



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

Distr.  
GENERALE

CERD/C/210/Add.2  
18 janvier 1993

Original : ANGLAIS/FRANCAIS

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

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

Onzièmes rapports périodiques que les Etats parties  
devaient présenter en 1991

CANADA \*/

[5 novembre 1992]

TABLE DES MATIERES

	<u>Paragraphes</u>	<u>Pages</u>
Introduction .....	1 - 3	2
Première partie : Généralités .....	4	2
Deuxième partie : Mesures adoptées par le Gouvernement du Canada .....	5 - 36	3 - 10
Troisième partie : Initiatives des gouvernements provinciaux et territoriaux .....	37 - 69	10 - 16

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

Neuvième rapport périodique - CERD/C/159/Add.3 (CERD/C/SR.905-906);  
Dixième rapport périodique - CERD/C/185/Add.3 (CERD/C/SR.905-906).

## INTRODUCTION

1. Le présent rapport provisoire est le onzième que le Canada présente aux termes de la *Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale*. Ce rapport couvre la période de janvier 1990 à décembre 1991.
2. Le Canada est un état fédéral comprenant dix provinces (Alberta, Colombie-Britannique, Manitoba, Nouveau-Brunswick, Terre-Neuve, Nouvelle-Écosse, Ontario, Île-du-Prince-Édouard, Québec et Saskatchewan) et deux territoires (Territoires du Nord-Ouest et Yukon). Bien que la ratification des traités internationaux soit la prérogative du gouvernement du Canada, l'application des traités nécessite la participation active des gouvernements à qui est dévolue la compétence relative aux questions visées. Au Canada, les questions visées par la *Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale* sont du ressort du gouvernement du Canada, des gouvernements provinciaux et, à la suite d'une délégation de pouvoir par le Parlement du Canada, des administrations territoriales.
3. Les rapports précédents renfermaient des renseignements détaillés au sujet des mesures adoptées par tous les gouvernements. Le présent rapport constitue une mise à jour du dixième rapport présenté en janvier 1990. Il renferme des renseignements sur les mesures adoptées par le gouvernement du Canada, les gouvernements provinciaux et les administrations territoriales; ces renseignements tiennent compte des commentaires qu'ont formulés les membres du Comité pour l'élimination de la discrimination raciale lorsqu'ils ont examiné les rapports précédents et de leurs demandes de renseignements supplémentaires.

## PREMIÈRE PARTIE : GÉNÉRALITÉS

4. Au cours de la dernière décennie, le Canada a accepté un nombre considérable d'immigrants de presque toutes les origines, couleurs et traditions religieuses et culturelles. C'est ce qui explique l'existence d'une véritable société multiculturelle qui, dans l'avenir, sera encore plus diversifiée au fur et à mesure que le Canada continuera à respecter ses obligations liées à la réunification des familles et à l'établissement des réfugiés. Dans ce contexte, les questions touchant les relations interraciales et la compréhension interculturelle sont devenues encore plus importantes. Il a adopté et appliqué des lois et règlements visant à empêcher la discrimination systémique et le racisme à l'endroit de groupes identifiables et à promouvoir une attitude de compréhension et de respect mutuel. Le gouvernement de plus, souligne les mesures positives qui contribuent à créer un environnement qui favorise l'harmonie et la compréhension inter-culturelle.

