'un bout à l'autre de l'Ontario et élaboré des lignes directrices pour suivre de près les problèmes liés à l'insensibilité et à la discrimination et y faire face. Le Ministère a également concrétisé la formation sur la diversité pour les employés intervenant dans la prestation de services d'aide sociale et le personnel des installations de garde et de détention en milieu fermé.

307. Un comité mixte formé du ministère de la Santé et de l'Association des hôpitaux de l'Ontario a constitué un groupe de travail pour mettre en œuvre le changement organisationnel dans le secteur hospitalier en vue de prévenir et d'éliminer la discrimination.

308. En mars 1997, les ministères du Solliciteur général et des Services correctionnels ont signé une entente avec l'unité de négociation pour mettre en œuvre un programme de changement systémique visant à éliminer la discrimination et le harcèlement sur le lieu du travail de la Division des services correctionnels. Les modes de recrutement à la fois des agents de correction et des policiers laissaient sous-entendre que la sensibilité à la diversité devait être une compétence de base au moment de la présélection des candidats et des candidates. La formation concernant l'antidiscrimination et le harcèlement constitue un élément normal de l'entraînement fondamental que reçoivent les policiers et le personnel de correction. Les aspirants-policiers reçoivent aussi la formation qui leur permettra de s'attaquer aux crimes motivés par la haine.

309. Le Bureau du coroner en chef a enseigné aux coroners principaux la méthode pour cerner et aborder les problèmes de discrimination systémique.

310. La Direction générale de la condition féminine de l'Ontario a entrepris plusieurs initiatives en vue de prévenir et de combattre la discrimination, y compris:

- La coordination d'initiatives en vue de prévenir la violence faite aux femmes dans la province de l'Ontario, ce qui incluait l'augmentation des services de consultation pour les femmes membres d'une minorité raciale victimes de violence, de même que l'offre de services d'interprétation aux femmes victimes de violence qui ne parlent ni l'anglais ni le français;
- Le travail en partenariat avec l'African Heritage Educators' Network pour publier une analyse des obstacles que doivent surmonter les jeunes Afro-Canadiennes et démontrer comment ceux-ci peuvent être atténués par l'encadrement;
- L'adoption d'un nouveau programme de financement des projets prioritaires (1996) pour offrir des subventions aux organismes communautaires chargés de projets innovateurs relatifs aux questions de prévention en matière de sécurité, de violence

et d'autosuffisance des collectivités. De nombreux groupes ont reçu des fonds dans le cadre de ce programme afin de répondre aux besoins des femmes membres de diverses collectivités ethnoraciales.

311. Les ministères et organismes gouvernementaux continuent de soutenir les principes généraux qui ont été soulignés dans le cadre stratégique sur les Autochtones (1996). Ces principes comprennent les obligations constitutionnelles et juridiques de l'Ontario dans les domaines suivants: la reconnaissance de rapports privilégiés, la prestation de services rentables, la transparence et l'obligation de rendre compte ainsi que la promotion de l'autonomie grâce au développement économique et communautaire.

312. Le gouvernement est en voie de terminer des négociations relatives à 16 revendications territoriales des Autochtones, tout en mettant en œuvre huit ententes de principe définitives déjà conclues au cours de demandes antérieures (le progrès le plus remarquable en matière de revendication territoriale depuis une décennie).

313. La Stratégie de ressourcement pour le mieux-être des Autochtones, dont le coût se chiffre à 49 millions de dollars canadiens, a été établie pour offrir une réponse intégrée et holistique aux questions sociales et aux problèmes de santé dans les collectivités autochtones, y compris la violence familiale, le mauvais état de santé et l'accès aux services de santé. La Stratégie qui a pris forme après une vaste consultation mettant à contribution les principales organisations autochtones et des Premières nations de l'Ontario est mise en œuvre conjointement par quatre ministères de l'Ontario (Santé, Services sociaux et communautaires, Direction générale de la condition féminine de l'Ontario et Secrétariat des affaires autochtones de l'Ontario) et par 11 organisations autochtones représentant les Autochtones vivant en réserve et hors réserve. La Stratégie a été citée en modèle aux autres compétences dans le Rapport de la Commission royale sur les peuples autochtones.

314. Le ministère du Procureur général a élaboré des programmes pour faciliter l'accès des Autochtones au système de justice, offrir des solutions de rechange au sein du système de justice actuel et favoriser la prise en charge par les collectivités autochtones des questions de justice.

315. Conformément à l'Entente sur les services policiers des Premières nations de l'Ontario, le ministère du Procureur général a maintenu 8 ententes autorisant l'accroissement des responsabilités des Premières nations en matière de maintien de l'ordre. Sept d'entre elles étaient gérées par les collectivités des Premières nations. Deux programmes de déjudiciarisation avant la mise en accusation dans ces collectivités bénéficient du soutien des politiques pour s'assurer que les Autochtones ne tombent pas dans les filets du système juridique officiel lorsque les infractions sont mineures.

316. Le ministère du Développement économique et du Commerce a créé le poste de coordonnateur des Affaires autochtones (1997) pour promouvoir le développement économique des Autochtones.

317. Le Bureau de lutte contre le sida du ministère de la Santé fournit présentement 1 million de dollars pour prendre des mesures à l'égard de l'incidence du VIH/sida dans les collectivités autochtones. Une stratégie relative au VIH/sida pour les Autochtones vivant hors réserve en est à sa quatrième année de mise en œuvre.

318. Le cadre stratégique du ministère des Services sociaux et communautaires pour restructurer les services sociaux présentait des directives sur l'inclusion des collectivités autochtones dans la planification locale.

319. Le ministère des Affaires civiles, de la Culture et des Loisirs a participé avec les organisations autochtones provinciales et territoriales à la mise en œuvre de la gestion autochtone et à l'exécution du Programme ontarien de développement économique des communautés autochtones.

Article 4

Incitation à la haine

320. La Commission ontarienne des droits de la personne a adopté une résolution pour réitérer ses efforts visant l'élimination d'activités motivées par la haine par le truchement de l'éducation du public et les partenariats communautaires. Le commissaire en chef a rencontré d'une part, les groupes des droits de la personne pour discuter de solutions juridiques et non juridiques à apporter aux crimes motivés par la haine et, d'autre part, les services policiers afin de partager l'information et les stratégies pour prendre des mesures à l'égard d'incidents liés à des activités motivées par la haine et à caractère raciste parmi les étudiants. En 1997, en tant que président de l'Association canadienne des Commissions et Conseil des droits de la personne, il a écrit au premier ministre du Canada et aux premiers ministres des provinces pour appuyer les efforts que déploient la Commission canadienne des droits de la personne en vue de se servir de la législation sur les droits de la personne pour mettre fin aux propos haineux dans Internet.

321. Pendant la période visée par le Rapport, le ministère du Procureur général a entrepris un bon nombre d'initiatives pour s'attaquer aux crimes motivés par la haine, y compris la diffusion d'une directive de la Couronne qui portait sur les arguments de détermination de la peine dans les cas d'infractions à caractère haineux et la nomination de procureurs de la Couronne spécialisés à Toronto et à Ottawa pour s'occuper des infractions à caractère haineux.

322. Le ministère et la Police provinciale de l'Ontario ont élaboré des programmes d'action communautaire en vue de supprimer la discrimination raciale et la propagande haineuse. Une subvention a été prévue à l'intention des groupes communautaires multiculturels qui viennent en aide aux victimes.

Article 7

Éducation

323. Depuis le mois de mai 1995, les conseils scolaires de l'Ontario ont l'obligation d'élaborer des politiques ainsi que des plans quinquennaux de mise en œuvre pour promouvoir l'égalité des chances. Par ailleurs, la politique sur les écoles exemptes de violence exige que les politiques des conseils scolaires sur la prévention de la violence traitent des questions d'égalité des chances, y compris l'intimidation et la discrimination fondées sur les différences ethniques, religieuses ou linguistiques.

324. En 1995, la Commission ontarienne des droits de la personne a publié un nouvel outil éducatif qui s'intitule «L'enseignement des droits de la personne en Ontario» en vue d'aider les enseignants du secondaire à faire connaître les droits de la personne aux étudiants.

QUÉBEC

325. Le présent rapport fait état des mesures prises par le gouvernement du Québec en application de la convention. Il complète, jusqu'au 31 mars 1997, les informations contenues dans les rapports précédents.

Généralités

326. 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 (voir en particulier les quatrième, cinquième, sixième, septième et douzième rapports).

327. La protection juridique des droits et libertés de la personne repose également sur les dispositions du Code civil qui constitue, au Québec, le droit commun. Le nouveau Code civil du Québec, entré en vigueur le 1^{er} janvier 1994, régit les personnes, les rapports entre les personnes, ainsi que les biens «en harmonie avec la Charte des droits et libertés de la personne».

328. Au plan institutionnel, le 29 novembre 1995, la Loi sur la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (L.Q. 1995, c.27) est entrée en vigueur.

329. Cette loi crée un nouvel organisme, la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse. Le mandat de cet organisme est double: assurer, par toutes mesures appropriées, la promotion et le respect des principes de la Charte des droits et libertés de la personne, d'une part, et des droits reconnus aux enfants et aux adolescents par la Loi sur la protection de la jeunesse³, d'autre part. La nature quasi constitutionnelle, le contenu normatif et les moyens d'intervention propres à la Charte⁴ sont cependant demeurés intacts.

330. Sur le plan administratif, la Commission relève du ministre des Relations avec les citoyens et de l'Immigration. Le ministre de la Justice demeure chargé de l'application des dispositions substantives de la Charte⁵.

331. Dans le domaine de l'immigration, les données suivantes mettent à jour celles fournies au paragraphe 188 du douzième rapport. Pour les années 1993 et 1994, le Québec a accueilli respectivement 44 927 et 27 102 personnes immigrantes qui provenaient des grandes régions géographiques suivantes:

³ L.R.Q., c. P-34.1.

⁴ V. les 4^e, 5^e, 6^e, 7^e et 12^e rapports.

⁵ Charte, art. 138.

**Tableau 2: Immigration au Québec par région d'origine
(en pourcentage)**

Régions d'origine	1993	1994
Afrique	11	12
Amérique	20	18
Asie	49	45
Europe	19	24
Océanie	0,2	0,2
Autres pays		

332. La pluralité de la société québécoise s'exprime notamment par sa diversité ethnique et culturelle. L'immigration contribue au développement démographique du Québec et constitue une richesse de la société québécoise. D'après les dernières données du recensement de Statistiques Canada (1991), 16 % de la population du Québec a déclaré des origines autres que française, britannique, autochtone ou canadienne. Cette diversification se produit à l'intérieur d'une population fortement homogène, 75 % de la population québécoise ayant déclaré être d'origine française, et se concentre le plus dans la région métropolitaine de Montréal où 30 % des personnes recensées ont déclaré être d'origine autre. Cela représente 88 % de la population immigrée totale du Québec.

333. Les communautés constituées des vagues d'immigration passées demeurent les plus importantes. Il s'agit des communautés italienne (plus de 225 000), juive (près de 100 000), allemande (90 000), grecque (56 000), portugaise et polonaise (plus de 40 000). Certaines communautés ont vu leur nombre doubler entre 1986 et 1991: les Libanais (38 000), les Haïtiens (41 000) et les Latino-Américains (36 000). Pour leur part, les communautés chinoise, sud-asiatique et d'Asie occidentale ont connu une croissance de plus de 50 %. Des communautés plus restreintes ont également connu une croissance importante, il s'agit des Antillais anglophones, des Philippins et des Coréens.

334. En général, la population québécoise demeure ouverte à l'immigration et la cohabitation interethnique est plutôt harmonieuse. Différents indices montrent toutefois que la représentation et la participation des membres des communautés culturelles à la société québécoise pourraient se développer et leur apport être mieux reconnu. Les diverses facettes de l'exclusion peuvent alimenter le différentialisme, les particularités et l'incapacité de se reconnaître dans les institutions de la communauté. Inversement, les gens qui participent pleinement à la vie socioéconomique de la communauté développent un sens de l'inclusion et de l'implication. Il faut préserver le principe démocratique d'égalité et avoir le souci de favoriser la participation et l'intégration pleine et entière de tous les membres de la société.

335. C'est principalement à travers l'adoption et la mise en œuvre d'une série de mesures tels des programmes, des recherches et des interventions, visant essentiellement le rapprochement interculturel et l'intégration des immigrants, que le ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration lutte contre les préjugés qui sont fréquemment à l'origine de diverses formes de

discrimination raciale. Le ministère se penche également sur les phénomènes de discrimination touchant les jeunes générations issues de familles d'immigrants.

Article 2

336. Le ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration a notamment pour fonctions de promouvoir la compréhension et le respect des droits et libertés, de favoriser l'égalité entre les personnes et leur participation à la vie collective et au développement de la société. Il vise à faciliter le dialogue et l'échange entre les Québécois de toutes origines pour favoriser l'ouverture au pluralisme et le rapprochement interculturel. Il concourt également à l'intégration des immigrants à la société québécoise et supporte, pour favoriser le développement de relations harmonieuses entre les communautés, des initiatives émanant tant des immigrants eux-mêmes que de la société d'accueil.

337. Objectifs: S'appuyant sur l'«Énoncé de politique en matière d'immigration et d'intégration», publié en 1990, et sur le plan d'action de quatre ans en découlant (voir paragraphes 185-186 du 12^e rapport), le ministère s'est attaché, depuis 1993, à la poursuite des objectifs suivants en matière de relations interculturelles:

- Soutenir l'adaptation des institutions publiques, parapubliques et privées à la réalité pluraliste;
- Développer la connaissance et la compréhension de la société québécoise chez les immigrants et les Québécois des communautés culturelles;
- Faire partager la reconnaissance de la réalité pluraliste par l'ensemble de la population;
- Soutenir le rapprochement entre les immigrants et la majorité francophone ainsi que la résolution des tensions intercommunautaires.

338. Programmes: L'intervention des organismes communautaires auprès des immigrants est largement soutenue par la mise en œuvre de divers programmes ayant pour objectif de favoriser l'intégration, l'adaptation et le rapprochement interculturel:

- Le *Programme d'accueil et d'établissement des immigrants* (PAEI) qui permet aux organismes communautaires d'offrir des services d'accueil et d'aide aux nouveaux arrivants et de les aider dans leurs démarches d'établissement;
- Le *Programme de rapprochement interculturel* (PRI) qui fournit une aide financière aux organismes communautaires qui mettent en place des projets, des services ou des activités qui favorisent le développement des relations harmonieuses entre personnes de toutes origines;
- Le *Programme d'aide aux organisations* (PAO) qui apporte une contribution financière aux organisations qui mettent en œuvre des projets d'intervention, de formation et d'information contribuant à une plus grande adaptation à la réalité pluraliste du Québec;

- Le *Programme de soutien à l'insertion en emploi* (PSIE) qui permet à des organismes communautaires d'offrir des services d'insertion en emploi adaptés aux besoins des nouveaux immigrants.

339. Soutien institutionnel: En ce domaine et grâce à l'aide financière provenant du Fonds d'initiative, créé en 1991, le ministère a maintenu son appui aux ministères et organismes du gouvernement en soutenant des projets visant la promotion d'attitudes favorables à l'immigration et à la diversité ethnique, raciale et culturelle (voir paragraphe 186 du douzième rapport). Il a également continué à soutenir et à coordonner l'action du réseau des répondants ministériels mis en place depuis 1989.

340. Documents et études: Afin de développer la reconnaissance de la réalité pluraliste dans l'ensemble de la population, le ministère a réalisé des portraits de l'immigration dans les régions de l'Outaouais, de Québec, de la Mauricie-Bois-Francs et de l'Estrie, ainsi que des études sur la cohabitation interethnique et la vie de quartier, sur la localisation des populations immigrées, ethnoculturelles et linguistiques dans la région métropolitaine de Montréal, en plus de monographies sur certaines communautés. Des études visant à éclairer le ministère sur la gestion de la diversité culturelle et religieuse ont par ailleurs été entreprises.

341. De plus et de manière à mieux connaître les conditions favorisant le rapprochement des communautés culturelles et des immigrants avec la société d'accueil, un certain nombre d'études ont été menées sur des questions relatives au développement de relations interculturelles harmonieuses: état de santé des relations raciales et interculturelles, mécanismes de cohabitation interculturelle et dynamique des rapports sociaux, fondements et composantes du processus d'identification à la société québécoise des membres des communautés culturelles.

342. En outre, le ministère a lancé deux études concernant plus directement les effets de la discrimination dans la société québécoise, soit: une recherche réalisée par le Centre d'études ethniques de l'Université de Montréal intitulée «Le racisme au Québec: éléments d'un diagnostic» (mars 1996) et l'autre produite par Saba Communications et publiée sous le titre «L'emploi des jeunes: un enjeu de société».

343. Concertation et partenariat: le ministère a collaboré avec le gouvernement fédéral (Patrimoine canadien) et la Ville de Montréal à la mise sur pied de l'Année «Montréal en harmonie». Il s'est aussi associé aux organismes regroupant des Québécois d'origine haïtienne pour favoriser l'intégration des jeunes appartenant à cette communauté. En collaboration avec des représentants de la communauté noire, la Ville de Montréal et la Communauté urbaine de Montréal, le ministère a également soutenu techniquement et financièrement la Table de concertation et de coordination de la communauté noire d'expression anglaise, dont le but est de favoriser une meilleure intégration socioéconomique de cette communauté et sa pleine participation à la société québécoise.

