

NATIONS  
UNIES

CERD



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

Distr.  
GÉNÉRALE

CERD/C/CAN/18  
5 avril 2006

FRANÇAIS  
Original: ANGLAIS et  
FRANÇAIS

COMITÉ POUR L'ÉLIMINATION DE  
LA DISCRIMINATION RACIALE

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

Dix-huitièmes rapports périodiques que les États parties  
devaient présenter en 2005

Additif

CANADA\*,\*\*

[3 février 2006]

\* Le présent document contient, en un document unique, les dix-septième et dix-huitième rapports périodiques du Canada qui devaient être présentés le 15 novembre 2005. Pour les treizième et quatorzième rapports périodiques du Canada et les comptes rendus analytiques des séances au cours desquelles le Comité a examiné ces rapports, voir les documents CERD/C/320/Add.5 et CERD/C/SR.1524, 1525 et 1547. Pour les quinzième et seizième rapports réunis en un document unique, voir le document CERD/C/409/Add.4.

\*\* Conformément aux informations communiquées aux États parties concernant le traitement de leurs rapports, les services d'édition n'ont pas revu le présent document avant sa traduction.

## Table des matières

Index des articles .....	3
Liste des acronymes .....	5
Partie I – Introduction.....	7
Partie II – Caractéristiques démographiques de la population canadienne	10
Partie III – Mesures adoptées par le gouvernement du Canada .....	15
Partie IV – Mesures adoptées par les gouvernements des provinces .....	32
Terre-Neuve-et-Labrador .....	33
Île-du-Prince-Édouard .....	37
Nouvelle-Écosse .....	39
Nouveau-Brunswick .....	44
Québec .....	48
Ontario .....	56
Manitoba .....	64
Saskatchewan.....	71
Alberta.....	79
Colombie-Britannique.....	85
Partie V – Mesures adoptées par les gouvernements des territoires .....	93
Nunavut.....	94
Territoires du Nord-Ouest .....	95
Yukon.....	97
Les Annexes .....	98
Annexe 1 : Jurisprudence .....	98
Annexe 2 : Consultations sur la <i>Loi antiterroriste</i> .....	102
Annexe 3 : Liens des programmes d'éducation de la Colombie-Britannique ....	104

---

\* Ordre géographique, d'est en ouest

## Index des articles

### Article 1: Définition, interprétation et généralités

Gouvernement du Canada .....	10
Manitoba .....	58
Nouveau-Brunswick .....	38
Ontario .....	50
Territoires du Nord-Ouest .....	89

### Article 2: Mesures législatives, administratives, judiciaires et autres

Alberta .....	73
Colombie-Britannique .....	79
Gouvernement du Canada .....	10
Île-du-Prince-Édouard .....	31
Manitoba .....	58
Nouveau-Brunswick .....	38
Nouvelle-Écosse .....	33
Nunavut .....	88
Ontario .....	50
Québec .....	42
Terre-Neuve-et-Labrador .....	27
Territoires du Nord-Ouest .....	89
Yukon .....	91

### Article 4: Interdiction de la promotion du racisme

Alberta .....	74
Colombie-Britannique .....	80
Gouvernement du Canada .....	15
Manitoba .....	61
Nouvelle-Écosse .....	33
Ontario .....	52
Québec .....	43
Terre-Neuve-et-Labrador .....	28
Territoires du Nord-Ouest .....	89

### Article 5: L'égalité devant la loi

Alberta .....	74
Colombie-Britannique .....	82
Gouvernement du Canada .....	17
Manitoba .....	62
Nouveau-Brunswick .....	38

Nouvelle-Écosse .....	34
Ontario .....	54
Québec .....	44
Terre-Neuve-et-Labrador .....	29
Territoires du Nord-Ouest .....	89

### **Article 6: Efficacité de la protection et des recours**

Alberta.....	75
Colombie-Britannique.....	83
Gouvernement du Canada.....	22
Manitoba .....	63
Nouveau-Brunswick .....	39
Nouvelle-Écosse .....	34
Nunavut.....	88
Ontario .....	55
Québec .....	45
Terre-Neuve-et-Labrador .....	29

### **Article 7: Sensibilisation, culture et information**

Alberta.....	75
Colombie-Britannique.....	83
Gouvernement du Canada.....	22
Île-du-Prince-Édouard.....	32
Manitoba .....	63
Nouveau-Brunswick .....	40
Nouvelle-Écosse .....	35
Nunavut.....	88
Ontario .....	57
Québec .....	46
Terre-Neuve-et-Labrador .....	29
Territoires du Nord-Ouest.....	89

## Liste des acronymes

AAAP	Alberta Aboriginal Apprenticeship Project (Alberta)
ACCP	Association canadienne des chefs de police
ACLC	Association canadienne des libertés civiles
AFAC	Association des femmes autochtones du Canada
AISI	Alberta Initiative for School Improvement (Alberta)
AJO	Aide juridique Ontario
AWPI	Aboriginal Workforce Participation Initiative (initiative sur la participation des autochtones sur le marché du travail)
CAVAC	Centre d'aide aux victimes d'actes criminels
CCN-B	Collège communautaire du Nouveau-Brunswick
CCNT	Conseil canadien des normes de la télécommunication
CDPDJ	Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse
CDPM	Commission des droits de la personne du Manitoba
CEDR	Comité pour l'élimination de la discrimination raciale
CIEDR	<i>Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale</i>
CISR	Commission de l'immigration et du statut de réfugié
CODP	Commission ontarienne des droits de la personne
CPACN	Conseil des personnes âgées de la communauté noire de Montréal
CRTC	Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes
FDRP	Frais relatifs au droit de résidence permanente
FNMI EFT	First Nations, Métis, and Inuit Education Policy Framework (Alberta)
FNTEP	First Nations Training to Employment Program (Alberta)
GRC	Gendarmerie royale du Canada
GREAT	Grand River Employment and Training (Ontario)
IFLVF	Initiative fédérale de lutte contre la violence familiale
IQP	International Qualifications Program (Colombie-Britannique)
LEAD	Law Enforcement and Aboriginal Diversity (Comité de la police canadienne sur les autochtones et la diversité)
MLSN	Mi'kmaq Legal Support Network (Nouvelle-Écosse)
MSCSC	ministère de la Sécurité communautaire et des Services correctionnels
ONG	Organisation non gouvernementale
PANA	Programme d'accompagnement des nouveaux arrivants
PARC	Programme d'appui aux relations civiques et interculturelles

PCJ	Programme de contestation judiciaire
PIDESC	<i>Pacte international relatif aux droits économiques sociaux et culturels</i>
PMR	Programme des mesures de recharge
POA	Programme d'option amende
PPO	Police provinciale de l'Ontario
PPVF	Programme de prévention de la violence familiale
PRIIME	Programme d'aide à l'intégration des minorités visibles en emploi
SALCO	South Asian Legal Clinic of Ontario (Ontario)
SCIP	Skills Connect for Immigrants Program (Colombie-Britannique)
SPVM	Service de police de la ville de Montréal
TN-O	Territoires du Nord-Ouest
UNESCO	Organisation des Nations-Unies pour l'éducation la science et la culture
UOI	Union of Ontario Indians

## **Partie I**

### **Introduction**

1. Ce rapport fait état des mesures clés prises par le Canada de juin 2001 à mai 2005 en vue de renforcer l'application de la *Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale* (CIEDR) sur son territoire.
2. Afin d'améliorer la présentation en temps opportun et la pertinence de l'information destinée aux organes de suivi des traités des Nations Unies, des efforts ont été déployés pour que le présent rapport soit concis et aborde des questions importantes où des changements significatifs sont intervenus et au sujet desquelles l'information ne figure pas déjà dans d'autres rapports aux termes de conventions auxquelles le Canada est partie. Lorsque des renseignements détaillés sont fournis dans d'autres rapports, on y renvoie, mais, sauf exception, on ne les répète pas.
3. Les enjeux abordés ici ont été retenus après analyse des préoccupations soulevées par le Comité pour l'élimination de la discrimination raciale au cours de l'examen du dernier rapport du Canada et après concertation avec le Comité permanent des fonctionnaires chargés des droits de la personne, qui est le principal mécanisme de concertation fédéral-provincial-territorial en matière de droits de la personne.
4. Les grands enjeux abordés ici sont : le plan d'action du Canada contre le racisme, les questions autochtones, les lois (notamment les répercussions de la *Loi antiterroriste*), la procédure de règlement des plaintes, le profilage racial, les crimes haineux et incidents racistes, les questions d'emploi (notamment la discrimination et la reconnaissance des titres de compétences étrangers), le racisme dans les médias, l'immigration et les politiques applicables aux immigrants.
5. Le gouvernement du Canada a communiqué la liste préliminaire des enjeux qu'il comptait aborder aux organisations non gouvernementales (ONG) avant de rédiger son rapport et a demandé à celles-ci si ses choix leur convenaient. Deux des soixante-huit ONG interrogées ont répondu : l'Association canadienne des libertés civiles (ACLC) de la région de la capitale nationale et le Conseil des personnes âgées de la communauté noire de Montréal (CPACN).
6. Les commentaires de l'ACLC ont été les suivants :
  - le rapport devrait porter sur les domaines susceptibles de progrès réels dans l'élimination de la discrimination raciale; et
  - le gouvernement du Canada devrait déployer plus d'efforts pour inciter ses citoyens à mieux accepter la diversité tout en facilitant l'intégration des immigrants.
7. Le CPACN, de son côté, considérait les enjeux suivants comme importants :
  - le plan d'action contre le racisme;
  - les questions autochtones;
  - l'efficacité de la procédure de règlement des plaintes;
  - le profilage racial;

- l'emploi, notamment la discrimination et la reconnaissance des titres de compétences étrangers;
  - les crimes haineux et les incidents racistes; et
  - le racisme dans les médias.
8. Le rapport du Canada est divisé en cinq parties. Dans la Partie II, le lecteur trouvera des renseignements généraux sur les caractéristiques démographiques de la population canadienne. La Partie III est une analyse des mesures prises par le gouvernement du Canada pour améliorer la mise en œuvre de la CIEDR. La Partie IV énumère les mesures adoptées par les provinces pour lutter contre le racisme, et la Partie V fournit des renseignements sur les mesures prises par les territoires pour éliminer la discrimination raciale. L'annexe 1 fournit des renseignements sur la jurisprudence pertinente au présent rapport.
9. Les documents statistiques et documents de référence suivants accompagnent le rapport :
- *Un Canada pour tous : Plan d'action canadien contre le racisme*, ministère du Patrimoine canadien, gouvernement du Canada, 2005, 66 p.  
([http://www.pch.gc.ca/multi/plan\\_action\\_plan/index\\_f.cfm](http://www.pch.gc.ca/multi/plan_action_plan/index_f.cfm))
  - *Projections des populations autochtones – Canada, provinces et territoires*, Statistiques Canada, gouvernement du Canada, 2005, 95 p.  
(<http://www.statcan.ca/francais/freepub/91-547-XIF/91-547-XIF2005001.pdf>)
  - *Peuples autochtones du Canada : Un profil démographique*, Statistique Canada, Gouvernement du Canada, 2003, 27 p.,  
(<http://www12.statcan.ca/francais/census01/products/analytic/companion/abor/pdf/96F0030XIF2001007.pdf>)
  - *Les religions au Canada*, Statistique Canada, Gouvernement du Canada, 2003, 34 p.,  
(<http://www12.statcan.ca/francais/census01/products/analytic/companion/rel/pdf/96F0030XIF2001015.pdf>)
  - *Enquête sur la diversité ethnique : Portrait d'une société multiculturelle*, Statistique Canada, Gouvernement du Canada, 31 p. (<http://www.statcan.ca/francais/freepub/89-593-XIF/89-593-XIF2003001.pdf>)
  - *Portrait ethnoculturel du Canada : Une mosaïque en évolution*, Statistique Canada, Gouvernement du Canada, 2003, 64 p.,  
(<http://www12.statcan.ca/francais/census01/products/analytic/companion/etoimm/pdf/96F0030XIF2001008.pdf>)
  - *Profil changeant de la population active au Canada*, Statistique Canada, Gouvernement du Canada, 2003, 47 p.,  
(<http://www12.statcan.ca/francais/census01/products/analytic/companion/paid/pdf/96F0030XIF2001009.pdf>)

## **Partie II**

### **Caractéristiques démographiques de la population canadienne**

## Données démographiques

10. Le Canada est un pays multiculturel et multiethnique où l'immigration joue un rôle essentiel dans la croissance démographique. Les Canadiens se rattachent à plus de 200 origines ethniques selon les réponses données en 2001 à la question du recensement sur les groupes ethniques et culturels auxquels appartenaient leurs ancêtres. Voilà qui représente une augmentation de 25 pour 100 par rapport au recensement de 1996. Par ailleurs, la proportion de Canadiens nés à l'étranger est passée à 18,4 pour 100, soit le taux le plus élevé depuis 70 ans.
11. Près de 4 millions de personnes se disent membres de minorités visibles, soit 13,4 pour 100 de la population totale. Les trois minorités visibles les plus nombreuses sont les Chinois, les personnes originaires de l'Asie du Sud et les Noirs. Elles composent les deux tiers des membres de minorités visibles. Suivent les membres des groupes originaires des Philippines, des pays arabes, de l'Asie occidentale, de l'Amérique latine, de l'Asie du Sud-Est, de la Corée et du Japon.
12. Près des trois quarts (73 pour 100) des immigrants arrivés au cours des années 1990 résident dans trois régions métropolitaines de recensement : Toronto, Vancouver et Montréal, alors que près d'un tiers de la population canadienne vit dans ces régions. Par conséquent, la proportion des nouveaux arrivants dans ces centres urbains est en train d'augmenter. 6 pour 100 seulement des nouveaux immigrants s'installent ailleurs que dans les régions métropolitaines de recensement.
13. Selon les données du recensement, en 2001, l'Ontario et la Colombie-Britannique étaient les deux provinces où résidaient le plus grand nombre de personnes nées à l'étranger. En Ontario, plus de 3 millions de personnes étaient nées à l'étranger, soit 27 pour 100 de la population totale cette année-là, tandis que, en Colombie-Britannique, elles étaient 1 million, soit 26 pour 100 de la population totale.
14. En 2001, environ 15 pour 100 des résidents de l'Alberta étaient nés à l'étranger, ce qui classait la province au troisième rang, suivie du Manitoba (12 pour 100), du Yukon (11 pour 100) et du Québec (10 pour 100). Moins de 7 pour 100 des résidents des autres provinces et territoires étaient nés à l'étranger.
15. En 2001, 51,9 pour 100 des personnes nées à l'étranger étaient des femmes. La proportion de femmes parmi les immigrants des dix dernières années est légèrement supérieure à la proportion de femmes ayant vécu longtemps au Canada. Les femmes représentent la majorité des immigrants actuels. Par exemple, en 2001, 51 pour 100 de tous les immigrants étaient des femmes.
16. Les femmes sont les plus susceptibles d'être admises au Canada en tant qu'immigrantines de la catégorie de la famille. En 2002, les femmes représentaient 61 pour 100 des immigrants de la catégorie de la famille, 47 pour 100 des réfugiés ou immigrants admis pour raisons humanitaires et 46 pour 100 des immigrants de la catégorie des gens d'affaires.

17. Le mariage mixte semble être la raison du nombre croissant de gens qui se rattachent à des origines multiethniques. Ce sont les premiers immigrants qui se rattachent le plus couramment à des origines multiethniques : ce sont eux, en effet, qui ont eu le plus d'occasions d'épouser des membres de groupes ethniques différents d'une génération à l'autre. Le nombre croissant de Canadiens d'origine étrangère entre 1996 et 2001 est également un facteur d'augmentation.
18. En 2001 comme en 1996, environ le même nombre de personnes (18,3 millions) se rattachaient à une seule origine ethnique. Elles représentaient 64 pour 100 de la population totale en 1996 et 62 pour 100 en 2001. Cependant, le nombre de celles qui se rattachaient à plus d'une origine ethnique a changé. En 2001, 11,3 millions de personnes (38 pour 100 de la population totale) se rattachaient à plusieurs origines ethniques, soit une augmentation de 10,2 millions ou de 36 pour 100 par rapport à 1996.
19. Les personnes nées à l'étranger semblaient très attachées au Canada. En 2001, 84 pour 100 des résidents nés à l'étranger et ayant droit à la nationalité canadienne sont devenus des citoyens canadiens. Les personnes nées à l'étranger qui ont vécu longtemps au Canada sont plus susceptibles de demander la nationalité canadienne, mais la très grande majorité des nouveaux arrivants l'ont également obtenue. Par exemple, près de 8 immigrants sur 10 parmi ceux qui étaient arrivés entre 1991 et 1995 avaient déjà obtenu leur nationalité canadienne en 2001.

#### *Les Autochtones*

20. Selon les données du recensement de 2001, 976 300 personnes se disaient rattachées à au moins un des trois groupes autochtones que sont les Autochtones de l'Amérique du Nord, les Métis et les Inuits. Ce chiffre représente une augmentation de 22 pour 100 par rapport à 1996 (où l'on en dénombrait 799 000). Les Autochtones représentaient alors 3,3 pour 100 de la population canadienne, comparativement à 2,8 pour 100 cinq ans plus tôt.
21. Les enfants de moins de 14 ans représentent le tiers de la population autochtone, c'est-à-dire beaucoup plus que la proportion correspondante dans la population générale, qui est de 19 pour 100. Les Autochtones ne représentent que 3,3 pour 100 de la population canadienne, mais leurs enfants représentent 5,6 pour 100 des jeunes Canadiens.
22. Selon Statistique Canada, environ la moitié de la croissance démographique des Autochtones peut être attribuée à des facteurs démographiques, par exemple le fort taux de natalité. Divers autres facteurs peuvent expliquer cette tendance, par exemple le fait que moins de réserves ont été recensées partiellement et la tendance croissante à se reconnaître comme Autochtone.

*Les langues*

23. Interrogés sur leur langue maternelle, les Canadiens ont déclaré plus d'une centaine de langues. La liste comprend des langues depuis longtemps associées à l'immigration au Canada, par exemple l'allemand, l'italien, l'ukrainien, le hollandais et le polonais. Cependant, de 1996 à 2001, les groupes linguistiques de l'Asie et du Moyen-Orient ont enregistré les plus fortes augmentations.
24. En 2001, près de 5 335 000 personnes (soit une personne sur six) étaient allophones, c'est à dire que leur langue maternelle n'était ni le français ni l'anglais. Ce chiffre a augmenté de 12,5 pour 100 par rapport à 1996, soit trois fois le taux de croissance démographique du Canada (qui est de 4 pour 100).
25. Les données de 2001 ont confirmé que le chinois venait au troisième rang des langues maternelles des Canadiens. Près de 872 400 personnes l'ont déclaré comme leur langue maternelle, soit une augmentation de 18,5 pour 100 (136 400 personnes de plus) par rapport à 1996. Elles représentaient 2,9 pour 100 de la population du Canada, comparativement à 2,6 pour 100 cinq ans plus tôt. L'italien était toujours au quatrième rang et l'allemand, au cinquième, quoique le nombre de leurs locuteurs ait diminué. Le punjabi se classait au sixième rang et l'espagnol était passé au septième rang.
26. Les groupes allophones originaires d'Asie ou du Moyen-Orient sont ceux qui ont connu les plus fortes augmentations en chiffres absous. Outre le chinois, les groupes linguistiques ayant enregistré les plus fortes augmentations en chiffres absous sont les suivants : le punjabi (70 200 personnes de plus ou 32,7 pour 100), l'arabe (54 400 personnes de plus ou 32,7 pour 100), l'ourdou (43 100 personnes de plus, soit presque le double par rapport à 1996) et le tagal (41 600 personnes de plus ou 26,3 pour 100).
27. La grande majorité des allophones (92 pour 100) résident surtout dans quatre provinces : l'Ontario, la Colombie-Britannique, le Québec et l'Alberta. Ils représentent près d'un quart de la population de l'Ontario et de la Colombie-Britannique. En Alberta, ils représentent 16,4 pour 100 de la population et au Québec, 10,3 pour 100.
28. Selon les données du recensement de 2001, le cri (80 000 personnes), l'inuktitut (29 700 personnes) et l'ojibwa (23 500 personnes) étaient les trois langues autochtones le plus souvent désignées comme langue maternelle par les répondants. Ces trois groupes étaient classés dans le même ordre en 1991 et en 1996.
29. Près des deux tiers (64 pour 100) des Canadiens dont la langue maternelle était l'inuktitut résidaient au Nunavut, tandis que 30 pour 100 vivaient au Québec. Les trois quarts des Cris vivent dans les Prairies.

*Les religions*

30. Sept personnes sur dix se sont déclarées de religion catholique romaine ou protestante. Les données du recensement de 2001 révèlent cependant des transformations profondes dans la répartition des religions au Canada depuis dix ans, principalement en raison de l'immigration. L'islam, l'hindouisme, le sikhisme et le bouddhisme se sont répandus. Sur les 1,8 million d'immigrants admis au Canada durant les années 1990, 15 pour 100 étaient musulmans, près de 7 pour 100 étaient hindouistes, 5 pour 100 étaient bouddhistes et 5 pour 100 étaient sikhs.
31. Le nombre de personnes se déclarant de religion musulmane a doublé, pour passer de 253 300 en 1991 à 579 600 en 2001. Les hindouistes ont augmenté de 89 % pour un total de 297 200 personnes. Les Sikhs ont augmenté de 89 pour 100, pour un total de 278 400 personnes. Et les bouddhistes ont augmenté de 84 pour 100, pour un total de 300 300 personnes. Par ailleurs, le nombre de personnes se déclarant juives a augmenté de 3,7 pour 100 au cours des années 1990, pour un total de 330 000 personnes.

## **Partie III**

**Mesures adoptées par le  
gouvernement du Canada**

## **Article 1 : Définition, interprétation et généralités**

32. Statistique Canada utilise la définition figurant dans la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* pour l'expression « minorités visibles » : « *personnes, autres que les autochtones, qui ne sont pas de race blanche ou qui n'ont pas la peau blanche* ».
33. L'expression « minorité visible » a été créée par la juge Rosalie Abella (aujourd'hui à la Cour suprême du Canada) dans le rapport qu'elle a remis en 1984, intitulé « Équité en matière d'emploi : rapport d'une commission royale ». Les recherches de son groupe de travail ont permis de constater que quatre groupes étaient sous-représentés dans la fonction publique fédérale : les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les minorités visibles. M<sup>me</sup> Abella avait alors recommandé l'adoption d'une loi sur l'équité en matière d'emploi, ce à quoi le gouvernement fédéral avait donné suite en 1986 par l'adoption de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, dans le but d'éliminer les critères et procédures discriminatoires dans la fonction publique.
34. L'expression n'est employée ni dans la *Charte canadienne des droits et libertés* ni dans la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, pas plus que dans les codes provinciaux sur les droits de la personne, qui sont des composantes clés de la politique anti-discrimination du Canada. Elle est propre à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et elle appartient à un programme portant exclusivement sur l'emploi. Le seul autre texte législatif où elle est employée est la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (par. 13(2)), qui permet à la Commission de la fonction publique d'employer, pour ses processus de dotation, les critères réservés aux groupes circonscrits en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.

## **Article 2 : Mesures législatives, administratives, judiciaires et autres**

### **Les questions autochtones**

#### *Les pensionnats*

35. Le 30 mai 2005, un ancien juge de la Cour suprême, l'honorable Frank Iacobucci, était désigné comme représentant du gouvernement pour diriger les discussions qui devaient donner lieu à une solution juste et durable de la question des pensionnats. M. Iacobucci avait pour mandat de trouver une entente avec les représentants juridiques des anciens élèves, l'Assemblée des Premières nations et les représentants de l'Église. Il fallait, certes, envisager des moyens de reconnaître la réalité de ces pensionnats afin qu'une vraie réconciliation soit possible, mais aussi veiller à ce que les anciens élèves aient la possibilité de donner suite à leurs plaintes pour exploitation sexuelle et mauvais traitements et trouver des moyens de faciliter la guérison des intéressés.
36. On trouvera également des renseignements sur cette question dans la Mise à jour adressée à ce comité au cours de l'examen du 13<sup>e</sup> et du 14<sup>e</sup> rapports de même que des 15<sup>e</sup> et 16<sup>e</sup> rapports aux termes de la CIEDR(voir le site ([http://www.pch.gc.ca/progs/pdp-hrp/docs/index\\_f.cfm](http://www.pch.gc.ca/progs/pdp-hrp/docs/index_f.cfm))).

#### *Les revendications territoriales*

37. Au milieu des années 1970, le Canada a adopté une approche axée sur la négociation pour le règlement des revendications des Autochtones en matière de droits ancestraux et de titres fonciers qui n’avaient pas été réglées par traité ou par d’autres moyens. Les négociations sur les revendications territoriales globales ont porté sur les problèmes soulevés par les Autochtones, les gouvernements et des tiers concernant la question de savoir qui avait le droit de posséder et d’utiliser les terres et les ressources dans les zones revendiquées. Lorsqu’une collectivité autochtone fait valoir un titre par la voie judiciaire plutôt que par la négociation, les tribunaux canadiens exigent des preuves à l’appui avant de conclure. Les tribunaux ont élaboré des principes concernant le fardeau de la preuve, notamment l’acceptation d’éléments de preuve tirés de l’histoire orale. De nos jours, les droits et titres autochtones, quoiqu’ils ne soient généralement pas absous, sont parmi les mieux protégés dans le droit canadien, au sens où ils sont reconnus et confirmés par l’article 35 de la *Loi constitutionnelle de 1982*.

*La preuve de l’extinction de droits sur les terres et les ressources*

38. Bien qu’il existe une reconnaissance et une protection constitutionnelle du droit autochtone relatif aux traités au Canada, il est par contre très difficile de savoir s’il existe des droits autochtones spécifiques de propriété et d’usage de terres et de ressources et d’en mesurer la teneur et la portée, comme il est difficile de déterminer qui détient ces droits spécifiques. Les tribunaux ont invité les gouvernements et les collectivités autochtones à trouver des solutions et à se réconcilier par la négociation plutôt que par voie de litige. La Politique des revendications territoriales globales a notamment pour objet d’établir avec certitude à qui appartiennent les terres et les ressources et qui a le droit de les utiliser : il faut donc que les modalités des ententes définitives comportent une définition claire des droits et obligations respectifs des groupes autochtones, des gouvernements et des autres parties intéressées.
39. Le principe de renonciation, qui suppose que les groupes autochtones renoncent à tous les droits autochtones non définis en échange d’une série de droits définis énoncés dans un traité négocié, n’est plus une condition du gouvernement du Canada dans la négociation de traités depuis 1998. Le gouvernement du Canada et les collectivités autochtones ont adopté d’autres méthodes, aux termes desquelles il est possible d’obtenir des certitudes tout en maintenant les droits autochtones : ce sont le « modèle des droits modifiés »<sup>1</sup> et le « modèle de non-affirmation »<sup>2</sup>. Ces modèles constituent une solution de recharge aux variations du modèle de la renonciation. Selon le modèle des droits modifiés, les Autochtones ne renoncent pas à leurs droits, mais ceux-ci sont modifiés dans le cadre des droits formulés et définis dans le traité. Selon le deuxième modèle, la non-affirmation est conjuguée à une « procédure ordonnée ». Dans ce cas, les Autochtones ne renoncent pas à leurs droits, mais acceptent de n’exercer que les droits formulés et définis dans le traité et de ne pas en revendiquer d’autres. Si des droits non reconnus par le traité sont définis

---

<sup>1</sup> Entente avec les Nisga'a.

<sup>2</sup> Entente avec les Tlicho.

ultérieurement, des négociations permettront de les régler par traité et de clarifier les conditions de leur exercice.

*Les limites d'utilisation des terres*

40. Le gouvernement du Canada a reconnu l'intérêt collectif des Autochtones à l'égard des terres dans la Proclamation royale de 1763, qui comportait plusieurs dispositions concernant les Autochtones et prévoyait que les terres non cédées ou vendues à la Couronne étaient réservées collectivement aux Autochtones. Ces dispositions reconnaissaient également que ces terres ne pouvaient être achetées par la Couronne qu'avec le consentement de la collectivité. Cette approche collective se traduit également dans les attributs du titre ancestral : c'est un droit collectif qui ne peut s'expliquer entièrement par renvoi aux règles de common law en matière d'immobilier. En effet, le titre ancestral est un droit foncier collectif conférant un droit d'utilisation, de jouissance et d'occupation exclusif pour un éventail d'activités. Le droit appartient à tous les membres d'un groupe autochtone, et les décisions relatives à la terre en question sont également prises par ce groupe. Comme le contenu d'un titre ancestral est un droit foncier en tant que tel, l'utilisation de la terre ne se limite pas aux usages traditionnels. En fait, les usages qu'un groupe autochtone fait d'un titre ancestral sont illimités, sauf dans la mesure où cet usage mettrait fin au lien entre la nature de l'occupation de la terre et la nature du rapport de cette collectivité à la terre. Cette limitation dépendrait de la nature de l'usage antérieur et de la compatibilité des usages actuels ou envisagés pour l'avenir avec cet usage.
41. Le gouvernement fédéral ne peut enfreindre un titre ancestral que dans certaines circonstances particulières, lorsqu'il poursuit un objectif législatif « impérieux et majeur » et ne compromet pas la relation fiduciaire qui lie l'État et les Autochtones. De plus, depuis l'enchâssement de l'article 35 de la *Loi constitutionnelle de 1982*, l'État ne peut plus abolir unilatéralement un titre ancestral.
42. Pour ce qui est des réserves, les dispositions de la *Loi sur les Indiens* traduisent également le système foncier traditionnel autochtone et prévoient la cession de terres de réserve dans certaines circonstances limitées, comme dans le cas du titre ancestral. En effet, l'objet général du système foncier est la préservation de la nature collective des droits sur les terres : l'usage et la jouissance de la terre reviennent à toute la bande et constituent un droit collectif attribué aux membres dans leur ensemble et non dans leur caractère particulier. La même logique se retrouve dans les dispositions des traités historiques et modernes, bien qu'il puisse s'agir de différentes catégories de terres.

*Mesures visant à éradiquer la violence à l'égard des femmes autochtones*

43. En mai 2005, le Gouvernement du Canada a annoncé un soutien à l'Initiative *Sisters in Spirit* qui permettra à l'Association des femmes autochtones du Canada (AFAC) de se doter de la capacité nécessaire pour collaborer avec le gouvernement du Canada et d'autres groupes de femmes autochtones (des Premières nations, les Inuits et les

Métisses) en vue d'intervenir sur plusieurs fronts pour contrer le problème de la violence contre les femmes autochtones, y compris :

- mener des recherches pour évaluer la portée et les causes de la violence raciste et sexiste envers les femmes autochtones, pour évaluer la portée du problème et pour surveiller les tendances;
- mettre en œuvre une stratégie nationale de sensibilisation du public, qui cible une gamme de décideurs et d'intervenantes et intervenants, en vue d'accroître les connaissances et la compréhension du public en ce qui concerne les répercussions et les causes de la violence vécue par les femmes autochtones;
- éclairer l'orientation et l'élaboration de politiques et de programmes sur des questions relatives aux droits fondamentaux des femmes autochtones et à leur situation socio-économique, politique et juridique;
- examiner les moyens d'assurer la continuité des travaux sur les enjeux liés à la violence envers les femmes autochtones;
- s'assurer qu'une évaluation indépendante soit menée au cours de la troisième année, pour mesurer les progrès accomplis et revoir les échéanciers, les priorités et les prochaines étapes.