## DEUXIÈME PARTIE : MESURES ADOPTÉES PAR LE GOUVERNEMENT DU CANADA

### Mesures de réglementation

#### Équité en matière d'emploi

5. Le 27 juin 1986, le gouvernement a donné effet à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, qui s'applique aux employeurs privés et aux sociétés de la Couronne régis par le gouvernement fédéral qui emploient cent employés ou plus. Cette loi, qui devait corriger la sous-représentation chronique, dans la main-d'œuvre canadienne, de quatre groupes désignés (les femmes, les minorités visibles, les autochtones et les personnes handicapées), partait du principe qu'il est essentiel de repérer et de supprimer les obstacles inhérents aux structures et aux mentalités, qui empêchent depuis toujours les membres des groupes désignés d'occuper leur juste place dans la population active. L'objectif de la Loi est donc de créer un milieu de travail égalitaire et d'annuler les effets des discriminations passées. Pour atteindre ce but, la Loi exige des employeurs qu'ils fassent rapport publiquement sur la représentation des quatre groupes au sein de leurs effectifs, qu'ils repèrent et suppriment les obstacles à l'emploi pour les membres de ces groupes, qu'ils élaborent et appliquent des plans d'équité en matière d'emploi comportant des objectifs et des calendriers et qu'ils en arrivent à une main-d'œuvre représentative. La Loi s'applique à environ 630 000 employés et à quelque 370 entreprises.

6. Même si la Commission n'a pas la responsabilité directe de l'application de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, dès le mois de juin 1988, elle a entamé des procédures afin de mettre la *Loi canadienne sur les droits de la personne* au service des objectifs clairement visés de l'équité en matière d'emploi. En bref, ces procédures sont les suivantes :

- la CCDP invite les employeurs, dont les chiffres relatifs à la représentation semblent révéler des problèmes au chapitre de l'équité, à mener un examen conjoint de leurs régimes d'emploi;
- si les circonstances le justifient et que l'employeur refuse de participer à un examen conjoint, la Commission se prévaut du pouvoir dont elle est investie en vertu de sa propre Loi et prend l'initiative de porter plainte; et
- elle instruit toute plainte apparemment sérieuse émanant d'une tierce partie et s'appuyant sur les données relatives à la représentation fournie par les employeurs.

7. Actuellement, la section de l'équité en matière d'emploi de la Commission mène 17 examens conjoints et instruit 69 plaintes. Ces travaux concernent quelque 600 000 personnes, soit 71,5 p. 100 des effectifs visés par la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et par les programmes d'équité en matière d'emploi du Conseil du Trésor.

8. Deux examens conjoints ont été menés à terme récemment. Les parties ont signé des ententes qui comprennent des plans d'équité en matière d'emploi négociés, dont la réalisation sera surveillée par la Commission.

9. En 1986, 6,3 pour cent des Canadiens faisaient partie de groupes minoritaires visibles. Le tableau qui suit indique la représentation des minorités visibles en termes d'emplois permanents à plein temps dans la main d'oeuvre, tel que visés par la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, entre 1987 et 1989.

**Représentation des minorités visibles effectifs à plein temps visés par la Loi sur l'équité en matière d'emploi**

1987	1988	1989
5 %	5,6 %	6,68 %

10. En 1986, 1,5 des Canadiens faisait partie des peuples autochtones. Le tableau qui suit indique la représentation des autochtones en termes d'emplois permanents à plein temps dans la main d'oeuvre, entre 1987 et 1989, tel que visés par la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.

**Représentation des autochtones - Emplois permanents à plein temps dans la main-d'oeuvre visés par la Loi sur l'équité en matière d'emploi**

1987	1988	1989
0,66 %	0,71 %	0,79 %

**Programme de contrats fédéraux (PCF)**

11. Le Programme de contrats fédéraux (PCF), en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> octobre 1986, est né d'une décision du Cabinet concernant les marchés de l'État. Son objectif est de veiller à ce que les entrepreneurs qui traitent avec le gouvernement du Canada acquièrent et maintiennent une main-d'oeuvre équitable et représentative. Le Programme exige que les employeurs dont le nombres d'employés équivaut à 100 employés ou plus, et qui soumissionnent et obtiennent des marchés de biens ou de services d'une valeur de 200 000 \$ ou plus, appliquent onze critères relatifs à l'équité en matière d'emploi.

12. Ces critères supposent la définition et la suppression des obstacles artificiels qui s'opposent à la sélection, à l'embauchage, à l'avancement et à la formation des femmes, des autochtones, des personnes handicapées et des membres des minorités visibles. Les entrepreneurs doivent aussi prendre des mesures pour améliorer la situation d'emploi des groupes désignés en accroissant leur présence à tous les paliers de l'entreprise.