344. En collaboration avec la Chambre de commerce du Montréal métropolitain, un programme de stages dans les entreprises a été mis en œuvre à l'intention des membres des communautés culturelles qui éprouvent des difficultés majeures d'intégration au milieu du travail. Dans cette même perspective, le ministère a développé et mis en œuvre le Projet pilote d'aide au renforcement des structures de la communauté noire d'expression anglaise pour pallier la situation socioéconomique difficile ou la discrimination dont ses membres peuvent être victimes.

De plus, une subvention a été accordée à la corporation de développement d'affaires Mathieu da Costa en vue d'appuyer le démarrage de ses activités régulières et de soutenir les efforts de prise en charge des communautés noires du Québec.

345. Enfin, devant les questions soulevées par le pluralisme culturel et religieux, quelques ministères (Éducation, Emploi, Santé et Services sociaux, Justice, Sécurité publique, Relations avec les citoyens et Immigration) et le Secrétariat à la condition féminine ont entrepris des travaux visant à dégager certaines problématiques, à partir de leurs expériences, et à identifier les voies d'intervention communes en matière de gestion de la diversité culturelle et religieuse.

346. Le ministère de l'Éducation travaille actuellement à l'élaboration d'une politique d'intégration et d'éducation interculturelle qui précise les orientations et les voies d'action spécifiques à l'éducation au primaire et au secondaire, tout en tenant compte de retombées possibles pour l'enseignement collégial.

347. À la suite de l'adoption, en juin 1991, d'un plan d'action à l'égard de la clientèle correctionnelle provenant des communautés culturelles, le ministère de la Sécurité publique a mis de l'avant diverses mesures relativement à la population carcérale sous sa responsabilité. En février 1993, une étude portant sur les besoins et les difficultés des intervenants correctionnels et de la clientèle issue des communautés culturelles a été réalisée. Cette étude a conduit à la création, en 1994, d'un programme de sensibilisation qui devait être complété en 1997. Toutefois, compte tenu des ressources financières disponibles, le ministère a dû étendre la période de réalisation du programme et prévoit terminer cette formation au cours de l'année 1998. Les intervenants correctionnels formés en 1994 continuent cependant d'animer des activités de sensibilisation lors de journées thématiques.

348. À l'égard des délinquants autochtones, le ministère de la Sécurité publique s'est aussi, en juin 1993, doté d'un énoncé d'orientation qui prévoit l'implication de la communauté dans la gestion des programmes et des services, la réinsertion sociale et le maintien des contrevenants le plus près possible de leur milieu d'origine.

349. En ce qui touche l'administration de la justice chez les Inuits et en concertation avec les partenaires gouvernementaux, le ministère de la Sécurité publique proposait, en juillet 1994, la mise en place d'un modèle adapté aux réalités nordiques. À la suite du dépôt de ces propositions, des discussions se sont engagées entre les représentants inuits et ceux du ministère et un comité, ayant pour mandat la réalisation d'un plan de travail pour l'amélioration des infrastructures et services correctionnels au Nunavik, a été créé. En juillet 1996, le ministre de la Sécurité publique annonçait une série de mesures à prendre afin de répondre le plus rapidement et le plus adéquatement possible aux besoins des communautés inuites. Notons, entre autres, l'embauche par l'Administration régionale Kativik de deux agents de réinsertion communautaire inuits qui, sous la surveillance d'agents de probation, pourront participer à la surveillance de contrevenants dans leur communauté. Sur les sept mesures annoncées, cinq ont été mises en application. Les deux autres devraient s'actualiser, selon le calendrier prévu, au cours de l'année 1998.

350. Pour sa part, la Sûreté du Québec a maintenu ses efforts pour développer des liens étroits avec les diverses composantes de la population: actualisation de la philosophie de la Sûreté, nouvelle politique en matière de relations avec la communauté, nouveau programme de formation pour le service à la clientèle dans le contexte de la diversité sociale du Québec,

implantation de la notion de «police de proximité» qui favorise le rapprochement avec tous les citoyens, réalisation de deux projets d'emploi d'été s'adressant à des stagiaires de communautés culturelles et de communautés autochtones (28 participants au total), organisation d'activités de rapprochement interculturel dans le cadre de la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale de 1994 à 1997, participation aux activités de sensibilisation et de rapprochement des organismes communautaires oeuvrant auprès des communautés culturelles dans le cadre de la Semaine interculturelle nationale québécoise de 1994 à 1996, enfin appariement de policiers de la Sûreté du Québec et de familles québécoises de communautés culturelles en janvier 1995.

351. Conformément à son mandat, la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse a enquêté, au cours de la période visée, sur des allégations de discrimination fondée sur la race, la couleur, ou l'origine ethnique ou nationale. Pour les années 1993 et 1994, un total de 233 nouveaux dossiers ont été ouverts à ce chapitre, soit environ 15 % de l'ensemble des dossiers d'enquête ouverts par la Commission⁶. Par secteur d'activités, la répartition de ces 233 dossiers est la suivante:

Tableau 3: Dossiers ouverts pour discrimination en 1993-1994

Secteur	Nombre de dossiers ouverts
Travail	144
Logement	32
Accès aux biens et services	20
Accès aux transports	15
Autres	22
TOTAL	233

352. Dans le secteur du travail, l'embauche, le congédiement et les conditions de travail sont les domaines au sujet desquels le plus grand nombre de plaintes sont portées à l'attention de la Commission. Durant la même période, la Commission a ouvert 42 dossiers portant sur des allégations de harcèlement racial ou fondé sur l'origine ethnique ou nationale. Ce chiffre représente environ 13 % de l'ensemble des dossiers de harcèlement. Vingt-deux de ces dossiers concernaient le monde du travail, et 10 celui du logement.

353. La Commission a intenté 66 poursuites devant le Tribunal des droits de la personne en 1993 et 1994. Six de ces poursuites alléguaient soit une situation de discrimination fondée sur la race, la couleur ou l'origine ethnique ou nationale, soit une situation de harcèlement racial. Six dossiers ont par ailleurs fait l'objet de règlements à l'amiable avant l'instruction du procès, ou après que la Commission eut formulé des propositions de mesures de redressement aux parties.

⁶ Chiffres obtenus par la consolidation des données contenues dans les rapports annuels de la Commission pour les années 1993 et 1994.

354. Pour les années 1995 et 1996, un total de 278 nouveaux dossiers ont été ouverts à ce chapitre, soit environ 16 % de l'ensemble des dossiers d'enquête ouverts par la Commission⁷. Par secteur d'activités, la répartition de ces dossiers est la suivante:

Tableau 4: Enquêtes ouvertes en 1995-1996

Secteur	Nombre de dossiers ouverts
Travail	153
Logement	56
Accès aux biens et services	47
Accès aux transports	21
Autres	1
TOTAL	278

355. La Commission a intenté 70 actions devant le Tribunal des droits de la personne en 1995 et 1996. Quatre de ces actions alléguaient soit une situation de discrimination fondée sur la race, la couleur ou l'origine ethnique ou nationale, soit une situation de harcèlement racial. Quatre dossiers ont par ailleurs fait l'objet de règlements à l'amiable avant l'instruction du procès.

356. La question de la discrimination dont sont victimes les peuples autochtones préoccupe grandement la Commission, tout comme elle préoccupe le Comité⁸. La Commission a présenté à cet égard, en novembre 1993, un mémoire lors des audiences publiques de la Commission royale sur les peuples autochtones. Elle a formulé des recommandations dont celle de la reconnaissance de la discrimination historique et systémique à l'endroit des populations autochtones, qui doit être à la base des politiques et des mesures économiques et autres des gouvernements pour redresser la situation.

357. La Commission a été saisie, en 1994, des problèmes que pose l'interdiction du foulard islamique (*Hidjab*) dans certaines écoles. Dans un document de réflexion intitulé: «Le pluralisme religieux au Québec: un défi d'éthique sociale», la Commission a souligné le danger d'«ethniser» de tels conflits religieux et indiqué que l'interdiction du *hidjab* à l'école publique constitue une forme de discrimination fondée sur la religion dans l'exercice d'un droit garanti par la Charte des droits et libertés de la personne, à savoir le droit à l'instruction publique gratuite.

358. Relativement aux mesures spéciales prévues au paragraphe 2) de l'article 2 de la Convention, le Comité de surveillance chargé par la Commission d'assurer le suivi des recommandations émises dans le «Rapport d'enquête sur les relations entre les corps policiers

⁷ Sources: rapport annuel 1995 et Statistiques de la Direction des enquêtes pour 1996 (ces chiffres ont été consolidés pour les fins du présent rapport).

⁸ Voir les observations formulées par le Comité à l'issue de l'examen des 11^e et 12^e rapports du Canada.

et les minorités visibles et ethniques»⁹ a préparé, en 1994, un bilan final de ses activités. Ce bilan note certains progrès enregistrés en matière de formation des policiers, de mécanismes de contrôle de la déontologie et de relations communautaires. Il constate cependant que l'évaluation de certains programmes ou de certaines mesures reste à faire. En matière de recrutement et d'embauche, si le bilan note la rigueur et le professionnalisme avec lesquels le Service de police de la Communauté urbaine de Montréal a mis en place et implante son programme d'accès à l'égalité, il déplore aussi qu'à une exception près, les autres municipalités visées dans le rapport n'aient pas jugé bon de mettre en place un tel programme. La mise en œuvre du programme se poursuit et, pour la période 1995-1997, la Commission a pu constater¹⁰ que les objectifs d'admission fixés pour les quatre groupes cibles ont été, sauf pour un des établissements, raisonnablement atteints. La mesure d'admission préférentielle et les objectifs ultimes du programme sont donc maintenus.

359. Le programme d'obligation contractuelle¹¹ se poursuit par ailleurs même si ce type de mesures laisse toujours place à l'amélioration. Actuellement, 140 entreprises faisant affaire avec l'État mettent en place des programmes d'accès à l'égalité. Ces entreprises se sont conformées à leur engagement et ont appliqué des mesures préférentielles de recrutement qui ont permis, de façon générale, de corriger la sous-représentation des groupes cibles dans la composition de leurs effectifs. Elles ont de plus apporté des correctifs à leur système de gestion des ressources humaines, correctifs qui ont permis d'éliminer les règles et pratiques qui avaient des effets discriminatoires.

360. En plus des programmes en vigueur dans le secteur de l'emploi, deux projets ont été mis en œuvre dans le secteur de l'éducation. Le premier facilite l'accès d'autochtones aux études de droit à l'Université Laval. Le second vise à accroître la représentation de divers groupes parmi les étudiants en techniques policières: 11,25 % pour les membres des minorités ethnoculturelles, 7,3 % pour les membres des minorités visibles et 1,2 % pour les Autochtones.

Article 4

361. Préoccupée par l'existence de certaines organisations racistes, la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse a procédé à une analyse des dispositions pertinentes de la Charte des droits et libertés de la personne. La Commission a d'abord cherché à circonscrire la portée des dispositions actuelles de la Charte. Ont ainsi été analysées, dans un document soumis à la réflexion publique au début de l'année 1994¹², la portée et les limites des libertés fondamentales d'expression, d'association, de réunion et d'opinion garanties par la Charte.

⁹ Voir le 10^e rapport du Canada.

¹⁰ Rapport annuel 1995, p. 48.

¹¹ Voir le 10^e rapport du Canada.

¹² Les mouvements racistes et la Charte, 7 janvier 1994, COM-302-6.2.1.

362. Cette démarche a culminé, à l'occasion de la Journée internationale des droits de l'Homme, le 10 décembre 1994, par la publication de la Déclaration sur les mouvements racistes et l'incitation à la discrimination. La Commission y rappelle d'abord que les buts, activités et méthodes des mouvements racistes sont contraires aux idéaux consacrés dans la Charte. Elle souligne que les libertés fondamentales doivent s'exercer dans le respect des valeurs démocratiques, de l'ordre public et du bien-être général. La Commission considère en conséquence qu'elle trahirait son mandat si, d'une part, elle oeuvrait à la réalisation de l'idéal d'égalité et que, d'autre part, elle prenait fait et cause pour des mouvements qui, se réclamant des libertés fondamentales, portent atteinte aux droits et libertés d'autrui.

363. La Commission a accueilli avec satisfaction la décision rendue par le Conseil de presse du Québec à la suite d'une plainte déposée par elle contre un hebdomadaire¹³. Comme le souhaitait la Commission, le Conseil de presse a alors énoncé les règles de déontologie journalistique et de responsabilité sociale que doivent respecter les médias lorsqu'ils abordent des questions susceptibles d'exposer un groupe racial ou ethnique à la discrimination ou à la violence. Selon le Conseil, dont les décisions n'ont cependant qu'une valeur morale, les médias doivent éviter d'entretenir ou de cultiver les préjugés raciaux par le sensationnalisme, des insinuations, des exagérations ou des généralisations. En l'espèce, s'estimant face à «un travail journalistique particulièrement déficient», le Conseil a sévèrement blâmé l'hebdomadaire et deux de ses journalistes.

Article 5

364. Selon la Loi sur l'instruction publique, toute personne, sans distinction, qui réside sur le territoire québécois a droit aux services de formation et d'éveil à l'éducation préscolaire et aux services d'enseignement primaire et secondaire. En application de cette même loi, obligation est faite à l'enseignante et à l'enseignant du primaire et du secondaire «de prendre les moyens appropriés pour aider à développer chez ses élèves le respect des droits de la personne» et «d'agir d'une manière juste et impartiale dans ses relations avec ses élèves». C'est pour aider l'enseignant à s'acquitter de ces obligations que, depuis 1991, le ministre de l'Éducation a inclus, dans les normes de formation du personnel enseignant, une compétence à acquérir: «la capacité de discerner et de combattre les diverses formes de discrimination, notamment celles qui sont fondées sur le sexe, la religion ou le handicap», ainsi qu'il est mentionné au paragraphe 208 du douzième rapport.

365. Le 20 décembre 1994, le ministre de la Sécurité publique a présenté à l'Assemblée nationale un projet de loi modifiant la Loi de police pour y prévoir une nouvelle section portant sur l'établissement ou le maintien, par entente, de corps de police autochtones pour ces communautés. En mai 1997, le ministère de la Sécurité publique avait conclu 17 ententes créant des services policiers pour 49 communautés autochtones. Ce processus de conclusion d'ententes permettra, à terme, aux communautés autochtones d'assumer elles-mêmes l'application des lois sur les territoires visés par les ententes.

¹³ Décision 92-09-39 (*Commission des droits de la personne du Québec c. Photo-Police*).

La plainte visait un ensemble d'articles prétendant décrire le problème de la criminalité dans la communauté noire de Montréal.

366. Conformément au plan d'action de la Communauté urbaine de Montréal, lequel a été accueilli par le ministre de la Sécurité publique, trois mesures ont été prises durant la période:

- Le Service de police de la Communauté urbaine de Montréal a élaboré et réalisé, en collaboration avec les communautés ethniques et culturelles, des activités de recyclage et de perfectionnement des policiers en exercice. Il s'agit notamment de formation, d'activités d'initiation interculturelle et d'intégration communautaire, de la participation à un cours sur le multiculturalisme et d'activités impliquant le Centre d'orientation et de formation des immigrants. De plus, les membres du personnel qui souhaitent poursuivre des études universitaires sur le phénomène de la diversité culturelle reçoivent un remboursement de leurs frais jusqu'à concurrence de 80 %;
- Au plan de la sélection du personnel, les entrevues ont été adaptées pour faire ressortir l'ouverture des candidats aux réalités multiethniques, au travail en milieu multiracial et à la connaissance des droits et libertés de la personne. De plus, les concours de promotion tiennent compte de la sensibilité au multiculturalisme des candidats;
- Une tournée de promotion sur les droits de la personne a été effectuée auprès de tous les comités de gestion des districts. Une procédure administrative sert de guide pour l'assistance aux policiers éprouvant des difficultés à transiger avec la diversité culturelle. De plus, la discipline interne et la déontologie répriment les conduites dérogatoires.

367. Enfin, une politique favorisant l'embauche de personnel autochtone a été établie dans le secteur nordique par l'ajout de critères d'embauche comme la connaissance de la langue.

368. En ce qui a trait au droit à la santé, aux soins médicaux et aux services sociaux, des modifications apportées, en 1993, à la Loi sur les services de santé et les services sociaux, assurent l'application de cette loi au territoire desservi par le Conseil régional Kativik en milieu inuit. Ces modifications tiennent compte des particularités culturelles, linguistiques et géographiques de cette nation autochtone. De plus, une disposition de la Loi sur la protection de la jeunesse, intégrée en 1994, prévoit que les personnes à qui cette loi confie des responsabilités envers l'enfant ainsi que celles appelées à prendre des décisions à son sujet tiennent compte, lors de leurs interventions, de la nécessité de favoriser des mesures auprès de l'enfant et des parents qui prennent en considération, entre autres, les caractéristiques des communautés culturelles et les caractéristiques des communautés autochtones.

369. Au cours de l'année 1996, plusieurs communautés autochtones ont acquis une plus grande autonomie pour dispenser et administrer des services locaux. Il s'agit des communautés suivantes: Listuguj, Gesgapegiag, Kistcisakik, Lac Simon et Pikogan.

370. S'agissant des personnes de langue anglaise, différentes dispositions ont été prises. Tel que prévu à la Loi sur les services de santé et les services sociaux, un comité provincial pour la prestation des services de santé et des services sociaux en langue anglaise a été formé. Conformément à la loi, chacune des 16 régions régionales de la santé et des services sociaux s'est dotée d'un comité consultatif devant donner son avis à la régie régionale sur le programme d'accès aux services en langue anglaise. De plus, le gouvernement a fixé le 2 septembre 1994

comme date à laquelle une régie régionale devait entreprendre la révision de son programme d'accès, laquelle s'est terminée en décembre 1996. Plus de six établissements ont participé à la révision du programme d'accès entrepris par chacune des 16 régies régionales.