#### *Initiative fédérale de lutte contre la violence familiale (IFLVF) et programme de subvention*

44. Dans le cadre du Programme de promotion des femmes autochtones du ministère du Patrimoine canadien, l'Initiative de lutte contre la violence familiale aide les groupes de femmes autochtones à effectuer certaines activités telles que : (1) étudier et résoudre les problèmes de violence dans les familles autochtones nucléaires et élargies et (2) chercher et élaborer des interventions globalement et culturellement appropriées contre la violence familiale. En 2003, Condition féminine Canada a décidé de consacrer l'ensemble de ses fonds réservés à l'IFLVF (un million de dollars sur quatre ans) au soutien des efforts déployés par les groupes de femmes autochtones pour éliminer la violence dont les femmes autochtones sont victimes. De plus, au cours des deux derniers exercices, un financement d'environ 1,7 million de dollars a été versé aux groupes de femmes autochtones par le Programme de promotion de la femme de Condition féminine Canada.

### **L'emploi**

#### *Les Autochtones*

45. Dans le secteur public, l'accès des Autochtones aux postes de direction est légèrement plus élevé par rapport à leur disponibilité sur le marché du travail. En 2004, les Autochtones occupaient 2,9 pour 100 de ces postes, comparativement à 2,0 pour 100 en 2001, et ils représentent 2,5 pour 100 du marché de la population active. Dans le secteur

privé, la situation est moins favorable : en 2001 et en 2004, les Autochtones occupaient 0,8 pour 100 des postes de direction.

46. Le gouvernement du Canada est conscient du fait que les Autochtones ont des défis à relever, par exemple en matière de capital humain, d'infrastructure économique et d'accès aux terres et aux ressources. De concert avec les Premières nations, les Inuits et les Métis, le gouvernement fédéral fait appel aux administrations provinciales et territoriales et aux entreprises privées pour accroître la capacité des collectivités autochtones à produire une activité économique durable, pour faciliter les partenariats et pour réduire les obstacles économiques à la participation des Autochtones à la croissance économique locale et nationale.

*Les groupes ethniques/raciaux*

47. Dans le secteur public, la représentation des minorités visibles aux postes de direction s'est améliorée de 2001 à 2004, passant de 3,4 pour 100 à 4,8 pour 100. Cependant, ces groupes restent sous-représentés par rapport à leur disponibilité sur le marché du travail qui est de 12,6 pour 100<sup>3</sup>.
48. Dans le secteur privé, la représentation est passée de 8,2 pour 100 en 2001 à 8,5 pour 100 en 2004, ce qui est à peu près la moitié de ce que serait une représentation équitable par rapport à leur disponibilité sur le marché du travail.
49. La Commission canadienne des droits de la personne continue de surveiller l'application de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* dans les secteurs sous réglementation fédérale, comme l'indiquent les rapports antérieurs. En 2004, elle avait procédé à la vérification de 52 pour 100 des quelque 500 employeurs assujettis à la *Loi*, soit 77 pour 100 de la population active à laquelle la *Loi* s'applique. Elle avait conclu que 192 employeurs représentant 58 pour 100 des employés couverts respectaient les dispositions de la *Loi* et continue d'exiger que les autres prennent des mesures pour s'y conformer.

*La reconnaissance des titres de compétences étrangers*

50. Le 25 avril 2005, gouvernement du Canada a rendu publique l'Initiative des travailleurs formés à l'étranger (ITFE) qui vise à améliorer l'intégration des immigrants et des Canadiens formés à l'étranger sur le marché du travail. Des investissements ont été annoncés pour l'intégration des médecins, des infirmières et autres professionnels de la santé formés à l'étranger; au programme de reconnaissance des titres de compétences étrangers; au portail d'immigration Se rendre au Canada; à l'Initiative des cours de langue de niveau avancé; et à la Stratégie pour un milieu de travail exempt de racisme faisant partie de *Un Canada pour tous : Plan d'action canadien contre le racisme*.
51. Le Programme du multiculturalisme du ministère du Patrimoine canadien contribue au programme de reconnaissance des titres de compétences étrangers en finançant des projets visant à aider les professionnels formés à l'étranger en s'attaquant aux barrières à

<sup>3</sup> Ressources humaines et développement des compétences Canada, *Rapport annuel sur l'équité en matière d'emploi 2004*, Gouvernement du Canada, 2004, 131 p.

leur intégration économique. En 2004, le Programme du multiculturalisme a annoncé quelque 1 million de dollars en vue d'une initiative biennale (2004-2006), dans le cadre de laquelle le *British Columbia Internationally Trained Professionals Network* et la *Policy Roundtable on Mobilizing Professions and Trades in Ontario* établissent et renforcent les réseaux provinciaux de professionnels formés à l'étranger partout au Canada.

## **Article 4 : Interdiction de la promotion du racisme**

52. Le Canada a fourni des renseignements sur l'application de cette disposition dans sa Mise à jour des 13<sup>e</sup> et 14<sup>e</sup> rapports sur la CIEDR et dans les 15<sup>e</sup> et 16<sup>e</sup> rapports.

### *L'application de l'article 718.2 du Code criminel du Canada par les tribunaux*

53. Comme l'indiquent les 15<sup>e</sup> et 16<sup>e</sup> rapports du Canada, le sous-alinéa 718.2a)(i) du *Code criminel* prévoit que, s'il est prouvé qu'une agression, des dommages causés à des biens, des menaces, du harcèlement ou toute autre infraction criminelle est motivé par la haine ou des préjugés fondés sur la race, l'origine ethnique ou nationale, etc., ces facteurs sont considérés comme des circonstances aggravantes dans la détermination de la peine. Relativement peu de crimes motivés par la haine ou les préjugés ont été jugés au Canada et encore moins ont été examinés par des tribunaux d'appel, mais il est possible de conclure que les crimes motivés par la haine incitent les juges à imposer des peines plus lourdes dans tous les cas où ces circonstances sont prouvées au-delà de tout doute raisonnable.
54. Les tribunaux interprètent le sous-alinéa 718.2a)(i) comme une disposition exigeant que la haine soit à la source de l'acte criminel, mais aussi qu'elle en soit le principal motif. La plupart des jugements renvoient à la disposition de sorte qu'ils donnent à penser que les tribunaux estiment que la codification a accentué l'importance de la haine comme circonstance aggravante. Par exemple, la Cour d'appel de l'Alberta a été chargée de réviser la décision rendue dans *R. v. Sandouga*, 2002 ABCA 196. L'accusé avait plaidé coupable dans une affaire d'incendie criminel : il avait lancé un cocktail Molotov dans une synagogue. La Cour a estimé que la peine d'un an d'emprisonnement était manifestement insuffisante et que celle-ci attestait que le juge de première instance avait mal évalué le degré de culpabilité morale de l'accusé, qu'il n'avait pas considéré les sérieuses circonstances aggravantes et qu'il n'avait guère tenu compte des principes de dénonciation et de dissuasion dans la sanction imposée pour un acte de terrorisme. La Cour a également conclu que le juge de première instance n'avait pas tenu compte du motif du crime, notamment du fait que celui-ci était motivé par la haine contre un groupe religieux, ce qui augmentait la gravité du crime. Elle a imposé une peine de deux ans et demi d'emprisonnement.
55. Dans l'affaire *R. c. El-merhebi*, [2005] J.Q. No. 110, jugée récemment, l'accusé avait mis le feu à la bibliothèque d'une école primaire juive. S'inspirant, entre autres, de la décision *R. v. Sandouga*, la Cour a imposé à l'accusé une peine de 40 mois d'emprisonnement. Dans l'analyse relative à la détermination de la peine, elle a déclaré ceci : « Nous ne

pouvons accepter que des individus ou des groupes s'attaquent aux gens de ce pays, quelle que soit leur origine, leur religion ou leur idéologie, afin de faire avancer leur cause. » La Cour a ajouté que les tribunaux canadiens ont évoqué ces principes à de très nombreuses reprises.

*Les mesures destinées à éliminer les activités motivées par la haine*

56. Au printemps 2004, le Comité sénatorial permanent des droits de la personne a examiné une résolution sur l'antisémitisme adoptée par une conférence de l'Organisation pour la sécurité et la coopération en Europe, qui avait eu lieu à Berlin en 2002. La résolution invitait les États participants à faire respecter rigoureusement les dispositions législatives sanctionnant les actes criminels antisémites et à condamner haut et fort les manifestations de violence antisémite dans leurs pays respectifs. Le Comité a entendu des témoins, et ses audiences ont contribué à sensibiliser les Canadiens au problème de l'antisémitisme.
57. Le gouvernement du Canada a adopté une approche à multiples facettes à l'égard de la lutte contre les activités motivées par la haine en favorisant la compréhension interculturelle, en facilitant les partenariats dans et entre les collectivités et en élaborant le document intitulé *Un Canada pour tous : Plan d'action canadien contre le racisme* (voir l'article 7).
58. Trois mesures prévues dans le plan d'action renvoient plus particulièrement à l'application de l'article 4 :
  - 1) En 2002, le gouvernement du Canada a participé activement, en collaboration avec les membres du Conseil de l'Europe, à la négociation du premier *Protocole additionnel à la Convention sur la cybercriminalité sur l'incrimination d'actes de nature raciste et xénophobe commis par le biais de systèmes informatiques*. Le Protocole prévoit l'harmonisation des définitions des infractions motivées par le racisme et la coopération internationale dans les enquêtes et les poursuites relatives à ces crimes. Le Canada a signé le Protocole le 8 juillet 2005.
  - 2) *Interventions pour les victimes et les auteurs de crimes de haine* - Cette initiative vise à répondre aux besoins des victimes de crimes haineux et concerne les interventions permettant la réduction du récidivisme chez les auteurs de ces crimes, par la conduite de consultations et d'études pour le recensement des besoins des victimes, par l'évaluation de l'efficacité des méthodes par le biais de projets-pilotes destinés aux victimes de crimes haineux, par la sensibilisation des juristes et des fournisseurs de services aux besoins particuliers des victimes de crimes haineux, par la diffusion d'information sur les pratiques efficaces d'aide aux victimes, par la conduite de consultations et d'études afin de déterminer les mesures et sanctions qu'il convient de prendre à l'égard des auteurs de ce genre de crimes, notamment les jeunes, par la conduite de projets-pilotes destinés à évaluer les mesures de réadaptation et par la diffusion auprès des juristes d'information relative aux mesures jugées efficaces.

3) *Contrecarrer le crime de haine sur Internet* - Le Canada se propose d'instaurer une ligne d'information qui encouragera les internautes à dénoncer les crimes haineux sur Internet; à fournir de l'éducation et de l'information juridique sur la propagande haineuse afin d'aider les fournisseurs de services à la repérer pour améliorer leur capacité d'intervention.

#### *Les mesures prises contre le racisme dans les médias*

59. La réglementation imposée par le Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes (CRTC) prévoit que les émissions ne doivent pas contenir de propos ou d'images « qui, pris dans leur contexte, risquent d'exposer une personne, un groupe ou une classe de personnes à la haine ou au mépris pour des motifs fondés sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, le sexe, l'orientation sexuelle, l'âge ou une déficience mentale ou physique ». Le Conseil canadien des normes de la télévision (CCNT), organisme d'autoréglementation rendant compte au CRTC, fait appliquer les normes établies par ses membres (les radiodiffuseurs privés du Canada) et notamment un *Code de déontologie*. Le Code prévoit que les radiodiffuseurs doivent veiller à ce que leurs émissions ne comportent pas de contenu offensant ou indûment discriminatoire. Le CCNT vient de faire traduire son site Web et sa brochure d'information dans plus de 30 langues pour s'assurer qu'un maximum de Canadiens comprennent les normes et la procédure de règlement des plaintes et y ont accès.
60. En 2001, le Groupe de travail sur la diversité culturelle à la télévision a procédé à une étude quantitative et qualitative cruciale sur la présence et la représentation des collectivités culturelles et autochtones du Canada à la télévision. Les résultats de l'étude ont été publiés en juillet 2004 et comprennent plusieurs recommandations sur des initiatives devant être entreprises par l'industrie de la radiodiffusion pour améliorer la présence et la représentation de la diversité au Canada ([http://www.cab-acr.ca/french/culturaldiversity/report/cdtf\\_report\\_jul04.pdf](http://www.cab-acr.ca/french/culturaldiversity/report/cdtf_report_jul04.pdf)). Le CRTC a examiné et répondu à ce rapport en mars 2005 en faisant état de ces attentes par rapport à l'industrie de la radiodiffusion, y compris l'examen des codes de l'industrie et des normes visant à s'assurer que les questions relatives à la diversité sont adressées, ainsi qu'un rapport annuel sur les progrès réalisés au niveau de la mise en œuvre des recommandations et des initiatives du Groupe de travail (<http://www.crtc.gc.ca/archive/frn/notices/2005/pb2005-24.htm>).
61. Le Programme du multiculturalisme continue de s'inspirer d'un récent projet élaboré de concert avec l'Association canadienne des directeurs de l'information en radio-télévision pour promouvoir la diversité dans les médias d'information. Ce projet vise à encourager, à soutenir et à faciliter une représentation équitable des minorités raciales et ethniques dans les médias.

### **Article 5 : L'égalité devant la loi**

#### **La portée de la Charte canadienne des droits et libertés**

62. La *Charte canadienne des droits et libertés* fait partie de la Constitution canadienne. Comme c'est le cas de toutes les constitutions, la Charte est censée régir les relations entre l'État et les citoyens. Puisque les gouvernements sont l'incarnation étatique qui peut promulguer et faire appliquer des lois ayant des répercussions sur les droits de la personne, la *Charte* impose des limites constitutionnelles à l'exercice du pouvoir des gouvernements pour garantir le respect des droits de la personne. Elle s'applique à toutes les administrations gouvernementales du Canada (fédérale, provinciales, territoriales et municipales). Les tribunaux canadiens estiment également que la *Charte* s'applique aux entités relevant du gouvernement ou aux entreprises privées lorsque celles-ci exécutent une politique ou un programme gouvernemental. Cependant, compte tenu de son objet, qui est de surveiller l'action gouvernementale, la *Charte* ne s'applique généralement pas aux entreprises strictement privées, mais d'autres lois applicables au fonctionnement des entreprises privées peuvent sanctionner les mesures discriminatoires (par exemple, les lois sur les droits de la personne ou le *Code criminel*). Les raisons que nous venons de formuler expliquent pourquoi il n'y a lieu d'élargir la portée de la *Charte* pour rendre celle-ci applicable aux entités non étatiques.

### **Les problèmes relatifs à la *Loi sur les Indiens***

63. Le droit de se marier et de choisir son conjoint : La *Loi sur les Indiens* ne limite pas le droit de se marier et de choisir son conjoint. Le système d'inscription des Indiens en vigueur vise à maintenir la continuité des peuples autochtones du Canada. La *Loi* instaure un système d'inscription permettant aux Indiens de bénéficier de certains programmes et avantages fédéraux. Les modifications apportées à la *Loi sur les Indiens* en 1985 ont permis d'abroger des dispositions aux termes desquelles les Indiennes perdaient leur statut lorsqu'elles épousaient une personne d'origine non autochtone, ce qui empêchait leurs enfants de se faire reconnaître comme Indiens. Les modifications apportées en 1985 ont permis aux femmes et aux enfants ayant perdu leur statut d'être réintégrés dans celui-ci. Elles ont également créé de nouvelles règles d'inscription en vertu desquelles les petits-enfants issus de deux générations successives de mariages mixtes ne peuvent pas être réintégrés.
64. Le droit de posséder des biens : Dans les réserves indiennes du Canada, les particuliers possèdent une terre par le biais d'un certificat de possession délivré par le conseil de bande en vertu de la *Loi sur les Indiens* ou d'un système coutumier de répartition. Ce système vise notamment la préservation de la nature collective des droits fonciers. La possession et la cession de terres de réserve relèvent de la *Loi sur les Indiens*, qui ne prévoit rien en ce qui concerne les biens immobiliers matrimoniaux. Les lois provinciales et territoriales régissant la possession et la cession de biens immobiliers advenant la séparation ou le divorce d'un couple ne s'appliquent pas dans les réserves. La question des biens immobiliers matrimoniaux dans les réserves est complexe, car elle renvoie, à la fois, au droit du particulier de posséder et de céder son domicile et au droit de la bande de maintenir la nature collective des droits fonciers dans la réserve.
65. En 2004 et en 2005, le Sénat et la Chambre des communes ont procédé à des études sur la question des biens immobiliers matrimoniaux dans les réserves, et tous deux ont formulé

des recommandations, notamment une loi provisoire et, à long terme, une concertation avec les organisations de Premières nations en vue de l'élaboration d'une solution législative.

66. Le droit des femmes et des enfants autochtones d'hériter : Rien dans la *Loi sur les Indiens* n'interdit aux femmes et aux enfants autochtones qui sont membres d'une bande d'hériter un droit foncier dans leur réserve. Les successions et les héritages sont, dans les réserves, régis par la *Loi sur les Indiens*, qui n'interdit pas aux Indiens de léguer leurs biens par testament.
67. Les personnes des deux sexes qui ne sont pas inscrites et qui vivent dans des réserves ou qui héritent d'un Indien vivant dans une réserve ne peuvent pas hériter un droit foncier dans une réserve puisque celui-ci ne peut être détenu qu'en vertu d'un certificat de possession délivré par le conseil de bande, compte tenu de la nature collective des droits fonciers dans les réserves. Ces bénéficiaires peuvent cependant hériter le produit de la vente de ces terres.

### **La surreprésentation des Autochtones et des minorités visibles dans le système judiciaire**

68. L'une des mesures prises en vertu du document intitulé *Un Canada pour tous : Plan d'action canadien contre le racisme* s'intitule *Les enjeux raciaux liés au système de justice*. Elle prévoit la conduite de recherches et des consultations pour évaluer le problème de la surreprésentation de certains groupes dans le système judiciaire et la perception du profilage racial par la police et les forces de sécurité, l'élaboration d'options stratégiques pour faciliter l'abolition des facteurs raciaux dans les points de décision du système de justice, la prestation d'une formation aux juristes pour qu'ils sachent reconnaître les préjugés et fassent la promotion d'une justice impartiale et d'élaborer et d'évaluer des programmes et politiques pour régler le problème de la surreprésentation de certains groupes dans le système de justice.
69. Le Canada s'est également doté de plusieurs programmes et politiques pour régler la question de la surreprésentation des Autochtones dans le système correctionnel canadien (voir le 15<sup>e</sup> et 16<sup>e</sup> rapport aux termes de la Convention).

### **La taxe d'établissement**

70. Les frais relatifs au droit de résidence permanente (FDRP) est un programme qui a été introduit en 1995 pour permettre au gouvernement de conserver des programmes d'immigration valables en faisant porter une part plus importante des coûts des services d'immigration aux personnes qui en bénéficient plutôt qu'aux contribuables canadiens en général. Les immigrants bénéficient notamment de meilleures possibilités économiques et sociales et de l'accès à un vaste éventail de programmes et de services gouvernementaux.
71. Les réfugiés et les personnes sous protection ainsi que les enfants à charge, sont exemptés des frais. La *Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés* adoptée en 2002 élargit la

définition d'enfant à charge pour faciliter les choses à beaucoup d'immigrants auparavant tenus de payer le FDRP.

### **La *Loi antiterroriste***

72. La *Loi antiterroriste* du Canada contient une définition en deux parties de ce qu'est une « activité terroriste » à l'article 83.01(1) du *Code criminel*, qui s'applique aux activités à l'intérieur ou à l'extérieur du Canada. Toute activité correspondant à l'une ou l'autre partie de la définition constitue une «activité terroriste». L'article 83.01(a) définit une « activité terroriste » comme toute infraction qui met en œuvre les principaux protocoles et les conventions contre le terrorisme de l'Organisation des Nations Unies. En désignant les infractions de cet article 83.01(1)(a) en tant qu'activités terroristes, la loi antiterroriste nationale du Canada est conforme à ces normes internationales. Subsidiairement, l'article 83.01(1)(b) de la définition stipule qu'une « activité terroriste » est « un acte – action ou omission commis– au nom – exclusivement ou non –d'un but, d'un objectif ou d'une cause de nature politique, religieuse ou idéologique ». L'inclusion de cette phrase fait allusion aux motivations d'activités terroristes en vertu de cette définition. Bien qu'il ait été suggéré que cette phrase insiste indûment sur la religion et pourrait susciter des pratiques de profilage inapproprié par les autorités responsables de l'application de la *Loi*, ces termes sont, en fait, des termes de restriction et restreignent la portée des activités pouvant être visées par cette définition. Cet élément de motif dans la définition d'« activités terroristes » n'est pas conçu pour criminaliser ou singulariser des personnes en raison de leur religion, de leurs croyances ou idéologies politiques; il doit plutôt être lu par rapport au reste de la disposition, qui traite des activités dont le but est d'intimider le public ou un segment public. Il importe d'insister sur le fait que ces termes aident à distinguer les activités terroristes des autres formes d'activités criminelles qui visent à intimider des gens par le recours à la violence.
73. Comme moyen de clarifier l'intention du législateur derrière la formulation de la définition « activité terroriste », l'article 83.01(1.1) du *Code criminel* contient également une interprétation, «il demeure entendu» qu'une disposition qui stipule que l'expression d'une pensée, d'une croyance ou d'une opinion de nature politique, religieuse ou idéologique n'est visée à l'alinéa b) de la définition de « activité terroriste » au paragraphe (1) que si elle constitue un acte – action ou omission – répondant aux critères de cet alinéa. Autrement dit, les termes « au nom – exclusivement ou non – d'un but, d'un objectif ou d'une cause de nature politique, religieuse ou idéologique » ne doivent pas être lus de façon isolée.
74. Le ministère de la Justice du Canada, en collaboration avec le ministère de la Sécurité publique et de la Protection civile du Canada, a consulté les membres des communautés ethnoculturelles du Canada, en particulier les membres des communautés arabes et musulmanes, pour savoir de quelle façon la *Loi antiterroriste* a touché leur communauté. La plus récente consultation a eu lieu le 29 novembre 2004. Les suggestions des participants de réformer la *Loi antiterroriste* variaient de l'abrogation intégrale de la *Loi antiterroriste*, en passant par la suppression de certains articles de la *Loi*, afin d'ajouter des mesures de protection supplémentaires et de mettre l'accent sur le besoin continu

d'entreprendre des campagnes d'action directe et d'éducation publique. Les responsables gouvernementaux ont convenu d'un certain nombre de mesures, notamment : (1) d'accepter les observations écrites; (2) d'informer les ministres du contenu des discussions; et (3) de créer un site Web sur l'examen parlementaire ([http://canada.justice.gc.ca/fr/anti\\_terr/](http://canada.justice.gc.ca/fr/anti_terr/)). Ces mesures sont terminées. L'annexe 2 contient plus de détails sur les suggestions et les mesures adoptées à la suite des consultations.

75. Diverses communautés ethnoculturelles ont également exprimé leurs opinions et soulevé des préoccupations sur l'incidence de la loi devant les comités parlementaires mis sur pied pour revoir les dispositions et le mandat de la *Loi* (voir le paragraphe ci-après). De plus, les fonctionnaires du ministère de la Sécurité publique et de la Protection civile du Canada, des Affaires étrangères du Canada, du Patrimoine canadien, de la Gendarmerie royale du Canada, du Service canadien du renseignement de sécurité et de l'Agence canadienne du revenu ont tous participé à des consultations avec des communautés ethnoculturelles afin de se renseigner au sujet des répercussions de la loi sur la sécurité nationale sur leur communauté respective. Également, le premier ministre du Canada a tenu, en juillet 2005, des tables rondes avec des imams canadiens sur les enjeux liés à la lutte contre le terrorisme.
76. L'article 145 exige de la *Loi antiterroriste* un examen parlementaire exhaustif des dispositions et de l'application de la *Loi* au plus tard trois ans après sa mise en vigueur. Les comités qui ont été établis pour mener l'examen de la *Loi* doivent en faire rapport au Parlement dans moins d'un an ou avec un délai supplémentaire tel qu'il peut en être permis. Le gouvernement dispose d'un délai précis (qui est de 120 jours pour le rapport du Sous-comité de la Chambre et de 150 jours pour le rapport du Comité spécial du Sénat) pour répondre à toutes recommandations de changement. Le Sous-comité de la Chambre des communes sur la sécurité publique et nationale et le Comité spécial du Sénat sur la *Loi antiterroriste* ont été établis en décembre 2004 pour examiner la *Loi antiterroriste*. Durant les audiences qui ont débutées en février 2005, les comités ont examiné une vaste gamme de questions touchant la *Loi antiterrotiste* dont son incidence sur les membres des communautés ethnoculturelles ainsi que d'autres initiatives en matière de sécurité nationale. Les comités ont entendu plusieurs témoins, y compris des témoins des groupes ethnoculturels et religieux tels que le *Canadian Islamic Congress*, la *Canadian Muslim Lawyers Association*, le *Canadian Council on American-Islamic Relations*, le Congrès juif canadien, la Fédération canado-arabe et B'Nai Brith. Les transcriptions des procès-verbaux des comités peuvent être trouvées au : ([http://www.parl.gc.ca/committee/CommitteeList.aspx?Lang=2&PARLSES=381&JNT=0&SELID=e21\\_&COM=9242](http://www.parl.gc.ca/committee/CommitteeList.aspx?Lang=2&PARLSES=381&JNT=0&SELID=e21_&COM=9242)) (pour le Sous-comité de la Chambre) et : ([http://www.parl.gc.ca/common/Committee\\_SenProceed.asp?Language=F&Parl=38&Ses=1&comm\\_id=597](http://www.parl.gc.ca/common/Committee_SenProceed.asp?Language=F&Parl=38&Ses=1&comm_id=597)) (pour le Comité spécial du Sénat). Les audiences ont terminé au moment de la dissolution du Parlement, alors que les rapports des comités n'étaient pas prêts. Une fois que le Parlement sera reformé, il y aura lieu de considérer la nature et la portée d'examen parlementaire subséquent de la *Loi antiterroriste* à la lumière des exigences de l'article 145.

77. Le 27 avril 2004, le gouvernement fédéral a rendu publique la toute première politique de sécurité nationale. *Protéger une société ouverte : la politique canadienne de sécurité nationale* énonce une stratégie intégrée et un plan d'action conçus pour aborder les menaces actuelles et futures. Un élément clé de cette politique est l'établissement de la Table ronde transculturelle sur la sécurité (la Table ronde), créée dans le but d'engager un dialogue à long terme sur les questions liées à la sécurité publique et leur incidence sur la société diversifiée et pluraliste. Tout en reconnaissant que le gouvernement a besoin de l'aide et du soutien de tous les Canadiens pour que son approche en matière de sécurité soit efficace, la Table ronde offrira une tribune pour discuter des nouvelles tendances et des faits nouveaux découlant des questions de sécurité nationale, et elle servira à mieux renseigner les décideurs. Les membres de la Table ronde se sont rencontrés trois fois depuis la mise sur pied de celle-ci en 2004.

## **Article 6 : Protection efficace et recours**

78. De 2001 à 2004, la Commission canadienne des droits de la personne a reçu 478 plaintes officielles pour discrimination raciale. Elle a décidé de rejeter 28 pour 100 de ces plaintes pour toutes sortes de raisons : certaines ont été déposées trop tard, des solutions de rechange étaient possibles, la Commission n'était pas compétente ou la plainte était manifestement futile ou vexatoire. Elle a donc traité 72 pour 100 des plaintes.
79. Le délai de traitement des plaintes pour discrimination raciale est le même que pour toutes les autres. En 2002, la Commission canadienne des droits de la personne a instauré une procédure permettant de raccourcir considérablement le temps de traitement des plaintes. Certains changements, comme la simplification de la procédure d'enquête et l'importance accordée à la médiation, ont un effet sur la capacité de la Commission à traiter efficacement les plaintes. Deux ans après l'introduction de ces réformes, la Commission a réussi à réduire le nombre des cas en souffrance. Le temps de traitement moyen des cas a été réduit de moitié, passant de 25 mois en 2002 à environ 12 mois en 2004.
80. Le ministère du Patrimoine canadien finance le Programme de contestation judiciaire (PCJ), qui fournit de l'aide financière pour des causes types d'importance nationale afin de clarifier les droits des communautés de minorités de langue officielle et les droits à l'égalité des groupes désavantagés. Le Programme de contestation judiciaire aide les minorités de langue officielle et les personnes et les groupes désavantagés qui ne seraient autrement pas en mesure de faire valoir leurs droits constitutionnels et prévus dans la Charte relativement aux droits linguistiques et à l'égalité. Une évaluation du PCJ réalisée en 2003 a révélé que celui-ci a réussi à appuyer d'importantes causes judiciaires qui ont une incidence directe sur l'application des droits et libertés couverts par le Programme. Les personnes et les groupes qui ont recours au PCJ proviennent de toutes les régions du pays et sont généralement des communautés de langue officielle ou des groupes désavantagés, comme les peuples autochtones, les femmes, les minorités raciales, les gais et les lesbiennes, etc. Le Programme a également contribué au renforcement des réseaux des groupes de défense des droits linguistiques et à l'égalité. Le PCJ a été prorogé jusqu'au 31 mars 2009.