13. Des études de conformité sont effectuées pour vérifier si les entrepreneurs respectent leur engagement. Dans les cas où ni les résultats ni l'effort déployé ne sont jugés satisfaisants, l'employeur est considéré comme en contravention. Le défaut de se conformer peut entraîner pour lui des sanctions, y compris, à terme, l'exclusion de son entreprise des transactions du gouvernement.

**Portée du PCF**

14. À ce jour, 1 358 employeurs, représentant environ 1 090 000 employés, ont remis un certificat d'engagement au Programme de contrats fédéraux. Plus de 715 d'entre eux (regroupant quelque 904 000 employés) ont obtenu des contrats, ce qui les rend admissibles à un examen de conformité. Les vérificateurs de la conformité en sont à diverses étapes de leurs enquêtes chez 205 employeurs, tandis que 250 ont subi une étude avec succès. Parmi ces derniers, treize font actuellement l'objet d'un examen de suivi, et neuf autres ont franchi cette étape.

#### La Loi sur le multiculturalisme canadien

15. Le gouvernement du Canada a pris plusieurs autres mesures positives pour éliminer la discrimination raciale. La *Loi sur le multiculturalisme canadien* a été adoptée à l'unanimité par les deux chambres du Parlement en juillet 1988 et est entrée en vigueur le 21 juillet 1988. Ce texte législatif engage le gouvernement du Canada à mettre en oeuvre une politique du multiculturalisme dynamique qui fait de la diversité du pays, ainsi que des défis et des possibilités que cette diversité engendre, une partie intégrante du processus d'édification de la nation. Les premier et deuxième rapports annuels concernant l'application de la Loi sur le multiculturalisme canadien ont été déposés devant le Parlement en février 1990 et février 1991.

#### Création d'un nouveau ministère du Multiculturalisme et de la Citoyenneté

16. Le projet de loi portant création du ministère du Multiculturalisme et de la Citoyenneté est entré en vigueur le 21 avril 1991. L'objectif premier du nouveau ministère est de favoriser, pour tous les Canadiens, la réalisation entière et complète de leur citoyenneté. Ses programmes cherchent à supprimer les obstacles qui divisent les Canadiens et qui empêchent certains d'entre eux d'exercer leurs droits et responsabilités - des obstacles comme le racisme, l'analphabétisme, les problèmes d'intégration et l'irrespect à l'égard des droits des autres.

17. Chacun de ces programmes vise à créer un climat où tous les Canadiens pourront s'épanouir dans un sentiment d'égalité; où ils pourront vivre et travailler ensemble, quels que soient leurs antécédents; où chaque citoyen sera traité de la même façon et pourra apporter une contribution proportionnée à ses moyens - à l'avantage à la fois des particuliers et de la collectivité canadienne.

18. La Direction des droits de la personne, par exemple, aide des organismes non gouvernementaux à informer le public sur les droits fondamentaux et à sensibiliser les gens aux dispositions de la *Charte canadienne des droits et libertés*. Les programmes du multiculturalisme visent l'égalité pour les Canadiens de toutes origines.

#### La Fondation canadienne des relations raciales

19. Le Parlement du Canada a adopté une loi créant la Fondation canadienne des relations raciales et établissant un fonds de 24 000 000 \$ pour promouvoir l'entente entre les cultures et favoriser l'élimination du racisme. La Fondation mènera des recherches, publiera et distribuera des renseignements, établira et tiendra une bibliothèque complète de ressources, élaborera des programmes et manuels de formation, créera des programmes visant à sensibiliser le public au sujet de la discrimination raciale et travaillera avec les entreprises, les organisations du travail et les

institutions publiques pour créer et soutenir des programmes et activités visant à éliminer la discrimination.

Une nouvelle *Loi sur la radiodiffusion*

20. Les changements au projet de loi C-40, la nouvelle Loi canadienne du 4 juin 1991 concernant la radiodiffusion, permettent de voir clairement la façon dont la politique de multiculturalisme du Canada est appliquée. Selon la politique de la radiodiffusion du Canada, qui est énoncée dans cette Loi, la radiodiffusion canadienne devrait «par sa programmation et par les chances que son fonctionnement offre en matière d'emploi, répondre aux besoins et aux intérêts, et refléter la condition et les aspirations, des hommes, des femmes et des enfants canadiens, notamment l'égalité sur le plan des droits, la dualité linguistique et le caractère multiculturel et multiracial de la société canadienne ainsi que la place particulière qu'y occupent les peuples autochtones.»