371. L'Entente Canada-Québec visant à favoriser l'accessibilité des services sociaux et de santé dans leur langue aux personnes de langue anglaise a également été reconduite pour une autre période de cinq ans, soit jusqu'en 1999. Au cours de la période couverte par le présent rapport, différentes activités ont ainsi été réalisées sur la base des ressources financières allouées aux régies régionales dans le cadre de cette entente: production et traduction de documents en langue anglaise, activités d'apprentissage de la langue anglaise pour des intervenants, études, recherches, sondages et soutien aux activités bénévoles visant à favoriser l'accès aux services en langue anglaise. Environ 75 projets ont ainsi été subventionnés.

372. Pour ce qui est des communautés culturelles, le bilan des actions entreprises au terme d'un premier plan d'action fait état de plusieurs réalisations importantes et confirme la pertinence du maintien des objectifs poursuivis. Ainsi, le second plan 1994-1997 vient intensifier les moyens déjà mis en place, ajouter de nouveaux moyens et responsabiliser encore davantage les directions du ministère de la Santé et des Services sociaux, les régies régionales et les établissements à l'égard des populations issues de l'immigration.

373. Comme mesures d'adaptation des services, mentionnons l'intensification et l'élargissement de la formation interculturelle ainsi que le programme de formation destiné aux cadres du réseau sur la gestion de la diversité dans les établissements de santé ou de services sociaux. Mentionnons également les projets de recherche concernant l'adaptation des services aux jeunes issus des communautés culturelles et l'élargissement des projets de banques d'interprètes linguistiques et culturels pour améliorer l'accessibilité des services à toutes les régions ayant un nombre important de personnes issues de communautés culturelles.

374. Relativement à l'application de la Loi sur la protection de la jeunesse et de la Loi sur les jeunes contrevenants et de façon à prendre en considération les caractéristiques des communautés autochtones, le ministère de la Santé et des Services sociaux a confié un mandat d'étude et de recommandations à la Commission de la santé et des services sociaux des Premières Nations du Québec et du Labrador. Le rapport de ce groupe de travail, auquel participent des représentants du ministère de la Santé et des Services sociaux et du ministère de la Justice devrait être déposé à court terme.

375. En matière d'autonomie gouvernementale, le gouvernement du Québec et celui du Canada poursuivent des négociations avec les nations atikamek et montagnaise. Les premières visent les communautés de Manouane, Opitjlan et Weymontachie. Quant aux négociations avec la nation montagnaise, elles s'adressent à deux groupes spécifiques: Mamitum et Mamit Inuat qui regroupent chacun quatre communautés. Dans ce contexte, le ministère de la Santé et des Services sociaux a déposé des propositions, actuellement discutées à la table de négociations, qui pourraient permettre à ces communautés d'exercer davantage de responsabilités en matière de santé et services sociaux.

376. Enfin, en collaboration avec la nation naskapie, le ministère de la Santé et des Services sociaux révisé actuellement le chapitre 10 de la Convention du Nord-Est québécois. L'objectif

poursuivi est d'assurer une plus grande implication de cette nation en ce qui touche la fourniture et l'administration des services de santé et des services sociaux.

Article 6

377. Durant la période couverte par le présent rapport, le Tribunal des droits de la personne a rendu quatre jugements relatifs à des affaires de discrimination fondée sur la race, la couleur ou l'origine ethnique ou nationale.

378. Dans l'affaire *Commission des droits de la personne c. Thibodeau*, le défendeur avait refusé de sous-louer un logement en raison du fait que les sous-locataires étaient des Autochtones, en contravention des articles 10 et 12 de la Charte des droits et libertés de la personne. Le Tribunal a condamné le défendeur à verser à aux plaignants 1 000 dollars canadiens en dommages exemplaires et 192,42 dollars en dommages compensatoires. Pour ce qui est de l'affaire *Commission des droits de la personne c. Restaurant Alexandre*, les plaignants, des personnes de race noire, s'étaient vu refuser l'accès à une discothèque, en contravention des articles 10 et 15 de la Charte. Le Tribunal a condamné le défendeur à verser aux plaignants 2 000 dollars chacun en dommages moraux. Dans l'affaire *Commission des droits de la personne c. Entreprises L.D. Skelling*, le plaignant de race noire s'était vu refuser un poste de boucher. L'employeur prétendait qu'embaucher le plaignant aurait nui à ses affaires. Le Tribunal a conclu que cette raison n'avait rien à voir avec les exigences de l'emploi, et qu'il y avait donc contravention aux articles 10 et 16 de la Charte. L'employeur fut condamné à verser au plaignant 520,54 dollars en dommages matériels, 2 000 dollars en dommages moraux et 1 000 dollars en dommages exemplaires. Enfin, dans l'affaire *Commission des droits de la personne (Elzeki) c. Allard*, la défenderesse avait tenu, de façon répétée et pendant plusieurs années, des propos et insultes à caractère raciste à l'endroit d'un couple de voisins. Le Tribunal a conclu non seulement que ces propos constituaient du harcèlement à l'endroit des plaignants (art. 10.1 de la Charte), mais qu'ils portaient aussi atteinte à leur droit de jouir librement de leurs biens et ce, en toute égalité (art. 6 et 10). Une atteinte au droit à la sauvegarde de la dignité, de l'honneur et de la réputation des plaignants (art.4) a aussi été constatée. La défenderesse a été condamnée à verser 1 250 dollars à chacun des plaignants à titre de dommages moraux.

379. Pour sa part, le ministère de la Sécurité publique a mis en place un système de traitement des plaintes des personnes incarcérées. Il n'a toutefois pas été possible d'évaluer le nombre et la nature des plaintes formulées par des personnes rattachées aux communautés culturelles ou autochtones. Toutefois, toute plainte touchant la langue ou les coutumes relevant de l'origine ethnique est automatiquement signalée au Protecteur du citoyen. En collaboration avec le ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration, le ministère de la Sécurité publique a aussi préparé un répertoire des membres du personnel des services correctionnels pouvant agir comme interprètes et a offert un cours de français aux personnes incarcérées.

Article 7

Éducation

380. Groupes autochtones – Pour contrer toute forme de discrimination envers les groupes autochtones, le ministère de l'Éducation rassemble, organise et diffuse de l'information sur les différents groupes autochtones.

381. C'est ainsi qu'en collaboration avec le Musée de la Civilisation et les nations autochtones concernées, le Ministère a produit une documentation traitant des différents nations autochtones présentant leur mode de vie actuel. Le document portant sur les Inuits, publié en 1988, a été mis à jour en 1993. Au cours de la même année, des documents sur les Abénaquis et les Algonquins (Wôbanaki et Nitakinan) ont été réalisés. En 1994, un document sur les Attikameks (Nitaskinan) et, en 1996, un autre sur les Hurons-Wendat (Wendake) ont également été publiés.

382. Chacun de ces documents, accompagné d'un guide d'activités, s'adresse d'abord aux élèves et au personnel enseignant du 2^e cycle de l'enseignement primaire mais concerne aussi tous ceux et celles qui veulent connaître les nations autochtones du Québec.

383. Par ailleurs, les différents intervenants en éducation intéressés par la question autochtone se sont concertés pour mettre en commun l'information disponible sur le sujet et en favoriser la meilleure compréhension. Il s'agit du personnel de la Coordination des affaires autochtones du ministère de l'Éducation, d'enseignantes et enseignants, d'universitaires, de représentantes et représentants de nations autochtones, de même que de personnes provenant du Centre d'éducation interculturelle et de compréhension internationale ainsi que du Groupe d'études Inuit et circumpolaires.

384. Enfin, en vertu des dispositions de la Convention de la Baie James et du Nord québécois, un financement important a été alloué à la Commission scolaire crie et à la Commission scolaire Kativik pour leur permettre d'adapter le curriculum scolaire québécois à la réalité et à la culture crie et inuit. Il en a été de même pour les Naskapis, selon les dispositions de la Convention du Nord-Est québécois.

385. Le ministère de l'Éducation, en collaboration avec le ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration, a réalisé un ensemble de documents sur la présence des Noirs dans la société québécoise d'hier et d'aujourd'hui destinés aux élèves et aux enseignants et enseignantes du primaire. L'objectif poursuivi était de mieux faire connaître cette composante ethnoculturelle de la société québécoise, de favoriser un sentiment de fierté légitime chez les Noirs du Québec ainsi que de développer de relations harmonieuses entre tous.

386. Le ministère de l'Éducation a préparé un module de formation sur la prise en compte de la diversité culturelle et religieuse en milieu scolaire destiné principalement aux gestionnaires scolaires pour les aider à résoudre les conflits de valeurs et de règles de conduite pouvant surgir dans les écoles pluriethniques. Ce module constitue un soutien à des sessions organisées pour le milieu scolaire. Plusieurs commissions scolaires ont également offert cette formation à l'ensemble de leurs directions d'école.

387. Le ministère de l'Éducation a offert, à l'ensemble du personnel des écoles, une dizaine de sessions portant sur l'intégration du pluralisme dans les différents axes d'intervention scolaire.

388. La Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec continue à offrir aux commissions scolaires, aux écoles primaires et secondaires et aux comités de parents, des sessions de formation sur les droits et libertés de la personne. Offertes tant en milieu anglophone que francophone, ces sessions couvrent notamment le sujet du racisme à l'école. Au total 160 sessions ont été tenues en 1993 et 1994 et s'ajoutent aux nombreux séminaires

publics et activités de formation offertes dans les milieux de travail, les milieux communautaires et les milieux juridiques.

389. La Commission a poursuivi, en 1993 et 1994, son programme de formation sur les relations interethniques et interraciales à l'intention de son personnel. En 1994, la formation donnée aux employés portait sur les réalités autochtones.

390. Par ailleurs, la collaboration de la Commission à la préparation de la série télévisée *Jasmine* doit être soulignée. La Commission a vu dans cette collaboration, où elle a agi à titre d'expert-conseil, un moyen de susciter la réflexion sur des thèmes inhérents à son mandat, dont celui du racisme. C'est dans la foulée de cette série télévisée qu'a été conçu le projet «Opération Espoir», auquel participent aussi le ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration, le Service de police de la Communauté urbaine de Montréal et divers organismes du secteur privé et associatif. Ce projet vise à offrir aux jeunes, aux nouveaux immigrants et aux policiers des occasions de se rencontrer par le biais de projets répondant à des besoins communautaires. Entre mai et décembre 1996, une vingtaine de projets ont été mis en œuvre.

391. La Commission continue à favoriser une meilleure connaissance des réalités autochtones en organisant, sous le thème général «la rencontre Québécois-Autochtones, un beau défi», des activités en milieu scolaire. Réalisées conjointement avec des intervenants de divers milieux, y compris du milieu autochtone, ces activités permettent aux élèves du niveau secondaire de s'initier à la réalité autochtone dans le cadre de leurs cours réguliers de formation personnelle et sociale, d'enseignement moral ou d'histoire, par exemple. Les activités prennent des formes diverses comme des rencontres en classe avec les personnes-ressources autochtones, des ateliers de discussion, des kiosques d'information, des expositions, des journées thématiques ou des visites en milieu autochtone.

392. La Commission a organisé en avril 1995 un colloque intitulé «Autochtones et Québécois: la rencontre des nationalismes», auquel participèrent près de 200 personnes. À l'approche du référendum sur la souveraineté au Québec tenu quelques mois plus tard, ce colloque visait à favoriser un effort de compréhension entre Autochtones et Québécois. Les actes du colloque ont été publiés par la revue «Recherches amérindiennes au Québec».

393. Sur le plan international, la Commission, conjointement avec l'Institut international des droits de l'homme, a organisé à Strasbourg (France) des sessions de formation à l'intention des professeurs de facultés de pédagogie, des directeurs d'établissements scolaires, des inspecteurs, des conseillers juridiques et des enseignants. Ces sessions portaient sur l'éducation aux droits et couvraient notamment les sujets visés par la Convention. Les participants provenaient d'Afrique, d'Europe et d'Amérique.

394. La Commission a délégué une personne-ressource à un séminaire organisé, en 1994, par l'Agence de coopération culturelle et technique de la Francophonie à Bordeaux (France). Ce séminaire s'adressait à des fonctionnaires d'États africains membres de l'Agence et visait à former ceux-ci aux techniques et méthodes de préparation des rapports des États sur la mise en œuvre des instruments internationaux relatifs aux droits de la personne.

Culture

395. La Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse marque la Journée internationale des droits de l'Homme en organisant chaque année, avec la collaboration de la Société québécoise de droit international et de l'Université du Québec à Montréal, un colloque portant sur les droits de la personne. Le colloque de 1993 était consacré à «L'actualité de la Déclaration universelle des droits de l'homme». Celui de 1994 portait sur «L'adaptation à la diversité et le droit à la différence».

396. La Commission souligne aussi la Journée internationale des droits de l'Homme en décernant le Prix Droits et Libertés, lequel vise à reconnaître la contribution exceptionnelle d'une personne ou d'un organisme à la défense et à la promotion des droits et libertés. En 1994, le Prix a été remis au Comité Ethnies-Familles de l'Hôpital du Sacré-Cœur de Montréal. La Commission voulait ainsi souligner la mise en œuvre de mesures visant à assurer des soins de qualité aux patients de diverses origines ethniques, et à former le personnel infirmier appelé à travailler dans un environnement multiethnique.

Information

397. Le ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration a travaillé à l'information et à la sensibilisation de l'opinion publique par:

- Sa participation à diverses campagnes dont l'Année de l'harmonie raciale, le Mois de l'histoire des Noirs et la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale;
- L'organisation, au nom du gouvernement de la Semaine interculturelle nationale et ce, afin de sensibiliser un large public à la réalité interculturelle du Québec;
- Son association aux activités gouvernementales menées dans le cadre de l'Année des Nations Unies pour la tolérance;
- La diffusion de «Profils des principaux groupes religieux du Québec» ainsi que de la deuxième édition de «Profils des communautés culturelles du Québec»;
- La remise des Prix du rapprochement interculturel attribués pour souligner la contribution exceptionnelle au rapprochement intercommunautaire de trois citoyens et de certaines institutions;
- Le lancement, le 21 mars 1996, d'un site Internet antiraciste.

398. Pour sa part, le ministère de la Sécurité publique a réalisé plusieurs séances d'information et de sensibilisation aux us et coutumes des populations autochtones à l'intention des divers intervenants concernés par l'administration de la justice. Il a de plus élaboré et diffusé un programme de sensibilisation aux réalités interculturelles à l'intention de son personnel.

399. La Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse diffuse dans le grand public de nombreux instruments d'information relatifs aux droits de la personne. En 1993

et 1994, elle a répondu à 4 979 demandes de documents. Plus de 360 000 documents (textes de la Charte, dépliants d'information, avis officiels de la commission) ont ainsi été diffusés. Le repérage de ces instruments d'information a par ailleurs été facilité par la publication d'un Répertoire des documents de la Commission et d'une Bibliographie analytique de recherche.

400. Depuis plusieurs années, la Commission mène une campagne intensive d'information du public sur la discrimination dans le secteur du logement. Cette campagne prend la forme d'un affichage dans les wagons du métro et les autobus de Montréal et de Québec, notamment durant la période annuelle de renouvellement de la majorité des baux.

NOUVEAU-BRUNSWICK

Article 2

Commission des droits de la personne

401. La Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick est responsable de l'application de la Loi sur les droits de la personne. Elle encourage la tolérance et la compréhension afin de prévenir les atteintes à la dignité humaine et sociale pour des raisons fondées sur la race, la couleur, l'origine nationale, le lieu d'origine ou l'ascendance.

402. L'article 13 de la Loi autorise la Commission à approuver des programmes spéciaux d'action positive et d'équité en matière d'emploi, par exemple, visant à promouvoir le bien-être de catégories particulières de la population, notamment des femmes, des Autochtones, des personnes handicapées et des membres des minorités visibles. Généralement, l'objectif de ces programmes est le repérage et l'élimination des obstacles structurels à l'emploi, au logement ou à l'éducation considérés discriminatoires envers les membres de groupes particuliers. Ils peuvent aussi comprendre l'adoption de mesures spéciales permettant de tenir compte des différences ainsi que d'instaurer et de maintenir une main-d'œuvre représentative. En outre, la Loi autorise la Commission à examiner les modalités de ces programmes spéciaux et à les modifier ou à les compléter si besoin est.

403. La Commission remplit ses principales fonctions au moyen de campagnes éducatives sur les droits de la personne et en traitant les plaintes de violation présumée de la Loi. En 1993-1994, elle a traité un total de 105 plaintes officielles dont 7 de discrimination raciale. En 1994-1995, sur les 101 plaintes officielles traitées, 11 concernaient la discrimination raciale.

Bureau du multiculturalisme

404. En 1986, le Nouveau-Brunswick a adopté une politique de multiculturalisme visant l'égalité de traitement des citoyens de toutes les cultures. Cette politique constitue un engagement à assurer l'égalité en matière de droits de la personne et d'expression culturelle, ainsi que d'accès et d'intégration à la société néobrunswickoise. La mise en œuvre de cette politique est pilotée par le Comité consultatif ministériel sur le multiculturalisme qui, conformément aux recommandations des organisations non gouvernementales s'intéressant particulièrement à la nature multiculturelle de la société néobrunswickoise, est composé des représentants des communautés culturelles.