## Article 7 : Sensibilisation, culture et information

81. Le ministre du Multiculturalisme a organisé une Table ronde interconfessionnelle en avril 2003 pour permettre aux dirigeants religieux de différentes confessions de faire part de leurs expériences de la promotion et du maintien de la compréhension interculturelle et interconfessionnelle dans la société canadienne. La Table ronde a également permis à ces dirigeants de discuter de leur rôle dans la contribution à un dialogue constructif sur le respect et la compréhension, notamment dans le contexte international.
82. *La Indigenous Bar Association (IBA) a organisé une conférence intitulée *Hate and Racism in Canada: Seeking Solutions*, qui a eu lieu à Montréal, du 20 au 23 mars 2004.* La IBA a rassemblé des personnes et des organisations de tout le Canada pour qu'ils se rencontrent et explorent des options afin de composer adéquatement avec la haine et de l'éliminer de notre société. La conférence a préconisé un modèle de citoyenneté canadienne et de citoyenneté pour les Premières nations et les peuples autochtones qui a permis aux différentes parties d'explorer les meilleures façons de faire fond sur la diversité et d'éradiquer les forces destructrices qui s'alimentent du racisme et de la haine. Les séances ont compris des présentations d'experts sur des sujets liés à la haine et au racisme, et ont abordé les causes et leurs liens aux communautés. La IBA a travaillé en collaboration avec les membres des communautés autochtones, juives, arabes, indo-canadiennes, noires ainsi que d'autres communautés ethnoculturelles. A long terme, la IBA continuera de nouer des relations de travail durables avec les partenaires et les associés qui ont participé à la production de la conférence, et elle continuera de promouvoir la sensibilisation et l'éducation publiques dans le but de chercher des solutions en matière d'élimination de la haine et du racisme au Canada.
83. Le Programme du multiculturalisme du ministère du Patrimoine canadien maintient ses approches de lutte contre le racisme telles que mentionnées dans les rapports précédents. Il continue également à donner du soutien aux organisations ethnoculturelles par des initiatives qui combattent le racisme et promeuvent la compréhension interculturelle. Par exemple, le projet *Bâtir un réseau antiraciste canadien pan-asiatique* est un projet pluriannuel de renforcement des capacités qui permettra de mettre en œuvre des recommandations provenant d'un projet financé antérieurement intitulé « La lutte contre le racisme pour les Canadiens d'origine asiatique » dans un contexte international de défense des droits de la personne (nommé *Pan-Asian Project*). Le nouveau projet vise à bâtir des réseaux plus solides au sein des organisations qui s'intéressent aux questions touchant les Canadiens asiatiques et à accentuer la sensibilisation et la capacité des communautés asiatiques du Canada de répondre aux activités racistes et motivées par la haine, tout en mettant l'accent sur les jeunes.

### *Un Canada pour tous : Plan d'action canadien contre le racisme*

84. Le 21 mars 2005, le gouvernement du Canada a déposé *Un Canada pour tous : Plan d'action canadien contre le racisme* et a promis 56 millions de dollars sur cinq ans pour financer plusieurs initiatives (nouvelles ou déjà en cours) visant l'élimination du racisme.

*Un Canada pour tous* fait aussi état des initiatives et des stratégies qui sont déjà parties des programmes existant au sein de vingt ministères. Les objectifs du plan d'action sont la consolidation de la cohésion sociale, l'élargissement de la portée des droits de la personne au Canada et l'exercice d'un rôle de premier plan de la part du gouvernement fédéral dans la lutte contre le racisme. Le gouvernement du Canada s'est fermement engagé à aplanir les obstacles à la pleine participation à la vie de la société canadienne.

85. S'appuyant sur le cadre juridique du Canada et sur les politiques et programmes en vigueur, le Plan d'action instaure une perspective à multiples facettes et horizontale dans les ministères et organismes fédéraux. Il comporte six priorités : 1) aider les victimes et les groupes vulnérables au racisme et aux autres formes de discrimination, 2) élaborer des stratégies axées sur l'avenir en vue de promouvoir la diversité et de lutter contre le racisme, 3) accroître le rôle de la société civile, 4) accroître la coopération régionale et internationale, 5) sensibiliser les enfants et les jeunes à la lutte contre le racisme et à la diversité, 6) contrer les actes motivés par la haine et les préjugés.
86. Certaines des mesures (nouvelles ou élargies) que le gouvernement du Canada prendra pour éliminer le racisme dans la société canadienne sont les suivantes :
  - *Initiative des institutions inclusives* - Ce projet renforcera les partenariats entre les institutions fédérales et les communautés culturelles et raciales pour traduire la diversité canadienne dans les politiques, les programmes et les services fédéraux.
  - *Réseau de la police canadienne sur les Autochtones et la diversité* - Ce réseau offrira aux forces de l'ordre de toutes les instances au Canada une formation, un soutien et de l'information sur les pratiques efficaces qui amélioreront leur capacité de servir les collectivités autochtones, culturelles et raciales.
  - *Collecte de données sur le crime motivé par la haine* - Patrimoine canadien et le Centre canadien de la statistique juridique (CCSJ) de Statistique Canada normaliseront la collecte des données relatives aux crimes et aux incidents motivés par la haine.
  - *Stratégie d'accueil pour les collectivités* - Ce programme s'adresse aux organisations non gouvernementales et aux partenaires provinciaux. Il vise à favoriser la création d'un environnement plus accueillant pour les nouveaux arrivants dans les collectivités canadiennes.
  - *Stratégie pour des milieux de travail sans racisme* - Cette stratégie mise sur les mesures d'équité en matière d'emploi en vigueur. Elle permettra l'élaboration de nouvelles approches, des outils et des exemples de pratiques exemplaires pour l'élimination des obstacles et de la discrimination sur le marché du travail canadien.
87. Un exemplaire du document intitulé *Un Canada pour tous : Plan d'action canadien contre le racisme* accompagne ce rapport adressé au Comité sur la CIEDR.

*Initiatives en matière d'éducation et de commémoration*

88. Comme société, il peut être difficile de regarder vers l'avenir lorsque des souvenirs troublants dans le passé du Canada demeurent non reconnus. Le ministère du Patrimoine canadien a travaillé avec des communautés ethnoculturelles canadiens qui gardent en mémoire de tels souvenirs en raison d'événements qui se sont produits dans l'histoire du Canada en période de guerre ou à cause des politiques d'immigration de l'époque.
89. Par souci d'appuyer ces efforts soutenus, le gouvernement du Canada, dans son budget de 2005, a engagé 25 millions de dollars sur les trois prochaines années pour financer des initiatives commémoratives et éducationnelles qui mettront en lumière les contributions de ces groupes à la société canadienne et favoriseront une meilleure compréhension de la force de la diversité canadienne au sein de tous les Canadiens.

*Distribution des rapports et des conclusions et recommandations*

90. Les observations finales du Comité pour l'élimination de la discrimination raciale et les rapports précédents du Canada ont été transmis à tous les ministères fédéraux et aux gouvernements provinciaux et territoriaux. Les rapports du Canada sont mis à la disposition du public sur le site Web du ministère du Patrimoine canadien, à l'adresse suivante : ([http://www.pch.gc.ca/progs/pdp-hrp/docs/index\\_f.cfm](http://www.pch.gc.ca/progs/pdp-hrp/docs/index_f.cfm)).

## **Partie IV**

**Mesures adoptées par les  
gouvernements des  
provinces**

## Terre-Neuve-et-Labrador

### Article 2 : Mesures législatives, administratives, judiciaires et autres

91. L'Accord sur les revendications territoriales des Inuits du Labrador accorde des droits et des avantages importants aux Inuits du Labrador en matière de propriété, d'utilisation et de gestion des terres et des ressources ainsi que le droit de tirer parti des possibilités de développement économique. Les Inuits du Labrador auront un droit de priorité sur l'exploitation des ressources fauniques, halieutiques et végétales à des fins alimentaires, sociales et cérémoniales, sous réserve uniquement des exigences de conservation partout dans la région visée par l'entente avec les Inuits du Labrador, qui couvre 72 520 km<sup>2</sup> de terres et les eaux à marée adjacentes totalisant 48 690 km<sup>2</sup>. Dans cette région, les Inuits du Labrador seront propriétaires de 15 800 km<sup>2</sup> de terres désignées sous le nom de terres des Inuits du Labrador. Les Inuits décideront qui pourra exploiter les ressources fauniques, halieutiques et végétales sur les terres des Inuits du Labrador, sous réserve des intérêts particuliers des titulaires dont l'accord a tenu compte.
92. Les Inuits contrôleront toutes les nouvelles possibilités de développement économique sur les terres des Inuits du Labrador. Les promoteurs doivent négocier une entente sur les répercussions et les avantages avec les Inuits du Labrador avant d'entreprendre des projets sur leurs terres. Les Inuits du Labrador recevront également 25 pour 100 des recettes provinciales provenant des projets d'exploitation du sous-sol des terres des Inuits du Labrador. Dans la partie plus vaste de la région visée par l'entente qui est située à l'extérieur des terres des Inuits du Labrador, les promoteurs de projets de grande envergure devront négocier une entente sur les répercussions et les avantages avec les Inuits du Labrador et les Inuits recevront 50 pour 100 des recettes de la première tranche de 2 millions de dollars et 5 pour 100 des recettes provinciales additionnelles provenant des projets d'exploitation du sous-sol.
93. Les Inuits du Labrador et le gouvernement provincial collaboreront à l'établissement d'un plan d'occupation du sol pour la région visée par l'entente avec les Inuits du Labrador. Les Inuits du Labrador participeront également aux conseils consultatifs de gestion de la faune et de la pêche des gouvernements provinciaux et fédéraux, lesquels présentent leurs recommandations aux ministres provinciaux et fédéraux en matière de conservation et de gestion de la faune et des poissons dans la région visée par l'entente avec les Inuits du Labrador.
94. Dans le cadre de la mise en œuvre du projet de la Baie Voisey au Labrador, l'entente relative aux retombées industrielles et aux avantages pour l'emploi du projet de la Baie Voisey prévoit des politiques relatives à la préférence en matière d'emploi. La Voisey's Bay Nickel Company Ltd. a également négocié et signé des ententes sur les répercussions et les avantages avec les Innus et les Inuits du Labrador. Ces ententes prévoient des possibilités d'emploi et des avantages relatifs aux retombées industrielles particuliers pour certains groupes autochtones habitant sur les terres adjacentes à la mine et à l'usine de traitement par broyeur/concentrateur. Les données sur l'emploi du projet

de la Baie Voisey, qui ont été recueillies en mai 2005, indiquent que parmi les 1 770 employés du projet à Terre-Neuve-et-Labrador, 348 (20 p. 100) sont Innus ou Inuits.

95. Dans le cas du projet Husky White Rose, l'entreprise Husky et ses entrepreneurs se sont engagés à offrir l'égalité d'accès en matière d'emploi et de possibilités de formation, à prendre les mesures nécessaires afin de favoriser l'équité en matière d'emploi et la diversité au sein du milieu de travail, à accroître la participation et à favoriser l'avancement des groupes sous-représentés. Un plan concernant la diversité a été élaboré en vue de faciliter l'accès des groupes désignés à l'emploi et à la formation qui sont offerts dans le cadre de ce projet. Ce plan reflète les approches, les principes, les processus et les initiatives auxquels adhère l'entreprise Husky pour atteindre les buts relatifs à la diversité qu'elle s'est fixée dans le cadre de ce projet.

#### **Article 4 : Interdiction de la promotion du racisme**

96. À Terre-Neuve et Labrador, la GRC offre à tous ses agents une formation de sensibilisation sur les différences culturelles. Dès le début de la formation, les nouvelles recrues reçoivent une formation sur les droits de la personne. Avant la fin de la formation, les agents suivent un cours complet sur les crimes motivés par la haine au cours duquel ils participent à une discussion de groupe interactive avec des membres des groupes minoritaires. Les agents suivent également des ateliers et une formation sur les formes de discrimination et de harcèlement au sein et à l'extérieur du milieu de travail. Ces ateliers, ainsi qu'une formation sur les perceptions des Autochtones, sont organisés régulièrement. Ces efforts sont mis en œuvre afin de s'assurer que tous les employés sont conscients de leur responsabilité individuelle en ce qui a trait à leur rôle d'agent de police au sein de notre société diversifiée.
97. Un processus de recrutement intensif vise les diverses cultures ethniques et les Autochtones de la province. L'objectif de cette approche consiste à faire en sorte que le service de police reflète la population qu'il dessert. Un exemple actuel de mise en œuvre dans notre province est que la culture Micmac à Conne River, la *Federation of Newfoundland Indians* (la fédération des autochtones de Terre-Neuve), les membres de l'Association des autochtones du Labrador et de Terre-Neuve, les Métis, les Innus et les Inuits représentent 3 pour 100 de la population de la province et où le nombre d'autochtones embauchés est très élevé. Ce programme de recrutement est soutenu, en partie, par des initiatives communautaires comme un partenariat avec l'Association des autochtones du Labrador et de Terre-Neuve. Ce programme vise les jeunes Autochtones de 19 à 29 ans qui ont ainsi l'occasion de suivre un stage d'été à titre d'agent de police spécialisé. Ce programme présente à ces jeunes hommes et à ces jeunes femmes la philosophie des services de police tout en montrant à d'autres jeunes de la communauté que le métier d'agent de police est un choix de carrière valable.
98. Le Service canadien de renseignements criminels évalue activement toutes les pistes intéressantes liées aux activités criminelles et assure la surveillance des crimes motivés par la haine dans la province.

## Article 5 : L'égalité devant la loi

99. Un nouveau palais de justice a été inauguré à Goose Bay, au Labrador, et l'une de ses salles d'audience est consacrée aux conseils de détermination de la peine. Par le passé, de nombreux efforts ont été déployés en vue d'établir des pratiques de rechange en matière de détermination de la peine au sein des communautés innues afin d'écartier ou de réduire les peines imposées par les tribunaux, mais ces pratiques n'ont jamais été établies officiellement. Le ministère de la Justice collabore actuellement avec les chefs de la communauté innue en vue d'établir une collectivité juridique au sein des deux communautés innues. Cette collectivité juridique sera instaurée afin d'aider les contrevenants dans le processus de réinsertion communautaire et de leur offrir un soutien répondant davantage aux besoins de la communauté.

## Article 6 : Protection efficace et recours

100. De juin 2003 à mai 2005, la Commission des droits de la personne a reçu dix plaintes fondées sur la race; parmi ces dernières, cinq plaintes ont été rejetées et les cinq autres sont en suspens jusqu'à ce que les résultats de l'enquête soient connus. Sept plaintes fondées sur l'origine nationale ont été reçues : trois d'entre elles ont été rejetées et les quatre autres feront l'objet d'une enquête. Finalement, une plainte fondée sur l'origine sociale a été formulée et elle est en suspens jusqu'à ce que les résultats de l'enquête soient connus.
101. En décembre 2004, le *Code des droits de la personne* a été modifié de manière à exempter de l'application du Code les plaintes fondées sur les avantages préférentiels accordés aux Inuits en vertu de l'entente relative à la Baie Voisey sur les répercussions et les avantages pour les Inuits. Cette modification constitue une protection efficace de ce programme d'action positive visant à accroître les possibilités d'emploi pour les Inuits contre les plaintes fondées sur la discrimination raciale.

## Article 7 : Sensibilisation, culture et information

102. Le ministère de l'Éducation a mis en œuvre une politique sur l'éducation multiculturelle (1992) et une politique sur le partenariat éducatif (1996) qui orientent d'une façon générale l'élaboration des programmes et la sélection des ressources et, en particulier, l'enseignement des sciences humaines et les programmes sur les arts du langage. De plus, une philosophie d'inclusion sous-tend les politiques en matière d'éducation des enfants dans le système scolaire de la maternelle à la douzième année.
103. Le document *Foundation for Social Studies Curriculum* (de la maternelle à la 12<sup>e</sup> année) vise à promouvoir les sciences humaines qui englobent les grands principes de la démocratie, comme la liberté, l'égalité, la dignité humaine, la justice, la primauté du droit, les droits et les responsabilités des citoyens la diversité sont inclus dans ce nouveau curriculum. Les résultats des programmes d'étude ont été créés spécifiquement pour favoriser la croissance des élèves comme individus et comme citoyens canadiens dans un

monde de plus en plus interdépendant. Ce programme est une occasion pour les élèves d'explorer plusieurs méthodes qui peuvent être utilisées pour analyser et interpréter leur propre réalité ainsi que celle des autres. De plus, le document de base de l'enseignement des sciences humaines présente six approches conceptuelles utilisées pour l'élaboration du programme. L'une de ces notions est la diversité culturelle. Le document mentionne que les élèves devront comprendre les cultures, la diversité et les visions du monde et qu'ils devront être en mesure de reconnaître les similitudes et les différences que présentent les divers points de vue des personnes, des cultures, des races et des ethnies.

104. La philosophie d'intégration et de promotion des perspectives d'inclusion en éducation est élaborée de manière plus complète dans un nouveau programme provincial d'études en sciences humaines de la maternelle à la 9<sup>e</sup> année. Ce nouveau programme comprend des principes directeurs comme l'intégration de multiples perspectives et la contribution au développement de l'équité et à la promotion de la diversité. Ce programme vise principalement à promouvoir la compréhension et la sensibilisation. En première année, par exemple, de nombreux domaines d'étude sont particulièrement pertinents. Les élèves doivent comprendre les ressemblances et la diversité des groupes sociaux et culturels. Les élèves doivent également comprendre que les personnes appartenant à ces groupes ont des droits et des responsabilités. Les outils d'apprentissage des étudiants ont été spécifiquement conçus pour les aider à atteindre ces résultats.

## Île-du-Prince-Édouard

### Article 2 : Mesures législatives, administratives, judiciaires et autres

105. L'un des objectifs de la Commission de la fonction publique est de favoriser le développement d'une fonction publique qui est représentative de la diversité de la population de la province. La *Diversity and Equity Policy* (politique sur la diversité et l'équité) qui a été adoptée en mai 2002 représente une initiative importante visant à favoriser la croissance et le développement de la fonction publique de l'Île-du-Prince-Édouard. Le gouvernement de l'Île-du-Prince-Édouard s'est également engagé à offrir un milieu de travail positif qui reconnaît, respecte et accorde la diversité des personnes. Les objectifs de la politique sont les suivants :
- accroître la compréhension de la valeur de la diversité dans le milieu de travail et la sensibilisation à cet égard;
  - déterminer et modifier les politiques, procédures et pratiques qui ont un effet défavorable sur les membres de groupes désignés (autochtones, groupes de minorités visibles, personnes handicapées, femmes);
  - accroître les possibilités, pour les membres qualifiés des groupes désignés, d'obtenir un emploi intéressant au sein de la fonction publique; et
  - utiliser pleinement l'éventail d'aptitudes, de connaissances et de points de vue.
106. Le *Diversity Advisory Committee* (comité consultatif sur la diversité) de l'Île-du-Prince-Édouard a été formellement mis sur pied en 2002. Ce groupe ministériel interne apporte son aide à l'établissement d'un cadre de travail stratégique visant à reconnaître la diversité dans l'ensemble du secteur public. Le comité aide et conseille la Commission de la fonction publique de la province au sujet de cette politique et de toute autre question liée à la diversité dans le milieu de travail dans le secteur public. Le comité se compose de représentants de la Commission de la fonction publique de l'Île-du-Prince-Édouard, de différents ministères provinciaux, de la *Union of Public Sector Employees*, de la Commission des droits de la personne de l'Île-du-Prince-Édouard ainsi que de l'*Interministerial Women's Secretariat* (secrétariat interministériel aux affaires féminines).
107. La Commission de la fonction publique dirige et soutient la mise en œuvre de différentes initiatives liées à la diversité au sein de la fonction publique et fournit de l'expertise à cet égard. Appuyés par le comité consultatif sur la diversité et par le personnel des ressources humaines, les ministères gouvernementaux mettent en œuvre des plans d'action visant à recruter des membres de groupes désignés et à améliorer les possibilités d'emploi d'être pour les étudiants visés par la diversité.

108. Des enquêtes sur la diversité dans le milieu de travail ont été menées dans l=ensemble de la fonction publique de l=Île-du-Prince-Édouard afin que nous puissions identifier les membres de notre population active appartenant à des groupes désignés en matière d=équité en emploi. Les employés sont interrogés et des données sont conservées au sujet de la représentation des groupes cibles. Les données servent à élaborer et à appuyer les programmes de diversité et d=équité visant à éliminer les désavantages en matière d=emploi. La Commission de la fonction publique tient un répertoire de personnes qualifiées issues de différents groupes désignés, qui sert à diriger ces personnes vers différents organismes gouvernementaux dans le cadre du processus de placement.

## **Article 7 : Sensibilisation, culture et information**

109. Une série de programmes de formation et d=éducation en matière de diversité ont été offerts afin de favoriser une meilleure compréhension de la diversité dans le milieu de travail. Parmi les cours offerts, mentionnons : \* Valuing our Diversity + (mettre en valeur notre diversité), \* Celebrating Diversity + (célébrer la diversité), \* Diversity in the Workplace + (la diversité dans le milieu de travail), \* Valuing our Differences + (mettre en valeur nos différences), \* Diversity and Human Rights Issues + (la diversité et les questions liées aux droits de la personne), etc. Ces séances de formation étaient axées surtout sur la création d=un milieu de travail accueillant qui est exempt de harcèlement et de discrimination. De plus, dans le cadre du programme relatif à la diversité de la CFP, de l=information concernant la sensibilisation à la diversité a été préparée et fait maintenant partie du manuel de formation à l=intention des nouveaux employés. Des documents de promotion de la diversité ont été publiés et distribués à différents organismes gouvernementaux et groupes communautaires. Un site web sur la diversité a été créé et présente des renseignements sur la diversité dans le milieu de travail ([www.gov.pe.ca/diversity](http://www.gov.pe.ca/diversity)). Un calendrier élaboré autour du thème \* Diversity Works + (la diversité fonctionne) a été produit et distribué aux employés et à différents groupes communautaires.
110. En 2002, la Commission de la fonction publique de l=Île-du-Prince-Édouard a créé le prix annuel du leadership en diversité, afin de reconnaître le mérite des personnes et des groupes qui jouent un rôle de leadership dans l=intégration des principes de la diversité. La Commission de la fonction publique s=emploie à promouvoir des partenariats entre les ministères fédéraux, les organisations communautaires, les commissions scolaires et d'autres organismes pour la mise en œuvre d=activités axées sur la diversité culturelle.

## Nouvelle-Écosse

### **Article 2 : Mesures législatives, administratives, judiciaires et autres**

111. En juin 2002, la province de la Nouvelle-Écosse a entrepris des négociations avec les Mi-kmaq de la Nouvelle-Écosse et le gouvernement du Canada afin d=examiner les questions liées aux droits autochtones et aux droits issus de traités. Cette démarche se poursuit et un projet d=entente cadre est en cours d=élaboration.
112. La Commission de la fonction publique est responsable de l=administration de l=équité en matière d=emploi pour la fonction publique de la province. Entre 2000 et 2005, le nombre total de groupes d=action positive faisant partie de la fonction publique a légèrement diminué. En janvier 2000, 49 autochtones travaillaient pour la fonction publique et ce nombre est resté inchangé en janvier 2005. En janvier 2000, 200 Néo-Écossais d=origine africaine faisaient partie de la fonction publique de la province; en janvier 2005, ce nombre était passé à 187. En janvier 2000, 72 personnes appartenant à d=autres groupes de minorités visibles étaient à l=emploi de la fonction publique et ce nombre a atteint 83 en 2005. En 2000, 471 personnes handicapées travaillaient dans la fonction publique comparativement à 400 en 2005. En 2000, le nombre de ces employés représentait 7,82 pour 100 de l=ensemble de la fonction publique; en 2005, cette proportion s=élève à 7,24 pour 100.
113. En mars 2005, la fonction publique de la Nouvelle-Écosse comptait 1 198 employés visés par le régime de rémunération des cadres. De ce nombre, 534 (45 pour 100) étaient des femmes, 56 (4,67 pour 100), des personnes handicapées, 4 (0,33 pour 100), des autochtones, 10 (0,83 pour 100), des Néo-Écossais d=origine africaine et 9 (0,75 pour 100), des personnes appartenant à d=autres groupes de minorités visibles.

### **Article 4 : Interdiction de la promotion du racisme**

114. Le thème du 9<sup>e</sup> Harmony Brunch annuel que la Commission des droits de la personne de la Nouvelle-Écosse a tenu le 21 mars 2004 était le suivant : \* Media & Racism : Getting the Message + (les médias et le racisme : comprendre le message).
115. Après l'enquête tenue par la commission d'enquête Kirk Johnson en 2003, la police régionale de Halifax a retenu les services de deux consultants qui ont reçu pour mandat d'évaluer les besoins et d'examiner le problème du profilage racial et de la discrimination sur une base de consultation avec la Commission des droits de la personne de la Nouvelle-Écosse. Ce travail se poursuit. La province est d'entrain d'examiner ses services, notamment ses services de police, ainsi que des façons d'assurer un traitement égal à tous.

## **Article 5 : L'égalité devant la loi**

116. La province finance le *Mi=kmaq Legal Support Network* (réseau de soutien juridique mi=kmaq) (MLSN) en collaboration avec le gouvernement fédéral. Cette initiative innovatrice permet aux Mi=kmaq de bénéficier du soutien d'une organisation cadre qui gère un certain nombre de mesures relatives à la justice, y compris un programme des travailleurs auprès des tribunaux et une initiative en matière de justice réparatrice (*Mi=kmaq Customary Law program* - programme de droit coutumier mi=kmaq). De plus, en collaboration avec le forum tripartite sur la justice (Mi=kmaq-Nouvelle-Écosse-Canada), le MLSN appuie les activités culturelles poursuivies dans les établissements correctionnels pour jeunes et adultes de la Nouvelle-Écosse.
117. L'*Office of African-Nova Scotian Affairs* a été créé par une loi qui en faisait un organisme gouvernemental, en janvier 2005. Ce bureau, dont le site Web a été lancé le 14 juillet 2005 ([www.ns.gov.ca/ansa](http://www.ns.gov.ca/ansa)), est en relation avec l'*Africville Genealogy Society*, la municipalité régionale de Halifax, Patrimoine canadien et l'Agence de promotion économique du Canada atlantique au sujet de la reconnaissance de l'importance culturelle et historique du site d'Africville.

## **Article 6 : Protection efficace et recours**

118. En 2001-2002, la Commission des droits de la personne de la Nouvelle-Écosse (la Commission) a reçu 104 plaintes fondées sur des caractéristiques raciales, ethniques ou nationales. Une plainte concernait l'origine autochtone, deux, l'origine ethnique ou nationale et 25, la race ou la couleur. Une plainte n'a pas été traitée. Trois commissions d'enquête ont été mises sur pied en 2002 et l'une d'elles a examiné une plainte de discrimination fondée sur l'origine ethnique ou nationale. La plainte a été accueillie.
119. En 2002-2003, la Commission a reçu 86 plaintes fondées sur les caractéristiques raciales, ethniques ou nationales. Deux plaintes concernaient l'origine ethnique ou nationale et 16, la race ou la couleur. Cinq commissions d'enquête ont été formées en 2003 et l'une d'elles a examiné une plainte fondée sur la race ou la couleur. La plainte a été accueillie.
120. En 2003-2004, la Commission a reçu 86 plaintes fondées sur les caractéristiques raciales, ethniques ou nationales. Deux plaintes portaient sur l'origine ethnique ou nationale et 16, sur la race ou la couleur. De ces plaintes, 48 n'ont pas été traitées. Cinq commissions d'enquête ont été formées en 2003 et l'une d'elles a examiné une plainte fondée sur la race ou la couleur. La plainte a été accueillie.
121. En 2004, les commissions d'enquête ont rendu 11 décisions, dont deux sur les frais associés à une plainte de discrimination fondée sur la race qui avait été accueillie en 2003.

## Article 7 : Sensibilisation, culture et information

122. Tous les enfants de la Nouvelle-Écosse ont le droit de fréquenter l=école publique et les parents sont tenus de veiller à ce que les enfants fréquentent l=école ou à ce qu'ils bénéficient d=une autre forme d=enseignement acceptable. Pour inscrire un enfant à une école publique, il suffit que le père ou la mère fournisse le certificat de naissance de l=enfant et une preuve de résidence, comme une facture de services publics ou un permis de conduire.
123. Au moyen de dispositions législatives, la province de la Nouvelle-Écosse a encouragé la création de la Mi=kmaq Kina=matneway, qui est une autorité scolaire mi=kmaq. Il s=agit d=un organisme cadre qui permet aux Mi=kmaq de gérer eux-mêmes leurs établissements d=enseignement et de promouvoir un système d=éducation culturellement compétent pour les apprenants mi=kmaq de la Nouvelle-Écosse.
124. La province a besoin de la participation des Mi=kmaq aux commissions scolaires régionales et a mis sur pied un *Council on Mi=kmaq Education* (conseil de l=éducation mi=kmaq) chargé de conseiller le ministre de l=Éducation sur les questions éducatives touchant les Premières nations.
125. Au cours de l=année scolaire 2000-2001, un programme d=enrichissement scolaire et culturel a été créé pour les élèves néo-écossais d=origine africaine. L=enseignement de la langue mi=kmaq a débuté dans certaines écoles de la Nouvelle-Écosse. Au cours de l=année scolaire 2002-2003, des cours d=histoire des Afro-Canadiens et d=études mi=kmaq ont été dispensés au niveau secondaire. Au cours de l=année scolaire 2004-2005, une politique visant à promouvoir l=équité raciale dans le système d=éducation public a été mise en œuvre dans les écoles primaires.
126. Le programme de formation et d=emploi des autochtones et le programme de l=année de transition de l=université Dalhousie facilitent l=accès aux études universitaires pour les autochtones et les Néo-Écossais d=origine africaine de la province. Les clients des services communautaires inscrits à ces programmes peuvent recevoir une aide financière tant qu=ils participent à ces programmes de formation et d=éducation postsecondaires. Au cours de l'année 2000, un Néo-Écossais d'origine africaine a été élu dans chaque commission scolaire de la Nouvelle-Écosse.
127. La province a annoncé, le 20 juillet 2005, qu'elle investirait un million de dollars dans l'éducation des Noirs néo-écossais, pour augmenter leurs chances d'accroître leurs compétences et leur assurer un meilleur soutien à l'école. Entre autres initiatives, on embauchera un plus grand nombre de personnes chargées d'aider ces étudiants et on augmentera le nombre de bourses d'études dans les collèges communautaires.
128. Des bourses d=études postsecondaires ont été offertes à 198 étudiants canadiens d=origine africaine. De plus, des bourses ont été offertes pour encourager les diplômés à poursuivre des carrières dans l=enseignement et les sciences.

129. La Commission des droits de la personne de la Nouvelle Écosse continue ses activités de promotion des droits de la personne et de lutte contre le racisme par le biais de la célébration de la Journée internationale des droits de la personne et la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale (21 mars). Les thèmes récents comprennent :

- « Common Threads of Fear : A Dialogue of Peace » (les dénominateurs communs de la peur : dialogue pour la paix) : des discussions portant sur les contrecoups subis par différents groupes en temps de crise, notamment après les attaques terroristes du 11 septembre 2001;
- La Commission des droits de la personne de la Nouvelle-Écosse a tenu un forum intitulé \* Race and Identity : The Challenge of Change + (la race et l=identité : le défi du changement), les 9 et 10 mai 2005;
- « Beyond the Boundaries : Bullying, Human Rights and the Community » (au-delà des limites : l=intimidation, les droits de la personne et la collectivité);
- « Living Human Rights : (Role) Models of Change » (vivre les droits de la personne : modèles pour le changement);
- « Racism : Past Present and Future » (le racisme : le passé, le présent et l=avenir); avec des discussions en atelier avec des jeunes et des aînés représentant les autochtones, les Juifs, les Libanais et les Néo-Écossais d=origine africaine;
- « Racism and the Economy : Change that makes Cents » (le racisme et l=économie : un changement qui a du cent).