Modifications apportées à la *Loi sur les Indiens*

21. Dans ses neuvième et dixième rapports, le Canada a fait état des modifications apportées en 1985 à la *Loi sur les Indiens*, qui devaient supprimer les dispositions discriminatoires, rétablir le statut de tous les Indiens admissibles et habiliter les bandes indiennes à décider de l'appartenance à leurs effectifs. Comme les représentants du Canada l'ont déjà expliqué au Comité, une étude majeure sur les effets du projet de loi C-31 a été effectuée par le ministère des Affaires indiennes et du Nord, en collaboration avec des regroupements nationaux d'autochtones. Le rapport faisant suite à cette évaluation a été déposé en décembre 1990. Voici quelques-unes des constatations qu'il contient :

- plus de 73 000 personnes ont acquis le statut d'Indien grâce au projet de loi C-31; ces personnes sont dorénavant admissibles aux droits et avantages que ce statut entraîne;
- la majorité sont des femmes, et 90 p. 100 de ceux qui se sont inscrits vivaient hors réserve. Le nombre de personnes inscrites en vertu de C-31 qui se sont installées dans les réserves est relativement faible. En effet, le nombre déclaré par plus de 80 p. 100 des bandes est de 15 personnes ou moins.
- depuis 1985, les dépenses de programme engagées au titre des personnes inscrites s'élèvent à 338 millions de dollars, dont la majeure partie a servi aux soins de santé, au logement et à l'enseignement postsecondaire;
- 232 bandes (sur environ 600) décident maintenant de l'appartenance à leurs effectifs, par suite du projet de loi C-31.

Programmes fédéraux du multiculturalisme

22. Les programmes du Canada en matière de multiculturalisme offrent le moyen à chaque Canadien de participer de façon pleine et entière à la vie civique. Ils favorisent l'édification d'une société où tous les Canadiens se sentent chez eux. Ces programmes permettent de lancer des ponts,

des ponts faits de compréhension et d'interaction, et aident les gens à mieux connaître aussi bien leurs droits que leurs responsabilités au sein de la société. Chacun d'entre eux, à sa façon, aide à faire avancer la cause des relations interraciales.

23. Le Programme d'appui aux communautés et de participation communautaire favorise l'intégration sociale et la participation entière et équitable des membres des minorités visibles et ethnoculturelles à la vie canadienne. Le Programme des cultures et des langues ancestrales cherche à intégrer les artistes des groupes minoritaires dans le courant majoritaire. Il fournit également des appuis aux recherches et aux études de haut niveau sur tous les aspects de l'ethnicité, ainsi qu'à l'apprentissage des langues ancestrales. Le Programme de relations interraciales et de compréhension interculturelle collabore avec diverses institutions sociales pour éliminer le racisme et la discrimination et promouvoir la compréhension entre Canadiens. Le programme s'attache également à l'élaboration de partenariats avec des intervenants clés afin de modifier les institutions dans les domaines de l'éducation, des médias, de la justice, de la police, de la jeunesse, des services de santé, des services sociaux, ainsi que du travail. Des activités visant à résoudre les problèmes des minorités visibles et des autochtones en matière de relations interraciales, et particulièrement des jeunes, ont été entreprises avec une participation des communautés et avec la précieuse coopération des établissements et des organismes.

24. Le ministère s'efforce de sensibiliser le public à la nature, à la portée et aux effets de la discrimination dans notre société. L'un de ses principaux outils à cet égard est une campagne nationale axée autour du 21 mars, qui depuis trois ans maintenant souligne la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale.

#### Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale

25. La campagne de sensibilisation du public entourant le 21 mars 1991 comportait plusieurs aspects novateurs. Le slogan de cette année, «Ensemble on peut vaincre le racisme/Together we can stop racism», a été affiché en noir et blanc partout - dans les autobus et les abribus de 88 villes, dans les métros de Toronto et de Montréal, et dans les écoles, hôpitaux et bureaux de tout le pays. Des milliers d'écoles ont reçu l'ensemble documentaire du ministère (composé d'une affiche, d'un insigne, d'une brochure intitulée "Idées gagnantes" et d'un répertoire de documents de référence), et des centaines d'entre elles ont fait participer les élèves à des concours de rédaction et d'affiches, des ateliers, des expositions et des débats. Plus de 60 organismes non gouvernementaux ont assuré la majeure partie du travail nécessaire à la campagne du 21 mars dans de nombreuses régions du pays. Les représentants de ces ONG ont diffusé des renseignements, participé à des émissions de radio et de télévision, présenté des communications, organisé des tables rondes ou écrit des articles pour les médias. L'Association canadienne des radiodiffuseurs a en outre élaboré et distribué une brochure, à l'intention de ses membres, pour leur suggérer certaines activités à réaliser le 21 mars. Le concours «Ensemble on ira loin/Together We're Better» invitait les jeunes à faire parvenir des récits, des photos, des poèmes ou des articles sur leurs réflexions ou leurs expériences personnelles en matière de discrimination raciale. Les institutions fédérales ont mené des activités pour sensibiliser leurs employés. La campagne de 1991 a aussi profité d'un intérêt accru de la part d'autres paliers gouvernementaux. Environ 90 municipalités d'un océan à l'autre ont proclamé la Journée, tandis que beaucoup organisaient des manifestations spéciales.

Questions liées aux mesures de redressement

26. Compte tenu de l'esprit de justice sociale qui caractérise la *Loi sur le multiculturalisme canadien*, une entente a été conclue le 22 septembre 1988; selon cette entente, le gouvernement du Canada s'engageait à s'excuser auprès des Canadiens d'origine japonaise et à les indemniser à l'égard des injustices qu'ils ont subies au cours de la Deuxième Guerre mondiale. Le 4 novembre 1990, le premier ministre a également annoncé que le gouvernement présenterait aussi des excuses officielles à d'autres collectivités ethnoculturelles canadiennes dont les membres ont été maltraités dans le passé par le gouvernement canadien. Jusqu'à maintenant, le premier ministre a présenté des excuses officielles aux Canadiens d'origine italienne.

Réforme du droit

27. La Ministre fédérale de la Justice a prié la Commission de réforme du droit du Canada d'entreprendre une étude sur le *Code criminel* du Canada (et les lois qui s'y rattachent) et sur la mesure dans laquelle ces textes permettent aux autochtones du Canada et aux Canadiens appartenant à des minorités culturelles et religieuses d'accéder à la justice et d'être traités avec équité et respect. Le rapport que cette Commission doit publier sur la justice et les populations autochtones paraîtra avant la fin de 1991, tandis que celui qui portera sur les minorités culturelles et religieuses est attendu en 1992.

Problèmes juridiques

28. Il convient de mentionner les événements suivants au sujet de l'article 4 de la *Convention internationale sur l'élimination de la discrimination raciale* : le 13 décembre 1990, la Cour suprême du Canada, dans les affaires la Reine c. Keegstra et la Reine c. Andrews et Smith a confirmé l'article 319 (2) du *Code criminel*, qui interdit la propagande haineuse contre un groupe identifiable. La Cour a arrêté que cet article constituait une limite raisonnable à la liberté d'expression dans une société libre et démocratique. Pour en arriver à cette conclusion, elle a tenu compte des obligations internationales du Canada, y compris celles découlant de la *Convention internationale sur l'élimination de la discrimination raciale*.

Programmes et problèmes concernant les autochtones

29. Les langues autochtones reçoivent un appui au niveau du réseau scolaire, grâce à des programmes qui prévoient l'enseignement des langues, de la culture et des coutumes dans les écoles primaires et secondaires situées dans les réserves et administrées par les bandes ou par les pouvoirs publics fédéraux ou provinciaux. Le Programme des centres éducatifs et culturels assure une aide financière directe et d'autres appuis à l'élaboration d'outils pour l'apprentissage des langues indiennes et inuit.