405. En 1996-1997, des subventions d'un total de 29 400 dollars ont été accordées à 13 organismes offrant des programmes et des services multiculturels dans la province. Les projets incluaient des programmes d'éducation sur le racisme, des initiatives favorisant la compréhension interculturelle, des programmes de développement communautaire et d'autarcie économique destinés aux immigrantes et aux femmes des minorités visibles; et la préparation d'un guide de santé interculturelle.

406. Comme le stipule la politique de multiculturalisme provinciale, le Bureau coordonne les initiatives gouvernementales visant à promouvoir l'harmonie dans la diversité culturelle et raciale et la sensibilisation aux avantages économiques et sociaux de la diversité culturelle. En 1996, le Bureau a mis sur le marché deux vidéos intitulées «Nouvelles trames, nouvelles tendances: la composition du tissu social du Nouveau-Brunswick et New Threads, New Trends; Making of the New Brunswick Tapestry». Elles montrent des immigrants d'origine et de formation diverses et leur apport à la province et au pays.

407. Le Comité consultatif ministériel sur le multiculturalisme, qui a pour mandat de faire des recommandations au gouvernement sur les questions d'actualité, a poursuivi son examen de la démographie, du multiculturalisme et de l'immigration dans la province, des avantages économiques de la diversité et des frais de scolarité différentiels imposés aux étudiants étrangers au Nouveau-Brunswick.

Programme d'égalité d'accès à l'emploi

408. En 1989, le gouvernement du Nouveau-Brunswick a ajouté aux groupes ciblés par son Programme d'égalité d'accès à l'emploi, les membres de minorités visibles. Le ministère des Finances a la responsabilité de l'administration de ce programme qui offre aux Autochtones, aux membres des minorités visibles et aux personnes handicapées l'égalité d'accès à l'emploi, à la formation et aux promotions dans la fonction publique néobrunswickoise. Le programme est offert à tous les Autochtones, en réserve et hors réserve, et assure la liaison avec les réserves et les organismes autochtones.

409. Ce programme facilite les possibilités d'emploi et d'expérience en offrant aux étudiants des groupes ciblés des emplois d'été, une initiative de création d'emplois administrée en coopération avec le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Formation et des placements à long terme d'un an ou plus, permettant une formation plus soutenue et plus durable.

410. Pendant la période de référence, le ministère des Finances a embauché un participant au Programme d'égalité d'accès à l'emploi pour combler un poste à la Direction des innovations et du développement. L'initiative d'égalité d'accès à l'emploi sera bientôt étendue à la partie II de la loi sur la Fonction publique.

Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Formation

411. Le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Formation administre les subventions salariales accordées aux employeurs admissibles qui créent des emplois pour les chômeurs appartenant aux groupes cibles, notamment les Autochtones. Les subventions salariales sont offertes dans le cadre de trois programmes couvrant les emplois d'été pour étudiants, les placements à court terme qui développent l'expérience et la compétence et les emplois

saisonniers qui reviennent de manière permanente ou de manière régulière chaque année. Ces programmes sont offerts à tous les Autochtones, en réserve et hors réserve.

Ministère de l'Éducation

412. En 1989, dans son énoncé ministériel sur «l'éducation en faveur du multiculturalisme et des droits de la personne», le ministère de l'Éducation s'est engagé à garantir un environnement libre de toute discrimination pour tous les étudiants et tout le personnel du système d'éducation néobrunswickois.

413. Les principes directeurs de cet énoncé sont les suivants:

- Chacun a le droit d'être instruit dans un système scolaire exempt de préjugés et d'intolérance;
- Aucune manifestation de discrimination fondée sur le sexe, la race, l'ethnie, la culture ou la religion n'a sa place dans le système scolaire public;
- Les programmes et les pratiques scolaires doivent servir à promouvoir le respect de soi et doivent contribuer à l'acquisition de la fierté personnelle à l'égard de sa propre culture et de son propre patrimoine;
- Le programme scolaire doit être exempt de préjugés et de stéréotypes et doit permettre d'étudier l'apport et les réalisations de tous les peuples;
- Les groupes communautaires multiculturels doivent jouer un rôle actif dans l'élaboration des politiques et des pratiques scolaires;
- Les pratiques d'emploi et de promotion doivent se fonder sur le mérite et les aptitudes et être exemptes de toute forme de discrimination.

Ministère des Affaires intergouvernementales et autochtones

414. En 1995, un nouveau poste de ministre d'État aux Affaires intergouvernementales et autochtones a été créé.

415. Dans le domaine des affaires autochtones, le ministère a pour mission:

- a) D'informer et de conseiller les autres ministères et le gouvernement;
- b) D'assumer les fonctions de secrétariat auprès du Comité ministériel sur les affaires autochtones; et
- c) D'assurer la liaison avec les organismes autochtones, les ministères fédéraux et les autres provinces, si besoin est.

Tous les ministères et tous les organismes ont la responsabilité de proposer et d'appliquer des mesures concrètes facilitant l'atteinte des objectifs fixés par le gouvernement dans sa politique des affaires autochtones.

416. Le gouvernement du Nouveau-Brunswick a reconfirmé dernièrement un certain nombre d'engagements politiques envers les Autochtones en adoptant diverses initiatives pragmatiques de développement social et économique: en respectant les droits ancestraux et issus de traités des Micmacs et des Malécites de manière à promouvoir l'harmonie et la collaboration entre les Autochtones et les non Autochtones et en participant à des projets épaulant la mise en place progressive des ententes d'autonomie gouvernementale des communautés des Premières nations. Par ailleurs, le ministère continue à participer à la recherche de solutions, avec d'autres organisations, à certains problèmes des Autochtones, en réserve et hors réserve.

417. Parmi les activités importantes du ministère des Affaires intergouvernementales et autochtones en 1994-1995, on peut citer:

- Une initiative fédérale-provinciale autochtone de développement économique poursuivie à la suite d'une réunion entre le ministre fédéral des Affaires indiennes et le Comité ministériel sur les affaires autochtones. Elle a mené en outre à la création d'une initiative mixte de développement économique en 1995;
- En février 1995, coparrainage par Affaires indiennes et du Nord Canada, Industrie Canada et la Société canadienne d'hypothèques et de logement d'un colloque national sur le financement du développement autochtone. Un groupe d'étude a été créé lors du colloque et devait faire un rapport au ministre fédéral des Affaires indiennes en décembre 1995;
- Participation active du Ministère à la négociation d'un accord d'indemnisation auxiliaire entre le ministre de l'Environnement et la Première nation d'Eel River Bar. Signé en avril 1995, cet accord découle de la nécessité d'utiliser une partie du territoire autochtone pour un réservoir municipal. Selon ses modalités, 50 % au minimum de cette indemnisation doivent servir au développement économique;
- Parrainage par le ministère d'une étude de faisabilité et d'amélioration de deux propositions d'expansion d'entreprises autochtones;
- Poursuite de la représentation de la province par le Ministère dans les négociations tripartites avec le Conseil des peuples autochtones du Nouveau-Brunswick, représentant les Autochtones hors réserve et le Conseil privé du Canada, représentant le ministre fédéral responsable des Autochtones hors réserve. Grâce aux fonds approuvés par ces négociations tripartites, le Conseil des peuples autochtones du Nouveau-Brunswick a lancé son Small Home Business Loan Program et a aussi envisagé la création d'une caisse de crédit pour les Autochtones hors réserve.

418. Le Comité ministériel des affaires autochtones est présidé par le ministre d'État aux Affaires intergouvernementales et autochtones. Parmi les autres membres du comité, on compte: le Procureur général, les ministres de l'Éducation, des Finances, de la Santé et des Services communautaires, des Ressources naturelles et de l'Énergie, et le ministre d'État responsable de la Société d'aménagement régional et du Développement du Nord.

Ministère de la Justice

419. Un projet pilote de cercle de détermination de la peine a été proposé par le Ministère pour une communauté autochtone du Nouveau-Brunswick. Des membres de la réserve, les victimes, les accusés et leurs familles sont réunis pour participer à un exercice qui doit aider le juge de la Cour provinciale à déterminer la peine culturellement opportune et appropriée pour des délits commis par des adultes ou des jeunes. Il existe des arrangements analogues dans d'autres provinces.

Ministère du Solliciteur général

420. Le ministère du Solliciteur général poursuit ses consultations avec le Solliciteur général du Canada et les communautés des Premières nations sur les modalités d'application de la politique sur la police des Premières nations qui vise à faire appliquer la loi dans les réserves d'une manière mieux adaptée aux réalités culturelles.

421. Cette politique doit servir à améliorer la quantité et la qualité des services policiers offerts aux communautés installées dans les réserves et permettre une participation accrue des Autochtones à l'administration de la justice pénale.

422. Depuis juin 1993, le Ministère participe avec les autorités fédérales et autochtones à une analyse du paysage policier des trois communautés du Conseil tribal de Mawiw en vue d'y appliquer la politique.

423. Les Autochtones représentent approximativement 5 % de la population délinquante incarcérée au Nouveau-Brunswick – chiffre élevé d'une façon disproportionnelle étant donné que les Autochtones ne représentent que 1 % de la population provinciale.

424. Responsable de l'administration de 12 centres pour délinquants adultes et de trois pour jeunes délinquants, le ministère du Solliciteur général a lancé un certain nombre d'initiatives correctionnelles pour mieux servir les Autochtones incarcérés.

425. Par exemple, l'initiative de recrutement de personnel autochtone a permis de nommer à des postes correctionnels permanents, quatre Autochtones: un conseiller pour les jeunes à l'École de formation du Nouveau-Brunswick, deux agents correctionnels et un surveillant de programme dans d'autres établissements correctionnels. Leur présence apporte une sensibilité culturelle aux détenus autochtones et encourage une plus grande compréhension de l'administration du système de justice pénale par les Autochtones, ainsi qu'une plus grande participation de ces derniers à ce système.

426. Deux personnes d'origine autochtone sont également employées comme agents de probation et de libération conditionnelle par le Ministère pour répondre encore un peu plus aux besoins de sensibilisation à la culture et aux besoins des délinquants autochtones. La participation des Autochtones à la supervision des peines doit servir à établir des contacts plus forts entre les services correctionnels et la communauté autochtone. La présence d'agents de probation autochtones sert aussi une fonction éducative importante, encourageant une plus grande participation des Autochtones à l'administration de la justice pénale.

427. Ces deux agents offrent les services de probation habituels mais en plus, remplissent toute une variété de fonctions non traditionnelles liées à l'éducation, la dissuasion, la réinsertion et l'adaptation des programmes aux besoins culturels dans la communauté.

Article 3

Ministère de la Justice

428. La Cour du banc de la Reine a été impliquée dans une contestation du droit de la province d'abroger certaines dispositions de la Loi sur la taxe pour les services sociaux et l'éducation concernant les membres de Premières nations vivant dans des réserves.

Article 4

Loi sur les droits de la personne

429. Le paragraphe 6 1) de la Loi sur les droits de la personne stipule que: «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 radio, ou par tout autre médium d'information qu'il possède ou dirige, un avis, panneau, 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 la Justice

430. Le ministère de la Justice du Nouveau-Brunswick est membre d'un comité ministériel fédéral-provincial-territorial qui cherche le moyen de rendre plus efficace la disposition sur la propagande haineuse du Code criminel.

431. La Direction générale de la réforme du droit du Ministère étudie également l'efficacité que pourraient avoir les dispositions sur la diffamation collective comme recours civil.

Article 5

Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Formation

432. Le Programme des services d'adaptation est une initiative conjointe de Développement des ressources humaines Canada et du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Formation qui réunit les représentants des employeurs, des employés et des collectivités pour réfléchir aux mutations du monde du travail qui ont une incidence sur les structures du milieu de travail et sur le rôle des travailleurs.

433. En 1994-1995, le Ministère a collaboré avec la Première nation d'Eel River Bar à la mise au point et à la cogestion de plusieurs projets touristiques spécialisés

434. En septembre 1994, dans le cadre de l'entente de coopération Canada-Nouveau-Brunswick sur le développement de l'entrepreneuriat et le perfectionnement des ressources humaines, la

Micmac Maliseet Development Corporation (la Société de développement micmaque-malécite) a parrainé un sommet des affaires et un salon du commerce pour les entrepreneurs autochtones. Ce projet ponctuel a rassemblé des entrepreneurs autochtones, des investisseurs et des gens d'affaires venus pour proposer des produits, s'informer des possibilités d'entreprises conjointes et participer à des ateliers. L'entente sera remplacée en 1996 par l'entente Canada-Nouveau-Brunswick sur le développement économique régional.

435. La Direction de la coordination des programmes et de la formation en apprentissage du Ministère dispense sur une base contractuelle et contre rémunération des cours de formation destinés aux employeurs et à tous organismes intéressés, y compris les Autochtones à l'intérieur et à l'extérieur des réserves. En 1994-1995, cinq collectivités autochtones ont bénéficié de cours de formation professionnelle et de rattrapage scolaire.

436. Le Programme communautaire de récupération scolaire (PCRS) apprend à lire (niveaux de quatrième à sixième année), écrire et compter aux adultes néobrunswickois parallèlement au système scolaire officiel. Coordiné par le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Formation, ce programme de 30 à 40 semaines d'alphabétisation répond aux besoins définis par les communautés et son coût est partagé entre celles-ci et Literacy New Brunswick/Alphabétisation Nouveau-Brunswick Inc. Ce programme est accessible aux Autochtones à l'intérieur et à l'extérieur des réserves et hors réserve et à toute organisation intéressée.

437. En 1993-1994, les communautés autochtones ont bénéficié de deux PCRS et en 1994-1995, de quatre. Un nouveau programme a été instauré pour la Première nation Oromocto en 1995-1996.

Ministère de l'Éducation

438. 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 handicapées, des Autochtones ainsi que des membres des minorités visibles. Les initiatives d'équité en matière d'emploi visent diverses questions liées au statut professionnel des femmes et encouragent un examen des processus et des pratiques d'emploi afin d'éliminer toute forme de discrimination dans les milieux de travail.

439. Des ententes intérimaires sur l'éducation primaire et secondaire entre la province du Nouveau-Brunswick et les Premières nations assurent que les enfants qui vivent dans les réserves et fréquentent des écoles publiques aient accès à des services et des programmes éducatifs de qualité, culturellement adaptés et conformes à l'énoncé de politiques sur l'éducation des Malécites et des Micmacs du Nouveau-Brunswick. Les instances administratives responsables de ces accords sont les Premières nations, le ministre fédéral des Affaires indiennes et du Nord, le ministère de l'Éducation et les conseils scolaires locaux.

440. Depuis l'expiration en 1993 de l'entente-cadre fédérale-provinciale sur les frais de scolarité, plusieurs Premières nations ont entamé des discussions directes avec le ministère de l'Éducation dans le but de conclure une entente à long terme sur les frais de scolarité pour les services et les programmes éducatifs entre toutes les Premières nations et le ministère de

l'Éducation. Des ententes individuelles existent entre le Ministère et les Premières nations de St. Mary's, Oromocto, Kingsclear, Fort Folly, Tobique, Big Cove, Burnt Church et Red Bank.

441. Le Ministère a adopté un certain nombre d'initiatives conformes à l'énoncé de politiques sur l'éducation des Malécites et des Micmacs au Nouveau-Brunswick, y compris une initiative de recrutement d'enseignants autochtones, la nomination d'un certain nombre de conseillers scolaires autochtones et un programme spécial pour répondre aux besoins éducatifs des étudiants à risques des Premières nations de St. Mary's et de Kingsclear. D'autres mesures concernant les activités d'élaboration des programmes et de sensibilisation des enseignants aux besoins des Autochtones sont rapportées à l'article 7.

Ministère de la Santé et des Services communautaires

442. Le 24 avril 1995, le ministre de la Santé et des Services communautaires, M. Russell King, a envoyé une note de service à tous les centres hospitaliers régionaux, à tous les bureaux de services familiaux et communautaires et à la Commission de la santé mentale. Cette note contient des articles de la Loi sur les droits de la personne concernant le racisme. Le ministre de la Santé et des Services communautaires déclarait qu'il ne tolérerait aucune forme de racisme dans le domaine de la santé et des services communautaires.

443. La Gagna Transition House (maison de transition Gagna) a été ouverte en janvier 1993 pour venir en aide aux femmes Autochtones victimes d'abus et à leurs enfants. En 1992-1993, c'est la Société canadienne d'hypothèques et de logement qui avait offert des fonds pour participer à la création de cette maison de transition pour les victimes de violence conjugale. Aujourd'hui, c'est le ministère de la Santé et des Services communautaires qui subventionne ce foyer sur la base de son utilisation par les Autochtones hors réserve et les non Autochtones. Le ministère des Affaires indiennes, lui, fonde sa participation financière sur l'utilisation qui en est faite par les Autochtones en réserve.

444. Un certain nombre d'Indiens du Nouveau-Brunswick qui sont membres de l'union des Indiens du Nouveau-Brunswick sont membres du comité de coordination provincial sur la prévention des suicides. Des représentants autochtones font également partie des divers comités communautaires sur la prévention du suicide:

- Quatre moniteurs agréés en prévention du suicide sont membres du corps provincial de moniteurs agréés de la Commission de la santé mentale;
- Des séances de formation sont offertes aux diverses communautés autochtones dans le domaine de la prévention du suicide et de la sensibilisation à ces problèmes, y compris une formation officielle en gestion du stress post-traumatique;
- Des représentants autochtones de Big Cove participent au programme de gestion du stress post-traumatique du Centre de santé mentale communautaire de Richibucto;
- Une formation sur la sensibilisation culturelle a été dispensée au personnel des Services communautaires de santé mentale;
- Le personnel des Centres communautaires de santé mentale continue à offrir des services de consultation aux communautés autochtones en fonction des besoins.