130. La Commission appuie l=initiative que l=Organisation des Nations Unies pour l=éducation, la science et la culture (UNESCO) a lancée en 2004 afin de créer une coalition internationale des villes contre le racisme en vue de mettre sur pied un réseau favorisant le partage de renseignements, d=expériences, de connaissances spécialisées et de points de vue pour lutter contre le racisme, la discrimination et la xénophobie.
131. Au cours de l=exercice financier 2004-2005, un agent des droits de la personne a été affecté à temps plein à la division des relations interraciales et de l=action positive afin de créer et de promouvoir des programmes et politiques axés sur l=élimination de la discrimination raciale dans toutes les sphères de la société. Cette division offre des ateliers de travail et de la formation aux institutions et organisations dans les domaines de la diversité et des droits de la personne; au cours des dernières années, le nombre de séances de formation demandées a augmenté de 28 pour 100.

132. La Commission des droits de la personne de la Nouvelle-Écosse participe activement à la formation et à l'éducation en matière de droits de la personne auprès du gouvernement, du secteur privé et de l'ensemble de la population. De plus, la Commission a constaté au cours des dernières années que d'autres organisations de la collectivité, comme des collèges et des universités, commencent à organiser des tribunes publiques afin de promouvoir la sensibilisation à la diversité.

## Nouveau-Brunswick

### Article 1 : Définition, interprétation et généralités

133. Au Nouveau-Brunswick, l'expression « minorité visible » a été adoptée en mars 2005 à titre de nouveau « groupe prioritaire » dans le cadre des programmes et services en matière d'emploi. Dans ce contexte, l'expression ne sert pas à identifier une personne comme membre d'un groupe racial ou ethnique précis, mais plutôt à mettre l'accent sur les personnes qui font partie de la minorité, laquelle peut comprendre un certain nombre de groupes raciaux ou ethniques. Lorsqu'il est fait mention d'un groupe racial ou ethnique précis, des efforts sont déployés afin d'identifier ces personnes en fonction de la déclaration qu'elles font volontairement.

### Article 2 : Mesures législatives, administratives, judiciaires et autres

134. La stratégie d'emploi des Autochtones est entrée en vigueur avant 2003 et s'est révélée de plus en plus efficace dans l'appui qu'elle offre aux Autochtones sur le plan de l'accès à un emploi au Nouveau-Brunswick. Une vingtaine d'activités liées à la transition des Autochtones au marché du travail ont été entreprises ou poursuivies l'an dernier. Les activités mises en œuvre découlaient de partenariats avec des collectivités et des organisations autochtones ainsi qu'avec des ministères provinciaux et fédéraux.
135. Une de ces activités est une initiative en matière de services liés à l'emploi pour les Autochtones, qui met l'accent sur la préparation des Autochtones en vue d'un emploi. Cette initiative vise trois objectifs, notamment créer au Nouveau-Brunswick un milieu de travail qui favorise davantage l'inclusion. Cet élément de l'initiative se compose de programmes axés sur la recherche, le partenariat, la communication et le soutien dans le milieu de travail.

### Article 5 : L'égalité devant la loi

136. Le Nouveau-Brunswick gère le Programme des mesures de rechange qui est une alternative au processus formel des tribunaux. C'est un programme communautaire de pré-procès qui permet au jeune et à l'adulte de résoudre les conflits avec la loi à l'intérieur de la communauté. La plupart des programmes ont des implications pour le contrevenant jeune et adulte, la victime et la communauté.
137. Une attention particulière a été accordée aux diverses communautés autochtones. Par exemple du personnel a été embauché à Fredericton pour travailler avec trois communautés des Premières nations au sein de programmes tels que le Programme des mesures de rechange et le Programme d'option-amende (POA). Le POA est mis en place pour les adultes et les jeunes qui ne peuvent pas payer leurs amendes et qui se sont portés bénévoles pour payer l'amende en travaillant au sein de la communauté.
138. Le Nouveau-Brunswick a travaillé pendant longtemps en collaboration avec la Direction

de la justice applicable aux Autochtones de Justice Canada afin de fournir un appui financier et non-financier pour plusieurs programmes de justice réparatrice et des programmes d'assistance aux victimes.

139. Le Nouveau-Brunswick a développé un Cadre de justice réparatrice basé sur les principes qui ont été endossés par les Nations-Unies en 2002. Le projet de cadre de justice réparatrice s'appliquerait autant aux jeunes qu'aux adultes et serait mis sur pied à partir des approches de justice réparatrice qui ont déjà été créées telles que les mesures de rechange, les Cercles de guérison autochtone et les Mesures extrajudiciaires.
140. La mise en œuvre du cadre de justice réparatrice se fera lentement dans le but d'avoir l'appui et la confiance du public dans le système judiciaire. L'intérêt des communautés autochtones dans les approches traditionnelles de résolution de conflit telles que la détermination de la peine et les cercles de guérison doit également être considéré.
141. Les processus de justice réparatrice peuvent être utilisés pour les adultes et les jeunes et peuvent se produire à tout moment durant les procédures à partir du pré-procès jusqu'à l'après-procès.

## **Article 6 : Protection efficace et recours**

142. La Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick a fermé 16 plaintes en 2003-2004 fondées sur la race, la couleur, l'ascendance ou l'origine ethnique.
143. Des 16 plaintes dont le dossier a été classé, aucune n'était fondée uniquement sur la race; une était fondée uniquement sur la couleur, trois sur l'ascendance et une sur l'origine nationale. Les 11 autres plaintes étaient fondées sur plusieurs motifs et cinq concernaient la langue (français ou anglais).
144. Une plainte de discrimination fondée sur l'origine nationale a été entendue pendant cette période. La plainte de *Tarek Sahyoun c. ACAA* a été entendue à l'automne 2003 et une décision a été rendue en juillet 2004. Le plaignant a soutenu que la règle de l'*Atlantic Colleges Athletic Association* restreignant à trois le nombre d'étudiants étrangers pouvant faire partie de l'équipe masculine de soccer à l'université qu'il fréquentait était une forme de discrimination fondée sur l'origine nationale et le lieu d'origine. La Commission a décidé que la règle applicable aux joueurs non canadiens des conférences régissant le sport était une règle fondée sur la résidence et la citoyenneté et que, par conséquent, elle n'avait pas compétence pour enquêter sur cette plainte.
145. La Commission est particulièrement consciente du principe, traduit dans la jurisprudence canadienne sur les droits de la personne, selon lequel il suffit que la discrimination soit un facteur parmi d'autres et qu'un lien de cause à effet soit établi avec la conduite reprochée. C'est pourquoi la Commission a adopté une interprétation assez large de sa compétence en ce qui concerne les plaintes de discrimination raciale. Le niveau légèrement plus élevé de rejet des plaintes fondées sur la race et des motifs liés à la race à d'autres étapes de la procédure de traitement de la Commission s'explique surtout par la souplesse à l'étape

préliminaire de l'admissibilité. Une partie importante des plaintes reçues dans ce domaine sont des plaintes fondées sur la langue qui proviennent de membres des communautés de langue officielle francophone ou anglophone, laquelle discrimination est considérée comme une forme de discrimination fondée sur l'ascendance.

## Article 7 : Sensibilisation, culture et information

146. Dans le cadre de l'initiative de la stratégie d'emploi provinciale pour les Autochtones intitulée *Better Access to Training Opportunities Initiative*, le Collège communautaire du Nouveau-Brunswick (CCN-B) a augmenté le nombre d'autochtones qui entreprennent des études postsecondaires et obtiennent un diplôme d'études postsecondaires tant dans le cadre de la formation régulière que d'une formation adaptée.
147. Les Autochtones qui désirent s'inscrire à des programmes réguliers du CCN-B sont encouragés à utiliser la procédure relative aux places réservées aux Autochtones, qui leur permet de s'identifier en remplissant un formulaire de demande dans lequel ils indiquent qu'ils sont Autochtones. Selon l'*Aboriginal Seat Allocation Program* : Un certain nombre de places sont réservées aux demandeurs autochtones, à raison d'une place par programme comptant moins de vingt places et d'une place par groupe de vingt dans le cas des programmes comptant plus de vingt places. Ces places sont réservées jusqu'au 1<sup>er</sup> mars de chaque année.
148. Le Nouveau-Brunswick attribue des subventions majorées aux partenariats formés avec les collectivités mi'kmaq et maliseet dans le cadre des initiatives d'éducation destinées aux enfants des Premières nations. Des groupes de consultation comptant des représentants du ministère de l'Éducation, des districts scolaires et des Premières nations ont été formés en 2003-2004 pour examiner les questions liées au rendement des élèves qui appartiennent à l'une des collectivités des Premières nations. La politique *Écoles de qualité, résultats élevés* vise à améliorer le taux d'obtention de diplôme chez les élèves issus d'une Première nation; le groupe de consultation constitue une tribune permettant la tenue de débats au sujet des différentes initiatives en la matière.
149. Le ministère de l'Éducation travaillera en collaboration avec les collectivités des Premières nations afin d'améliorer les résultats d'apprentissage des élèves issus des Premières nations qui sont inscrits dans le système d'éducation public ainsi que de ceux qui fréquentent l'école de leur collectivité. Le ministère continuera à veiller à ce que les programmes des écoles publiques tiennent compte de la réalité culturelle et à ce que des programmes et services spéciaux soient appuyés, comme des cours de langue et des initiatives de sensibilisation. Un plan d'action visant à faciliter la transition des élèves des Premières nations dans le système public est en cours d'élaboration.
150. *L'Initiative en matière d'éducation du Nouveau-Brunswick* est un autre exemple des efforts que le Nouveau-Brunswick déploie dans le cadre du *Plan d'apprentissage de la qualité* pour veiller à ce que les élèves atteignent les plus hauts niveaux d'excellence. L'Initiative est le fruit d'une alliance de quatorze Premières nations du Nouveau-Brunswick qui ont conjugué leurs efforts afin d'examiner des questions comme les frais

de scolarité, l'accès à des services d'éducation spécialisés et les relations entre les Premières nations, le ministère de l'Éducation et les districts scolaires locaux. Le comité compte également parmi ses membres des représentants d'Affaires indiennes et du Nord Canada (AINC), du Secrétariat des Affaires autochtones du Nouveau-Brunswick et du ministère de l'Éducation de la province. Le gouvernement fédéral versera une contribution de 400 000 \$ à l'*Initiative en matière d'éducation du Nouveau-Brunswick* et la contribution provinciale comprend le déploiement d'un spécialiste de l'apprentissage en éducation autochtone, le partage d'expertise et le développement professionnel.

151. L'étude actuelle, *L'inclusion scolaire : étude des services en adaptation scolaire au Nouveau-Brunswick*, a été entreprise en reconnaissance de l'évolution importante de l'environnement et des défis. Un des défis mis en lumière est celui d'améliorer les résultats d'apprentissage chez les élèves des Premières nations qui ont des besoins particuliers en tenant compte de la situation unique dans laquelle ils se trouvent.

#### *Initiatives multiculturelles*

152. Depuis 1997, des subventions totalisant 29 400 \$ ont été accordées chaque année à différents organismes multiculturels et groupes ethniques de la province. Les projets englobaient des activités de sensibilisation à la lutte contre le racisme et de promotion de la compréhension interculturelle, une foire communautaire et multiculturelle, des activités d'apprentissage favorisant une meilleure adaptation à la diversité culturelle dans le milieu de travail et la collectivité, des programmes interculturels à l'intention des jeunes et des activités de lutte contre le racisme et la discrimination.
153. Reconnaissant la nécessité croissante de sensibiliser la population du Nouveau-Brunswick à la diversité culturelle, le gouvernement a triplé le budget du programme de subventions pour le multiculturalisme afin d'augmenter le nombre d'activités liées à la politique sur le multiculturalisme et axées sur la promotion d'un traitement égalitaire des citoyens de toutes les cultures.

## Québec

### Article 2 : Mesures législatives, administratives, judiciaires et autres

154. La *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics*, entrée en vigueur en avril 2001, institue un cadre particulier d'accès à l'égalité en emploi dans l'ensemble des organismes qui emploient 100 personnes et plus, soit les organismes publics, municipaux, scolaires et ceux du secteur de la santé et des services sociaux. La Loi permet une meilleure représentation des groupes victimes de discrimination dans ces organismes particuliers. La Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse est responsable de l'application de cette Loi.
155. Le taux de chômage des immigrants établis au Québec était de 11,7 pour 100, lors du recensement de 2001, comparativement à 7,8 pour 100 pour les non-immigrants et à 8,2 pour 100 pour l'ensemble de la population. Ce taux de chômage est de 20,5 pour 100 pour les immigrants récents (depuis moins de cinq ans au Québec) et de 22,2 pour 100 pour les femmes arrivées au cours de la même période. Par ailleurs, la proportion de personnes nées à l'extérieur du Canada et qui recevaient de l'assistance-emploi était de près de 18,6 pour 100 en mars 2005.
156. En mai 2005, le Québec mettait en vigueur un nouveau Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi (PRIIME). Il a pour objectif d'inciter les petites et moyennes entreprises à embaucher des travailleurs immigrants et des personnes issues des minorités visibles et à les soutenir dans leur intégration à un milieu de travail. On prévoit annuellement qu'entre 325 et 675 personnes pourront se prévaloir du Programme.
157. Le Québec accorde une attention particulière à certains groupes défavorisés sur le plan de l'emploi, particulièrement les immigrants nouvellement arrivés et les membres des minorités visibles. Certaines mesures offertes ont été adaptées afin de faciliter leur intégration en emploi, dont la promotion de stages d'immersion pour les personnes immigrantes. De plus, Emploi-Québec participe activement à la mise en place de formations adaptées pour favoriser l'insertion en emploi de personnes formées à l'étranger, notamment pour les infirmières et les ingénieurs.
158. Des efforts particuliers ont également été consentis pour faciliter la reconnaissance des diplômes, de la formation et de l'expérience acquis à l'étranger. En 2004, un groupe de parlementaires s'est spécifiquement penché sur l'accès aux professions et métiers réglementés. Une équipe de travail a été mandatée pour donner suite aux recommandations du groupe de parlementaires.
159. Le programme *Québec pluriel* est une expérimentation, lancée en mai 2004, visant à proposer des pistes d'action pour l'insertion sociale et professionnelle de jeunes Québécois de 16 à 24 ans, issus de communautés culturelles et de minorités visibles, qui sont aux prises avec des taux de décrochage scolaire, de sous-scolarisation et de chômage

beaucoup plus élevés que ceux de l'ensemble de la population québécoise, ainsi que pour les jeunes de 16 à 35 ans nouvellement arrivés au Québec. *Québec pluriel* repose sur des projets pilotes d'insertion en emploi ou de persévérence scolaire centrés sur l'accompagnement par le mentorat et l'établissement de nouveaux partenariats au profit des jeunes des communautés visées. Le gouvernement du Québec souhaite ainsi agir sur les facteurs associés aux inégalités socioéconomiques, lesquelles peuvent contribuer à l'émergence de préjugés et de discrimination.

#### *Profilage racial*

160. Un groupe de travail sur le profilage racial, coprésidé par le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles et le ministère de la Sécurité publique et composé de représentants de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, du Conseil des relations interculturelles, des corps policiers et de groupes communautaires, a été formé en août 2003. Comme premiers résultats, le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport et l'École nationale de police ont convenu que la notion de profilage racial sera incluse dans le programme de formation des futurs policiers dès septembre 2005 et s'ajoutera à la formation sur la diversité culturelle et le développement éthique déjà présente dans le programme. De plus, le Commissaire à la déontologie policière du Québec a entamé une tournée d'information et de sensibilisation au sein des diverses communautés culturelles afin de mieux faire connaître le Code de déontologie policière auquel sont soumis les policiers et les recours dont dispose une personne qui estime avoir été traitée incorrectement lors d'une intervention policière.
161. Le Service de police de la Ville de Montréal (SPVM) a pris diverses dispositions afin de lutter contre la discrimination et le profilage racial, notamment :
  - La mise en place d'un programme d'accès à l'égalité et d'un plan d'action visant à recruter du personnel policier et civil issu de divers groupes ethniques et des communautés autochtones;
  - Sur le plan de la formation de son personnel civil et policier, le SPVM a introduit la notion de gestion de la diversité culturelle dans les compétences de base de ses gestionnaires;
  - L'adoption d'une politique d'intervention en matière de profilage racial et illicite dans laquelle le SPVM s'engage à maintenir une position ferme contre toute pratique de profilage racial et illicite et exige de tout employé qu'il exerce ses tâches dans le plus strict respect des droits et des libertés de la personne;
  - La création, en décembre 2003, d'une structure de vigilance en matière de relations avec les communautés, composée de membres des communautés culturelles et de jeunes visant à identifier les besoins et les préoccupations de chacun en matière de sécurité. Leurs travaux ont permis au SPVM de se donner une orientation générale axée sur les recommandations des comités ainsi que deux stratégies visant à consolider les relations avec les communautés. Cette réflexion a culminé par

l'adoption d'un plan d'action en matière de relations avec les communautés culturelles en mars 2005.

162. La Sûreté du Québec a mis de l'avant différentes mesures afin de circonscrire la problématique du profilage racial et d'en contrecarrer ses manifestations, notamment :
  - Une politique en matière de relations avec les communautés culturelles reconnaissant l'importance de la communauté dans toute sa diversité et condamnant toute forme d'intolérance ou de discrimination envers ces communautés;
  - Une politique visant à contrer le harcèlement au travail a également été adoptée pour contrer les comportements discriminants à l'endroit des personnes ou groupes issus de communautés culturelles;
  - La participation au comité LEAD (Law Enforcement and Aboriginal Diversity), sous-comité de l'Association des chefs de police canadiens, mis sur pied par la GRC et qui regroupe différents corps policiers du pays afin de cerner l'étendue du phénomène et de créer un réseau d'échange d'information;
  - L'organisation de séances de formation afin de sensibiliser les membres de la Sûreté du Québec aux réalités autochtones, les aider à lutter contre les préjugés et faciliter leurs interventions auprès des Autochtones;
  - La mise en place d'un programme d'accès à l'égalité en emploi comportant diverses mesures ayant pour but d'augmenter l'embauche de policiers provenant des communautés autochtones et culturelles, de faciliter leur intégration professionnelle.
163. La Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse a adopté un avis portant sur le profilage racial en juin 2005.

## **Article 5 : L'égalité devant la loi**

164. La *Loi visant à lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale* a été adoptée le 13 décembre 2002. Les immigrants récents, les personnes membres des minorités visibles et les Autochtones ont été désignés parmi les groupes davantage touchés par la pauvreté et pour lesquels des efforts particuliers devront être consentis au cours des prochaines années. Le Plan d'action gouvernemental en matière de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale a été rendu public en avril 2004. Intitulé « Concilier liberté et justice sociale : un défi pour l'avenir », le Plan d'action regroupe un ensemble de mesures à réaliser sur un horizon de cinq ans.
165. En 2004, le Québec a mis en place de nouveaux Centres d'aide aux victimes d'actes criminels (CAVAC) dans des régions où se retrouvent des communautés autochtones, tout en favorisant l'embauche de personnel de ces communautés. Les CAVAC dispensent des services de première ligne à toute personne victime d'un acte criminel, à ses proches

de même qu'aux témoins. En outre, les personnes n'ayant pas la citoyenneté canadienne ont également accès aux services.

166. Certaines mesures ont été prises pour adapter le milieu carcéral aux besoins spécifiques des Autochtones. Ainsi, un nouveau concept d'établissement correctionnel appelé « Centre correctionnel communautaire » a été mis en place en 2002 spécifiquement pour les Autochtones. Ce concept permet de développer des programmes adaptés aux différentes cultures et offerts avec la participation de la communauté visée. La *Loi sur les services correctionnels* a d'ailleurs été modifiée en juin 2002 pour permettre la gestion de ce type d'établissement par une communauté autochtone.
167. Dans le même sens, afin de prévenir la surreprésentation des Inuits dans le système correctionnel québécois, une entente a été conclue avec l'Administration régionale Kativik afin de mettre en place un système de justice alternative. Des ressources additionnelles ont été consenties permettant l'ajout d'agents de probation, l'embauche d'agents de réinsertion communautaire inuits et l'ouverture en 2004 d'un centre résidentiel communautaire dans la communauté de Kangirsuk.
168. En date du 15 juillet 2005, quarante-neuf des cinquante-quatre communautés autochtones du Québec avaient conclu avec le gouvernement du Canada et le gouvernement du Québec une entente pour la prestation des services policiers en milieux autochtones, alors que deux autres communautés négociaient activement avec les deux paliers de gouvernement pour le renouvellement d'ententes similaires. Ces ententes couvrent la presque totalité de la population vivant dans les communautés inuites et autochtones du Québec. Ce processus de conclusion d'ententes permet aux communautés autochtones d'assurer elles-mêmes l'application des lois sur les territoires visés par les ententes.

## **Article 6 : Protection efficace et recours**

169. De janvier 2001 à mars 2005, la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (la Commission) a enquêté sur diverses allégations de discrimination fondée sur la race, la couleur, l'origine ethnique ou nationale. Le nombre de dossiers d'enquête ayant été ouverts durant cette période totalise 815. On remarque que sur l'ensemble des dossiers ouverts à la Commission, le pourcentage concernant les motifs mentionnés a augmenté au fil des dernières années, passant de 17,6 pour 100 de janvier 2001 à décembre 2001 à 25,1 pour 100 pour la période d'avril 2004 à mars 2005. Le secteur du travail compte pour environ la moitié de ce type de dossiers, alors que les secteurs du logement et de l'accès aux biens et services représentent pour leur part environ le tiers.
170. Au terme d'une enquête, la Commission peut, en l'absence de règlement entre les parties, proposer l'admission de la violation d'un droit, la cessation de l'acte reproché, l'accomplissement d'un acte (comme la réintégration dans un emploi), le versement d'une indemnité monétaire ou le paiement de dommages punitifs lorsque la discrimination était intentionnelle. Pour la période de janvier 2001 à mars 2005, 37 dossiers contenant des allégations de discrimination fondée sur la race, la couleur ou

l'origine ethnique ou nationale ont donné lieu à l'émission de mesures de redressement de la part de la Commission.

171. De janvier 2001 à mars 2005, la Commission a intenté devant le Tribunal des droits de la personne 23 actions alléguant une situation de discrimination fondée sur la race, la couleur ou l'origine ethnique ou nationale, ou encore une situation de harcèlement fondé sur ces motifs. Cela représente 13 pour 100 de l'ensemble des actions. Entre le 1<sup>er</sup> janvier 2001 et le 31 mars 2005 inclusivement, 11 jugements ont été obtenus sur le fond, relativement aux motifs plus haut mentionnés. Les secteurs le plus souvent en cause sont le logement, suivi du travail.
172. Le 14 avril 2005, dans la cause *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. Centre maraîcher Eugène Guinois Jr. inc.*, le Tribunal des droits de la personne a rendu un jugement basé sur les motifs de discrimination raciale. Le Tribunal a conclu qu'une « *discrimination entre les travailleurs saisonniers de race noire et les travailleurs réguliers de race blanche a été mise en place, s'est instaurée lentement sans que la défenderesse n'intervienne ou fasse les efforts pour la contrer* ». Le Tribunal a accordé au total près de 62 500 \$ à titre de dommages moraux et punitifs répartis entre les quatre plaignants.

## **Article 7 : Sensibilisation, culture et information**

173. Le 20 mai 2003, le Québec adoptait, dans la foulée de la Politique en matière d'immigration adoptée en 1990, un Plan d'action intitulé « Des valeurs partagées, des intérêts communs » couvrant la période 2004-2007. Le Plan d'action, assorti d'un budget de 21 millions \$, s'articule autour des axes suivants :
  - faire correspondre l'immigration aux besoins du Québec dans le respect de ses valeurs;
  - encourager l'accueil et l'insertion durable en emploi;
  - améliorer l'apprentissage du français;
  - accroître l'ouverture à la diversité;
  - favoriser la prise en compte de l'immigration comme enjeu de développement.
174. Près de 38 nouvelles mesures ont été ciblées pour assurer la mise en œuvre du Plan d'action. Plus particulièrement sur le plan des relations interculturelles, le Québec poursuit les objectifs d'accroître l'ouverture à la diversité en encourageant le rapprochement et le dialogue interculturel et de lutter contre la discrimination raciale et les tensions intercommunautaires.

175. Parmi les mesures adoptées, soulignons sur le plan institutionnel, la mise en place :

- d'un réseau gouvernemental de répondants en matière de relations interculturelles dans chacun des ministères du gouvernement du Québec. Les répondants constituent des points d'entrée pour les agents de liaison avec les communautés culturelles, conseillent les autorités de leur ministère respectif afin que la réalité des communautés culturelles soit prise en compte et assurent au sein de leur ministère un rôle de veille en matière de relations interculturelles;
- d'un Service-conseil en relations interculturelles qui offre aux employeurs et aux directions des ressources humaines des services d'information, de référence, de consultation et de soutien en matière de diversité en emploi et de gestion interculturelle;
- d'un Bureau de liaison avec les communautés culturelles qui a comme objectifs d'être sur le terrain auprès des communautés culturelles afin d'encourager leur pleine participation à la société québécoise, de favoriser le rapprochement interculturel et de contribuer à la lutte contre le racisme et l'exclusion. A ce jour, le Bureau de liaison a notamment mis sur pied des tables de travail maghrébine, bangladeshie et latino-américaine afin d'établir des plans d'action avec ces communautés.

176. L'intervention des organismes communautaires et des organismes publics auprès des immigrants et des communautés culturelles est soutenue par la mise en œuvre de trois programmes ayant pour objectif de favoriser l'intégration et le rapprochement interculturel :

- Le Programme d'accompagnement des nouveaux arrivants (PANA), mis en œuvre le 1<sup>er</sup> janvier 2005, permet aux organismes communautaires d'offrir des services d'accueil, d'établissement et d'accompagnement des nouveaux arrivants.
- Le Programme d'appui aux relations civiques et interculturelles (PARCI), mis en œuvre le 18 juin 2004, fournit une aide financière aux organismes communautaires pour la mise en place de projets visant à développer la connaissance et la compréhension de la société québécoise chez les personnes immigrantes et les membres des communautés culturelles, et chez les Québécois, la connaissance et la compréhension de la réalité pluraliste de leur société ainsi que la contribution des communautés culturelles au développement du Québec. Le PARCI soutient également la mise en œuvre de projets qui préviennent les tensions intercommunautaires et combattent les préjugés, la discrimination, l'intolérance, le racisme et l'exclusion basés sur la couleur, l'origine ethnique ou nationale, l'appartenance culturelle ou religieuse des personnes.
- Le Programme régional d'intégration (PRI), mis en œuvre le 1<sup>er</sup> avril 2004, soutient les actions concertées des partenaires locaux et régionaux en vue d'accroître l'apport des immigrants au développement des diverses régions du Québec, d'améliorer les conditions d'accueil, d'établissement et d'intégration des immigrants et de valoriser,

après des populations des régions, l'apport économique, social et culturel des immigrants.

177. La Politique gouvernementale d'éducation des adultes et de formation continue « Apprendre tout au long de la vie » a été adoptée en mai 2002. Cette politique vise à permettre aux adultes sans qualification professionnelle d'obtenir une formation de base, de sensibiliser les adultes en emploi, de même que les employeurs, à l'importance d'investir dans le maintien et le rehaussement des compétences. Elle accorde une attention particulière aux difficultés éprouvées par les personnes immigrantes et les membres de nations autochtones. À titre d'exemple, une expérimentation d'une durée de cinq ans est en cours pour adapter une formation générale collégiale à la culture autochtone et ainsi favoriser l'obtention d'un diplôme.
178. Au Québec, seules les traditions catholique et protestante bénéficient d'un enseignement de nature confessionnelle en milieu scolaire, d'où le recours par le Québec à la clause dérogatoire aux fins d'écartier l'application de la *Charte canadienne des droits et libertés* et de la *Charte des droits et libertés de la personne du Québec*.
179. Toutefois, à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2008, l'ensemble des dispositions à caractère confessionnel prévues à la *Loi sur l'instruction publique* seront supprimées. Un seul programme d'éthique et de culture religieuse sera alors offert à l'ensemble des élèves du primaire et du secondaire, en remplacement des programmes d'enseignement religieux catholique et protestant et de celui d'enseignement moral. Pour ce faire, l'Assemblée nationale adoptait le 15 juin 2005 la *Loi modifiant diverses dispositions législatives de nature confessionnelle dans le domaine de l'éducation*.
180. À chaque année depuis 2003, le Québec organise une Semaine québécoise des rencontres interculturelles ayant pour but de mettre en valeur la contribution des communautés culturelles et d'encourager le dialogue interculturel. De nombreuses activités sont organisées partout au Québec.
181. Pour la seule année 2004-2005, la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ) a tenu trente-six séances de formation sur les thèmes du pluralisme et de la gestion de la diversité, dont neuf d'entre elles ont été organisées à la demande d'associations musulmanes. Douze autres sessions portaient sur le racisme et l'intolérance, et vingt sur le harcèlement discriminatoire et le harcèlement racial. Le thème de « La rencontre Québec-Autochtones » a pour sa part, fait l'objet de six séances.
182. En 2002, la CDPDJ a lancé un ouvrage pédagogique intitulé *Mythes et réalités sur les peuples autochtones*. Cet ouvrage est également publié en anglais, sous le titre *Aboriginal Peoples : Facts and Fiction*. Réalisé en collaboration avec l'Institut culturel et éducatif montagnais, il est destiné aux milieux scolaires et au grand public.
183. Emploi-Québec, en collaboration avec le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles, a procédé, au cours des dernières années, à la formation du personnel des centres locaux d'emploi sur la prestation de services en contexte interculturel, afin de

permettre aux membres du personnel de développer des compétences spécifiques leur permettant d'intervenir plus efficacement auprès des personnes immigrantes et des membres des communautés culturelles.

184. Les personnes entrées au Québec, ainsi que leur famille, et revendiquant un statut de réfugié ont un certain nombre de priviléges, tel l'accès à des services éducatifs gratuits pour les enfants. Elles peuvent bénéficier de ces priviléges jusqu'à ce qu'une décision soit rendue sur leur demande de statut. De plus, en vertu d'une modification apportée à la *Loi sur l'aide financière aux études*, en décembre 2004, les personnes dont le statut de réfugié ou de personne à protéger, ainsi que celles qui appartiennent à une autre catégorie de personnes que le gouvernement peut déterminer par règlement, ont accès à l'aide financière aux études.