30. Depuis l'annonce du Programme pour les autochtones, de nombreux projets et programmes ont été lancés pour répondre aux besoins des Indiens et des Inuit. Par exemple, en ce qui concerne les revendications territoriales, on a supprimé la règle limitant à six le nombre de revendications globales pouvant être négociées en même temps. D'autres changements sont à l'étude. De plus, le règlement des revendications particulières sera accéléré de diverses façons : celles représentant un

montant inférieur à 500 000 \$ pourront bénéficier d'un traitement plus rapide; le pouvoir du Ministre des Affaires indiennes et du Nord en ce qui concerne l'approbation des paiements de règlement sera accru; des moyens humains et financiers plus grands seront affectés au traitement des revendications particulières; une Commission des revendications particulières a été créée pour assurer un mécanisme indépendant de résolution des différends; un groupe de travail mixte, formé de représentants des Indiens et du gouvernement, tentera de résoudre les revendications particulières et les questions de fond encore en souffrance; enfin, les revendications territoriales antérieures à la Confédération seront acceptées.

31. Par ailleurs, toujours dans le cadre du Programme pour les autochtones, le Premier ministre a annoncé en août 1991 la création d'une Commission royale sur les autochtones, chargée d'examiner la situation économique, sociale et culturelle des populations autochtones du Canada. L'un des coprésidents et la majorité des commissaires sont autochtones. La Commission royale doit compléter, et non pas remplacer, les autres travaux visant la réforme constitutionnelle et d'autres sujets.

32. Au cours de l'été de 1990, des barricades ont été érigées par les Indiens à Oka et dans les villages mohawk de Kanesatake et Kahnawake. Des efforts ont été déployés pour négocier une solution pacifique et le retrait des barricades. Les dernières ont été abaissées le 26 septembre 1990. Bon nombre d'initiatives ont été prises pour cicatriser les blessures dans ces villages et dans le reste de la collectivité, de même que pour mieux comprendre ce qui s'était passé. Ainsi, le Comité parlementaire permanent sur les affaires autochtones a-t-il effectué une étude en profondeur sur les événements de l'été 1990 à Oka. La réponse du gouvernement est attendue bientôt. De plus, au cours des trois dernières années, un certain nombre d'enquêtes ont été effectuées sur le régime judiciaire et les autochtones, à la suite desquelles des recommandations ont été soumises, pour examen, aux gouvernements provinciaux et fédéral.

33. Inquiet des problèmes liés à l'alcool et aux drogues que connaissent les Indiens et les Inuit, le ministère de la Santé et du Bien-être social a créé un «programme national de lutte contre l'alcoolisme et la toxicomanie chez les autochtones». Cette initiative a pour objectif premier d'aider les Indiens et les Inuit, ainsi que leurs collectivités, à créer et à administrer des programmes visant à stopper et à réduire les importants abus d'alcool, de drogue et de dissolvants qui ont cours dans les réserves. Il s'agit d'assurer des mesures de traitement, de prévention, de recherche et de formation. On ne tient pas de statistiques sur le nombre de cas d'alcoolisme ni sur le nombre de personnes inscrites au programme.

34. Quelques rapports, y compris celui sur la justice et les autochtones au Manitoba, réclament instamment un système judiciaire qui soit plus adapté aux besoins des minorités, et soulignent à quel point les institutions existantes réussissent mal à administrer la justice pour certaines communautés.

35. En même temps, la Cour suprême en est arrivée à une conclusion analogue dans l'affaire Taylor c. la Commission canadienne des droits de la personne. Sa décision a confirmé l'article 13 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, selon lequel le fait d'utiliser un téléphone de façon répétée pour aborder des questions susceptibles d'exposer à la haine ou au mépris des personnes appartenant à un groupe identifiable pour un motif de distinction illicite, comme la race ou la religion, constitue un acte discriminatoire.