Les services des 13 centres de santé communautaires de la province accueillent en permanence des clients autochtones. De plus, sur une base ponctuelle, le Ministère est prêt à offrir des services ou une formation personnalisés aux communautés autochtones frappées par une crise.

445. La province a la responsabilité d'offrir des services de protection des enfants à tous les résidents du Nouveau-Brunswick, y compris ceux vivant dans des réserves indiennes. Le ministère de la Santé et des Services communautaires délègue toutefois la responsabilité de la prestation de ces services à toutes les Premières nations (à l'exception de la Nation malécite de Madawaska). Cette délégation se fait dans le cadre d'une entente tripartite entre les Premières nations, le ministère de la Santé et des Services communautaires et le ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien.

446. Une entente Canada-Nouveau-Brunswick-Indiens concernant les services d'aide à l'enfance et à la famille a été ratifiée pour la première fois en 1983 et est en place dans plusieurs communautés des Premières nations. Il y a aussi une entente sur les agences d'aide à l'enfance indienne et en 1988 elle a été prorogée jusqu'à ce que de nouveaux arrangements soient négociés.

447. L'objectif à long terme du ministère de la Santé et des Services communautaires est de confier la responsabilité de la prestation des services d'aide à l'enfance et à la famille aux Premières nations. Les activités couvertes par cette entente tripartite comprennent: les services d'aide à l'enfance, de protection de l'enfance, d'aide ménagère, de Bon départ, d'aide aux familles et d'adoption.

448. Selon un rapport intérimaire de février 1994, 10 des 15 communautés des Premières nations du Nouveau-Brunswick bénéficiaient d'ententes de services d'aide à l'enfance et à la famille; les cinq autres en étaient à des étapes diverses de négociation pour des services culturellement adaptés.

449. Des discussions sont en cours entre les représentants du gouvernement fédéral et de la province et ceux du Conseil tribal Mawiw dans le but de remplacer la délégation de pouvoirs régissant l'ancienne entente par un partenariat.

Ministère du Solliciteur général

450. La Direction des Services correctionnels 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'aînés et la participation à des cérémonies des herbes sacrées. La Direction a officieusement participé à des discussions avec des chefs autochtones sur l'élaboration de politiques et de pratiques institutionnelles.

451. En 1993, le Ministère a institué une politique reconnaissant le droit inhérent des délinquants autochtones à pratiquer leurs traditions spirituelles en milieu carcéral. Une étuve a été construite au Centre correctionnel régional de Saint-Jean pour permettre que des cérémonies périodiques soient célébrées par des Autochtones. Diverses cérémonies autochtones ont aussi été célébrées dans d'autres établissements correctionnels provinciaux. Pendant ces cérémonies, les Anciens bénéficient de privilèges de visite équivalant à ceux des membres du clergé.

Article 6

452. L'article 20 de la Loi sur les droits de la personne autorise la Commission des droits de la personne à recommander la nomination d'une commission d'enquête impartiale pour résoudre toute plainte de discrimination que la médiation n'a pu régler.

Article 7

Commission des droits de la personne

453. La Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick offre des services d'information et d'orientation pour toute une gamme de problèmes incluant le racisme, les préjugés et la discrimination. Elle propose également de la documentation et des vidéos et sert d'agent de liaison avec les organismes communautaires.

454. La promotion de l'harmonie raciale continue d'être une priorité importante du programme d'éducation de la Commission. Dans ce contexte, la Commission participe activement aux travaux du comité sur les services de police et les minorités du Nouveau-Brunswick qui se penche sur des questions comme le recrutement et la formation des minorités, les pratiques policières et aux actions de PRUDE, organisme qui offre des programmes et organise des campagnes de sensibilisation sur l'harmonie raciale.

455. Pendant la période examinée, la Commission a contribué à la proclamation de la Semaine de sensibilisation raciale (du 20 au 26 mars) de la ville de Saint-Jean. Elle a aussi publié des communiqués de presse sur la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale, la Journée internationale des femmes, la Journée internationale des droits de la personne et l'Année des Nations Unies pour la tolérance.

456. En 1995, le gouvernement a confié à la Commission des droits de la personne l'organisation des activités visant à souligner l'Année internationale pour la tolérance. Voici la liste des activités organisées:

- Lancement de la série de vidéos *Foundations for Fairness* (Fondements de l'équité) en conjonction avec la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale. La série comprend deux vidéos et un message d'intérêt public sur les préjugés et est accompagnée d'un guide d'étude;
- Publication de *Learning Together* (Apprendre ensemble), un guide sur la manière d'aborder les questions relatives à l'égalité avec leurs élèves, destiné aux enseignants;
- Poursuite de la campagne de promotion de l'égalité par des conférences proposées aux élèves et aux employeurs ainsi que par ses publications et autres activités.

Bureau du multiculturalisme

457. Parmi les nouveaux programmes pour l'année 1994-1995 figuraient des initiatives de partenariat pour multiplier les possibilités d'éducation interculturelle et favoriser la création d'outils d'intégration des immigrants avec d'autres bureaux du gouvernement et des organismes

communautaires. Le Bureau s'est associé à des organismes multiculturels et à d'autres groupes communautaires pour participer à la première foire du Patrimoine canadien organisée au Nouveau-Brunswick.

458. Pour marquer la Fête du patrimoine en 1995, les employés provinciaux ont assemblé une collection d'histoires du patrimoine qui ont été distribuées à toutes les écoles, toutes les bibliothèques, tous les musées et toutes les sociétés historiques du Nouveau-Brunswick.

Ministère de l'Éducation

459. Le ministère de l'Éducation fait la promotion de l'harmonie raciale en sensibilisant les étudiants ainsi que les membres du personnel enseignant aux diverses questions liées à la discrimination raciale. Le Ministère profite d'événements spéciaux comme la Fête du patrimoine, la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale et la Semaine de la citoyenneté pour lancer des activités annuelles tant à son niveau qu'à celui du système scolaire public.

460. C'est dans les domaines de l'éducation et de l'enseignement que le Ministère joue son rôle principal dans l'élimination de toutes formes de discrimination raciale et la sensibilisation de la population aux droits de la personne et au multiculturalisme:

- Les conseils scolaires ont été priés d'élaborer une politique conforme à l'orientation contenue dans l'énoncé ministériel sur l'éducation en faveur du multiculturalisme et des droits de la personne et de joindre un rapport intérimaire à leur rapport annuel;
- Le document «Human Rights in the Curriculum» (les droits de la personne dans les programmes scolaires) préparé en 1988 est en cours d'actualisation;
- Le document «Checklists for Detecting bias and Stereotyping in Instructional Materials» (listes permettant de déceler les préjugés et les stéréotypes à bannir dans le matériel pédagogique) a été conçu en 1990;
- Le Ministère a établi une politique concernant tout particulièrement l'éducation des Indiens.

461. Un certain nombre d'initiatives ont été prises en ce domaine:

- a) Un spécialiste de l'éducation des Indiens a été embauché;
- b) Un cours d'étude autochtone (Native Studies 20) est dispensé à titre expérimental dans un certain nombre d'écoles. Le programme «Maliseet and Micmac: First Nations of the Maritimes (Les Malécites et les Micmacs: les Premières nations des Maritimes) en fait partie. Un guide pédagogique est en préparation;
- c) Des programmes et du matériel didactique pour l'enseignement des langues autochtones sont en préparation;
- d) Dans le cadre du programme d'orientation sur l'éducation des Indiens, des stages de formation sont offerts aux enseignants par plusieurs conseils scolaires. Les écoles de la

province qui accueillent des élèves autochtones sont aidées par les directives du «Circle of Understanding» (Cercle de compréhension);

e) Des ateliers sur le patrimoine et la culture des Premières nations sont organisés;

f) Un comité provincial d'élaboration des programmes scolaires destinés aux Indiens a été créé. Il examine l'orientation que doit suivre le programme d'études autochtones ainsi que l'appui reçu par un tel programme;

g) En réponse au rapport sur l'excellence dans le domaine de l'éducation, deux projets sont en cours; l'un a pour objectif d'accroître le nombre de professeurs autochtones et l'autre d'appuyer des dirigeants autochtones.

New Brunswick College of Craft and Design

462. Depuis 1989, le New Brunswick College of Craft and Design offre un cours d'un an d'arts autochtones dans le cadre de son Programme de diplôme en arts. Ce cours est dirigé par un instructeur autochtone et le Collège a tissé des liens informels avec de nombreux Anciens et de nombreux artistes autochtones. Ce collège est un établissement d'enseignement culturel interdisciplinaire qui a une politique de transfert de crédits avec l'Université du Nouveau-Brunswick, si bien que les crédits d'un établissement peuvent servir à l'obtention d'un diplôme ou d'un grade dans l'autre.

Ministère des Affaires intergouvernementales et autochtones

463. Un sous-comité sur l'éducation antiraciste composé de représentants du Manitoba, de l'Ontario et du Nouveau-Brunswick a poursuivi ses efforts de coordination en vue de la préparation d'un manuel de formation sur le racisme destiné aux agents des droits de la personne.

Ministère des Municipalités, de la Culture et de l'Habitation

464. Les Services archéologiques du Nouveau-Brunswick (SANB) œuvrent à la préservation (en encourageant la recherche fondamentale et appliquée, la désignation et la mise en réserve), à la gestion (en évaluant l'impact de projets sur des sites patrimoniaux, en accordant des permis, en constituant un répertoire et en supervisant les travaux de protection des sites), et à la mise en valeur (par la promotion, la commémoration, l'interprétation des sites, les publications et les expositions) du patrimoine archéologique du Nouveau-Brunswick. Ils auront désormais la responsabilité de faciliter le règlement des conflits de gestion des ressources. La participation autochtone est importante, allant de l'emploi d'étudiants autochtones dans nos projets à la collaboration étroite avec certaines communautés indiennes dans le cadre des projets de recherche, de répertoire, de gestion des terres et de mise en valeur. Des conférenciers sont envoyés dans les écoles et les lois sont étudiées dans la perspective de l'intendance du patrimoine et de la participation communautaire. Les questions de rapatriement sont également abordées. Les Services archéologiques du Nouveau-Brunswick ont pour objectif d'assurer la préservation, la gestion et la mise en valeur du patrimoine archéologique du Nouveau-Brunswick. En termes de participation des Autochtones, les SANB:

- Multiplieront les expériences de cogestion des ressources patrimoniales;
- Travailleront en plus étroite collaboration avec les Autochtones sur des questions d'intérêt mutuel, tout particulièrement sur les questions d'accès;
- Encourageront la gestion des ressources patrimoniales sur les terres autochtones.

465. Jusqu'à présent les SANB ont eu des contacts directs avec au moins dix communautés autochtones. Les membres de la Direction du patrimoine de la Division de la culture du ministère des Municipalités, de la Culture et de l'Habitation ont tout dernièrement participé avec le personnel des SANB à l'examen et à la planification de diverses initiatives de la Première nation de Red Bank.

Entente de coopération entre le Canada et le Nouveau-Brunswick sur le développement culturel

466. L'entente de coopération Canada-Nouveau-Brunswick sur le développement culturel a pour objectif de maximiser la croissance économique et la sensibilisation culturelle par le biais du développement, de la mise en valeur et de la distribution de ressources humaines et de produits et par l'utilisation de nouvelles technologies. Cette entente a été en vigueur d'octobre 1990 à mars 1995. Depuis 1991-1992, une aide a été fournie à un certain nombre de projets de développement culturel autochtone comprenant:

- Une vidéo et des documents promotionnels pour la bande Eagle Feather;
- Une subvention à la Pictou Fine Arts pour participer à une foire commerciale;
- Un Festival de rivières de feu et des ateliers organisés par les Services communautaires de Big Cove;
- Des ateliers itinérants d'enseignement de l'artisanat autochtone traditionnel organisés par la New Brunswick Indian Arts and Crafts Association (Association indienne d'art et d'artisanat du Nouveau-Brunswick).

467. Cette entente avait pour objectif principal de répertorier et d'analyser dans le détail les possibilités de développement économique et de formuler des mesures appropriées pour les exploiter. Des fonds étaient fournis aux ministères pour les aider à répertorier et à étudier les possibilités de développement dans la province du Nouveau-Brunswick. Quatre projets autochtones ont été approuvés dans le cadre de cette entente de coopération:

- Le Plan de développement stratégique de la gestion de pêche de la Fédération des nations malécites;
- Une étude sur les possibilités du secteur des ressources;
- Le Wabanaki: Plan de développement de Woolastook Park et de Little Lake; et

- Une évaluation de la faisabilité d'un projet de placement des travailleurs autochtones.

Dans le cadre de cette entente avaient accès au financement aussi bien les Autochtones de l'intérieur que de l'extérieur des réserves. Les instances administratives responsables de cette entente sont l'Agence de promotion économique du Canada atlantique et la Société d'aménagement régionale.

468. L'objet du Programme d'aide au développement est de compléter les autres programmes fédéraux et provinciaux de développement économique et de création d'emplois; en particulier, la disposition de l'article 25 de la Loi sur l'assurance-chômage. Le Programme d'aide au développement fournit des fonds pour les matériaux et les fournitures de projets d'immobilisation communautaires parrainés par les municipalités et les organismes à but non lucratif. En 1994-1995 et en 1995-1996, les projets autochtones suivants ont été financés par le Programme d'aide au développement: un projet de logement de la Bande Pabineau qui a bénéficié d'une allocation, un programme de rénovation des huttes du NBAPC, un programme de rénovation de l'Union des Indiens du Nouveau-Brunswick, la construction d'un centre polyvalent et les réparations de l'aréna à Big Cove, des travaux d'amélioration du logement à Indian Island et Burnt Church, la réfection d'une route à Fort Folly, des projets de logement à Bouctouche, Eel Ground, Eel River Bar, St. Mary's, Indian Island, Fort Folly et Burnt Church, et la rénovation d'un campement du NBAPC.

469. Le Fonds de projets spéciaux du Nord a été créé et lancé en 1994 dans le cadre de l'initiative Action Nord. C'est un fonds d'aide complémentaire pour des projets de développement intéressants pouvant bénéficier d'autres programmes du gouvernement. L'initiative Action Nord vise les besoins particuliers de la région s'étendant de Beresford à Kegwick/St. Quentin. Cette initiative a permis au gouvernement du Nouveau-Brunswick d'imaginer, en étroite collaboration avec les résidents locaux, des mesures pertinentes et efficaces pour faciliter le redressement économique et rétablir la confiance en l'esprit d'entreprise du Nord. L'exercice 1995-1996 a été la dernière année du Fonds de projets spéciaux du Nord.

470. En 1994-1995, le Fonds de projets spéciaux du Nord a aidé la Première nation d'Eel River à concevoir son concept de Jardins du patrimoine. Le Fonds a également aidé le laboratoire qui permet aux membres de la bande d'accroître leurs compétences informatiques commercialisables. Pendant l'exercice 1995-1996, le Fonds a contribué financièrement à l'étude sur les grosses palourdes à Heron Island et à l'élaboration d'un plan d'entreprise pour le futur Jardin du patrimoine autochtone qui présentera les plantes médicinales et alimentaires traditionnelles utilisées dans la région. Ce fonds est accessible aux Autochtones vivant dans les réserves et hors réserve.

471. La Direction des sports, des loisirs et de la vie active a pour mission de stimuler le développement des activités récréatives et sportives en unissant les efforts de divers partenaires, renforçant ainsi les collectivités et améliorant la qualité de vie globale des Néobrunswickois de toute culture. Les programmes de la Direction sont offerts à la fois dans les réserves et hors réserve. Les programmes pertinents pour les communautés des Premières nations sont les suivants:

- Aide organisationnelle pour la création d'organismes bénévoles autosuffisants capables d'offrir des activités récréatives et sportives de qualité;
- Aide professionnelle pour l'appui à la formation de bénévoles et de professionnels dans les domaines du sport et des loisirs;
- Participation et aide à la vie active pour l'encouragement de la participation régulière à des activités récréatives et sportives;
- Reconnaissance, encouragement et aide des athlètes et des entraîneurs du Nouveau-Brunswick pour atteindre l'excellence dans leur discipline;
- Promotion et soutien de l'accueil d'événements sportifs majeurs au Nouveau-Brunswick.

472. La Direction des sports, des loisirs et de la vie active a pour objectif:

- De promouvoir et d'appuyer les initiatives de partenariat;
- De reconnaître la valeur des bénévoles et du bénévolat;
- D'améliorer la qualité de vie;
- De promouvoir la fierté et l'excellence communautaires;
- De valoriser l'esprit sportif;
- De créer une approche communautaire des activités récréatives;
- D'offrir un large éventail d'activités sportives et récréatives de qualité.

473. Au niveau des Premières nations, la Direction des sports, des loisirs et de la vie active offre ses programmes à partir des bureaux centraux de Fredericton et des bureaux régionaux d'Edmunston, de Fredericton, de Saint-Jean, de Moncton, de Miramichi, de Bathurst et de Campbellton. Plans pour 1997 et au-delà:

- Contribuer à la réalisation des plans de développement communautaire des communautés de Premières nations suivantes: Big Cove, Burnt Church et Tobique plus d'autres au fur et à mesure des besoins;
- Établir le contact et renseigner toutes les communautés des Premières nations sur les services que peut leur offrir la Direction des sports, des loisirs et de la vie active;
- Informer les dirigeants autochtones des avantages des activités récréatives, tout particulièrement pour les jeunes à risques.