## Ontario

### Article 1 : Définition, interprétation et généralités

185. Depuis 2003, la Commission ontarienne des droits de la personne (CODP) a préparé deux grands documents dans lesquels le concept de la discrimination raciale a été élargi. Publié en décembre 2003, le premier document était le fruit d'une enquête sur le profilage racial et était intitulé « Un prix trop élevé : les coûts humains du profilage racial » (rapport d'enquête). Le second document, qui a été publié en juin 2005, était un énoncé de politique général de la CODP intitulé « Politique et directives sur le racisme et la discrimination raciale » (énoncé de politique). Les deux documents mettent l'accent sur la notion selon laquelle la « race » est principalement un « construit social » et non « biologique ». Dans l'un comme dans l'autre, il est mentionné que le concept pertinent est la racialisation et que ce processus social global devrait être reconnu dans les concepts de discrimination raciale.
186. L'énoncé examine le contexte historique et social du racisme au Canada et clarifie le sens de concepts clés comme la race, le racisme et la discrimination raciale. Le document comporte également des explications sur plusieurs formes de discrimination raciale, dont le stéréotypage et les préjugés, le profilage racial, la discrimination raciale subtile, le harcèlement racial et l'atmosphère empoisonnée, la discrimination liée à la langue et la discrimination raciale systémique. L'énoncé se termine par un examen détaillé des responsabilités des organisations en matière de discrimination raciale.
187. L'énoncé de politique de la CODP tient compte de l'article premier de la *Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale*. Il renvoie à la Convention en faisant état du « contexte international » dans lequel la politique est rédigée et comporte des commentaires sur la terminologie selon lesquels la déclaration volontaire est la façon privilégiée d'identifier les personnes et groupes ciblés. Il est précisé dans l'énoncé de politique que, lorsqu'il est nécessaire de donner une description collective de certaines personnes, les termes « personnes racialisées » ou « groupes racialisés » sont préférables à « minorité visible ».

### Article 2 : Mesures législatives, administratives, judiciaires et autres

188. Dans son énoncé de politique, la CODP donne des avertissements et des conseils aux employeurs et aux fournisseurs de services sur les obligations et responsabilités dont ils doivent s'acquitter afin d'éviter la discrimination raciale sous toutes ses formes, surtout dans le cadre des activités liées à l'emploi.
189. Bien que le gouvernement de l'Ontario n'ait pas adopté de loi sur l'équité en emploi, l'énoncé de politique rappelle aux employeurs et aux fournisseurs de services l'objet du *Code des droits de la personne*, qui oblige les organisations à s'assurer d'éviter toute forme de discrimination. Il se peut que les organisations soient tenues de recueillir des

données à cette fin dans certaines circonstances, compte tenu de l'application du déclencheur décrit dans l'énoncé de politique. Les entreprises ne devraient pas nécessairement toutes recueillir des données, mais celles qui « ont ou devraient avoir des raisons de croire » qu'il pourrait exister chez elles un problème lié à la discrimination devraient le faire. La Commission se fondera sur cet élément déclencheur pour appliquer la politique et imposera aux défendeurs visés par une plainte en matière de droits de la personne l'obligation de prouver qu'ils n'ont pas de système de recrutement ou d'autres systèmes qui établissent une discrimination fondée sur la race ou d'autres motifs liés aux droits de la personne.

190. La Police provinciale de l'Ontario (PPO) et les services de police municipaux ont mis en œuvre des mesures visant à accroître la diversité des agents de police. Ainsi,
- la PPO, les services de police municipaux et les services de police des Premières nations utilisent le système de sélection des agents, qui est un processus de recrutement et de sélection sans préjugé.
  - plusieurs services municipaux, notamment ceux des régions ayant une concentration de groupes ethniques ou autochtones, lancent des campagnes de recrutement annuelles ou semi-annuelles afin d'accroître le nombre d'agents de police issus de groupes sous-représentés.
191. De plus, la PPO a mis en œuvre ces mesures précises afin d'attirer et de recruter des personnes qualifiées issues de groupes sous-représentés :
- le lancement, en 2003, du programme *OPP Bound* (Option carrière policière), qui est un programme d'encouragement, de sensibilisation et de recrutement visant à atteindre des personnes qualifiées issues de différents milieux et de différentes cultures;
  - l'utilisation d'un nouveau slogan pour le recrutement, « one size fits all » (taille unique), qui met l'accent sur la notion d'inclusion;
  - une formation sur la sensibilisation auprès des Premières nations pour les agents de recrutement de la PPO, c'est-à-dire un programme de formation intensive de quatre jours présenté dans les réserves et territoires du nord de la province (initiative lancée en 2003);
  - l'amélioration du site Web de la PPO par l'ajout de témoignages de plusieurs recrues et la création de brochures et d'affiches mettant l'accent sur la diversité;
  - la publication d'annonces de possibilités de recrutement de la PPO dans des médias imprimés autochtones ou ethniques.

## **Article 4 : Interdiction de la promotion du racisme**

192. Le rapport d'enquête de la CODP comporte des recommandations précises à l'endroit des organismes d'exécution de la loi en ce qui concerne les pratiques de profilage racial. Depuis la publication du rapport, certaines mesures visant à donner suite à quelques-unes de ces recommandations ont été prises, dont les suivantes :
- dans son *Rapport sur le système ontarien de traitement des plaintes concernant la police*, un ancien juge en chef de la Cour supérieure de l'Ontario, a recommandé des façons d'améliorer le mécanisme actuel de traitement des plaintes concernant la police. Bon nombre des recommandations qu'il a formulées dans son rapport vont dans le même sens que celles du rapport d'enquête de la CODP, notamment quant à la nécessité de veiller à ce que tous les agents soient faciles à identifier au moyen d'un insigne assez grand apposé sur leur uniforme et d'établir des systèmes accessibles et efficaces d'examen des plaintes concernant la police;
  - la CODP a proposé au ministre de la Sécurité communautaire et des Services correctionnels des améliorations à apporter au projet de loi sur les services privés de sécurité en ce qui a trait au traitement des questions liées aux droits de la personne qui se posent dans cette industrie;
  - les services de police ont entrepris des projets de collecte de données ou songent à le faire. Le Service de police de Kingston a récemment publié les résultats d'un projet de cette nature et d'autres services de police de la province, y compris celui de Toronto, envisagent la possibilité de lancer des projets semblables;
  - la CODP a été invitée à prendre la parole devant plusieurs grandes forces policières;
  - la CODP examine la question du profilage racial dans le cadre du traitement de plusieurs plaintes qui ont été déposées, y compris des plaintes qui ont été renvoyées au Tribunal des droits de la personne de l'Ontario.
193. En 2001, la PPO a mis en œuvre une politique intitulée « La promesse de la Police provinciale de l'Ontario », qui met l'accent sur l'engagement de l'organisme à agir de façon professionnelle et à défendre les valeurs de l'éthique ainsi qu'à s'abstenir de toute forme de « profilage illégal ».
194. Voici des exemples d'autres initiatives que la PPO a prises afin de lutter contre le profilage racial :
- l'adoption d'une politique qui oblige les agents de la circulation routière à surveiller le profilage illégal des automobilistes dans le cadre des activités d'application des règlements de la circulation et à prendre les mesures nécessaires lorsqu'un agent ne respecte pas cette politique, y compris une évaluation défavorable du rendement;

- la rédaction, en 2004, de directives à l'intention de l'ensemble du personnel en uniforme au sujet de la procédure relative à l'interception des véhicules;
  - l'installation, en 2004, de caméras de surveillance dans certaines voitures de police dans le cadre d'un projet pilote, dans le double but de surveiller le rendement au travail pendant les interceptions de véhicules et de protéger les agents d'accusations de mauvaise conduite non justifiées.
195. En collaboration avec des intervenants en matière d'application de la loi, le Collège de police de l'Ontario a organisé des séminaires et ateliers de travail sur le profilage racial, dont les suivants :
- l'atelier de travail tenu en 2003 au sujet de la diversité et de la lute à la discrimination et intitulé « Exploring the Profiling Debate » (exploration du débat sur le profilage);
  - le forum de 2004 parrainé en collaboration avec l'Association des chefs de police de l'Ontario et intitulé « Service Excellence in a Changing Demographic » (l'excellence du service dans une population changeante);
  - le forum de 2005 intitulé « Monitoring for Racial Bias in Police Stop and Search Practices » (surveillance de la partialité raciale dans les pratiques policières d'interception et de perquisition) (lequel vise à présenter et à examiner les résultats du projet pilote qu'a mené le Service de police de Kingston au cours de l'exercice 2003-2004 et dans le cadre duquel des agents ont consigné la race ou l'ethnicité des personnes arrêtées pour être interrogées).
196. Au cours des trois dernières années, l'Ontario a engagé un certain nombre de poursuites concernant des crimes haineux à l'égard desquels la police a porté des accusations (y compris des accusations de vandalisme institutionnel et de méfait relativement à des biens servant au culte religieux ou à un cimetière lorsque le crime était motivé par un préjugé ou par la haine).
197. Le procureur général de l'Ontario a également consenti à un certain nombre de poursuites concernant la propagande haineuse liée à l'antisémitisme et à l'islamophobie. Pendant cette période, le gouvernement a engagé six poursuites dans le cadre desquelles 12 personnes ont été accusées d'avoir fomenté volontairement la haine, contrairement au *Code criminel*.
198. Bien qu'aucune mesure précise n'ait été adoptée relativement à l'antisémitisme et à l'islamophobie, le ministère de la Sécurité communautaire et des Services correctionnels (MSCSC) a versé des contributions à l'égard de certaines initiatives visant à lutter contre les « crimes haineux » et l'« intolérance raciale ». Depuis 2003, le MSCSC a versé une somme de plus de 126 000 \$ et fournira vraisemblablement une contribution d'environ 200 000\$ en 2005-2006 à une section spécialisée des forces policières pour la tenue d'enquêtes relatives aux crimes haineux et aux incidents d'intolérance raciale. Le

ministère fournirait également à cette section des services analytiques, de la formation à l'intention des agents et du matériel didactique.

199. En 2004, le Collège de police de l'Ontario a organisé à l'intention des responsables de l'application de la loi un atelier de travail axé sur la diversité et la lutte à la discrimination et intitulé « An Islamic Perspective and Policy in the New Normal » (point de vue et politique islamiques dans la nouvelle normalité).
200. Dans son énoncé de politique, la CODP renvoie explicitement à l'évolution de l'antisémitisme au Canada et pointe du doigt l'islamophobie comme nouvelle forme de racisme dans la société canadienne.

## **Article 5 : L'égalité devant la loi**

201. L'Ontario offre des services d'aide juridique par l'entremise d'un organisme indépendant appelé Aide juridique Ontario (AJO). Plusieurs initiatives liées à la prestation de services ont été lancées pour répondre aux besoins des clients autochtones, y compris des services couverts par l'attestation régulière, des services d'avocats de service et des services en clinique, des services d'avocats de service spécialisés au tribunal *Gladue*, le financement du programme des travailleurs sociaux autochtones auprès des tribunaux, la clinique d'aide juridique spécialisée aux Services juridiques autochtones de Toronto, l'*Aboriginal Legal Services Centre* (centre de services juridiques autochtones) exploité par la nation Nishnawbe-Aski et un projet pilote axé sur l'utilisation de la médiation dans les affaires visées par la *Loi sur les services à l'enfance et à la famille* dans trois collectivités autochtones.
202. Un éventail de services sont également offerts pour répondre aux besoins des personnes de descendance africaine, y compris des services couverts par les attestations, des services d'avocats de service et des services de clinique, en plus d'une clinique juridique spécialisée. L'*African Canadian Legal Clinic* conseille et représente les Afro-Canadiens dans tous les litiges, surtout les cas types liés à la race, susceptibles de donner lieu à des précédents juridiques importants.
203. La *South Asian Legal Clinic of Ontario* (SALCO) est une personne morale à but non lucratif qui cherche à améliorer l'accès à la justice pour les Sud-Asiatiques à faible revenu de Toronto. AJO paie à la SALCO le coût des services d'un avocat et d'un travailleur juridique communautaire dans les domaines de l'aide sociale ainsi que du droit de l'immigration et des réfugiés.
204. Le programme de vérification et de supervision des mises en liberté sous caution vise à aider les personnes qui seraient admissibles à une mise en liberté sous caution, mais qui ont des contraintes sociales et de faibles ressources financières, en assurant la surveillance de ces personnes pendant qu'elles attendent leur procès et en veillant à ce qu'elles soient présentes à la date fixée pour leurs comparutions. Un nouveau poste de surveillance de la mise en liberté sous caution visant les autochtones a été créé à l'intention d'un fournisseur de services autochtone dans le cadre du Programme de

cautionnements de Toronto. Le travail du Programme de cautionnements de Toronto est très apprécié des intervenants et aide à assurer à la collectivité autochtone de Toronto une procédure plus équitable et plus juste en matière de droit criminel.

205. L'Ontario applique un certain nombre de programmes de réadaptation accrédités et non accrédités qui visent à améliorer le comportement des contrevenants, à réduire la récidive et à les tenir responsables de leur conduite, de façon à promouvoir la sécurité de la collectivité. L'application des principaux programmes dans les bureaux et établissements de probation et de libération conditionnelle comporte trois grands volets : les aptitudes à la vie quotidienne, la réadaptation ainsi que la littéracie et la numératie.
206. De plus, le Ministère de la sécurité communautaire et des services correctionnels a confié par contrat à la collectivité autochtone l'élaboration de programmes de réadaptation afin d'offrir des programmes adaptés à la culture des contrevenants autochtones. Se fondant sur les enseignements de l'ensemble des Autochtones pour prendre en compte les facteurs criminologiques et la nécessité de changement, les programmes couvrent des domaines comme la sensibilisation aux cultures autochtones, la planification de la remise en liberté, l'abus d'alcool ou d'autres drogues, la violence conjugale, les services de traduction et d'autres formes d'intervention appropriées sur le plan culturel.

## **Article 6 : Protection efficace et recours**

207. Au cours de l'exercice financier 2003-2004, la CODP a reçu 2 450 plaintes, dont 682 étaient des plaintes fondées sur la race ou la couleur, ce qui représente environ 27,8 pour 100 de l'ensemble des plaintes déposées au cours de cet exercice. De plus, seulement 42 plaintes ont été rejetées en application de l'article 34 du *Code des droits de la personne*, 207 plaintes ont été réglées et 33 ont été renvoyées au Tribunal des droits de la personne de l'Ontario sur un total de 286 plaintes. Le nombre de renvois au Tribunal au cours de ce même exercice a été anormalement élevé en raison du dépôt de plus de 100 plaintes dont les faits étaient similaires et qui portaient sur la question de l'autisme.
208. Au cours de l'exercice financier suivant (2004-2005), la CODP a reçu 2 735 plaintes au total, dont 735 portaient sur la race et la couleur, ce qui représentait environ 30,6 pour 100 des plaintes déposées. De plus, seulement 48 plaintes ont été rejetées en application de l'article 34 du *Code*, 233 plaintes ont été réglées et 44 ont été renvoyées au Tribunal sur un total de 150 renvois.
209. Une comparaison des données de ces deux exercices indique que les plaintes fondées sur la race ou la couleur continuent à représenter le quart ou le tiers de l'ensemble des plaintes que reçoit la CODP. Le nombre de plaintes fondées sur la race ou la couleur qui ont été renvoyées au Tribunal a augmenté au cours du dernier exercice par l'ajout de 11 autres dossiers. Les plaintes fondées sur la race ou la couleur représentaient près du tiers des renvois, soit à peu près la même proportion que celle des plaintes fondées sur la race ou la couleur et déposées auprès de la Commission.

210. En 2004, la CODP a entrepris un examen interne de son traitement des plaintes fondées sur la race. L'examen comportait des analyses tant quantitatives que qualitatives et a mené à l'élaboration d'un projet de rapport qui a mis en lumière les aspects préoccupants et les améliorations à apporter au processus de traitement des plaintes. Des mesures sont prises à l'heure actuelle pour répondre à ces préoccupations et y donner suite.
211. Poursuivant ses travaux en vue de l'élaboration d'une politique sur la discrimination raciale et le racisme, la CODP a organisé en octobre 2004 un colloque de dialogue sur les politiques articulé autour du thème de l'application des droits de la personne au racisme et à la discrimination raciale. Les documents préparés à cette occasion ont été publiés dans le numéro de l'automne 2005 de la revue *Diversité canadienne*. Le rassemblement de renseignements fondamentaux liés à la discrimination raciale et leur publication dans un numéro spécial d'une revue distribuée à grande échelle ont appuyé sensiblement l'application des droits de la personne aux allégations de discrimination raciale dans l'ensemble du Canada.
212. L'énoncé de politique lui-même jouera sans doute un rôle important sur le plan de l'amélioration de l'accessibilité et de l'efficacité du traitement des plaintes de discrimination raciale par la CODP. La politique et les mesures subséquentes visant à informer le public de son contenu permettront de sensibiliser les personnes aux droits de déposer une plainte en cas de discrimination raciale. La politique aura pour effet d'améliorer le traitement des plaintes en établissant des définitions, catégories, points de repère et normes clairs afin de mieux évaluer l'existence de la discrimination raciale, surtout la discrimination systémique.
213. Au cours des dernières années, la CODP a également coordonné l'élaboration et l'évaluation de son Programme des droits de la personne à l'intention des autochtones, en collaboration avec GREAT (*Grand River Employment and Training*), l'*Ontario Federation of Indian Friendship Centres* et le *Native Canadian Centre of Toronto*, afin de mieux faire connaître le *Code des droits de la personne* auprès des collectivités autochtones et de faciliter l'accès à ses services pour ces collectivités. Les activités que la Commission a poursuivies dans ce contexte comprennent la recherche sur les meilleures pratiques à suivre en matière d'éducation et de sensibilisation du public dans les collectivités autochtones, une évaluation des besoins, la création de partenariats officiels avec des organisations autochtones, l'embauche d'un agent de liaison autochtone en matière des droits de la personne pour une période de deux ans, la tenue d'ateliers de travail pour le personnel de la Commission et des organismes communautaires, une campagne pilote de sensibilisation communautaire, l'élaboration de normes sur les services de qualité et une évaluation du projet. L'évaluation a fait ressortir la nécessité d'atteindre un plus grand nombre d'organismes desservant les collectivités autochtones. À cette fin, la CODP a entrepris des travaux en collaboration avec la *Union of Ontario Indians* (UOI) afin d'élaborer et de distribuer aux collectivités autochtones une brochure concernant le *Code* et la CODP; cette brochure, qui sera rédigée en plusieurs langues autochtones.

## Article 7 : Sensibilisation, culture et information

214. Le 19 mai 2005, l'Assemblée législative a adopté à l'unanimité des modifications touchant la *Loi sur l'éducation*. Ces changements ont pour effet d'élargir la portée des exemptions accordées quant au paiement des frais de scolarité afin de permettre à un plus grand nombre d'enfants de résidents temporaires du Canada de fréquenter sans frais l'école en Ontario.
215. Les nouvelles exemptions s'appliquent aux enfants dont les parents ont présenté une demande de résidence permanente et qui ont l'intention de rester au Canada ainsi qu'à ceux dont les parents poursuivent des études à une université ou un collège public de la province. Environ 250 enfants d'immigrants et leurs familles bénéficieront de ces modifications. Avant l'adoption de ces modifications, les conseils scolaires de l'Ontario devaient exiger des frais annuels pouvant atteindre 10 000 \$ par enfant. Désormais, les conseils recevront des subventions à l'égard de ces enfants au titre de la catégorie des Subventions pour les besoins des élèves.
216. La CODP s'est engagée, en mars 2005, à former avec d'autres partenaires un groupe de travail composé d'organismes gouvernementaux et non gouvernementaux afin d'élaborer et de promouvoir une proposition concernant l'*appel à une coalition canadienne des villes contre le racisme*. Parmi les autres partenaires, mentionnons la Commission canadienne pour l'UNESCO, la Commission des droits de la personne et de la citoyenneté de l'Alberta, la Fondation canadienne des relations raciales et le projet Metropolis. L'objectif consiste à établir un réseau de villes intéressées par l'échange d'expériences et de renseignements et prêtes à adopter un plan d'action pour combattre le racisme. Le projet s'intègre dans l'appel pour une Coalition internationale des villes contre le racisme lancé par l'UNESCO. La CODP continue à prêter son savoir-faire à la Commission canadienne pour l'UNESCO en vue de l'élaboration, de la promotion et de la distribution d'une proposition aux acteurs intéressés au Canada.

## Manitoba

### Article 1 : Définition, interprétation et généralités

217. L’interdiction législative de la discrimination au Manitoba fait référence à la l’ascendance, y compris la couleur et les races identifiables, sur la nationalité et l’origine nationale et sur le milieu ou l’origine ethnique. Cependant, le Manitoba emploie l’expression « minorité visible » dans certains cas restreints, non pas pour définir ou restreindre les groupes de personnes qui sont visés par la protection relative aux droits de la personne, mais pour identifier un certain nombre de groupes cibles qui ont été reconnus dans le passé comme des groupes souffrant d’un désavantage marqué, notamment dans le domaine de l’emploi. En effet, les « minorités visibles » sont souvent associées à des femmes, à des Autochtones et à des personnes handicapées pour l’identification de bénéficiaires possibles de programmes spéciaux comme l’équité en emploi. Selon la politique sur l’équité en emploi de la Commission de la fonction publique du Manitoba, les « membres des minorités visibles » sont des [Traduction] « personnes autres que les Autochtones qui, de par leur race ou leur couleur, appartiennent à une minorité visible ». Cette même politique précise que les membres de ces groupes désignés doivent être identifiés soit par une déclaration volontaire pendant le processus de dotation ou dans le cadre de l’emploi, soit [Traduction] « au moyen d’enquêtes menées à l’occasion auprès de la population active à l’échelle du ministère en vue d’améliorer le taux de déclaration volontaire par les employés désignés ».

### Article 2 : Mesures législatives, administratives, judiciaires et autres

#### Mesures destinées à éradiquer la violence à l’endroit des femmes autochtones

218. Par suite de la publication, le 4 octobre 2004, du rapport d’Amnistie internationale intitulé « *Stolen Sisters : A Human Response to Discrimination and Violence against Indigenous women in Canada* », le Manitoba a formé un groupe de travail interministériel chargé d’examiner différentes solutions aux problèmes d’exploitation sexuelle des jeunes et de violence et d’étudier la question des femmes autochtones disparues ou assassinées au Manitoba. Le groupe de travail est présidé conjointement par des représentants de la Direction générale de la condition féminine du Manitoba et d’Affaires autochtones et du Nord et compte également des représentants de Services à la famille et Logement Manitoba et de Justice Manitoba.
219. Par l’entremise du Programme de prévention de la violence familiale (PPVF), Services à la famille et Logement Manitoba cherche à améliorer le soutien et les services offerts aux femmes et aux familles victimes de violence familiale. Ce secteur de services reconnaît de plus en plus la nécessité de services pertinents et accessibles pour les familles d’origine autochtone ainsi que pour les familles d’immigrants et de réfugiés. Ainsi, en réponse à une demande formulée par la collectivité autochtone, le ministère a entrepris la création d’un modèle de données axées sur les résultats qui appuiera la conception et la mise en œuvre de services adaptés à différentes cultures. De plus, le ministère poursuit

ses efforts afin d'offrir des programmes compatibles et coordonnés afin de lutter contre la violence familiale chez les autochtones et de veiller à ce que ces programmes tiennent compte de l'héritage des réserves et des pensionnats ainsi que des répercussions de cet héritage sur la perte de la langue et de l'identité chez les Autochtones du Manitoba.

220. Le PPVF finance également un vaste éventail d'organisations communautaires qui offrent du soutien, de l'information et des services de counselling, d'aiguillage et de protection aux femmes qui ont été victimes de violence conjugale, y compris des services interculturels et multilinguistiques à l'intention des immigrantes prises dans le cycle de la violence.

### **Questions relatives à l'emploi**

221. Le gouvernement du Manitoba se sert des données concernant la population et la main-d'œuvre pour fixer des objectifs repères. En termes de représentation au sein de la fonction publique, les objectifs repères sont les suivantes : 50 pour 100 de femmes, 14 pour 100 d'Autochtones, 8 pour 100 de personnes des minorités visibles et 7 pour 100 de personnes handicapées. En mars 2005, 52,68 pour 100 des employés du gouvernement du Manitoba étaient des femmes, 10,5 pour 100, des autochtones, 3,86 pour 100, des personnes des minorités visibles et 2,79 pour 100, des personnes handicapées. Exception faite d'une diminution de 0,17 pour 100 chez les personnes handicapées, la représentation des Autochtones et des personnes des minorités visibles a augmenté depuis mars 2002.
222. En ce qui a trait à la représentation chez les hauts-fonctionnaires, en mars 2005, 33,52 pour 100 étaient des femmes, 3,24 pour 100, des autochtones, 2,86 pour 100, des personnes des minorités visibles et 2,86 pour 100, des personnes handicapées. Ces données font état d'une amélioration depuis mars 2004, alors que 2,78 pour 100 étaient des autochtones, 2,78 pour 100, des personnes handicapées et 2,58 pour 100, des personnes des minorités visibles.
223. En octobre 2003, le gouvernement du Manitoba a adopté la Stratégie de renouvellement de la fonction publique, qui vise quatre objectifs (le renouvellement, la stabilité, la diversité et la clarté). La diversité, qui représente l'un des principaux objectifs, signifie que, dans tous les types d'emplois, y compris les postes de gestion, la fonction publique représente davantage la population provinciale.
224. La politique sur l'équité en emploi, qui est en vigueur depuis 20 ans, a été révisée et mise à jour. La nouvelle stratégie sur la diversité et l'équité en emploi est fondée sur une conception plus large de la diversité tout en maintenant le cap sur l'accroissement de la représentation des quatre groupes désignés. Parmi les autres changements apportés, signalons le remplacement des objectifs fixes par des objectifs repères en ce qui concerne la représentation des quatre groupes désignés ainsi que des modifications touchant l'évaluation de l'équité dans le processus de sélection. Le concept de la « préférence » a été clarifié et la « désignation » a été ajoutée comme autre moyen de cibler le recrutement des membres des groupes d'équité. Les mécanismes de responsabilisation ont été renforcés par la présentation de rapports réguliers sur la diversité et l'équité en emploi

(notamment le rapport annuel sur le renouvellement, le rapport annuel au cabinet sur la diversité et l'équité, l'examen quinquennal par la Commission de la fonction publique des initiatives en matière de diversité et d'équité). Enfin, les dix critères d'évaluation des programmes d'équité en emploi ont été clarifiés.

225. En 2004-2005, la Commission de la fonction publique a lancé le Programme Accès Carrière et le Programme de bénévolat dans la fonction publique. Le premier cherche à recruter des personnes des minorités visibles en vue de placements à court terme relativement à des postes pour lesquels les ministères provinciaux recrutent un candidat dans l'avenir. Le second est appliqué sur une base de partenariat avec Éducation, Citoyenneté et Jeunesse et offre aux personnes des minorités visibles et aux immigrants des possibilités de bénévolat axées sur la carrière. En juin 2005, 20 personnes avaient participé à ces programmes.
226. Un projet général de ressources humaines visant à déterminer des solutions pratiques et durables pour attirer et conserver des employés autochtones et favoriser leur perfectionnement professionnel a été amorcé. Le projet sera mis en œuvre en 2005-2006.
227. La Commission de la fonction publique travaille avec les ministères afin d'élaborer et d'appliquer des politiques appuyant un milieu de travail respectueux au sein du gouvernement du Manitoba. Un projet visant à élaborer une politique générale qui fixe des attentes et établit des stratégies afin d'assurer le respect dans le milieu de travail a récemment été entrepris. Le projet sera mis en œuvre en 2005-2006. De nombreux ministères appliquent déjà leurs propres politiques en vue de favoriser un milieu de travail respectueux. La Division des relations de travail du Secrétariat du Conseil du Trésor élabore actuellement une politique en matière de ressources humaines qui concerne la discrimination raciale et les autres formes de harcèlement interdites.
228. Pour la première fois, un protocole d'accord concernant l'équité en emploi a été ajouté à la convention collective conclue pour la période allant de 2003 à 2006 entre le gouvernement du Manitoba et le syndicat des employés généraux. Ce protocole comporte d'autres précisions au sujet de l'application de l'équité en emploi dans le processus de recrutement et de nomination.
229. Dans le rapport sur le renouvellement pour l'exercice 2004-2005, 17 ministères (94 pour 100) décrivent de façon plus ou moins détaillée les mesures qu'ils prennent pour favoriser le perfectionnement des membres des groupes d'équité, notamment au niveau des professionnels et des cadres supérieurs. Trois ministères (17 pour 100) soulignent que les membres des groupes d'équité sont davantage représentés aux niveaux supérieurs qu'ils l'étaient un an plus tôt et 10 ministères (56 pour 100) déclarent que « certains » membres des groupes d'équité sont davantage représentés aux niveaux supérieurs.
230. Tous les ministères font état des mesures prises afin de rendre le milieu de travail plus ouvert à la diversité et à l'équité. Dans plusieurs cas, ces mesures avaient une portée étendue et couvraient plusieurs aspects. Ainsi, 17 ministères (94 pour 100) déclarent qu'ils prennent des mesures afin d'encourager un plus grand nombre de membres de

groupes d'équité à déclarer cette appartenance. Treize ministères (72 pour 100) indiquent que les taux de roulement des employés qui sont des membres de groupes d'équité ne sont pas supérieurs à ceux des autres employés.

#### *La reconnaissance des titres de compétences étrangers*

231. Le Manitoba s'est également efforcé d'aider les immigrants hautement qualifiés à se trouver du travail dans la province. En mars 2002, le gouvernement a approuvé l'élaboration d'une stratégie gouvernementale concernant la reconnaissance des qualifications pour ces immigrants. Le 23 mars 2003, le gouvernement a accepté les principes énoncés dans le *cadre d'établissement d'une stratégie de reconnaissance des qualifications*, selon lequel le Manitoba devrait veiller à ce que la capacité des immigrants hautement qualifiés d'exercer leur profession de manière efficace et équitable soit coordonnée. Un résumé plus détaillé des activités poursuivies à cet égard peut être consulté à l'adresse suivante : (<http://www.mbcchamber.mb.ca/updates/update05/Docs/SummaryofQRActivities-MBOnlyNov04.doc>).
232. À titre d'exemple, mentionnons, dans le domaine professionnel, l'élaboration du *Medical Licensure Program for Internal Medical Graduates* (MLPIMG) (programme d'accréditation des médecins diplômés à l'étranger du Manitoba). Ce programme a été mis en œuvre en avril 2001 afin d'aider les médecins diplômés à l'étranger qui vivent au Manitoba à se qualifier pour l'admission conditionnelle et à offrir des services de soins de première ligne dans les régions moins bien desservies de la province. Jusqu'à maintenant, 19 médecins diplômés à l'étranger ont obtenu une attestation conditionnelle par l'entremise du programme et exercent leur profession dans la région où ils ont été admis. Cinq autres suivent une formation plus poussée en 2005. Il est question d'accroître la capacité du programme de 10 à 15 médecins cette année et de 15 à 25 l'an prochain. D'autres renseignements sont disponibles à l'adresse (<http://www.gov.mb.ca/health/mlpimg>).