Services de sécurité publique

474. Les Services de sécurité publique ont pour principal objectif d'aider les communautés des Premières nations à se doter de l'expertise, des plans et des arrangements nécessaires pour gérer efficacement les crises locales. Le projet a été lancé grâce à l'emploi d'un Autochtone comme conseiller communautaire autochtone sur les mesures d'urgence.

475. Ce projet est l'élément autochtone de l'entente-cadre de coopération sur les mesures d'urgence en vigueur depuis février 1991. Ce projet est un effort coopératif visant à améliorer notre capacité collective de réagir aux catastrophes. Il devrait également servir à encourager des ententes d'aide mutuelle entre communautés autochtones et non autochtones.

476. C'est le gouvernement fédéral qui a la responsabilité de préparer les communautés des Premières nations aux situations d'urgence; néanmoins, le gouvernement provincial a l'obligation morale d'apporter son aide, ses conseils et son soutien aux organismes administratifs responsables de la prestation des programmes du ministère des Municipalités, de la Culture et de l'Habitation, et des Conseils de bandes.

Programmes de développement économique régional

477. L'entente de diversification économique avait pour objet de soutenir les initiatives de développement économique susceptibles d'accroître les revenus et l'emploi.

478. Cette entente de coopération a contribué à la création de Gitpo Cottage Resort Inc., projet de la Première nation d'Eel Ground sur la rivière Miramichi. Les organismes administratifs de l'entente de coopération étaient l'Agence de promotion économique du Canada atlantique (pour le gouvernement fédéral), et la Société d'aménagement régional (pour la province). L'entente est venue à expiration le 31 mars 1995, 1995-1996 étant l'année finale de remboursement pour les projets précédemment approuvés.

Ministère du Solliciteur général

479. Le Ministère a pris des mesures pour promouvoir la compréhension interculturelle chez ses employés en organisant des activités de sensibilisation pendant l'heure du dîner, encadrées par une exposition multiculturelle et en incorporant la politique du gouvernement sur le multiculturalisme dans un manuel destiné aux employés ainsi que dans les programmes de formation des directeurs généraux. Le Ministère est aussi représenté au sein du Comité interministériel sur le multiculturalisme.

480. Le Ministère offre à ses employés des Services correctionnels des cours de sensibilisation à la culture autochtone, y compris un cours sur la spiritualité autochtone dont les moniteurs sont des Anciens. Le but de cette initiative est d'assurer une plus grande sensibilité culturelle du personnel correctionnel aux besoins des délinquants autochtones.

NOUVELLE-ÉCOSSE

481. Le présent rapport vise la période allant de mai 1993 à avril 1997.

Article 2

482. La Loi sur les droits de la personne de la Nouvelle-Écosse, R.S. 1989, c. 214, prévoit une protection contre la discrimination fondée sur la race ou la couleur, la croyance ou 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, le harcèlement sexuel ou l'association à des membres de groupes protégés par la Loi. La politique de la Commission des droits de la personne de la Nouvelle-Écosse (Nova Scotia Human Rights Commission) est ainsi formulée que les plaintes de harcèlement racial sont considérées comme étant des plaintes de discrimination fondées sur la race.

483. La Commission des droits de la personne de la Nouvelle-Écosse continue de faire enquête sur les plaintes de discrimination raciale. Environ 17 % des plaintes de discrimination dans le domaine de l'emploi allèguent discrimination fondée sur la race, la couleur, l'origine nationale, ethnique ou autochtone. Dans le domaine des services, le chiffre correspondant est d'environ 45 %.

484. Le personnel de la Commission des droits de la personne de la Nouvelle-Écosse participe à un programme de formation continue pour acquérir une meilleure compréhension du racisme et de la discrimination systémique.

485. Une division des relations interraciales (Race Relations Division) a vu le jour à la Commission des droits de la personne de la Nouvelle-Écosse en 1991. Son mandat est d'élaborer, 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. Une partie de ce mandat englobe le programme d'action positive qui consiste à venir en aide aux organismes et agences des secteurs public, privé et communautaire désireux de conclure des ententes en matière d'action positive. Dans le cadre de cette démarche, une brochure révisée ayant pour titre «Affirmative Action Resource Manual» énonce les lignes directrices devant régir les comités d'action positive mis sur pied par les employeurs. Ces groupes s'emploient activement à éliminer la discrimination et le harcèlement dans l'approvisionnement des services en milieu de travail et dans tous les domaines touchés par la Loi sur les droits de la personne de la Nouvelle-Écosse. 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 des activités spéciales ayant pour objet de «promouvoir le bien-être de toute catégorie de particuliers...». Ces programmes sont considérés comme n'allant pas à l'encontre de la Loi sur les droits de la personne. Un nombre croissant d'employeurs des secteurs privé et public et d'établissements d'enseignement concluent maintenant des ententes en matière d'action positive.

486. En 1995, la Commission des droits de la personne a aussi produit une vidéo sur les relations interraciales intitulée *Racism and You* («Le racisme et vous»). On y illustre, par des exemples, comment le racisme se manifeste en milieu de travail et quelle incidence il a sur les personnes touchées. La vidéo sert à l'occasion d'allocutions, d'ateliers de formation et de séminaires dans les secteurs public et privé.

487. Le gouvernement de la Nouvelle-Écosse a mis sur pied, en 1991, le Comité directeur de l'équité en matière d'emploi et des relations interraciales (Steering Committee on Employment Equity and Race Relations), formé de sous-ministres et de directeurs de services, afin de formuler des politiques et de suivre les progrès accomplis relativement aux questions de relations interraciales et d'équité en matière d'emploi. Le comité directeur a produit, par l'entremise d'un groupe de travail, un projet d'énoncé de politique sur les relations interraciales à l'intention de la province.

488. Le Groupe de travail sur les relations interraciales et l'équité en matière d'emploi (Race Relations and Employment Equity Task Force), créé sous la responsabilité du comité directeur, a commencé à donner des séances de formation et de sensibilisation à tous les employés du gouvernement en 1994. Les séances se poursuivent. Un centre de documentation sur les relations interraciales et l'équité en matière d'emploi (Race Relations and Employment Equity Resource Centre) a été mis sur pied qui comprend des livres, des vidéos, des articles de journaux et d'autres pièces.

489. Au cours de la période visée par le présent rapport, le ministère des Ressources humaines et le Syndicat des employés du gouvernement de la Nouvelle-Écosse (Nova Scotia Government Employees Union) ont travaillé ensemble à la collecte de renseignements statistiques et à l'élaboration d'une politique d'action positive obligatoire pour les fonctionnaires provinciaux de tous les niveaux. En mars 1996, le ministère et le syndicat se sont engagés expressément à éliminer la discrimination systémique; les statistiques relatives aux progrès accomplis sont déposées tous les ans à l'Assemblée législative.

490. En 1994, le Conseil consultatif de la Nouvelle-Écosse sur la condition féminine (Nova Scotia Advisory Council on the Status of Women) a consulté les organisations féminines de la province sur l'instauration de la diversité au sein du bureau et du personnel du conseil. Il s'en est suivi que cinq des sept nouvelles personnes à être nommées au conseil provenaient de minorités visibles. Depuis ces nominations de 1994, le conseil s'applique à faire en sorte que tous ses projets soient mieux intégrés et n'excluent personne.

491. En 1996, le projet relatif à la santé des femmes noires (Black Women's Health Project) a été lancé à titre de programme de participation et d'information communautaires; le ministère de la Santé a contribué à son financement.

492. La nouvelle Loi sur les services à l'enfance et à la famille (Children and Family Services Act), R.S.1990, c.5, est entrée en vigueur en septembre 1991. Elle stipule que, dans la mesure du possible, les membres de la cellule familiale doivent demeurer ensemble, avec l'aide de tout un éventail de moyens d'appui. Plusieurs articles de la Loi exigent que l'intérêt supérieur de l'enfant soit le critère prépondérant dans tout placement ou toute intervention; la préservation des antécédents culturels, raciaux, religieux et linguistiques de l'enfant est considérée comme étant liée à son intérêt supérieur.

493. Lorsqu'un enfant d'origine autochtone fait l'objet de mesures de protection, la Loi dispose que les Services mi'kmaq à la famille et à l'enfance de Nouvelle-Écosse (Mi'kmaq Family and Children's Services of Nova Scotia) en seront informés comme partie en cause et pourront se substituer à l'agence qui aura entrepris les démarches. La Loi stipule aussi que les Services mi'kmaq à la famille et à l'enfance seront informés avant la conclusion d'une entente d'adoption

concernant un enfant qui est ou peut être autochtone. En application de l'article 88 de la Loi, un comité consultatif fait un examen annuel de la Loi; un cadre des Services mi'kmaq à la famille et à l'enfance siège à ce comité consultatif, de même qu'aux comités d'orientation connexes.

494. L'article 1 de la Loi sur le multiculturalisme, R.S.1989, c.10, demeure en vigueur. Cette loi a notamment pour objet de créer un climat propice aux relations harmonieuses entre personnes d'origines culturelles et ethniques diverses.

Article 4

495. 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 supplémentaire pour les groupes susceptibles d'être victimes de cette propagande. L'article 7 de la Loi interdit les 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 créée en 1994 a statué qu'un sweat-shirt offert en vente véhiculait des stéréotypes négatifs à propos des femmes noires et était donc discriminatoire. La commission d'enquête a ordonné au propriétaire du magasin de cesser d'exposer et de vendre le sweat-shirt en question (ou tout autre matériel discriminatoire); elle lui a aussi ordonné de présenter des excuses à la personne qui avait porté plainte.

Article 5

496. Le Forum tripartite (Tripartite Forum) est formé de représentants des gouvernements fédéral et provincial et de la communauté autochtone de Nouvelle-Écosse. En 1995, le Sous-comité des droits de la personne (Sub-Committee on Human Rights) du Forum a mis sur pied, pour une durée de 16 mois, un programme de facilitation de l'exercice des droits de la communauté mi'kmaq (Mi'kmaq Community Rights Facilitator Program). Le facilitateur a organisé des ateliers et des séminaires pour aider les membres de la communauté mi'kmaq (à l'intérieur et à l'extérieur des réserves) à faire le nécessaire pour le dépôt et le règlement d'une plainte en vertu de la Loi sur les droits de la personne. Le facilitateur a aussi élaboré des séances de formation interculturelle à l'intention des écoles et autres organismes, conseillant en outre les éducateurs et le gouvernement sur les questions relatives aux droits des Mi'kmaqs.

497. La Division des services policiers (Police Services Division) du ministère de la Justice a conçu un cours d'initiation au multiculturalisme à l'intention des travailleurs du domaine de la justice pénale de la province de Nouvelle-Écosse. Le cours a pour objet d'aider le personnel policier et correctionnel de la Nouvelle-Écosse 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.

498. À l'heure actuelle, deux juges noirs sont en poste en Nouvelle-Écosse, l'un nommé en 1986 au Tribunal de la famille (Family Court), et l'autre, nommé en 1996 à la Cour provinciale (Provincial Court).

499. Le Conseil de révision de la Commission de police de Nouvelle-Écosse (Review Board of the Nova Scotia Police Commission) comprend un président, un président suppléant, un membre et quatre membres suppléants. Depuis 1993, un représentant de la communauté noire et un

représentant de la communauté autochtone font partie du Conseil de révision à titre de membres suppléants.

500. En 1994, l'Union des Indiens de la Nouvelle-Écosse (Union of Nova Scotia Indians), avec l'aide des gouvernements fédéral et provincial, a élaboré le Projet des jeunes contrevenants mi'kmaq (Mi'kmaq Young Offender Project). Dans le cadre de cette initiative permanente, les mesures de rechange existantes en matière de détermination de la peine sont combinées à un modèle de justice réparatrice incorporant les traditions juridiques mi'kmaq de la guérison et du règlement devant la communauté.

501. Les rapports publiés de la Commission de réforme du droit de Nouvelle-Écosse (Law Reform Commission of Nova Scotia) comprennent des résumés en langue mi'kmaq depuis 1992.

502. La Police tribale Unama'Ki (Unama'Ki Tribal Police), corps de police autochtone servant les communautés Unama'Ki, est entrée en fonction en octobre 1994.

503. Des rapports antérieurs faisaient état de la mise sur pied par la province de Nouvelle-Écosse, en 1986, d'une commission royale d'enquête sur les circonstances qui ont mené à la condamnation injustifiée de Donald Marshall fils, un Indien mi'kmaq, pour meurtre. Les gouvernements fédéral et provincial continuent de donner suite aux 82 recommandations de la commission royale.

Article 6

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

Article 7

505. En 1990, le gouvernement provincial mettait sur pied le Comité consultatif sur l'apprentissage des Noirs (Black Learners Advisory Committee (BLAC)). Le comité a publié son «Rapport sur l'éducation», en trois volumes, en 1994. Ce rapport a jeté les bases d'importantes modifications structurelles à la Loi sur l'éducation (Education Act) et au ministère de l'Éducation, dont la création, en 1996, d'une division des services afro-canadiens (African-Canadian Services Division) au sein du ministère.

506. Un processus semblable se déroule actuellement entre le ministère de l'Éducation et la communauté mi'kmaq, dont l'objectif est d'assurer un contrôle beaucoup plus grand des Mi'kmaqs sur l'éducation des enfants autochtones. La nouvelle Loi sur l'Éducation prévoit la création d'un conseil d'enseignement mi'kmaq (Council on Mi'kmaq Education) et permet la nomination d'un représentant mi'kmaq au sein de chaque conseil scolaire régional. Deux des six conseils scolaires anglophones comptent des représentants mi'kmaq; dans les quatre autres régions, les bandes sont en train de choisir leurs représentants au sein des conseils.

507. Le ministère a créé un poste de conseiller pédagogique mi'kmaq en 1995. Ce conseiller supervise les modifications apportées au programme d'études, dont l'ajout d'un cours d'études sociales mi'kmaq, qui sera mis à l'essai dans cinq écoles secondaires, et d'un cours de langue mi'kmaq, qui sera offert aux enfants, autochtones et autres, comme option de cours de langue seconde.

508. L'Université Dalhousie, l'université la plus importante de Nouvelle-Écosse, continue d'offrir des programmes destinés à encourager et à faciliter l'inscription d'étudiants noirs et autochtones. Le programme d'année de transition fonctionne depuis 1972. Un centre de services consultatifs (Black Student Advisory Centre) a été mis sur pied en 1992 pour les étudiants noirs. En 1996, la Chaire d'études James Robinson sur les Canadiens noirs voyait le jour. Le programme de la faculté de droit destiné aux Autochtones, aux Noirs et aux Mi'kmaq fonctionne depuis 1989. Depuis le début du programme, 46 Noirs et 32 Autochtones étudiants en droit se sont inscrits au programme.

509. Le ministère de l'Éducation a mis sur pied le Bureau des relations interraciales et de la compréhension interculturelle (Office of Race Relations and Cross-Cultural Understanding) en 1992. 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 d'une politique sur les relations interraciales en éducation pour la province. Il collabore également avec les conseils scolaires à l'élaboration de politiques sur les relations interraciales au niveau des conseils. 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. Le ministère est aussi en train de mettre la dernière main à sa politique sur la discipline à l'égard des étudiants de la province, laquelle comprendra des sections interdisant le harcèlement racial. Aux termes de la nouvelle Loi sur l'Éducation, R.S. 1995-96, c.1, les conseils scolaires ont le devoir de se doter de politiques qui protègent les étudiants contre le harcèlement et les mauvais traitements.

510. En 1996, le Comité mixte des droits de la personne et de l'éducation (Joint Human Rights and Education Committee) a été relancé, le directeur exécutif de la Commission des droits de la personne et le sous-ministre de l'Éducation en assurant la coprésidence. Le comité mixte est un lieu de discussion et d'échange d'information; il a aussi pour mandat de recommander des façons de prendre en compte les concepts et questions de droits de la personne lors de l'élaboration des politiques et des programmes d'études.

511. La Commission des droits de la personne de la Nouvelle-Écosse continue de produire et de diffuser de l'information sur la discrimination. Elle continue également d'aider 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.

512. En mars 1997, la Commission des sports et loisirs de Nouvelle-Écosse (Nova Scotia Sport and Recreation Commission) a lancé un programme pour l'esprit sportif (Fair Play program) mettant l'accent sur le principe de tolérance zéro quand il s'agit de violence, de racisme et d'excès verbaux dans les installations sportives. Le programme mettra aussi en valeur le droit à un plus grand accès aux sports, indépendamment de l'origine raciale. La ville de Halifax offre depuis 1995, à l'intention des enfants d'immigrants, un programme qui vise à leur faire mieux connaître les possibilités offertes dans le domaine des loisirs et à les rendre plus à l'aise d'en profiter.

513. La province de Nouvelle-Écosse continue de souligner les événements suivants: février est le Mois du patrimoine africain (African Heritage Month), célébré au moyen de nombreuses manifestations; le 1^{er} octobre marque le Jour des traités avec les autochtones (Aboriginal

Treaty Day); et le 21 mars donne lieu à une cérémonie à Province House où le premier ministre signe la proclamation de la Nouvelle-Écosse déclarant le 21 mars Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale. Le thème des manifestations de 1997 à l'occasion du 21 mars était: «Points de vue des jeunes sur l'élimination du racisme» (Youth Perspectives on Eliminating Racism). Un partenariat des secteurs public et privé, organisé par la Commission des droits de la personne de la Nouvelle-Écosse, a servi à parrainer le thème et les manifestations.

ÎLE-DU-PRINCE-ÉDOUARD

Généralités

514. La population de l'Île-du-Prince-Édouard, qui est d'environ 130 000 habitants, est composée de personnes appartenant à 78 groupes raciaux et culturels différents. En 1996, Statistique Canada a déterminé que 1 525 habitants de l'Île étaient des minorités visibles. Entre 1993 et 1997, 638 immigrants sont arrivés à l'Île-du-Prince-Édouard, y compris des réfugiés et des immigrants parrainés.

515. En 1997, 961 Autochtones habitaient à l'Île-du-Prince-Édouard. Cinq cent trente-deux d'entre eux vivaient dans les réserves indiennes de Lennox Island et Abegweit Mi'kmaq et 459 vivaient hors réserve. Les Autochtones forment le groupe le plus important de minorités visibles de l'Île-du-Prince-Édouard.

516. À l'Île-du-Prince-Édouard, les ministres nommés aux divers ministères sont des députés élus à l'assemblée législative. Le ministre des Affaires communautaires et Procureur général est responsable de la Human Rights Act. Cette Loi établit la Commission sur les droits de la personne, dont le mandat est de protéger les droits de la personne dans la province. La Loi a été modifiée en 1997. Les modifications établissent clairement qui peut déposer une plainte auprès de la Commission. Elles stipulent que, toute personne, sauf la Commission ou ses employés, qui croit pour des motifs raisonnables que la Loi a été violée peut déposer une plainte. Le directeur exécutif possède des pouvoirs étendus d'enquête et de résolution en vertu des articles 22 à 24, et la Loi prévoit un mécanisme selon lequel la décision du directeur exécutif peut être portée en appel auprès du président de la Commission. Selon les modifications, le président peut tenir une audience devant un tribunal afin d'enquêter sur la plainte. Cette audience sera publique. Ces modifications ont été adoptées afin d'accélérer le processus et d'améliorer la qualité de la prestation des services et de rendre la Commission plus accessible.

Article 2

Mesures prises afin d'interdire et d'éliminer la discrimination

517. La Loi sur les droits de la personne (Human Rights Act) de l'Île-du-Prince-Édouard interdit la discrimination fondée sur la race et l'origine ethnique. La Loi reflète les principes fondamentaux d'égalité énoncés dans la Déclaration universelle des droits de l'homme. Les articles 2 à 13 de la Loi interdisent la discrimination fondée sur la race et d'autres formes de discrimination dans les domaines des services, du logement, des installations et de l'emploi. Une personne qui soutient avoir été victime de discrimination peut déposer une plainte auprès de la Commission des droits de la personne. La Commission fera enquête au sujet de la plainte

et elle aidera les parties à régler leur différend. La Commission a le pouvoir d'ordonner une réparation à l'issue d'une audition devant un tribunal et cette décision lie légalement les parties.

518. La Commission des droits de la personne de l'Île-du-Prince-Édouard est un organisme totalement indépendant établi par la loi et financé par la province. Le Prince Edward Island Advisory Council on the Status of Women est un autre organisme gouvernemental indépendant financé par la province. Ces deux organismes s'emploient à promouvoir la compréhension entre les personnes de différentes origines ethniques. Le ministère de l'Éducation finance ou parraine également certains programmes. En 1997, le P.E.I. Multicultural Council, une organisation-cadre regroupant plusieurs groupes multiculturels, a tenu des rencontres avec le ministre de l'Éducation de l'Île-du-Prince-Édouard afin d'obtenir un financement de la province en vue d'organiser des activités multiculturelles et antiracistes. Le Women's Network of P.E.I. a reçu des sommes sous la forme de subventions de la part de divers niveaux de gouvernement; il en est de même de la Community Legal Information Association of P.E.I., Inc. Ces deux organismes offrent des programmes d'éducation dans le domaine de la discrimination raciale dans la sphère de leur mandat.

Article 4

Information concernant la Décision 3 (VII)

519. Le Code criminel du Canada est une loi fédérale qui s'applique aux groupes et activités de cette nature. Toutefois, la Loi sur la fonction publique (Civil Service Act) de l'Île-du-Prince-Édouard, et plus particulièrement les règles 31 (c) (iv) et (d) (I), interdisent le harcèlement et la conduite honteuse. Les activités de promotion ou de publicité de documents discriminatoires seraient visées par ces règles; ces activités sont également contraires à la Loi sur les droits de la personne.

Article 5

Traitement égal devant les tribunaux

520. La Loi sur les droits de la personne permet aux personnes qui ne sont pas employées par la Commission de déposer une plainte. Tout acte de discrimination posé par un tribunal sera jugé dans le cadre d'un appel ou à l'issue d'une plainte déposée en vertu de la Loi.

Droits économiques, sociaux et culturels

521. Le projet Diversity Partnership est une initiative fédérale-provinciale visant à promouvoir l'équité en matière d'emploi tant dans la fonction publique fédérale que provinciale. Ce programme vise à améliorer la connaissance, la prise de conscience et l'appréciation de l'équité en matière d'emploi et de la diversité dans les lieux de travail. Les Autochtones et les membres des minorités visibles qui sont employés par la fonction publique sont admissibles au programme et dans le cadre de celui-ci, certaines personnes peuvent être dirigées vers des services d'orientation professionnelle ou se voir attribuer des tâches en vue d'améliorer leurs compétences. En plus de se préoccuper des employés, le projet offre aux gestionnaires des séances de formation sur l'équité en matière d'emploi.

522. Au cours de la dernière année, des agents de la création d'emploi ont été engagés pour établir des partenariats entre les secteurs public et privé. Ces partenariats encouragent la formation et l'emploi des Autochtones. À l'heure actuelle, le gouvernement fédéral assure la formation des employés autochtones, tandis que l'Atlantic Veterinary College assure la formation et l'emploi de biotechniciens autochtones.

523. En 1994, le P.E.I. Multicultural Council a formé un comité afin de mieux informer les employeurs et influencer sur les décisions stratégiques concernant l'embauche des minorités visibles. En 1995, le Comité a été l'hôte d'une journée de sensibilisation organisée au centre de traitement fiscal de Summerside (Î.-P.-É.). En 1997, le président du P.E.I. Multicultural Council a fait une présentation devant le Comité fédéral-provincial sur la gestion de la diversité au sujet de l'équité en matière d'emploi.

Article 7

Éducation et enseignement

524. En 1995, un consultant en matière de relations raciales a été engagé en vertu d'un accord de partage de fonds conclu entre les gouvernements fédéral et provincial pour œuvrer au sein du ministère provincial de l'éducation. Cette personne avait pour mission de régler les questions de racisme dans le système scolaire provincial. En 1997, un comité consultatif formé de membres des organisations communautaires a lancé le projet intitulé «Women and Race Relations Publication». Le Women's Network of P.E.I. est responsable de la publication d'un livre destiné aux enseignants du premier cycle de l'enseignement secondaire et que ceux-ci peuvent utiliser dans le cadre des cours de sciences humaines. On s'attendait à ce que le livre intitulé Regarding Diversity soit terminé en 1998. Le ministère de l'Éducation de l'Île-du-Prince-Édouard contribue aux frais d'impression et d'édition et à d'autres aspects de la publication. Le contenu du cours de sciences humaines de 9^e année comporte un volet sur les relations entre les races. Cette publication vise à créer une ressource en matière d'enseignement et à encourager les enseignants à l'utiliser. On préparera également des leçons et des activités. La publication portera sur des histoires vécues par les femmes autochtones et les femmes des groupes de minorités ethniques et celles-ci seront racontées à la première personne.

525. Le Mi'kmaq Family Resource Centre est en opération depuis 1993. Il fait la promotion de la sensibilisation à la culture autochtone dans le cadre de présentations dans les écoles, de programmes de jeux pour les enfants et les parents et de groupes de jeunes. Ces programmes abordent la question du racisme; on y fait une éducation dans le cadre du partage des expériences personnelles.

526. La Commission des droits de la personne de l'Île-du-Prince-Édouard fournit des brochures d'information au grand public et offre des séminaires aux étudiants des universités, aux ministères du gouvernement et aux groupes communautaires. La Commission a également commencé des travaux au sujet d'une page d'accueil sur le réseau Internet afin d'offrir des informations plus complètes au sujet de la Human Rights Act et d'autres renseignements utiles.

527. La P.E.I. Association for Newcomers to Canada collabore avec les écoles et elle fournit un livre intitulé «Understanding Others» et un guide intitulé «Immigrant Children's Stories». La Community Legal Information Association of P.E.I., Inc. publie des brochures au sujet de

la discrimination. En 1995, elle a publié un document intitulé «Running a Business: What about Human Rights?».

528. Chaque année, le 21 mars, le P.E.I. Multicultural Council est l'hôte d'une journée portes ouvertes afin de marquer la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale. Au cours des trois dernières années, la Gendarmerie royale du Canada (GRC) a organisé, à l'occasion de cette Journée, un concours en vue de lutter contre le racisme; on encourage les étudiants de toutes les écoles de l'Île à présenter des poèmes, des affiches ou des représentations artistiques exprimant leurs sentiments et leurs attitudes envers le racisme. Des prix en argent sont remis pour les meilleures réalisations. Le P.E.I. Multicultural Council a reçu des dons d'une entreprise locale afin d'imprimer les poèmes gagnants sur un signet contre le racisme. Le Premier ministre de l'Île-du-Prince-Édouard et le maire de Charlottetown signent tous les ans une proclamation reconnaissant le 21 mars comme la journée consacrée à l'élimination de la discrimination raciale.

529. Le ministère de l'Éducation de l'Île-du-Prince-Édouard participe au Atlantic Provinces Common Curriculum Project, et il collabore avec des groupes des autres provinces maritimes afin de promouvoir le multiculturalisme. Le ministère parraine également des ateliers annuels pour les enseignants portant sur les relations raciales et le multiculturalisme. Au cours des deux dernières années, le ministère a offert un symposium d'été les relations raciales. En 1995, une politique sur le multiculturalisme a été rédigée. Le ministère a adopté une politique globale non discriminatoire qui respecte les dispositions de la Loi sur les droits de la personne.

Culture

530. La P.E.I. Association for Newcomers, le P.E.I. Multicultural Council et le Native Council of P.E.I. parrainent des événements culturels. Le P.E.I. Multicultural Council parraine des fêtes annuelles et une journée portes ouvertes pour commémorer la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale le 21 mars de chaque année. L'année dernière, une journée portes ouvertes célébrant le nouvel an chinois a été ajoutée pour la première fois à la liste des fêtes. Au cours des quatre dernières années, les événements culturels ont englobé un événement de l'Asie et du Pacifique, des festivals multiculturels célébrant Noël dans les plus petites collectivités de l'Île et des montages artistiques culturels. Le P.E.I. Multicultural Council a également donné des ateliers sur la diversité culturelle à la GRC et placé des kiosques d'exposition dans deux centres d'achats locaux à l'occasion du Black History Month. Au cours des quatre dernières années, le P.E.I. Multicultural Council a distribué une brochure intitulée «Neighbourly» au sujet des idées fausses concernant la réalité raciale et ethnique. Le P.E.I. Multicultural Council a préparé un ensemble de documents sur les relations interraciales destinés aux groupes communautaires et parrainé une commémoration de l'Holocauste et un montage au sujet de la culture juive. En 1997, le P.E.I. Multicultural Council a offert quatre ateliers sur l'ethnicité aux étudiants d'université.

531. En 1997, le Native Council a collaboré avec le ministère de l'Éducation afin d'établir un Aboriginal Education Committee. Le but de ce comité est d'élaborer des idées afin de veiller à ce que les programmes d'éducation provinciaux peignent un portrait exact des peuples autochtones, réduisant ainsi les idées fausses et la discrimination.

Information

532. Le Prince Edward Island Advisory Council on the Status of Women s'emploie à promouvoir la diversité ainsi que la sensibilisation à la réalité raciale et culturelle en conseillant le gouvernement sur les politiques ayant une incidence sur les femmes. Le Advisory Council informe également le public en vue d'améliorer la condition des femmes. Le Council possède sa propre bibliothèque et le public a accès aux documents. Le Women's Network of P.E.I. offre de l'information au sujet des relations raciales dans le cadre des prêts de livres et du projet concernant une publication intitulée «Women and Race Relations».

533. Le P.E.I. Multicultural Council contribue à fournir des informations générales dans le cadre des annonces sur cablotélévision des événements culturels et dans des articles dans les journaux locaux. Le Council possède une bibliothèque de documentation et il distribue des signets contre le racisme dans toutes les collectivités de l'Île. La Commission sur les droits de la personne possède un centre de ressources qui offre des informations juridiques et historiques concernant la discrimination. Le personnel peut également répondre aux questions. D'autres informations sont facilement disponibles en consultant la page d'accueil de la Commission sur le réseau Internet et en composant un numéro de téléphone sans frais.

TERRE-NEUVE**Généralités**

534. Le ministère de l'Environnement et du Travail (Department of Environment and Labour) est maintenant responsable de la Commission des droits de la personne (Human Rights Commission).

Article 2

535. La Commission de la fonction publique a constitué un groupe de travail sur l'équité en matière d'emploi. L'un de ses principaux objectifs consiste à établir une politique d'équité en matière d'emploi qui guidera les gestionnaires et les autres employés de la fonction publique terreneuviennne. L'objectif de fond, faire en sorte que l'on respecte les droits de différents groupes, des minorités visibles en particulier.

536. La Commission a organisé un colloque de sensibilisation à la diversité culturelle; l'objectif était de rendre les participants plus sensibles à la dimension culturelle des interactions sociales. Elle a aussi envoyé deux fonctionnaires suivre un colloque sur l'équité en matière d'emploi intitulé «Practical Solutions for the 90's».

537. La Sûreté de Terre-Neuve (Royal Newfoundland Constabulary) collabore activement avec la Ethnic-Cultural Association of Newfoundland and Labrador, avec la Association for New Canadians et avec le Comité directeur des relations entre la police et les minorités visibles (Police/Visibility Minority Relations Steering Committee).

538. En 1993, la Ethnic-Cultural Association of Newfoundland and Labrador a présenté à la Sûreté de Terre-Neuve un exposé sur les problèmes et les préoccupations des minorités visibles.

539. En 1993 et en 1994, la Sûreté de Terre-Neuve a reçu des subventions pour engager des membres de minorités visibles pour ses unités de services policiers et de prévention du crime.
540. En 1993, la Commission des droits de la personne et la Section de la formation de la Sûreté de Terre-Neuve ont organisé un exposé sur les relations interraciales à l'intention des policiers de la Sûreté.
541. En juillet 1994, la Section de la formation de la Sûreté de Terre-Neuve a reçu du ministère du Multiculturalisme une subvention de 2 500 dollars canadiens pour l'achat d'équipement pour le programme de relations raciales «Two Way Streets». Il s'agit d'un didacticiel interactif sur disque laser mis au point exclusivement pour les policiers opérationnels. En 1995, six membres de la Sûreté ont reçu la formation d'instructeur pour ce programme, maintenant offert à tous.
542. L'Association for New Canadians sert de facilitatrice en formation pour la Sûreté de Terre-Neuve.
543. Tout le matériel documentaire du Programme des services aux victimes (Victim Services Program) du ministère de la Justice (Department of Justice) a été traduit pour les collectivités innu et inuit.
544. En mars 1996, la Sûreté de Terre-Neuve et la Commission des droits de la personne ont participé à un séminaire intitulé «Hearts of Hate – The Battle for Young Minds». Les gangs fondés sur la race, le recrutement de membres chez les gangs, les camps où se déroulent des activités haineuses et la propagande haineuse sont quelques-uns des sujets qui ont été traités

Article 5

545. En juin 1994, la Sûreté de Terre-Neuve et la Police tribale Miawpukek de Conne River ont signé un protocole d'entente sur la formation en cours d'emploi: des recrues de la Police tribale vont travailler aux côtés de policiers patrouilleurs pour acquérir de l'expérience.
546. En 1995, la Gendarmerie royale du Canada (GRC) et le conseil de bande de Davis Inlet ont conclu une entente provisoire sur la prestation de services policiers efficaces, efficients et culturellement appropriés qui doivent répondre aux besoins particuliers des habitants de Davis Inlet. Le protocole prévoit la nomination d'employés du conseil de bande comme gardiens de la paix, et même comme agents de la paix aux termes de l'alinéa 7 1) d) de la Loi sur la Gendarmerie royale du Canada. Les gardiens de la paix travailleront en collaboration avec des policiers de la GRC et sous la direction de ceux-ci. De plus, la GRC donnera aux gardiens de la paix de la formation en maintien de l'ordre et participera à d'autres activités de formation recommandées par un comité établi aux termes de l'entente.
547. En 1992, on a modifié la Royal Newfoundland Constabulary Act afin de créer une Commission des plaintes du public. Cette commission reçoit toute plainte faite contre un policier, l'étudie et, au besoin, organise une audience avant de passer à l'adjudication.
548. Les gardiens des établissements correctionnels pour adultes se sont prévalus de la formation sur la diversité culturelle offerte par la Commission de la fonction publique. Une formation en sensibilisation interculturelle a aussi été dispensée à des employés au Labrador.

549. En 1992, la Commission des droits de la personne a renvoyé deux plaintes de discrimination raciale devant une commission d'enquête: deux personnes s'étaient plaintes d'avoir été injustement exclues de l'Association des Inuit du Labrador. La Commission des droits de la personne en a appelé de la décision, mais un avis juridique l'a incité à retirer son appel.