### **Article 4 : Interdiction de la promotion du racisme**

233. L'équipe de lutte contre le crime haineux du Service de police de Winnipeg travaille en étroite collaboration avec les organisations policières et communautaires, les avocats de la Couronne et les personnes concernées afin de lutter contre les crimes motivés par la haine et les préjugés imputables à des caractéristiques personnelles comme la race, l'origine ethnique, etc. Elle applique une politique générale qui vise à favoriser la participation de la Commission des droits de la personne du Manitoba et de la Commission canadienne des droits de la personne (qui joue un rôle très important dans le contexte du crime haineux sur Internet), des groupes communautaires, etc. Une formation poussée a été offerte à l'équipe et aux agents de police supérieurs, y compris un cours sur les enquêtes concernant les crimes haineux et les droits de la personne, qui a été offert les 20 et 21 septembre 2004.

234. Justice Manitoba révise actuellement sa politique sur les poursuites relatives aux crimes haineux. Dans la même veine, une étude visant à déterminer l'opportunité d'élargir la portée de l'article 18 du *Code des droits de la personne* du Manitoba est actuellement en cours.
235. Au Manitoba, les services de police sont assurés par des organismes municipaux (le plus important étant, de loin, le Service de police de Winnipeg) ou par la Gendarmerie royale du Canada, qui est régie par la législation fédérale et poursuit ses activités sur une base de sous-traitance. Ces organismes déploient des efforts constants pour lutter contre les préjugés dans le cadre de leurs services, y compris le profilage racial, qui s'entend des mesures que les autorités prennent en se fondant sur des stéréotypes non raisonnables liés à la race, à la couleur, à l'ethnicité, etc. Le Service de police de Winnipeg applique une politique de prestation de services de police sans préjugé. Une formation est offerte aux policiers nouvellement recrutés et à ceux qui sont déjà en place afin de leur permettre de bien comprendre la politique et d'en assurer le respect. De plus, lorsqu'un membre du public estime qu'il est traité d'une façon partielle, il peut déposer une plainte auprès de l'Organisme chargé des enquêtes sur l'application de la Loi ou de l'Unité des normes professionnelles du Service de police de Winnipeg.
236. L'Association canadienne des chefs de police (l'ACCP) a adopté une résolution concernant la prestation de services de police sans préjugé au cours de sa conférence annuelle de 2004. Comme l'a mentionné l'ACCP, la résolution [Traduction] « représente simplement la pratique actuelle des membres de l'Association. Cependant, un énoncé formel permet de souligner l'importance de la prestation de services de police sans préjugé et de faire comprendre au public l'engagement de l'ACCP à assurer des services fondés sur des principes ».
237. Bien qu'aucune plainte de profilage racial n'ait été déposée au Manitoba jusqu'à maintenant, les activités de cette nature pourraient faire l'objet d'une plainte en vertu du *Code des droits de la personne*, auquel cas il serait nécessaire de justifier les pratiques, les règles et les politiques en question en vertu des normes rigoureuses que la Cour suprême du Canada a établies.

## **Article 5 : L'égalité devant la loi**

238. L'initiative de justice réparatrice est une initiative du ministère de la Justice qui est dirigée par les Premières nations et qui est axée sur des méthodes d'application de la loi moins traditionnelles et davantage adaptées à la réalité culturelle. L'approche consiste à examiner le crime non pas sous l'angle d'une infraction commise contre l'État, mais sous l'angle du préjudice causé à la victime et à la collectivité. Dans ce contexte, le contrevenant doit faire face à sa victime et s'efforcer de trouver une solution au problème qui soit satisfaisante à la fois pour la victime et pour lui. Cette démarche devrait favoriser la guérison de part et d'autre. Le projet sera supervisé et évalué par deux organismes non gouvernementaux.

239. Dix Premières nations du Manitoba ont été choisies aux fins d'un programme pilote visant à améliorer la prestation de services de justice réparatrice dans le nord. Le projet pilote, d'une durée de trois ans, permettra de créer un réseau de soutien par les pairs pour les travailleurs de la justice communautaire au sein des Premières nations concernées afin qu'ils puissent s'échanger des ressources et des compétences spécialisées, en plus d'offrir des possibilités de mentorat.
240. Les contrevenants autochtones qui sont incarcérés continuent à représenter un pourcentage démesurément élevé de la population des établissements correctionnels manitobains. Même si les Services correctionnels déploient des efforts acharnés pour traiter tous les détenus de façon égale, ils reconnaissent que les besoins varient parmi certains membres de la population carcérale. En conséquence, il fait appel, dans chaque établissement, à des anciens et à des conseillers spirituels qui sont des Autochtones, ce qui a des répercussions importantes sur l'objet de l'ensemble des activités disponibles pour les détenus, notamment sur le plan culturel.

## **Article 6 : Protection efficace et recours**

241. La Commission des droits de la personne du Manitoba (CDPM) agit comme gardien du processus de traitement des plaintes. Elle mène une enquête indépendante au sujet des plaintes et, lorsque la preuve justifie la poursuite des démarches et que la plainte n'est pas réglée, elle dirige l'arbitrage subséquent. En conséquence, le concept de l'admissibilité au sens international ne s'applique pas. La Commission consacre également beaucoup de temps et d'énergie à la médiation relative aux plaintes à différentes étapes du processus (avant le dépôt de la plainte, avant l'enquête, au cours de l'enquête et après l'enquête).
242. Selon la CDPM, environ 15 pour 100 des plaintes qu'elle reçoit découlent d'une forme de discrimination fondée sur la race, l'origine ethnique, etc. En 2004, 69 des 413 dossiers classés étaient des dossiers de plaintes de discrimination fondées sur l'ascendance et l'origine nationale; 24 de ces dossiers ont été classés en raison du caractère insuffisant de la preuve ou d'une conclusion de la Commission selon laquelle la partie défenderesse avait fait une offre raisonnable; 30 dossiers ont été réglés à différentes étapes dans le cadre de la médiation ou de la conciliation; 14 ont fait l'objet d'un abandon ou d'un désistement et un dossier a été renvoyé à l'arbitrage.
243. Le Manitoba a fourni de l'information en vertu du 5<sup>e</sup> rapport sur le *Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels* sur l'aide juridique au Manitoba pour le cabinet juridique communautaire autochtone. Il s'occupe de dossiers judiciaires ayant de l'importance pour la communauté autochtone y compris les droits civils, le racisme ou la discrimination et il le fait de façon à respecter les valeurs et les traditions des peuples autochtones.

## **Article 7 : Sensibilisation, culture et information**

244. Dans son rapport concernant le PIDESC, le Manitoba a décrit différents efforts qu'il a déployés en matière d'éducation et de formation professionnelle des Autochtones. Il y a

lieu de consulter le *Plan d'action sur l'éducation autochtone*, à l'adresse ([http://www.edu.gov.mb.ca/strategy/AET\\_Framework.pdf](http://www.edu.gov.mb.ca/strategy/AET_Framework.pdf)), et des sites connexes comme (<http://www.edu.gov.mb.ca/ks4/docs/policy/abpersp/index.html>).

## Saskatchewan

### Article 1 : Définition, interprétation et généralités

245. En juin 1999, la Commission des droits de la personne de la Saskatchewan a adopté une politique sur les minorités visibles comme un groupe visé par l'équité en matière d'emploi. La politique prévoit que, pour les besoins des programmes d'équité en matière d'emploi, la Commission des droits de la personne de la Saskatchewan définit les membres des minorités visibles comme des personnes, autres que des Autochtones, qui sont des personnes de couleur. Cette définition a été adoptée afin de se conformer à la définition des minorités visibles utilisée dans la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* du gouvernement fédéral. Les programmes d'équité en matière d'emploi du gouvernement de la Saskatchewan, qui ont été approuvés par la Commission des droits de la personne de la Saskatchewan, utilisent également le terme « minorité visible ».
246. La politique de la Commission des droits de la personne de la Saskatchewan met néanmoins l'accent sur l'auto-identification en indiquant que les employeurs qui ont des programmes d'équité en matière d'emploi et qui désirent identifier des membres des minorités visibles devraient utiliser le principe d'auto-identification et demander aux employés et aux employés éventuels d'indiquer eux-mêmes s'ils sont membres des minorités visibles. Le gouvernement de la Saskatchewan a recours au processus d'auto-identification en distribuant un sondage à tous les nouveaux employés qui peuvent choisir de le remplir.

### Article 2 : Mesures législatives, administratives, judiciaires et autres

#### *Mesures pour éliminer la violence faite aux femmes autochtones*

247. Un tribunal optionnel pour l'instruction des causes de violence conjugale (« Domestic Violence Treatment Option Court ») est présent à North Battleford depuis avril 2003, et un tribunal d'instruction des causes de violence conjugale est maintenant en fonction à Saskatoon depuis septembre 2005. Les tribunaux regroupent des organismes de services sociaux, le système de justice pénale et des organismes communautaires afin d'offrir une intervention immédiate, uniforme et efficace. Une composante essentielle de ces tribunaux, en plus des programmes de traitement pour agresseurs, est le soutien intensif apporté aux victimes et aux familles grâce à des programmes policiers d'assistance aux victimes. Dix-sept programmes d'assistance aux victimes et six programmes d'agents-ressources pour les Autochtones aident 15 000 victimes annuellement. Grâce à une initiative de lutte contre la violence familiale chez les Autochtones, un financement est fourni également à huit programmes communautaires qui aident les familles autochtones en milieu urbain. En 2005-2006, il y aura une expansion des services d'assistance aux victimes dans deux nouvelles communautés du Nord.

248. Un protocole provincial sur la violence conjugale et les mauvais traitements, visant à favoriser la mobilisation des communautés, est actuellement en cours d'élaboration par le *Inter-Departmental Committee on Interpersonal Violence and Abuse* (Comité interministériel sur la violence et les mauvais traitements) et STOPS – *Saskatchewan Towards Partnership Solutions to Eliminate Violence* –, un partenariat d'organismes communautaires, de représentants du gouvernement et de personnes dont le but est de promouvoir des relations saines et d'éliminer la violence et les mauvais traitements.

*Autres questions liées aux Autochtones*

249. Le gouvernement de la Saskatchewan a proclamé 2005 l'année des femmes des Premières nations et des nations Métis. La proclamation reconnaît les contributions, les forces et les luttes passées et contemporaines des femmes des Premières nations et des nations Métis, ainsi que les changements positifs qu'apportent le travail des femmes des Premières nations et des nations Métis, leurs communautés et les bureaux gouvernementaux.
250. Consulter le paragraphe 251 du Cinquième rapport du Canada, dans la section sur le *Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels*, concernant la création du *Department of First Nations and Métis Relations* (ministère des Premières Nations et des relations avec les Métis) comme un ministère autonome au sein du gouvernement de la Saskatchewan.

**Questions relatives à l'emploi**

251. Les programmes volontaires d'équité en matière d'emploi de 38 employeurs qui comptent plus de 42 500 employés, et les plans d'équité en matière d'éducation qui comprennent 17 divisions scolaires (près de 80 000 étudiants) et 10 établissements postsecondaires, ont été approuvés par la Commission des droits de la personne de la Saskatchewan.
252. Dans son rapport annuel de 2003-2004, la Commission des droits de la personne de la Saskatchewan indique que la proportion d'employés autochtones dans les effectifs est passée de 2,9 pour 100 à 7,9 pour 100 au cours de la dernière décennie, et qu'elle était de 10,2 pour 100 au sein du gouvernement de la Saskatchewan. Les Autochtones constituent environ 13,5 pour 100 de la population de la Saskatchewan. La Commission indique également que la proportion de minorités visibles dans les effectifs est passée de 1,5 pour 100 à 3,1 pour 100 durant la même période. Ces résultats correspondent à peu près à la représentation des membres de minorités visibles dans la population d'âge actif en Saskatchewan qui est de 3 pour 100, mais ils sont bien en deçà de celle de Regina et de Saskatoon qui est de 5,5 pour 100 et de 5,8 pour 100.
253. Le 31 juillet 2005, la représentation au sein du gouvernement de la Saskatchewan, pour tous les types d'emploi, était de 10,7 pour 100 d'Autochtones et de 2,5 pour 100 de membres de minorités visibles. Les employés autochtones constituaient 0,7 pour 100 des cadres supérieurs et 3,2 pour 100 des cadres intermédiaires et des autres gestionnaires.

Les employés qui font partie des minorités visibles constituaient 2,0 pour 100 des cadres supérieurs et 1,7 pour 100 des cadres intermédiaires et des autres gestionnaires.

254. Le rapport de janvier 2005, *Understanding Client Needs*, présentait le profil suivant concernant les Autochtones qui ont recours aux programmes d'emploi et d'aide au revenu de la Saskatchewan (du 1<sup>er</sup> avril 2004 au 30 novembre 2004) :
- 26 pour 100 de tous les clients qui accèdent aux services offerts aux personnes qui ont eu un dossier d'assurance-emploi actif au cours des cinq dernières années étaient des Autochtones;
  - 54 pour 100 de tous les clients qui accèdent aux services d'emploi étaient des Autochtones;
  - 65 pour 100 de tous les clients qui participent aux services de concordance des emplois et des travailleurs appelés *Jobs First* étaient des Autochtones.
255. L'accord du plan de formation multipartite a permis aux habitants et aux entreprises dans le nord de la Saskatchewan de bénéficier des retombées économiques générées par les mines de la région. De 1993 à 2003, ce plan a permis de doubler le nombre d'habitants du Nord employés dans les installations minières, et il a contribué à améliorer sensiblement les compétences de la main-d'œuvre du Nord. Au total, 85 pour 100 de tous les étudiants sont d'ascendance autochtone. La stratégie de formation en foresterie a également eu des conséquences positives dans la communauté, puisque 85 pour 100 de tous les stagiaires sont des membres des Premières nations et des nations Métis. Au total, 60 pour 100 d'entre eux sont des habitants du Nord.

#### **Article 4 : Interdiction de la promotion du racisme**

256. Le Saskatchewan Police College fournit 35,5 heures de formation à la diversité culturelle aux recrues de la police municipale, qui comprend 16 heures de formation offerte par la First Nations University of Canada. Les recrues reçoivent également 19 heures de formation additionnelle sur des sujets variés reliés à des questions interculturelles dont l'un des sujets est « une police sans préjugés » (Bias Free Policing). Les agents de police expérimentés reçoivent une formation plus approfondie sur la diversité culturelle par le biais d'un cours de 5 jours sur la sensibilisation aux cultures, et deux sessions durant les cours opérationnels. La GRC offre une formation d'aspirants à l'École de la GRC. Le programme d'études comprend une formation sur le maintien de l'ordre auprès des Autochtones et d'autres groupes minoritaires.
257. Un nouveau modèle de plaintes du public contre les policiers municipaux entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2006. Une commission des plaintes du public (CPP) indépendante sera créée et comptera cinq personnes, dont un représentant des Premières nations et un représentant d'ascendance Métis. Il y aura une représentation similaire parmi les enquêteurs. La CPP supervisera les enquêtes sur les plaintes du public, peu importe si les plaintes portent sur des infractions criminelles ou disciplinaires. Elle aura le pouvoir d'ordonner qu'une enquête sur une plainte soit d'abord menée par la CPP, par le service de police qui fait l'objet de la plainte, par le service de police qui fait l'objet de la plainte

en présence d'un observateur externe ou par un service de police externe. Lorsque les circonstances indiquent la présence possible d'une activité criminelle, le dossier doit être transféré aux procureurs de la Couronne qui formulera une recommandation quant à savoir si des accusations criminelles devraient être portées.

258. Le gouvernement de la Saskatchewan appuie la création de 49 nouveaux postes de policier au cours des deux prochaines années, en visant tout particulièrement l'embauche d'agents de la paix d'origine autochtones. En 2005-2006, il y a 11 nouveaux postes au sein du programme policier de la GRC pour les Premières-nations (RCMP First Nations Policing), un pour travailler au recrutement des Autochtones et pour élaborer une stratégie exclusive d'embauche des Autochtones et un autre pour soutenir le programme des cadets de la GRC. Dans le cadre du programme des cadets, de jeunes Autochtones participent à des programmes qui favorisent le leadership et la prévention du crime chez les jeunes. En 2005-2006 cinq nouveaux postes au sein de la police municipale au sein des grands centres urbains seront comblés par des recrues Autochtones. La stratégie d'embauche au sein des services de police municipaux proposera également des façons d'attirer les Autochtones dans les services de maintien de l'ordre et donnera les appuis nécessaires pour assurer une réussite professionnelle.
259. Cinq nouvelles ententes communautaires tripartites, conclues entre les Premières nations et les gouvernements du Canada et de la Saskatchewan, seront élaborées sur trois ans. Ces ententes portent sur le maintien de l'ordre des Premières-nations et elles représentent une forme de maintien de l'ordre autogéré où la communauté fournit à la GRC des renseignements sur les enjeux locaux, la culture, les pratiques traditionnelles et sur les stratégies appropriées pour maintenir l'ordre dans la communauté. Il y a actuellement 32 ententes communautaires tripartites conclues avec 44 Premières nations, ce qui couvre environ 78 pour 100 de la population vivant dans des réserves en Saskatchewan. De plus, le service de police de File Hills est en voie de devenir le premier service de police autogéré des Premières nations dans la province.
260. La Commission des droits de la personne de la Saskatchewan a été l'un des 30 partenaires communautaires à présenter l'exposition *Anne Frank in the World: 1929-1945*. L'exposition a eu lieu à Saskatoon, du 16 mai au 30 août 2005. D'autres partenaires comprenaient B'nai Brith, la Ville de Saskatoon, Congregation Agudas Israel, Congregation Shir Chadash, Shir Chadash Sisterhood, le conseil tribal de Saskatoon, ainsi que des organismes voués à l'éducation, aux arts et à la culture et des organismes gouvernementaux et religieux. L'exposition donnait des renseignements sur l'histoire de l'Holocauste, affirmait le besoin d'accorder à tout le monde un traitement juste et équitable, et invitait à la prudence en ce qui concerne la violation des droits de la personne.

## **Article 5 : L'égalité devant la loi**

261. La Commission on First Nations and Métis Peoples and Justice Reform a été créée en novembre 2001 dans le but de désigner des réformes efficaces et rentables auxquelles le système judiciaire pourrait être assujetti. Ces réformes avaient pour objectif de réduire la

perpétration d'infractions ainsi que la victimisation, afin de faire chuter le taux d'incarcération ainsi que de rendre plus sécuritaires les collectivités des Premières nations et des nations Métis. Le rapport final de la Commission, publié en juin 2004, contenait plus de 100 recommandations, et abordait des questions comme le leadership, la prévention du crime, la victimisation et la violence, la justice réparatrice, le maintien de l'ordre, les institutions judiciaires, le racisme, les enfants et les jeunes.  
(<http://www.justicereformcomm.sk.ca>).

262. En mai 2005, le gouvernement de la Saskatchewan a publié un plan d'action intitulé *Creating a Healthy, Just, Prosperous and Safe Saskatchewan: A Response to the Commission on First Nations and Métis Peoples and Justice Reform*. Les initiatives du plan d'action portent sur quatre thèmes : aborder les causes fondamentales du crime, accroître la participation des Autochtones et des groupes autochtones dans les processus judiciaires, utiliser des solutions de rechange aux tribunaux et à l'incarcération et améliorer les interventions du système juridique. Des fonds supplémentaires de plus de 48 millions de dollars seront investis en 2005-2006.  
([http://www.saskjustice.gov.sk.ca/Publications/ActionPlan\\_final\\_web.pdf](http://www.saskjustice.gov.sk.ca/Publications/ActionPlan_final_web.pdf))
263. Deux des résultats visés du plan d'action sont de réduire les démêlés des Premières nations et des nations Métis avec le système juridique et de réduire le nombre d'incarcération. Les initiatives comprennent un programme dans les centres correctionnels qui visent à réduire la violence et les récidives; un programme d'éducation pour les jeunes détenus afin d'assurer la réussite de leur apprentissage une fois qu'ils sont libérés; des programmes culturels et de réintégration améliorés; la réduction du nombre de personnes renvoyées sous garde en raison d'infractions (p. ex. violation des conditions de la liberté sous caution, ne pas se présenter devant la Cour); le remplacement d'une partie du centre correctionnel provincial de Regina; la création d'un deuxième tribunal pour l'instruction des causes de violence conjugale; la création d'un tribunal provincial autochtone, avec un traducteur dans la partie nord-ouest de la province; l'élaboration d'un plan de sécurité communautaire pour traiter la violence interpersonnelle dans les communautés du Nord; l'expansion des programmes d'aide aux victimes dans les communautés du Nord; l'augmentation des renvois à des programmes de mesures de rechange. Le plan d'action aborde également les causes fondamentales du crime grâce à des services d'éducation, des services de santé, des possibilités de formation, des services d'hébergement, des stratégies de réduction de la criminalité, une formation sur le leadership pour les jeunes Autochtones, et à une sensibilisation du public pour encourager l'harmonie raciale.

## **Article 6 : Protection efficace et recours**

264. Du 1<sup>er</sup> avril 2004 au 31 mars 2005, la Commission des droits de la personne de la Saskatchewan a reçu 3 664 demandes de renseignements et a ouvert 411 dossiers de plainte. Au total, 209 de ces dossiers de plainte étaient des dossiers portant sur l'équité salariale et les 202 autres dossiers concernaient d'autres types de plainte. La majorité des plaintes provenant de ces derniers étaient basées sur l'handicap physique ou mental (43,3 pour 100) alors que 17,7 pour 100 portaient sur le sexe, 14,2 pour 100 sur l'ascendance, 5

pour 100 sur l'âge, 5,9 pour 100 sur la religion, 2,5 pour 100 sur le statut de la famille, 5 pour 100 sur l'état matrimonial, 2,5 pour 100 sur l'orientation sexuelle, 0,4 pour 100 sur l'aide sociale et 2,5 pour 100 sur d'autres types de plaintes.

## Article 7 : Sensibilisation, culture et information

265. La Commission des droits de la personne de la Saskatchewan a mis l'accent sur l'élimination des obstacles culturels et des distances géographiques afin d'améliorer les services offerts aux communautés autochtones et aux communautés du Nord. Il a accordé la priorité aux présentations données devant des auditoires autochtones et des membres des communautés du Nord, et à la représentation de la Commission aux événements autochtones et à ceux organisés dans les communautés du Nord. Il a également rejoint les lecteurs des communautés du Nord grâce à un journal hebdomadaire intitulé *La Ronge Northerner*. La Commission a établi un partenariat avec les centres d'amitié autochtones de la Saskatchewan pour donner une formation sur place de sensibilisation sur les droits de la personne aux membres du conseil des centres d'amitié, au personnel et à la clientèle, et pour apporter une formation complémentaire, soit une formation technique sur le traitement des plaintes à l'intention du personnel des centres d'amitié désignés. La phase pilote initiale du projet *Accessing Human Rights* est terminée et, après une période d'examen, la formation devrait être offerte dans les centres d'amitié autochtones dans l'ensemble de la province. En 2004-2005, la Commission des droits de la personne de la Saskatchewan a donné également une formation de sensibilisation sur les droits de la personne aux conseils de police communautaires locaux dans quatre communautés du Nord.
266. Le programme de projets *Celebrating Community (Centennial Projects Program)*, mis sur pied en 2002-2003, offre un soutien financier aux projets communautaires qui franchissent les frontières culturelles ou linguistiques. Les projets financés encouragent l'établissement de liens personnels et la compréhension entre des personnes de diverses origines culturelles et ethniques. L'initiative *Working, Living and Playing Together* (WLPT), lancée également en 2002, rassemble des groupes d'athlètes, des dirigeants et des professionnels de divers groupes, pour élaborer des plans d'action pour leurs communautés. Les plans les encouragent à passer du temps ensemble pour organiser des activités sportives et récréatives, et favorisent leur participation à titre de membres de conseils, de dirigeants et d'athlètes.
267. Dans le cadre de sa réponse aux recommandations de la Commission on First Nations and Métis Peoples and Justice Reform, le gouvernement de la Saskatchewan a commencé à travailler en collaboration avec la Commission des droits de la personne de la Saskatchewan afin d'élaborer un plan d'action pour lutter contre le racisme et pour promouvoir la compréhension et le respect.
268. La Commission des droits de la personne de la Saskatchewan travaille en collaboration avec la Commission canadienne pour l'UNESCO et le Comité sur la diversité culturelle et les relations raciales de la ville de Saskatoon afin de promouvoir une initiative de l'UNESCO, la « Coalition of Cities Against Racism » (Coalition des villes contre le

racisme). La proposition d'établir une coalition canadienne est fondée sur le plan de l'UNESCO concernant la mise sur pied d'une coalition internationale de villes contre le racisme. Lancée en 2004, son objectif est d'établir, à l'échelle internationale, un réseau de coalitions régionales dévouées à la lutte contre le racisme.

269. Le gouvernement de la Saskatchewan a offert une aide financière au Bureau du commissaire aux traités (BCT) afin de mieux faire comprendre les questions relatives aux traités et l'harmonie raciale par le biais de la sensibilisation du public. Le programme du BCT comprend la distribution de trousse documentaires sur les traités dans les classes. Des présentations ont été données devant plus de 40 000 personnes dans le cadre de plus de 800 événements. Le gouvernement de la Saskatchewan travaillera également en collaboration avec la Federation of Saskatchewan Indian Nations, la Métis Family and Community Justice Services, et avec d'autres, afin d'élaborer un répertoire des membres des Premières nations et des nations Métis qui sont respectés à titre de formateurs sur la sensibilisation culturelle.
270. Le *Programme de développement des emplois autochtones* promouvoit auprès des employés une formation de sensibilisation à la culture autochtone en partenariat avec les organisations d'employeurs. En date du 31 mars 2005, plus de 12 000 employés de divers secteurs de l'industrie avaient reçu la formation.
271. Le rapport provisoire du Comité consultatif provincial sur l'éducation des Autochtones intitulé *The Learning Community in Aboriginal Education: Priorities Report 2005-2007* établit les priorités renouvelées du Comité pour la période de 2004 à 2007. Le Comité a ajouté School<sup>PLUS</sup> à ses priorités. (School<sup>PLUS</sup> envisage les écoles comme des lieux où on améliore les résultats des étudiants grâce à un solide programme d'apprentissage et comme des centres de services sociaux, de services de santé et autres pour les enfants et leurs familles.) La priorité du Comité consultatif concernant School<sup>PLUS</sup> est d'intégrer les priorités d'éducation des Autochtones à School<sup>PLUS</sup> d'une façon qui intègre toutes les communautés autochtones.
272. Le programme « Saskatchewan Apprenticeship and Trade Certification » a multiplié ses partenariats avec des membres de l'industrie, des groupes militant pour l'équité, des établissements et organismes postsecondaires autochtones, des étudiants et des communautés, et ce, afin d'accroître l'accessibilité aux programmes de formation et d'accréditation des apprentis. Le nombre total d'apprentis autochtones a augmenté de 30 pour 100 de 2000 à la fin juin 2004, et 12,8 pour 100 de tous les apprentis sont issus des communautés des Premières nations et des nations Métis.
273. De 1979 à 2005, 300 enseignants autochtones ont obtenu leur diplôme du Northern Teacher Education Program (Programme de formation des enseignants du Nord). Environ 95 pour 100 d'entre eux occupent des postes d'enseignants ou des postes connexes, et environ 81 pour 100 d'entre eux enseignent dans le nord de la Saskatchewan. De 1984 à 2005, 739 professeurs ont obtenu leur diplôme du Saskatchewan Urban Native Teacher Education Program (Programme de formation des enseignants autochtones en milieu urbain de la Saskatchewan) pour enseigner à des étudiants des nations Métis.

274. Deux programmes conçus pour attirer et former des membres des Premières nations et des nations Métis sont le « Northern Health Science Access Program (NHSAP) » (Programme d'accès aux sciences de la santé dans le Nord) et le « Nursing Education Program of Saskatchewan (NEPS) » (Programme d'accès aux sciences de la santé dans le Nord). Le NHSAP est offert par la First Nations University of Canada en collaboration avec la Saskatchewan Institute of Applied Sciences and Technology (SIAST). Il est conçu pour améliorer le taux de réussite des étudiants dans le domaine des sciences, des mathématiques et de l'anglais, et pour offrir une introduction au domaine de la santé, en mettant l'accent sur les sciences infirmières comme choix de carrière. L'objectif du programme préparatoire d'une durée de dix mois est d'améliorer le recrutement, l'admission et le maintien en poste des étudiants des Premières nations et des nations Métis dans des professions du domaine de la santé. Le programme a été lancé en 2001-2002 et environ 100 étudiants l'ont terminé. Le NEPS vise à encourager principalement les étudiants autochtones du Nord à obtenir un diplôme en sciences infirmières. Le programme est géré par la First Nations University of Canada de concert avec l'Université de la Saskatchewan et la SIAST. Le programme a été lancé en 2002-2003 et il en est actuellement à sa quatrième année, comptant environ 100 étudiants.
275. Une priorité du plan d'action en matière d'apprentissage technologique évolué a été d'améliorer l'éducation et la formation des membres des Premières nations et des nations Métis. La First Nations University of Canada, la Saskatchewan Indian Institute of Technologies et la Gabriel Dumont Institution/Dumont Technical Institute élaborent actuellement des cours en ligne et des cours télévisés pour appuyer l'inclusion des Autochtones dans l'éducation et la formation, ainsi que dans la population active. Le contexte culturel et les méthodes d'apprentissage autochtones sont actuellement intégrés dans les domaines de programme. En 2003-2004, les institutions autochtones ont donné environ 6 pour 100 des 175 cours en ligne et télévisés disponibles ainsi que des ressources d'apprentissage. Environ 7 pour 100 des étudiants inscrits à ces cours étaient des Autochtones.
276. Le « Aboriginal First Year Transition Program » (Programme de transition des étudiants autochtones de première année) a été établi en 2003 à l'Université de la Saskatchewan afin d'aider les étudiants autochtones de première année à réussir leurs études.

#### *Accès à l'éducation*

277. Les articles 141 et 142 de la *Education Act, 1995* garantit le droit de tous les enfants à l'éducation. Le paragraphe 173(3) stipule que lorsque le tuteur ou que les parents d'un enfant ne sont pas des citoyens canadiens ou des résidents permanents, un conseil scolaire peut charger des frais de scolarité au montant prescrit dans les règlements. Dans la pratique, puisque le nombre de migrants sans statut est peu élevé, les divisions scolaires renoncent invariablement à charger des frais de scolarité qu'elles ont le droit légal d'imposer.