550. La Commission des droits de la personne reçoit rarement de plaintes de discrimination ou de harcèlement racial. Deux plaintes ont été déposées en 1993, trois en 1994 et trois en 1995. Aucune ne s'est rendue jusqu'à l'étape de la commission d'enquête. Deux ont été réglées sans préjudice, une a été retirée, une est toujours active et les autres ont été rejetées.

551. En 1997, le personnel du Centre de détention pour jeunes de Terre-Neuve et du Labrador (Newfoundland and Labrador Youth Centre) a participé à un atelier de sensibilisation aux rapports interculturels. Cet atelier avait principalement pour objectif de sensibiliser davantage le personnel à la diversité culturelle particulière des Autochtones du Labrador et à ce qui constitue une intervention appropriée aux jeunes d'un centre de détention, et d'aider le personnel à renforcer les compétences dont il a besoin pour réaliser un tel programme.

Article 7

552. Le ministère du Tourisme, de la Culture et des Loisirs (Department of Tourism, Culture and Recreation) continue de collaborer avec tous les groupes multiculturels de la province afin que leurs activités artistiques et culturelles soient davantage reconnues, favorisées et promues.

553. Des ententes fédérales-provinciales sur les peuples autochtones assurent le financement de l'éducation en innu ou en inuktitut. Ainsi, l'entente relative aux Inuit prévoit un partage 60/40 des frais entre le gouvernement fédéral et la province, tandis que l'entente relative aux Innu prévoit une répartition 90/10 des frais. L'entente sur les Inuit prévoit que de l'argent sera versé, cinq années de suite, à la Labrador Integrated School Board et à la Pentecostal Assemblies School Board pour un programme d'inuktitut. Quant à l'entente sur les Innu, elle prévoit le versement de fonds, pour deux années, pour la prestation d'un programme en langue innu à Davis Inlet et à Sheshatshit. Plus particulièrement, l'argent permettra aux employés des conseils scolaires locaux de préparer des programmes d'études, de les traduire et de les publier.

554. Par suite du travail du Comité des salles de cours (Classroom Issues Committee) du gouvernement, quatre brochures ont été préparées à l'intention des niveaux primaire, élémentaire, intermédiaire et secondaire. Portant sur des sujets comme les droits et les responsabilités des élèves et des étudiants par rapport au programme d'études, elles favorisent une meilleure compréhension des différents codes de conduite qu'on s'attend à les voir respecter.

555. La Province de Terre-Neuve et du Labrador a fait du 21 mars la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale. Au nombre des activités qui ont marqué cette journée:

- La signature d'une proclamation instituant la Journée;
- Un projet de dissertation sur les relations interraciales pour les étudiants du secondaire premier cycle de la province (parrainé par la Commission des droits de la personne);

- Des messages d'intérêt public, un communiqué;
- Des stands d'information dans des lieux publics, entre autres au quartier général de la Sûreté de Terre-Neuve;
- Une journée de sensibilisation interculturelle pour les élèves de deux écoles secondaires;
- Au collège Cabot, une exposition de l'art de nouveaux Canadiens et d'Autochtones; et
- Une journée portes ouvertes à la Association for New Canadians.

V. MESURES ADOPTÉES PAR LES GOUVERNEMENTS DES TERRITOIRES*

YUKON

Généralités

556. Veuillez vous reporter à la contribution du Yukon au quatrième rapport du Canada sur le Pacte international relatif aux droits civils et politiques et au troisième rapport sur le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels pour tout renseignement pertinent non répété dans ce rapport.

Article 2

557. L'article 98 de la Loi sur la fonction publique (Public Service Act) confère le pouvoir législatif qui autorise le Commissaire de la Fonction publique (Public Service Commissioner) à édicter, pour tout poste ou toute catégorie de postes, les qualifications nécessaires ou souhaitables du fait de la nature des fonctions à exécuter, mais proscrit toute distinction fondée sur la race, la religion, la croyance religieuse, la couleur, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique.

558. L'article 99.1 de la Loi sur la fonction publique autorise la mise en place de programmes d'action positive qui ont pour objet d'améliorer les conditions des particuliers ou des groupes désavantagés en leur donnant la priorité d'emploi quand les conditions sont opportunes.

559. Selon la Loi sur les droits de la personne (Human Rights Act) de 1987, les programmes spéciaux et les mesures d'action positive ne sont pas une forme de discrimination. Cette Loi autorise les employeurs à concevoir des programmes de réduction de désavantages résultant de discrimination passée soufferte par un groupe identifié comme victime d'un des motifs de distinction illicite.

* D'ouest en est.

560. En 1990, le gouvernement du Yukon a approuvé une politique d'équité en matière d'emploi (Employment Equity Policy). Le document de politique stipule que l'objectif de l'employeur est d'assurer l'équité d'accès à l'emploi et une fonction publique représentative de la population du Yukon. Cette politique s'applique à tous les ministères. Les groupes visés par la politique sont les femmes, les Autochtones et les personnes handicapées. Les données sur les minorités visibles sont régulièrement recueillies et contrôlées. Jusqu'à présent, ces données n'indiquent aucune sous-représentation. La politique a pour objectif la constitution d'une main-d'œuvre équitable et représentative, la détermination et la suppression des obstacles à l'emploi et à l'avancement; la mise en place de mesures spéciales et de programmes de soutien pour corriger tout désavantage constaté précédemment et un accès juste et équitable aux emplois et aux avantages sociaux offerts par le gouvernement du Yukon. Les employés sont régulièrement sondés et un registre de données sur la représentation des groupes cibles est tenu constamment à jour. Ces données servent à planifier et à soutenir les programmes d'équité en matière d'emploi qui ont pour but d'éliminer les désavantages. Chaque année, des plans d'équité en matière d'emploi sont dressés et les résultats sont consignés dans les rapports annuels qui sont remis par les administrations au gouvernement du Yukon.

561. En 1992, le gouvernement du Yukon a adopté une politique sur le harcèlement en milieu de travail. Cette politique a pour objectif la création de milieux et d'environnements de travail où toute forme de harcèlement est bannie. Cette politique s'applique à tous les personnels, y compris les employés occasionnels et contractuels du gouvernement du Yukon. Des définitions sont données des formes de harcèlement couvertes par cette politique, notamment le harcèlement personnel, le harcèlement sexuel et les abus de pouvoir. Cette politique établit une procédure officielle et une procédure à l'amiable de plainte pour harcèlement

Article 3

562. Le Gouvernement du Canada, le gouvernement du Yukon et le Council of Yukon Indians ont ratifié le 29 mai 1993 l'entente-cadre finale. Ce texte constitue la base de négociation, avec les quatorze Premières nations du Yukon, d'ententes globales concernant les revendications territoriales de ces dernières. Ce texte inclut des dispositions permettant de négocier parallèlement à ces ententes des ententes d'autonomie gouvernementale.

563. Le Gouvernement du Canada, le gouvernement du Yukon et quatre Premières nations du Yukon (les Premières nations de Champagne et Aishihik, le Conseil Teslin Tlingit, la Première nation de Nacho Nyak Dun, et la Première nation des Vuntut Gwitchin) ont ratifié le 29 mai 1993, les ententes finales et d'autonomie gouvernementale. Ces ententes incluent des plans de mise en œuvre et des dispositions de financement pour honorer les obligations de toutes les parties relativement aux activités afférentes à ces ententes.

564. Le 14 février 1995, le gouvernement du Yukon a promulgué la loi qui fait entrer en vigueur les ententes finales et les ententes relatives à l'autonomie gouvernementale conclues jusqu'alors. Cette date représente un événement majeur dans l'histoire du Yukon, marquée par les nouvelles relations entre les gouvernements et les Premières nations exprimées par ces ententes. Les ententes relatives à l'autonomie gouvernementale donnent naissance à un nouvel ordre de gouvernement au Yukon et font entrer le territoire dans une nouvelle ère administrative.

565. En 1995, le gouvernement du Yukon a adopté sa politique des relations avec les Premières nations (First Nations Policy) (1.12). Cette politique a pour objectif d'assurer que les activités du gouvernement du Yukon sont menées de manière à favoriser des relations constructives avec les Premières nations. Cette politique s'articule autour de neuf principes concernant les domaines suivants: les droits autochtones; le partage des compétences et des responsabilités; l'efficacité gouvernementale et la réciprocité et les relations communautaires. L'appui du gouvernement du Yukon à la reconnaissance constitutionnelle des ententes d'autonomie gouvernementale négociées est d'un intérêt tout particulier.

566. En 1995, suite à la publication du guide de politiques fédérales sur l'autonomie gouvernementale des Autochtones, le Yukon, le Canada et les Premières nations du Yukon ont constitué une table commune pour négocier des dispositions en matière d'autonomie gouvernementale tombant sous la protection de l'article 35 de la Loi constitutionnelle de 1982. Ces négociations se poursuivent pour aboutir au plus tôt à une nouvelle forme d'entente d'autonomie gouvernementale associée à une nouvelle législation fédérale et territoriale.

567. En 1996, le Gouvernement du Canada et le gouvernement du Yukon ont terminé les négociations avec deux Premières nations. La Première nation de Little Salmon/Carmacks et la Première nation de Selkirk sont sur le point de ratifier leurs ententes finales et leur entente d'autonomie gouvernementale. Une fois ratifiées par les parties, ces ententes entreront vraisemblablement en vigueur en 1997. Les négociations avec les autres Premières nations du Yukon sont menées activement et d'ici la fin de 1999, toutes les ententes finales et d'autonomie gouvernementale avec les quatorze Premières nations du Yukon devraient avoir été ratifiées.

568. Au début de 1997, le gouvernement du Yukon a signé des protocoles d'entente avec toutes les Premières nations du Yukon et les principaux groupes revendicateurs transfrontaliers. Ces protocoles définissent de nouvelles relations de coopération de gouvernement à gouvernement qui conféreront au territoire le contrôle sur des programmes de type provincial. Les parties ont pris le ferme engagement de tout faire pour que toutes les ententes concernant les revendications territoriales et l'autonomie gouvernementale soient ratifiées, tout en négociant conjointement avec le gouvernement fédéral la cession de l'administration des programmes fédéraux au gouvernement et aux Premières nations du Yukon.

Article 5

569. L'article 182 de la Loi sur l'éducation (Education Act) et l'article 161 de la Loi sur la fonction publique prévoient d'accorder un congé sans solde aux employés se présentant comme candidats à des élections conformément à la Loi électorale du Canada ou à la Loi sur les élections du Yukon (Yukon Elections Act).

570. L'article 183 de la Loi sur l'éducation autorise les employés à se livrer à des activités politiques dans le cadre d'élections fédérales ou au Yukon, qu'un bref d'élection ait été ou non déposé. Ces activités politiques incluent les discours, la rédaction de discours et le travail pour un candidat ou un parti politique.

571. La Commission de la fonction publique a une politique d'absence autorisée pour élections qui permet aux employés de prendre un congé payé, lorsque c'est nécessaire, pour aller voter lors d'élections fédérales, territoriales ou municipales.

572. La convention collective entre le gouvernement du Yukon et la Yukon Teachers' Association stipule qu'un congé payé doit être accordé avec une déduction correspondant au coût de remplacement, pour célébrer certaines fêtes religieuses particulières (p. ex., autres que le sabbat ou une fête équivalente).

573. Le principe de la parité salariale pour fonction équivalente de la Loi sur les droits de la personne s'applique au gouvernement du Yukon et aux administrations municipales. Le gouvernement du Yukon a un système d'évaluation des emplois fondé sur le principe de la parité salariale pour fonctions équivalentes et un rajustement paritaire a été apporté en 1986 à la rémunération de certains employés.

574. La Loi sur les relations entre les employés de la fonction publique (Public Service Staff Relations Act) autorise les organisations syndicales ou leurs conseils à faire des demandes d'accréditation comme agent de négociation pour une unité de négociation selon les modalités prescrites.

575. Des programmes de formation sont offerts aux fonctionnaires du Yukon sur la gestion et l'évaluation de la diversité et des différences en milieu de travail.

576. La politique de congés sans solde autorise les employés à prendre un congé sans solde pour des raisons familiales, ou des activités culturelles, civiques et bénévoles dans la communauté. Cette forme de congé est conçue pour répondre aux besoins des employés qui peuvent, en s'en prévalant, participer à des activités liées ou non liées à leur travail sans perte de statut.

577. En décembre 1990, le gouvernement territorial du Yukon a adopté la Loi sur la santé (Health Act), qui régit toutes les activités du ministère de la Santé et des Services sociaux (Department of Health and Social Services). La Loi énonce les six principes suivants: la prévention des maladies et des blessures et la promotion de saines habitudes de vie, l'intégration des programmes et des services de santé et des programmes et services sociaux, la participation de particuliers, de groupes, de communautés, de groupes autochtones et de gouvernements à la planification, l'évaluation et la mise en œuvre, l'accessibilité des programmes et services aux particuliers et aux groupes, la sensibilisation et l'adaptation culturelle des politiques et des systèmes et la responsabilisation des administrateurs de la politique de santé et de la politique sociale afin que ces politiques et le système répondent aux besoins des résidents du Yukon.

578. D'autres dispositions de la Loi reconnaissent et respectent les pratiques de guérison autochtones traditionnelles et protègent les droits des patients. La Loi prévoit également des comités consultatifs.

Article 7

579. Le ministère de la Santé et des Services sociaux offre un certain nombre de services qui répondent aux besoins des particuliers et des collectivités. Un certain nombre de services reflètent la diversité culturelle de la collectivité:

- L'Unité de protection de l'enfance (Child Protection Unit) s'est associée à un certain nombre d'initiatives de protection de l'enfance des Premières nations;

- Les Services de placement en famille d'accueil (Foster Care Services) coopèrent activement avec les Premières nations pour trouver des foyers culturellement adaptés aux besoins des enfants des Premières nations;
- L'Unité des services d'adoption (Adoption Services Unit) travaille en étroite collaboration avec les Premières nations pendant la procédure d'évaluation et de placement pour placer les enfants des Premières nations dans des foyers culturellement adaptés;
- Chaque fois que c'est possible, les enfants des Premières nations sont placés chez des parents ou dans des familles de leur Première nation. L'unité travaille avec les Premières nations après le placement pour s'assurer que les enfants conservent un contact régulier avec leurs familles et les membres de la collectivité;
- Les Services à la jeunesse (Youth Services) offrent des programmes qui sont conçus pour développer chez les jeunes un sentiment d'appartenance et de fierté à l'égard de leurs cultures respectives. Les définitions traditionnelles et historiques, la signification des concepts, la confiance, la responsabilité et l'esprit d'initiative leur sont enseignés. Des programmes d'information culturellement adaptés aux jeunes autochtones sur l'abus de drogues, d'alcool et de solvants sont également offerts;
- Le comité de la santé des Premières nations (First Nations Health Committee) a été créé sous la direction de la commission des hôpitaux. Ce comité s'occupe des questions intéressant particulièrement les peuples des Premières nations, comme le régime alimentaire, les méthodes de guérison traditionnelles et l'équité en matière d'emploi;
- Des crédits puisés dans le Fonds d'investissement dans la santé et la jeunesse constitué en vertu de la Loi sur la santé ont servi à la promotion de camps culturels, de conférences de guérison, de camps pour enfants et de programmes de formation au rôle de parent à l'intention des Premières nations;
- Les brochures d'information, les dépliants, les certificats et les formulaires utilisés au Ministère sont disponibles dans les deux langues officielles. Si des renseignements sont requis dans une langue autochtone, une demande de traduction peut être adressée aux Services de langues autochtones (Aboriginal Language Service).

TERRITOIRES DU NORD-OUEST

Article 7

580. Dans les écoles des Territoires du Nord-Ouest, le programme des études humaines (Social Studies) sert de cadre à l'enseignement relatif aux droits et libertés. La promotion de la compréhension, de la tolérance et de l'amitié entre les nations et entre les groupes raciaux et ethniques est au cœur du programme des études humaines, lequel enseigne que les principes d'une société juste et équitable pour tous devraient être intégrés dans le travail quotidien de la classe, ainsi que dans les actions des enseignants et des élèves.

581. Dans les Territoires du Nord-Ouest, on incite aussi les enseignants à lutter sans relâche contre les préjugés qui engendrent la discrimination raciale.

582. En juin 1995, on a adopté une nouvelle Loi sur l'éducation (Education Act) pour les Territoires du Nord-Ouest. Cette loi entrera en vigueur en juillet 1996. Plusieurs de ses articles visent à promouvoir la compréhension et la tolérance entre les différents groupes culturels. On trouve dans le préambule de la Loi des énoncés reconnaissant le patrimoine multiculturel du Canada, les droits et libertés de chacun, ainsi que les droits constitutionnels des peuples autochtones des Territoires du Nord-Ouest.

583. L'alinéa 22 1) d) de la Loi affirme que, lorsqu'il se trouve dans l'école, l'élève doit respecter les croyances culturelles, spirituelles et religieuses des autres.

584. En outre, le sous-alinéa 45 1) c) ii) de la Loi précise que chaque enseignant doit, à l'égard des élèves dont il a la responsabilité et à qui il enseigne, appliquer le programme scolaire général et les programmes d'enseignement individuels d'une façon qui favorise le développement du sens de la dignité personnelle et de l'estime de soi, et qui incite l'élève à respecter les valeurs et les croyances de ses condisciples aux plans culturel, spirituel ou religieux.