## Alberta

### Article 2 : Mesures législatives, administratives, judiciaires et autres

278. Le gouvernement de l'Alberta interdit la discrimination fondée sur la race, les croyances religieuses, la couleur, le sexe, l'incapacité physique ou mentale, l'état civil, l'âge, l'ascendance, le sexe ou le lieu d'origine dans le milieu de travail. L'Alberta embauche ses employés en fonction de leur mérite et de leur compétence et est un employeur qui offre des chances égales d'emploi.
279. Le *First Nations Training to Employment Partnerships Program* (programme de partenariats en matière de formation pour les membres des Premières nations - programme FNTEP) offre aux membres des Premières nations qui ne travaillent pas ou qui sont sous-employés (principalement les personnes qui vivent sur une réserve) la possibilité d'acquérir les aptitudes nécessaires pour exercer un emploi durable dans des secteurs où des possibilités d'emploi à long terme existent. Dans le cadre de partenariats entre le secteur privé, le gouvernement et les Premières nations, une formation visant à permettre d'acquérir les compétences nécessaires dans l'industrie en cause est actuellement élaborée. Depuis qu'il a été mis sur pied en 2002, le programme FNTEP a été utilisé par 292 diplômés, dont 260 (89 pour 100) ont maintenant un emploi.
280. L'*Alberta Aboriginal Apprenticeship Project* (projet d'apprentissage à l'intention des autochtones) (AAAP) a été mis sur pied en 2001 afin de promouvoir l'apprentissage et la formation spécialisés auprès des individus, des collectivités et des organisations autochtones de l'Alberta. Le projet vise à aider les autochtones à adhérer à des programmes d'apprentissage et à les suivre. L'AAAP est fondé sur une approche unique visant à aider les Autochtones à poursuivre une carrière dans différents métiers. Au moyen du modèle de soutien à l'emploi du projet, les membres des Premières nations, les Métis et les Inuits peuvent s'adresser à des agents de services d'encadrement qui les aideront à choisir un métier, les dirigeront vers d'éventuels employeurs et les informeront sur les possibilités de mentorat et de soutien pendant qu'ils termineront leur formation. Le projet vise également à encourager les employeurs à accueillir des apprentis autochtones, à les jumeler à des candidats appropriés et à travailler avec eux afin d'améliorer la sensibilisation à la culture dans le milieu de travail.
281. En 2004, la province de l'Alberta a signé avec le gouvernement fédéral un accord de partenariat appelé l'Initiative sur la participation des autochtones au marché du travail (IPAMT). Les principaux objectifs de l'IPAMT sont d'accroître la participation des Autochtones sur le marché du travail en sensibilisant les employeurs par rapport aux avantages reliés à l'embauche des Autochtones et pour briser les barrières qui nuisent à l'embauche des Autochtones.

## **Article 4 : Interdiction de la promotion du racisme**

282. L'*Alberta Human Rights and Citizenship Branch* a fait participer des organisations communautaires et tous les paliers des services gouvernementaux et des services de police à la préparation d'un forum intitulé *Policing in Diverse Communities* (les services de police dans les collectivités diversifiées) qui a eu lieu à Red Deer. Le forum visait à élaborer une stratégie provinciale afin de lutter contre les activités motivées par la haine et les préjugés. Un comité provincial composé de représentants de la population, des services de police, du gouvernement et de l'appareil judiciaire examine différentes solutions pour lutter contre les activités motivées par la haine et les préjugés.
283. L'*Alberta Policing Standards* (normes relatives aux services de police de l'Alberta) énoncent ce qui suit :
- [Traduction] « La police doit chercher à obtenir et à préserver la confiance et l'appui du public en appliquant la loi de manière impartiale et en fournissant des services à l'ensemble de la population, sans égard à la race, à l'origine nationale ou ethnique, à la couleur, à la religion, au sexe et à l'âge, à l'orientation sexuelle, aux croyances ou à la position sociale ».
284. Le code de conduite de l'*Alberta Police Service Regulation* interdit aux agents de police
- [Traduction] « de faire des distinctions fondées sur la race, la couleur, la religion, le sexe, l'incapacité physique, l'état civil, l'âge, l'ascendance ou le lieu d'origine dans l'exercice de leur autorité ou l'application de la loi » (sous-alinéa 5(2)e)(vii) – actuellement en cours de révision).
285. En Alberta, même s'il n'y a aucun programme uniforme en matière de formation de la police, la question des relations interraciales, notamment la sensibilisation aux cultures autochtones, est couramment examinée dans le cadre du recrutement et de la formation continue des agents de police. Les services de police sont tous conscients de la nature délicate de cette question ainsi que des exigences des normes et du code de conduite susmentionnés. Plusieurs services de police ont adopté un programme de services policiers impartiaux pour leurs membres.

## **Article 5 : L'égalité devant la loi**

286. Les Autochtones représentent le secteur de la population qui est à la fois le plus jeune et dont le nombre augmente le plus rapidement en Alberta, le tiers des Autochtones étant âgés d'au plus 14 ans. Le nombre élevé d'Autochtones qui sont impliqués dans le système de justice criminelle, tant comme victimes que comme contrevenants, constitue une préoccupation sérieuse.
287. Bien que le taux d'incarcération des Autochtones demeure beaucoup plus élevé par rapport aux non-Autochtones , durant les dernières années l'Alberta a fait des progrès significatifs au niveau de la réduction du taux d'incarcération des Autochtones dans la province.

288. En 2001-2002, les Autochtones représentaient 31 pour 100 des adultes incarcérés dans des centres correctionnels provinciaux pour adultes et 36 pour 100 des jeunes contrevenants détenus dans des centres correctionnels pour adolescents<sup>4</sup>. Malgré l'augmentation importante de la population autochtone en Alberta, le nombre moyen de jeunes contrevenants autochtones incarcérés a diminué légèrement et le nombre moyen d'adultes autochtones incarcérés n'a pas augmenté au cours des cinq dernières années.
289. Plus précisément, entre 1991 et 2001, soit les années pour lesquelles des données de recensement sont disponibles, le taux d'incarcération des contrevenants autochtones adultes a diminué de 51 pour 100 en Alberta. Cette baisse est beaucoup plus importante que celle du taux d'incarcération des adultes non Autochtones, qui n'a atteint que 40 pour 100 environ pour la même période.

## **Article 6 : Protection efficace et recours**

290. De juin 2001 à mai 2005, 498 dossiers de plaintes de discrimination fondées sur l'ascendance, le lieu d'origine, la race ou la couleur ont été ouverts à la *Alberta Human Rights and Citizenship Commission* (commission des droits de la personne et de la citoyenneté de l'Alberta). Des 498 dossiers ouverts, 24 plaintes ont été jugées fondées, soit par un enquêteur, soit par un comité.
291. Des 498 dossiers, la Commission a ouvert 7 dossiers, 61 plaintes ont été rejetées, soit par le directeur, soit par un comité. Une plainte est rejetée lorsqu'il n'y a pas de discrimination au sens de la *Human Rights, Citizenship and Multiculturalism Act* ou lorsque la discrimination, le cas échéant, était raisonnable et justifiable dans les circonstances. 72 plaintes ont été retirées ou abandonnées par le plaignant. Une plainte peut être retirée lorsqu'il y a admission que celle-ci n'est pas fondée ou lorsqu'elle est réglée dans le cadre d'une autre procédure, comme un grief ou une action civile et que le retrait de la plainte fait partie de l'accord de règlement. La commission estime qu'il y a désistement lorsque le plaignant décide, pour une raison ou pour une autre, de rompre le contact avec elle. Dans 158 dossiers, la plainte est encore en cours de traitement.

## **Article 7 : Sensibilisation, culture et information**

292. L'*Alberta Human Rights and Citizenship Commission* est membre d'un groupe de travail qui prépare une proposition en vue de former une Coalition canadienne des municipalités contre le racisme.
293. La *Human Rights and Citizenship Branch* (direction générale des droits de la personne et de la citoyenneté) participe à des initiatives en matière d'éducation se rapportant à une définition large des droits de la personne, qui englobe la diversité et le multiculturalisme. Voici quelques exemples des services d'éducation, d'information et de consultation en matière de lutte contre le racisme que la direction générale offre ou élabore :

---

<sup>4</sup> D'après un aperçu des projections démographiques de 2003-2004 (solliciteur général de l'Alberta et ministre de la Sécurité publique de l'Alberta, secteur de la recherche de la division des services correctionnels).

- une collaboration avec 12 organisations communautaires de la province afin de planifier et d'évaluer les programmes d'éducation publique sur la diversité. Ce projet de recherche a donné lieu à la création de huit instruments de planification de l'éducation sur la diversité qui sont décrits dans la publication intitulée *Diversity Education for Change, A Guide to Planning and Management*;
  - la préparation de deux phases d'une initiative des médias intitulée *Help Make a Difference*, qui étaient toutes deux axées sur la promotion de la compréhension interculturelle et visaient à encourager les Albertains à participer à la création d'une société juste et respectueuse
  - la création, en 2003-2004, en collaboration avec la chambre de commerce de l'Alberta, d'un nouveau programme de récompense appelé l'*Alberta Human Rights and Citizenship Commission Diversity Leadership Award of Distinction*, lequel programme reconnaît et honore les organisations qui favorisent la diversité dans leur milieu de travail, encouragent le respect et l'inclusion et s'efforcent d'éliminer la discrimination et les obstacles aux pratiques équitables en matière d'emploi;
  - la mise sur pied d'un projet pilote avec 11 organisations afin de les aider à se doter d'effectifs dans le but de poursuivre des activités liées à la diversité et à la lutte contre le racisme.
294. Le *Human Rights, Citizenship and Multiculturalism Education Fund* appuie les organisations communautaires qui lancent des initiatives susceptibles d'entraîner des changements en matière de droits de la personne et de diversité. Voici quelques exemples d'initiatives communautaires que ce fonds appuie et qui concernent le racisme :
- le *Calgary Jewish Centre* prépare une trousse d'information exhaustive sur l'Holocauste;
  - les services de police de Calgary ont créé un site Web interactif pour jeunes qui fournit aux élèves des renseignements et ressources dont ils peuvent se servir pour lutter contre la haine, les préjugés et la discrimination.
295. En mai et juin 2003, l'Alberta a coordonné quatre ateliers de travail pour 106 employés du gouvernement. Le but était de présenter aux participants des points de vue historiques et contemporains afin de leur permettre de mieux comprendre les questions et problèmes qui touchent les Autochtones. De plus, les participants ont eu la possibilité de réfléchir, dans le cadre de discussions en petits groupes, à des stratégies qui pourraient les aider à régler les problèmes ultérieurs auxquels ils feront face.
- Immigrants et réfugiés*
296. Les enfants des personnes qui sont légalement admises au Canada pour y résider sur une base permanente ou temporaire devraient avoir accès à une éducation de base. Les « Guidelines » (lignes directrices) relatives à l'article 8 de l'*Alberta School Act*

définissent le résident temporaire pour la détermination de l'admissibilité d'un enfant aux subventions provinciales accordées à chaque élève.

297. Les personnes définies comme des résidents temporaires en vertu des lignes directrices relatives à l'article 8 comprennent celles qui ont déposé une demande d'asile auprès de la Commission de l'immigration et du statut de réfugié (CISR) au cours de la dernière année et qui ont reçu un accusé de réception de leur demande.

### *Éducation autochtone*

298. En 2002, le gouvernement de l'Alberta a publié le *First Nations, Metis, and Inuit (FNMI) Education Policy Framework* (cadre de politique sur l'éducation à l'intention des Premières nations, des Métis et des Inuits). Depuis la publication du cadre de politique, le ministère de l'Éducation continue à travailler en collaboration avec un comité consultatif afin d'en appuyer les objectifs au moyen d'un certain nombre d'initiatives.
299. Un programme d'études de douze ans sur la langue et la culture cries a été élaboré et autorisé pour les écoles albertaines. De nouveaux programmes d'études provinciaux de neuf ans, six ans et trois ans ont également été conçus et sont actuellement appliqués à l'essai dans certaines écoles. Les ressources en enseignement et apprentissage destinées à appuyer ces nouveaux programmes ont été déterminées et autorisées.
300. Le premier programme provincial d'études autochtones a été conçu sur une base de partenariat avec des aînés, des éducateurs et des membres du personnel du ministère de l'Éducation de l'Alberta. Le cours « Aboriginal Perspectives – Aboriginal Studies 10 » a été publié en août 2004. Des versions publiées finales des cours d'études autochtones 20 et 30 ont été mises à la disposition des enseignants en mai 2005.
301. Cinq projets de l'*Alberta Initiative for School Improvement (AISI)* (programme d'amélioration du rendement scolaire en Alberta) visent exclusivement à offrir une aide directe aux élèves autochtones. Les stratégies ont pour but d'accroître le taux d'assiduité scolaire, d'améliorer le rendement lors des examens provinciaux, d'offrir un soutien aux élèves ainsi qu'une formation à la sensibilisation culturelle et un perfectionnement professionnel au personnel et de promouvoir la participation des parents.
302. Le ministère de l'Éducation de l'Alberta a injecté une somme de 1 500 000 \$ afin d'aider 16 juridictions scolaires ayant un nombre élevé d'élèves autochtones à créer et à mettre en œuvre des projets visant à améliorer le rendement scolaire, à accroître l'engagement des parents et de la collectivité, à mettre en valeur la culture et l'histoire autochtones et à favoriser le perfectionnement professionnel du personnel afin d'établir des pratiques efficaces pouvant être étendues à l'échelle provinciale.
303. Le *Rainbow Spirit Project* est une coentreprise formée entre les écoles catholiques d'Edmonton et le ministère de l'Éducation de l'Alberta. Il a pour but de déterminer et de mettre en œuvre une série de pratiques exemplaires dans six écoles de district afin de répondre aux besoins des élèves autochtones intégrés. Un rapport plus détaillé

concernant ces projets et initiatives se trouve à l'adresse suivante :  
(<http://www.education.gov.ab.ca/nativeed/nativepolicy/pdfs/FNMIProgRep.pdf>)

*Programme pour autochtone en éducation*

304. Œuvrant en collaboration avec le Blue Quills College et le Northern Lakes College, l'université de l'Alberta appuie trois cohortes de futurs enseignants autochtones au moyen de subventions de l'*Access Fund*. La première cohorte a débuté en janvier 2002 en collaboration avec le Blue Quills College. La deuxième, qui se trouve à Slave Lake, a débuté en septembre 2002 sur une base de collaboration avec le Northern Lakes College. La troisième cohorte, qui est située en région, a débuté en septembre 2003.
305. Le *Niitsotapi Program*, qui recevra une somme d'environ 1 200 000 \$ en trois ans, a été conçu à l'Université de Lethbridge en collaboration avec le *Red Crow Community College*. Au cours de la première phase de l'initiative, une cohorte supplémentaire unique de douze étudiants autochtones a été admise pour toutes les majeures en enseignement du programme régulier offert sur le campus à l'automne 2003. Cette phase du programme comportera également un appui culturel supplémentaire, notamment sous forme de consultants de la collectivité autochtone. Dans le cadre de la deuxième phase de l'initiative, une cohorte additionnelle unique de 24 étudiants des Premières nations a été admise en 2004 à un programme d'éducation qui est adapté à la réalité culturelle et est destiné aux enseignants issus des collectivités de Pieds-Noirs.

## Colombie-Britannique

### Article 2 : Mesures législatives, administratives, judiciaires et autres

306. La Colombie-Britannique a créé un nouveau Ministry of Aboriginal Relations and Reconciliation (ministère des relations autochtones et de la réconciliation), qui établira avec les Premières nations de nouvelles relations fondées sur le rapprochement et le respect ainsi que sur la reconnaissance des droits et titres autochtones. Au cours des quatre dernières années, des mesures importantes ont été prises pour que les autochtones de la Colombie-Britannique bénéficient de la prospérité économique actuelle de la province.
307. La province s'est engagée à collaborer avec les Premières nations afin d'améliorer les relations entre le gouvernement provincial et celui des Premières nations. Cet engagement guidera l'élaboration de politiques qui mèneront à de nouveaux procédés et institutions et à une façon efficace de travailler avec les Premières nations relativement aux décisions liées aux terres et ressources, tout en respectant les désirs des Premières nations de participer de façon significative à ces démarches. Dans le cadre de cette nouvelle orientation, la province poursuit également certaines négociations hors traité avec des Premières nations comme les Premières nations Tahtlan et St'at'imc.
308. En Colombie-Britannique, il n'est pas obligatoire que les autochtones prouvent leurs droits et titres fonciers pour participer au processus de conclusion de traité; c'est plutôt le résultat du processus en question qui mène au rapprochement des droits et titres autochtones avec ceux de la Couronne. De plus, il appert de certaines décisions judiciaires que le gouvernement doit consulter et, au besoin, accommoder les Premières nations sans qu'il soit obligatoire pour celles-ci de prouver leurs droits et titres fonciers. La province négocie avec les Premières nations en se fondant sur ces principes.
309. Par ailleurs, les Premières nations ne sont pas tenues non plus d'accepter l'extinction des droits sur les terres et ressources autochtones dans les accords sur des revendications territoriales, mais plutôt la modification de ces droits au moyen d'une clause de non-assertion à l'intérieur des accords.
310. Afin d'accroître l'accès à l'emploi pour les autochtones, la Colombie-Britannique a élaboré une stratégie de recrutement et de maintien en fonction d'autochtones pour les postes existant au sein de ministère dans l'ensemble de la province. L'objectif est d'accroître le nombre d'autochtones à l'emploi de ministère.
311. Un représentant autochtone a été engagé comme conseiller spécial au Bureau du premier ministre afin de faciliter l'établissement de la nouvelle relation provinciale avec les Premières nations. La province a récemment nommé son premier conseiller au programme de développement de la petite enfance autochtone afin de venir en aide aux familles.

*Reconnaissance des titres de compétences étrangers*

312. Le ministère du Développement économique fournit un leadership et du soutien afin d'aborder la question des barrières qui nuisent au recours des services d'immigrants qualifiés au sein de l'économie par le truchement de deux principaux domaines de programmes :
- *International Qualifications Program (IQP)* – Appuie les capacités institutionnelles, sectorielles et régionales d'évaluer et de reconnaître les titres de compétences étrangers et de réduire les barrières systémiques qui entravent la reconnaissance et l'utilisation des connaissances, des titres de compétences et de l'expérience que les immigrants apportent à la Colombie-Britannique;
  - *Skills Connect for Immigrants Program (SCIP)* – Appuie la prestation de services d'évaluation et de planification de carrière, de services d'amélioration des compétences préalables à l'emploi ainsi que de services d'orientation et de pratique en milieu de travail qui ciblent les professionnels, les employés de métier et d'autres travailleurs hautement qualifiés formés à l'étranger qui cherchent à entrer sur le marché du travail de la Colombie-Britannique.

**Article 4 : Interdiction de la promotion du racisme**

313. Entre 2002 et 2005, le gouvernement de la Colombie-Britannique a tenu un certain nombre de consultations communautaires au sujet de l'avenir du multiculturalisme et de la lutte contre le racisme dans la province.
314. En octobre 2002, le gouvernement a élaboré le Critical Incident Response Model (modèle de réaction aux incidents critiques) afin de construire une capacité et de conclure des protocoles officiels avec les collectivités de manière à lutter contre le racisme et les activités haineuses dans la province. Jusqu'à maintenant, 19 collectivités ont participé à différentes étapes de ce processus unique en trois étapes, d'une durée de trois ans, et huit de ces collectivités ont adopté un protocole de lutte contre le racisme et la haine.
315. Entre 2001 et 2004, une formation sur le racisme et les mécanismes de lutte contre le racisme a été offerte aux agents de la GRC et des ateliers de travail ont été présentés à l'occasion de différentes conférences de la GRC tenues dans la province afin d'appuyer la British Columbia Hate Crime Team (équipe de lutte contre le crime haineux). Mise sur pied en 1997, cette équipe continue à coordonner les mesures de répression des activités motivées par la haine et les préjugés en Colombie-Britannique. Cette équipe utilise l'action concertée de la police, des services de poursuite et de la collectivité de l'ensemble de la province pour lutter contre le crime haineux.
316. Un module de formation à la gestion de la diversité est inclus dans le Guide d'orientation des nouveaux agents de la GRC.

317. Le commissaire de la GRC dispose d'un Comité consultatif qui a pour mandat d'avancer et de promouvoir des relations positives entre la GRC, les minorités visibles et les communautés. Le comité a vu le jour pour s'assurer qu'il y a un recrutement, une formation et un avancement justes et équitables ainsi que des politiques de promotion; pour s'assurer que la GRC réponde de façon efficace à la diversité culturelle et pour atteindre les objectifs de la politique canadienne du multiculturalisme; et pour créer une organisation ouverte, équitable et culturellement habile.
318. Le commissaire de la GRC a aussi un Comité consultatif sur la police au sein des Premières nations avec des représentants des Premières nations qui s'occupe des préoccupations opérationnelles et communicationnelles et qui fournit des avis sur la politique.
319. Chaque détachement de la GRC est obligé d'avoir un comité consultatif. Ces comités sont composés de représentants de la communauté qui fournissent entre autres des avis au détachement sur des questions relatives sur les minorités visibles qui font partie des diverses communautés de la Colombie-Britannique. Les communautés des Premières nations ayant des membres au sein des Programmes de police spécialisés pour les Premières nations ont aussi des Groupes consultatifs communautaires qui visent à faciliter la communication avec la GRC et fournit un forum en vue de résoudre les enjeux.
320. La Colombie-Britannique reconnaît l'importance d'intégrer les questions liées à la diversité et aux services policiers dans ses activités générales d'application de la loi. Les services de police parrainent le Provincial Committee on Diversity and Policing (comité provincial sur la diversité et les services policiers), qui vise à promouvoir la compréhension, la communication et la participation entre la police et les minorités de la Colombie-Britannique. Le comité est composé d'agents de police senior ainsi que des représentants des communautés ethniques et raciales de la Colombie-Britannique. Ce comité est coprésidé par le directeur des services de police et le président du Committee for Racial Justice in British Columbia (comité pour la justice raciale en Colombie-Britannique), lequel regroupe plusieurs organisations communautaires et religieuses qui sont préoccupées par le racisme, la dignité humaine et l'égalité.
321. Le comité provincial sur la diversité et les services policiers conseille les organismes de police municipaux, la GRC et d'autres partenaires chargés de l'application de la loi sur l'élaboration et la mise en oeuvre de stratégies et programmes efficaces visant à recruter des membres parmi les minorités. Il a organisé des conférences, tribunes et ateliers de travail sur le multiculturalisme et les services policiers afin de favoriser un dialogue constant entre la police et les différentes collectivités. Le comité a récemment examiné l'opportunité d'employer l'expression « bias free policing » (services policiers sans préjugé). La province soutient les efforts portant sur l'usage de terminologie juste et équitable qui reflète de façon plus exacte le maintien de l'ordre dans la province.
322. Les services de police financent également le Justice Institute of British Columbia (institut de la justice de la Colombie-Britannique) en ce qui concerne les programmes de

formation interculturelle destinés aux agents de police et assurent le suivi de la représentation multiculturelle chez les douze services de police indépendants de la province. Dans le cadre de l'établissement des priorités de la province en matière de services policiers, les services de police mettent l'accent sur l'importance de l'ouverture de la police face aux cultures des minorités. Les services de police déploient des efforts concrets pour créer des liens de confiance avec les différentes collectivités.

## **Article 5 : L'égalité devant la loi**

323. Des activités visant à réduire la surreprésentation des jeunes autochtones dans le système judiciaire sont poursuivies avec des collectivités et des organismes autochtones de la Colombie-Britannique. Ces activités comprennent l'élaboration de solutions de rechange communautaires au placement sous garde des jeunes autochtones, lesquelles solutions sont fondées sur la culture et appliquées par des organismes autochtones.
324. Au cours des cinq ou sept dernières années, le nombre d'autochtones détenus dans des établissements de garde pour jeunes a diminué d'environ 40 pour 100. Ce changement est imputable en partie à l'application de solutions de rechange communautaires, également offertes aux citoyens autochtones, ainsi qu'à des changements législatifs liés à la promulgation de la *Youth Justice Act* en Colombie-Britannique en 2003.
325. Les allégations de violence font l'objet d'enquêtes à l'interne et peuvent être examinées par des organismes de surveillance comme le bureau de l'ombudsman provincial et l'*Investigation and Standards Office* (bureau des enquêtes et des normes) du ministère du Solliciteur général.
326. Le règlement révisé sur les services correctionnels prévoit l'adoption de sanctions disciplinaires à l'endroit des détenus qui [Traduction] « se comportent d'une manière qui démontre de la haine ou du mépris fondé sur la race, la couleur, l'ascendance, le lieu d'origine, la religion, l'état civil, la situation de famille, l'incapacité physique ou mentale, le sexe, l'orientation sexuelle ou l'âge d'une personne ».
327. Le programme d'aumôneries des prisons appuie un ministère interconfessionnel qui reconnaît la diversité culturelle de la population carcérale. Dans le cas des contrevenants autochtones, des programmes spirituels soutiennent la culture et l'identité, tandis que des employés pénitentiaires autochtones assurent la liaison entre les contrevenants et leur collectivité.
328. Au sein de la population, la direction générale des services correctionnels travaille avec les groupes qui s'intéressent au traitement des autochtones par le système judiciaire sur une base de partenariat avec le gouvernement du Canada afin d'appuyer les initiatives de ces groupes qui sont de nature réparatrice et qui supportent la prise en charge des responsabilités par la collectivité. La direction générale des services correctionnels appuie également l'examen du système judiciaire autochtone par la Native Courtworkers Association (association des travailleurs autochtones auprès des tribunaux) et a participé à l'examen que celle-ci a fait des décès chez les détenus. La direction générale appuie

également l'association en ce qui a trait au travail qu'elle accomplit auprès des autochtones qui ont des démêlés avec la justice.

329. Dans la même veine, la direction générale des services correctionnels signe des ententes avec des organisations asiatiques qui offrent des programmes dans un certain contexte culturel et dans certaines langues, notamment des programmes relatifs à la violence conjugale.

## **Article 6 : Protection efficace et recours**

330. La Colombie Britannique a fait rapport dans le 5<sup>e</sup> Rapport sur le *Pacte international relatif aux droits civils et politiques* sur les changements apportés au processus de plainte en matière des droits de la personne depuis 2003 dans le but d'assurer l'efficacité et l'accessibilité du système de plainte.
331. Le Ministry of the Attorney General (ministère du procureur général) finance une clinique spécialisée des droits de la personne qui assiste les plaignants et les intimés éligibles dans le déroulement de plainte auprès du Human Rights Tribunal (tribunal des droits de la personne).
332. Les plaintes relatives aux droits de la personne sont consignées en fonction des domaines de discrimination. En 2003-2004, le tribunal des droits de la personne de la province a reçu 1 145 plaintes au total, dont 947 ont été acceptées. Des 198 plaintes qui ont été rejetées, 68 pour 100 ont été considérées comme des plaintes qui ne relevaient pas de la compétence du tribunal; dans le cas de 25 pour 100 d'entre elles, les plaignants n'en ont pas poursuivi le traitement; 4 pour 100 ont été rejetées en partie et 3 pour 100 avaient été déposées en dehors du délai de six mois prescrit par la loi.
333. Le tribunal a rendu 23 décisions définitives au sujet des plaintes acceptées en 2003-2004. Il a conclu que les plaintes étaient justifiées dans 15 de ces décisions et rejeté les huit autres plaintes. Le tribunal a rendu quatre décisions définitives sur des plaintes de discrimination fondées sur la race, la couleur, l'ascendance ou le lieu d'origine et a décidé qu'une seule des quatre plaintes était justifiée.

## **Article 7 : Sensibilisation, culture et information**

334. En février 2005, Le Multicultural Advisory Council a lancé le *Strategic Framework for Action : A Strategy to Stimulate Joint Action on Multiculturalism and the Elimination of Racism in British Columbia* et a participé à la coordination d'un dialogue entre plusieurs intervenants au sujet du multiculturalisme pendant la semaine du multiculturalisme tenue en Colombie-Britannique. Le cadre stratégique et le dialogue ont favorisé un partage des responsabilités entre différents secteurs (le secteur privé, les municipalités, l'éducation, les médias, le gouvernement et les organismes non gouvernementaux) au moyen de recommandations à court et à long termes (voir <http://www.mcaws.gov.bc.ca/amip/sam/framework.htm>).

335. En mars 2005, Le gouvernement de la Colombie-Britannique a élaboré une stratégie intitulée *Strategy to Enhance the Social and Economic Benefits of Cultural Diversity to British Columbia*, qui sera mise en oeuvre au cours des prochaines années.
336. Chaque année, la Colombie-Britannique finance, par l'entremise de la Settlement and Multiculturalism Branch (direction générale de l'établissement et du multiculturalisme), des projets dans le cadre du British Columbia Anti-Racism and Multiculturalism Program (programme de multiculturalisme et de lutte contre le racisme) (BCAMP). Le BCAMP a pour but d'empêcher et d'éliminer le racisme en rehaussant la compréhension communautaire du multiculturalisme et de la diversité culturelle. Le projet met l'accent sur trois grandes priorités : la construction de partenariats, l'éducation publique et les solutions visant à lutter contre le racisme et les activités haineuses.
337. Au cours de l'exercice 2004-2005, la Colombie-Britannique a adopté des mesures spéciales pour offrir un financement supplémentaire de 46 450 725 \$ aux élèves d'âge scolaire d'ascendance autochtone afin de leur permettre de bénéficier de programmes et services éducatifs adaptés à leur culture. Les fonds servent à appuyer les programmes de langues et cultures autochtones, les programmes de services de soutien destinés aux autochtones et d'autres programmes locaux d'éducation des autochtones.
338. La Colombie-Britannique a signé 21 accords pour l'amélioration du rendement des élèves autochtones avec les Premières nations de la province. Les accords ont deux grands thèmes en commun : améliorer le rendement des élèves autochtones et accroître la connaissance des langues et de la culture autochtones.
339. Les accords, qui couvrent les Premières nations, les Inuits et les Métis vivant à l'intérieur et à l'extérieur des réserves, permettent de faire connaître la culture des Premières nations dans les écoles publiques. Des autochtones participent à la conception des programmes et services ainsi qu'à l'application des programmes d'études. Les districts scolaires ayant des ententes avec les autochtones font rapport d'amélioration sur les réalisations des étudiants.
340. En Colombie-Britannique, le ministère du Développement de l'enfance et de la famille inclut constamment la sensibilisation culturelle dans les principaux programmes de formation destinés aux travailleurs sociaux du ministère. Dans chacune des cinq régions du ministère, des sessions intensives de sensibilisation à la culture autochtone, d'une durée de cinq jours, sont offertes au personnel du ministère.
341. Plus de 300 employés du ministère qui sont issus de différents milieux ethniques ont offert de mettre bénévolement à profit leurs connaissances linguistiques pour aider leurs collègues de travail à communiquer plus efficacement avec des clients dont les connaissances de l'anglais sont limitées.
342. La Colombie-Britannique reconnaît que la prévention et l'élimination de la discrimination raciale passent par l'éducation publique. Voici quelques points saillants des activités du gouvernement au cours de la période visée par le rapport :

- En septembre 2002, le gouvernement a offert son soutien aux jeunes musulmans et non musulmans afin de les inciter à jouer un rôle de premier plan pour lutter contre le racisme dans les écoles et les collectivités après le 11 septembre au moyen de productions de pièces de théâtre; il a également financé un programme d'éducation par les pairs, appelé Peer Perspectives Youth 2 Youth Outreach, afin d'exposer le problème du racisme dans les classes et appuyé la Canadian Anti-Racism Education and Research Society en ce qui concerne l'élaboration de lignes directrices concernant la lutte contre la haine sur l'Internet ainsi que la présentation d'ateliers de travail.
- En février 2003, le gouvernement a versé des fonds à la British Columbia Human Rights Coalition afin de l'aider à produire le document intitulé « Responding to Incidents of Racism and Hate : a Handbook for Service Providers » dans le cadre d'ateliers de travail présentés dans 14 collectivités.
- En mars 2003, l'affiche « Celebrate Cultural Diversity » et la brochure connexe ont été lancés et distribués au cours de la semaine du multiculturalisme en Colombie-Britannique.
- En avril 2003, le guide intitulé « Working towards a Racism Free Community », a été développé et concerne l'élaboration de politiques, l'adoption de programmes inclusifs, le développement de la conscience communautaire et les ressources en formation sur la lutte contre le racisme à New Westminster.
- En 2003, le gouvernement a financé la production et le pilotage du document intitulé « People Power Youth Diversity Training Manual and Facilitator's Guide », dont le but est de former les jeunes afin de faciliter la formation sur la diversité entre leurs pairs. De plus, un programme appelé « Trilogy Certificate Program » a été créé et piloté dans le cadre d'un partenariat avec un établissement postsecondaire (le Capilano College); le but était d'offrir aux jeunes une séance de formation de 12 jours qui a mené à une conférence tenue le 21 mars 2003.
- En septembre 2004, une trousse d'information sur le Critical Incident Response Model intitulée *Building Safe Communities* a été publiée et affichée sur le site web du gouvernement de la Colombie-Britannique. Cette trousse a été rédigée dans un langage clair et simple afin d'aider les collectivités à élaborer des protocoles de lutte contre le racisme et les activités haineuses (voir l'adresse <http://www.mcaws.gov.bc.ca/cirm/cirm.htm>).
- En 2004, le ministère de l'Éducation a diffusé des lignes directrices pour que les écoles du système scolaire soient sûres, accueillantes et ordonnées. *Safe, Caring and Orderly Schools: A Guide* décrit la vision pour les écoles en tant que lieu où les élèves sont à l'abri du mal, où des attentes claires relativement au comportement acceptable sont soutenues et comblées et où tous les membres de la communauté scolaire ont un sentiment d'appartenance. Le document énonce des normes afin

d'orienter les conseils scolaires et les pratiques dans les écoles.  
([www.bced.gov.bc.ca/sco](http://www.bced.gov.bc.ca/sco)).

- En 2004, le ministère de l'Éducation a distribué *Diversity in BC Schools: A Framework* à tous les conseils scolaires et aux écoles de la Colombie-Britannique. Le cadre est conçu pour aider le système scolaire à respecter ses obligations en vertu de la *Constitution Act*, de la *Charte canadienne des droits et libertés*, du *BC Human Rights Code*, de la *Loi sur le multiculturalisme canadien* de la *Loi sur les langues officielles*, de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et de la *School Act*; et pour aider le système scolaire dans le cadre de ses efforts continus afin d'assurer des milieux sensibles aux différents besoins sociaux et culturels. Le cadre renferme des lignes directrices en vue d'établir des politiques, des stratégies et des initiatives pour : honorer la diversité et promouvoir les droits de la personne; prévenir la discrimination, le harcèlement et la violence; et donner suite aux incidents de discrimination, de harcèlement ou de violence lorsqu'ils se produisent. ([www.bced.gov.bc.ca/diversity](http://www.bced.gov.bc.ca/diversity)).
  - Les programmes et services d'anglais langue seconde (ALS) de la Colombie-Britannique appuient les élèves dont la première langue ou la langue parlée à la maison n'est pas l'anglais. Les programmes d'ALS se composent d'enseignement linguistique et culturel et d'appui aux élèves afin de voir à ce qu'ils soient en mesure d'accéder au programme scolaire de la Colombie-Britannique, qu'ils puissent s'épanouir pleinement dans le système scolaire et qu'ils perfectionnent leurs compétences linguistiques, ce qui les aidera à vivre et à fonctionner plus efficacement dans la société en général.
  - Le programme scolaire dicté à l'échelon provincial par la Colombie-Britannique offre des occasions d'aborder la diversité en classe et ailleurs. Les guides du programme contiennent des résultats d'apprentissage et des stratégies didactiques proposées associées à la citoyenneté active (p. ex., défendre les droits de la personne) et à la prévention de la discrimination, du harcèlement et de la violence.
  - Les British Columbia Performance Standards for Social Responsibility (normes de rendement de la Colombie-Britannique en matière de responsabilité sociale) constituent un cadre de travail général ayant pour but de faciliter la surveillance et l'évaluation de divers programmes scolaires qui visent à favoriser l'harmonie entre les élèves et des comportements responsables dans des domaines comme la lutte contre l'intimidation et le racisme, le multiculturalisme et l'apprentissage coopératif.
343. Les rapports et observations finales du CIEDR sont disponibles par l'entremise de la bibliothèque législative de la Colombie-Britannique. Les membres du public sont invités, à consulter ces rapports ainsi que la Convention.

## **Partie V**

**Mesures adoptées par les  
gouvernements des  
territoires**

## Nunavut

### **Article 2 : Mesures législatives, administratives, judiciaires et autres**

344. L'information sur les questions portant sur cette rubrique est fournie au sein des 15<sup>e</sup> et 16<sup>e</sup> rapports du Canada en vertu de la *Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale* ainsi que dans le 5<sup>e</sup> rapport du Canada sur le *Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels*. Aucun développement notable ne s'est produit au cours de la période de ce rapport qui ajouterait à l'information déjà fournie dans ces rapports.

### **Article 6 : Protection efficace et recours**

345. La *Nunavut Human Rights Act* (loi sur les droits de la personne du Nunavut) est entrée en vigueur le 5 novembre 2003. La Loi interdit la discrimination fondée sur la race et exige l'établissement d'un tribunal qui a vu le jour le 5 novembre 2004.

### **Article 7 : Sensibilisation, culture et information**

346. L'éducation publique s'est faite par la distribution générale d'une affiche qui a été produite durant la création du tribunal des droits de la personne et la mise en œuvre de la *Human Rights Act* (loi sur les droits de la personne).

## Territoires du Nord-Ouest

### Article 1 : Définition, interprétation et généralités

347. Le terme « minorité visible » n'est pas couramment utilisé aux Territoires du Nord-Ouest (T.N.-O.), car près de la moitié de la population est Autochtone.

### Article 2 : Mesures législatives, administratives, judiciaires et autres

348. La *Loi sur les droits de la personne* interdit la discrimination en raison de la race, de la couleur de la peau, de l'origine ancestrale, entre autres. Elle est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2004 aux Territoires du Nord-Ouest et est venue remplacer la *Loi prohibant la discrimination*.
349. Au 31 décembre 2003, 32 p. 100 des fonctionnaires des T.N.-O. étaient des Autochtones (Dénés (Premières nations), Métis et Inuits). Les peuples autochtones continuent d'être sous-représentés dans les postes de gestion et dans ceux exigeant des études universitaires.
350. De plus en plus d'Autochtones des T.N.-O. obtiennent des certificats et des diplômes postsecondaires. Le marché du travail pour les diplômés autochtones est très compétitif, puisque les mines de diamant ciblent avec grand succès les jeunes Autochtones à des fins d'encadrement pédagogique et d'embauche.

### Article 4 : Interdiction de la promotion du racisme

351. Les services policiers sont assurés par la GRC. Les membres du corps policier aux T.N.-O. sont sujets à de la formation continue dans le domaine des droits de la personne et de la diversité culturelle, à l'instar des membres de partout au Canada.

### Article 5 : L'égalité devant la loi

352. Les T.N.-O. ont reçu du financement supplémentaire pour les programmes jeunesse aux termes de l'application de la *Loi sur le système de justice pénale pour les adolescents*. La réduction de l'implication et de la ré-implication dans le système pénal est une activité complexe à long terme.

### Article 7 : L'éducation, la culture et l'information

353. Le gouvernement des Territoires du Nord-Ouest préconise les droits de la personne en sensibilisant la population aux cultures et en encourageant le respect à l'aide de politiques de règlement des conflits en milieu de travail et du rôle de la Commission des droits de la personne.

354. Aux T.N.-O., la résidence serait vraisemblablement suffisante pour permettre aux enfants de migrants de s'inscrire à l'école dans le territoire.

## Yukon

### Article 2 : Mesures législatives, administratives, judiciaires et autres

355. Le gouvernement du Yukon a une politique d'équité en matière d'emploi qui est en vigueur depuis 1994. À l'heure actuelle, la politique s'applique aux femmes, aux autochtones et aux personnes handicapées. Les personnes de minorités visibles ne sont pas incluses dans la politique parce qu'elles sont bien représentées au sein du gouvernement du Yukon (voir le graphique ci-bas). La politique d'équité en matière d'emploi vise les minorités qui sont sous-représentées dans le secteur de l'emploi.
356. Le gouvernement du Yukon a créé un bureau d'emploi pour la diversité en milieu de travail en 2004 afin de gérer certains programmes ciblés de recrutement et de formation pour les personnes handicapées et les Autochtones. Les questions concernant les femmes sont gérées par la *Women's Directorate* (direction générale de la main d'œuvre féminine).
357. Le Plan visant une fonction publique représentative est la stratégie qu'applique le gouvernement pour se conformer à ses obligations légales en matière d'emploi qui sont énoncées dans l'Accord définitif avec les Premières nations.
358. Les membres des groupes cibles sont sous-représentés au gouvernement du Yukon comparativement à la proportion de la population du territoire qu'ils représentent. Le nombre d'employés autochtones occupant des postes de cadres demeure peu élevé. L'application de la politique de l'équité en matière d'emploi et d'autres programmes permet d'augmenter graduellement la représentation des groupes d'équité dans la population active.
359. Statistiques – Groupes d'équité – Décembre 2004

Groupe cible	Représentation au sein du gouvernement du Yukon	Population du Yukon (Recensement de 2001)
Autochtones	13,4 %	23 %
Personnes handicapées	5,5 %	11 %
Minorités visibles	3,4 %	3,6 %

360. Le gouvernement du Yukon continue d'être en conformité avec les dispositions de la CIEDR. Les mesures législatives administratives et judiciaires soulignées dans les rapports précédents demeurent en vigueur.

## Les annexes

### Annexe 1 : Jurisprudence

#### Article 2 : Mesures législatives, administratives, judiciaires et autres

Il a été reconnu qu'il existe un nombre disproportionné d'Autochtones dans le système de justice pénale. Dans la cause *Sauvé c. Canada* [2002] 2 R.C.S. 519, la Cour suprême du Canada a considéré cela en rapport à la constitutionnalité de priver les prisonniers de leurs droits de vote conformément à l'article 51(e) de la *Loi électorale du Canada*. En trouvant que des facteurs comme l'aliénation institutionnalisée et le niveau élevé de pauvreté donnent lieu à l'incarcération d'un nombre disproportionné d'Autochtones, la Cour a maintenu que le fait de priver les prisonniers de leurs droits de vote aurait un effet négatif sur les peuples autochtones en général. Au bout du compte, la Cour a statué que la disposition contestée violait l'article 3 de la *Charte*.

Dans *Van de Perre c. Edwards*, [2001] R.C.S. 1014, la Cour suprême du Canada a considéré l'importance de la race dans la détermination de la garde d'un enfant issu d'un patrimoine racial mixte. La Cour a reconnu que la race pouvait être un facteur pour déterminer l'intérêt supérieur de l'enfant étant donné son lien avec la culture, l'identité et le bien-être émotionnel de l'enfant. En général, les enfants d'origine biraciale devraient être encouragés à s'identifier positivement avec les deux patrimoines raciaux. Selon la Cour, tout élément de preuve relatif au « dilemme culturel » d'enfants d'origine biraciale est pertinent, mais puisqu'il existe d'autres facteurs liés plus directement aux besoins primaires d'un enfant, cette preuve doit être considérée en fonction de chaque cas.

Dans *R. c. Calderon*, [2004] O.J. No. 3474, la police a arrêté les appellants en se basant sur un certain nombre d'« indicateurs » de passeurs de drogue soupçonnés, notamment une observation que l'automobile que conduisait l'accusé avait l'air « trop coûteuse » pour l'« apparence » de ses passagers. La Cour d'appel de l'Ontario a déterminé que de telles observations stéréotypées masquaient facilement une conduite discriminatoire et qu'on ne pouvait leur accorder de crédibilité. Au bout du compte, la Cour a conclu que le droit des appellants à la protection contre la détention arbitraire en vertu de l'article 9 avait été violé.

Également d'intérêt est la cause *R. c. Brown* (2003), 64 O.R. (3d) 161, selon laquelle le juge d'instance a rejeté la revendication de l'accusé qui se disait victime de profilage racial par la police. En passant en revue cette décision, la Cour d'appel de l'Ontario a conclu que le profilage racial serait normalement prouvé à l'aide de preuves circonstancielles et qu'il y avait suffisamment d'éléments de preuve circonstancielle dans cette cause pour soutenir une telle constatation. En se fondant sur les raisons et les commentaires du juge d'instance, la Cour a statué que le juge d'instance n'avait pas entendu la requête de l'accusé avec un esprit ouvert et objectif et, par conséquent, a décidé que le juge d'instance a démontré une crainte raisonnable de partialité et a rejeté la requête.

Dans *Mack et. al. c. le procureur général du Canada* (2002), 60 O.R. (3d) 737, la Cour d'appel de l'Ontario a considéré une requête provenant de sino-Canadiens qui soutenaient que leurs droits à l'égalité en vertu de l'article 15 de la *Charte* avaient été enfreints par les différentes versions de la *Loi de l'immigration chinoise* entre 1885 et 1923. Aux termes de ces lois successives, on avait imposé une taxe d'entrée et des dispositions prohibitives liées à l'immigration pour les immigrants chinois. Les appellants ont de plus affirmé que la loi contestée était invalide étant donné que le droit international coutumier d'avant 1947 interdisait la discrimination raciale et, qui plus est, que le gouvernement du Canada s'était enrichi injustement grâce à la taxe d'entrée. La Cour d'appel a conclu que la *Charte* ne pouvait s'appliquer rétroactivement aux événements qui se sont produits avant qu'elle n'entre en vigueur. La Cour a de plus trouvé que le droit international coutumier ne soutenait pas l'argument de l'appelant et même si cela avait été le cas, de tels principes pourraient être annulés par des lois internes contraires. Finalement, la Cour a conclu qu'aucun enrichissement injuste avait eu lieu parce que la loi contestée démontrait un motif juridique justifiant l'enrichissement. L'appel interjeté auprès de la Cour suprême du Canada a été refusé.

Dans la cause *Canada (Chambre des communes) c. Vaid*, 1 R.C.S. 667 la partie défenderesse avait porté plainte en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (LCDP) contre le Président de la Chambre des communes alléguant qu'il a perdu son emploi, qu'il a été victime de discrimination, de harcèlement en raison de la race, de la couleur et de l'origine nationale ou ethnique. La position du gouvernement du Canada est que le privilège parlementaire fait en sorte que la LCDP ne s'appliquait pas à la cause. La cour a statué que le privilège parlementaire ne s'applique pas en ce qui à trait à la gestion des employés et que ce n'était pas une nécessité dans la présente affaire. Tout en reconnaissant l'existence de quelques exceptions, la cour a reconnu l'applicabilité de la LCDP aux employés du parlement. Cependant, l'appel a été accordé en raison du fait que le défendeur aurait dû utiliser les mécanismes de plainte existant au sein de la *Loi sur les relations de travail au Parlement* (LRTT). La cour a trouvé que la LRTT avait priorité sur la LCDP dans cette affaire en raison du fait que la plainte était fondée essentiellement sur la discrimination en milieu de travail et le harcèlement et non sur le préjudice racial.

#### **Article 4 – Interdiction de la promotion du racisme**

Dans *R. c. Krymowski*, 2005 SCC 7, les défendeurs avaient été inculpés en vertu de l'article 319(2) du *Code criminel* pour avoir fomenter volontairement la haine contre les revendicateurs du statut de réfugié d'origine rom. Les défendeurs ont protesté à l'extérieur d'un motel où des réfugiés d'origine rom étaient hébergés, scandant des messages haineux et brandissant des pancartes contenant des affirmations haineuses au sujet des « tsiganes ». Le juge du procès a rejeté les accusations, statuant que la Couronne n'avait pas démontré que les termes « tsigane » et « Roma » se rapportaient au même groupe. La Cour suprême du Canada a jugé que la Couronne n'avait pas à prouver toute « interchangeabilité » entre l'utilisation du terme « tsigane » par les défendeurs dans leurs propos haineux et le nom utilisé en parlant du groupe ciblé dans les informations policières. Plutôt, une telle relation pourrait être établie grâce à l'ensemble de la preuve ou au moyen de la connaissance d'office des définitions des dictionnaires usuels.

Dans *Canada (Ministre de la Citoyenneté et de l'immigration) c. Mugesera* [2005] 2 R.C.S. 100, la Cour suprême du Canada a ré-institué l'ordre de déportation en vertu des alinéas 27(1) et 19(1)

de la *Loi sur l'immigration* pour le motif qu'un discours prononcé par le défendeur a été jugé sur la balance des probabilités comme incitant au meurtre, au génocide et à la haine car tous les éléments requis étaient présents au sein du droit canadien ainsi que du droit rwandais. Il y avait aussi des preuves raisonnables de croire que le discours constituait un crime contre l'humanité. En se basant sur les principes relatifs au droit international et national, la Cour a statué que le discours était un crime contre l'humanité parce qu'il incitait à la haine et à la persécution qui a mené à « un déni ouvert de droit fondamental sur des motifs discriminatoires », et était systématique, était dirigé à l'endroit de la population civile dans le but d'accentuer l'attaque dont cette population était victime à cette époque et le défendeur était au courant de cette attaque et savait que son discours ferait partie de cette attaque ».

La cause *R c. Ahenakew*, [2005] S.J. No. 439 est aussi d'intérêt, car la Cour provinciale de la Saskatchewan a statué que les déclarations faites par l'accusé qui était président de la *Federation of Indian Nations* a un journaliste durant une entrevue un à un a incité à la haine selon l'alinéa 319(3) du *Code criminel*. La cour a stipulé que l'accusé savait ou aurait du savoir que ses déclarations pourraient être publiées et qu'elles avaient été faites dans l'unique but et l'intention de promouvoir la haine contre les personnes de foi juive.

#### **Article 6 : Protection efficace et recours**

La Cour d'appel de l'Alberta a passé en revue une peine d'emprisonnement dans *R. c. Sandouga*, 2002 ABCA 196. L'accusé a plaidé coupable d'incendie criminel après avoir lancé un cocktail Molotov sur une synagogue et de l'avoir incendiée. Selon le raisonnement de la Cour, la sentence d'un an était manifestement inappropriée parce que le juge d'instance a négligé de considérer adéquatement les principes de détermination des peines appropriées en vertu des articles 718, 718.1 et 718.2 du *Code criminel*. Plus précisément, la Cour a conclu que le juge d'instance avait négligé de considérer que le crime était motivé par de la vengeance, ce qui accroissait le degré de culpabilité morale, que le crime était motivé par la haine contre un groupe religieux, ce qui aggravait l'effet de l'infraction, et qu'il était impératif de répudier et de décourager les crimes mettant en cause des actes terroristes, des crimes haineux et des gestes d'intimidation religieuse. La Cour a augmenté la sentence à deux ans et demi.

Dans *R. c. Borde* (2003), 63 O.R. (3d) 417, la Cour d'appel a considéré si les antécédents et les facteurs systémiques touchant les jeunes noirs pouvaient être utilisés pour réduire une peine d'emprisonnement. La Cour a reconnu l'importance de tels facteurs et a admis qu'il pourrait exister des situations où ceux-ci pourraient jouer un rôle dans la réduction des peines. Cependant, étant donné la gravité des crimes, la Cour a affirmé que ces facteurs n'aurait aucune incidence sur la durée de la peine dans ce cas-ci.

Dans *R c. El-merhebi* [2005] J.Q. No. 110 (Division pénale et criminelle de la ville de Québec) l'accusé avait mis le feu dans une bibliothèque d'une école élémentaire juive. La cour s'est basée sur l'arrêt Sandouga pour imposer une peine de 40 mois d'emprisonnement ferme.

La cause *Hill c. Hamilton-Wentworth Regional Police Services Board*, [2005] O.J. No. 4045 (Cour d'appel de l'Ontario) est aussi d'intérêt, car dans cette cause, le demandeur a été accusé injustement de vol qualifié dans le contexte pénal. La question en litige était de savoir si la

composition raciale de l'étalement de photos durant l'enquête peut mener à la responsabilisation civile d'enquête négligente. La cour a statué dans cette cause particulière que, bien que « intuitivement problématique et loin d'être idéal » la preuve était insuffisante pour prouver l'allégation qu'un étalement de photos de onze hommes de race blanche et une personne autochtone (qui est l'accusé) est structurellement préjudiciable à l'endroit de l'accusé et ne peut donc pas constituer une enquête négligente.

Dans *R. c. Lamirande*, 2002 MBCA 41, la Cour d'appel du Manitoba a pris en délibéré la revendication de l'appelant autochtone selon laquelle le manque de participation autochtone sur le jury a donné lieu à un procès injuste. Selon la Cour, bien que l'exclusion délibérée de personnes basée sur leur race serait illicite, les personnes n'ont pas le droit de demander que la sélection aléatoire des membres du jury résulte en l'inclusion de membres d'identités raciales en particulier. Un tableau de jurés est représentatif à condition que les membres soient choisis au hasard dans la collectivité conformément à la loi.

Dans la cause *R. c. Spence*, [2004] O.J. No. 4449, l'accusé d'origine afro-canadienne a été accusé de vol contre une personne originaire des Indes orientales. La cour d'appel de l'Ontario a jugé qu'il était approprié pour les personnes accusées d'inclure la nature interraciale du crime dans leur interrogation des jurés potentiels. Cette mesure ferait en sorte que toute opinion raciste ou impartiale de l'accusé ou de la victime n'influence pas l'approche d'un juré potentiel en vue d'évaluer la preuve.

La cour d'appel de l'Ontario a considéré l'allégation de discrimination en milieu de travail dans la cause de *Gnanasegaram c. Allianz Insurance Co. of Canada*, [2005] O.J. No. 1076. Bien que le plaignant n'ait allégué que de la discrimination directe, la cour a reconnu la difficulté de prouver des allégations de discrimination raciale à l'aide d'une preuve directe et, par conséquent, a permis qu'on présente des éléments de preuve de discrimination systémique afin d'appuyer l'affirmation du plaignant.

Dans la cause *Tahmourpour c. Canada (Solicitor General)*, 2005 CAF 113, la Cour d'appel fédérale a annulé la décision de la Commission canadienne des droits de la personne de rejeter l'allégation de discrimination du plaignant. La cour, en déterminant la prépondérance des intérêts du plaignant par le truchement d'une enquête exhaustive ainsi que les demandes d'efficacité administrative, a déterminé qu'en ne prêtant pas davantage attention à la présentation du plaignant des éléments de preuve statistique et d'autres preuve de discrimination systémique dans le marché du travail, la Commission avait omis de faire enquête sur une « preuve visiblement cruciale ».

## **Annexe 2 : Suggestions et engagements pris à la suite des consultations sur la *Loi antiterroriste***

Pour faire suite à l'information fournie sous l'article 5 de ce rapport, certaines des suggestions retenues des discussions comprennent, entre autres :

- i. Ajouter une disposition antidiscriminatoire dans la *Loi*.
- ii. Interdire le « profilage racial » soit par un énoncé dans le préambule de la *Loi*, soit par des mesures de sensibilisation des forces policières, soit par les deux.
- iii. Modifier le paragraphe 430(4.1) (« Méfait : culte religieux ») afin qu'il vise non seulement les centres religieux, mais aussi les biens « communaux » ou « communautaires » comme les écoles et les centres communautaires.
- iv. Retirer l'exigence relative au motif de la définition d'activité terroriste. On estime que la présence d'un motif d'ordre religieux ou idéologique ne constitue pas une garantie justifiée rendant plus difficile la preuve de la *mens rea*, mais qu'elle invite plutôt les forces policières à s'intéresser aux pratiques religieuses d'une personne, ce qui ouvre la porte aux interrogatoires discriminatoires.
- v. Faire en sorte que l'établissement de la liste soit faite de manière plus transparente et qu'elle prévoie des garanties procédurales.
- vi. Ne permettre les arrestations préventives qu'en cas de menace « imminente », et non si on « a des motifs raisonnables de croire qu'une activité terroriste sera mise à exécution ».
- vii. Faire en sorte que les appels relatifs aux certificats de sécurité puissent avoir un accès direct à la Cour suprême du Canada.
- viii. Tenir des consultations annuelles avec le ministère de la Justice et de Sécurité publique et Protection civile Canada.
- ix. Sensibilisation – les mesures suivantes, entre autres, seraient utiles :
  1. consacrer plus de fonds à la mise en œuvre de la *Loi antiterroriste* et à la formation à cet égard;
  2. entreprendre une « analyse raciale » et une « analyse sexospécifique » des répercussions de la *Loi* sur les minorités;
  3. faire en sorte que des représentants ministériels fassent une tournée du pays pour rencontrer les communautés touchées et discuter avec elles des répercussions de la *Loi*;
  4. prévoir des mesures de sensibilisation du public dans d'autres langues que l'anglais et le français.
- x. Nommer un haut fonctionnaire du Parlement pour assumer la surveillance de la *Loi*;
- xi. Adopter des principes directeurs pour éclairer les juges dans l'appréciation de la preuve, surtout celle fournie par des gouvernements étrangers.
- xii. Imposer au gouvernement l'obligation positive d'aider les personnes dont le nom a été rayé de la liste

À la fin de la consultation, les participants ont pris un certain nombre d'engagements.  
Mentionnons :

- (i) Un compte rendu sommaire de la rencontre sera remis aux participants.
- (ii) Le ministre de la Justice et le ministre de la Sécurité publique et de la Protection civile seront informés de la teneur des discussions au cours de la consultation.
- (iii) Les ministres ont mentionné qu'ils envisageraient la possibilité de rendre compte des résultats de la consultation à leurs collègues du Cabinet.
- (iv) Le ministère de la Justice s'est engagé à étudier la possibilité de tenir d'autres consultations, officielles ou non.
- (v) D'autres observations écrites seront acceptées.
- (vi) Les hauts fonctionnaires discuteront des résultats de la consultation à la prochaine réunion du Comité FPT de coordination des hauts fonctionnaires (CCHF);
- (vii) Un site Web sur l'examen parlementaire de la *Loi antiterroriste* sera créé, et les fonctionnaires de Sécurité publique et Protection civile Canada rencontreront les hauts fonctionnaires de la GRC, du SCRS et des services frontaliers pour les informer des préoccupations relatives à l'action policière et à l'application de la *Loi*

## **Annexe 3 : Liens des programmes d'éducation de la Colombie-Britannique qui portent sur l'élimination de la discrimination raciale**

### **Politiques clés**

cadre sur la diversité dans les écoles de la Colombie-Britannique :  
[www.bced.gov.bc.ca/diversity/diversity\\_framework.pdf](http://www.bced.gov.bc.ca/diversity/diversity_framework.pdf)

politique sur l'anglais langue seconde (1999) : [www.bced.gov.bc.ca/esl/](http://www.bced.gov.bc.ca/esl/)

normes sur l'anglais langue seconde (2001) : [www.bced.gov.bc.ca/esl/standards.pdf](http://www.bced.gov.bc.ca/esl/standards.pdf)

les normes de performance de la Colombie-Britannique pour la responsabilité sociale (2001) :  
[www.bced.gov.bc.ca/perf\\_stands/](http://www.bced.gov.bc.ca/perf_stands/)

des écoles sécuritaires, ordonnées et compassionnées : [www.bced.gov.bc.ca/sco](http://www.bced.gov.bc.ca/sco)

appelez-le sécuritaire : un guide à l'intention des parents en vue de lutter contre l'intimidation dans les écoles élémentaires (2003) : (disponible en chinois simple, chinois traditionnel, anglais français, coréen et punjab) [www.bced.gov.bc.ca/sco](http://www.bced.gov.bc.ca/sco)

appelez-le sécuritaire : un guide à l'intention des parents en vue de lutter contre le harcèlement et l'intimidation dans les écoles secondaires (2003). (disponible en chinois simple, chinois traditionnel, anglais français, coréen et punjab) [www.bced.gov.bc.ca/sco](http://www.bced.gov.bc.ca/sco)

subvention : Anglais langue seconde : [www.bced.gov.bc.ca/policy/policies/funding\\_esl.htm](http://www.bced.gov.bc.ca/policy/policies/funding_esl.htm)

subvention : éducation autochtone : [www.bced.gov.bc.ca/policy/policies/funding\\_esl.htm](http://www.bced.gov.bc.ca/policy/policies/funding_esl.htm)

politique de l'éducation sur la langue : en vue de reconnaître les langues officielles du Canada et l'augmentation croissante des autres langues parlées par les Britanno-Colombiens  
[www.bced.gov.bc.ca/policy/policies/funding\\_esl.htm](http://www.bced.gov.bc.ca/policy/policies/funding_esl.htm)

### **Structures clés**

mécanismes de responsabilités : contrats de responsabilités, plans scolaires annuels, fondement des résultats d'évaluation des habiletés, enquête sur la satisfaction : [www.gov.bc.ca/bced/](http://www.gov.bc.ca/bced/)

direction de la mise en valeur de l'éducation autochtone : [www.bced.gov.bc.ca/abed/](http://www.bced.gov.bc.ca/abed/)

entente sur la mise en valeur de l'éducation autochtone : [www.bced.gov.bc.ca/abed/agreements/](http://www.bced.gov.bc.ca/abed/agreements/)

l'institut pour les écoles sécuritaires de la Colombie Britannique :  
[http://www.safeschools.gov.bc.ca/4105/02\\_02\\_faculty\\_and\\_staff.asp](http://www.safeschools.gov.bc.ca/4105/02_02_faculty_and_staff.asp)

l'unité des Initiatives, des départements, de la diversité, de l'équité et de la santé dans l'école :  
[www.bced.gov.bc.ca/sco](http://www.bced.gov.bc.ca/sco)

-----