36. En ce qui concerne l'article 6 de la *Convention sur l'élimination de la discrimination raciale*, nous rapportons ce qui suit : dans l'affaire Central Alberta Dairy Pool c. Alberta Human Rights Commission (13 septembre 1990), la Cour suprême du Canada a arrêté qu'il existe une obligation d'adaptation raisonnable dans les cas de discrimination indirecte, aux termes de la loi de l'Alberta intitulée la *Loi sur la protection des droits individuels*. À cet égard, la Cour suprême a renversée expressément sa propre décision antérieure dans le dossier Bhinder c. les Chemins de fer nationaux, selon laquelle la *Loi canadienne sur les droits de la personne* n'obligeait pas l'employeur à effectuer des aménagements raisonnables. Ce nouvel arrêté oblige les employeurs à ajuster leurs règlements applicables au milieu de travail et leurs exigences d'emploi, de façon à répondre aux besoins spéciaux des personnes handicapées et des membres des minorités raciales et religieuses, entre autres.

### **TROISIÈME PARTIE : INITIATIVES DES GOUVERNEMENTS PROVINCIAUX ET TERRITORIAUX**

37. De nombreuses initiatives provinciales et territoriales sont calquées sur des mesures similaires prises à l'échelle fédérale, après avoir toutefois été adaptées à la réalité régionale. Ainsi, les provinces et territoires ont adopté des modifications visant à renforcer la législation sur les droits de la personne et à accroître le rôle des commissions des droits de la personne en ce qui a trait à l'éducation et à l'application de cette législation; en outre, ils ont établi des politiques et programmes touchant le multiculturalisme et les relations raciales et ils ont amélioré ceux qui existaient déjà. Ces initiatives provinciales et territoriales constituent une réponse aux articles 1, 2 et 7 de la *Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale*.

### Colombie-Britannique

38. La Colombie-Britannique a adopté une politique officielle de multiculturalisme et son Ministère de l'éducation, qui est aussi le Ministère responsable du multiculturalisme et des droits de la personne, a entrepris l'examen de la présence et des répercussions du multiculturalisme dans le secteur de l'éducation.

39. Le Ministère prépare actuellement un nombre de politiques ayant trait aux questions d'équité, d'accès aux services et d'accès à l'éducation.

40. Le Ministère entreprend une revue de la loi colombienne sur les Droits de la personne.

41. Un Groupe de travail sur l'équité en matière d'emploi a été formé afin d'énoncer une politique provinciale dans ce domaine. Cette politique est maintenant devant le Cabinet pour étude. Chaque ministère a nommé un représentant chargé des questions d'Équité en matière d'emploi pour revoir les initiatives prises par les ministères.

### Alberta

42. Cette province a créé l'Alberta Institute of Multicultural Resource Development, qui dispense des programmes de formation interculturelle à des membres de l'administration publique, du monde des affaires et du secteur bénévole. De plus, le 5 juin 1990, le gouvernement provincial a déposé quatre textes législatifs officialisant l'entente de règlement prise avec les Métis. Le gouvernement et la population métis de l'Alberta se sont entendus sur cet instrument après plusieurs années de consultations et de négociations. Le 1<sup>er</sup> novembre 1990, la propriété de 1,25 million d'acres de territoire a été transférée aux établissements métis de l'Alberta.

### Saskatchewan

43. En Saskatchewan, le gouvernement a promis de réviser les lois relatives au multiculturalisme. Il a également adopté un plan d'action visant à encourager la fierté pour le patrimoine et à donner à tous les citoyens des possibilités d'accès et des chances égales. Ce plan comporte quatre volets : le patrimoine, les débouchés, les partenariats et l'égalité.

### Manitoba

44. Par sa politique du multiculturalisme, le gouvernement du Manitoba s'engage à créer un Secrétariat du multiculturalisme qui facilitera les relations interministérielles et intergouvernementales pour ce qui touche aux idéaux, aux problèmes et aux programmes du multiculturalisme. Il permettra aussi le dépôt de lois concernant le multiculturalisme.

Québec

45. Le Québec a adopté une nouvelle politique visant l'intégration des communautés culturelles. Elle comporte trois orientations, qui concernent : une langue commune, une participation entière et des bonnes relations entre les groupes. Le Québec s'est également engagé à porter la représentation des communautés culturelles dans sa fonction publique à 12 p. 100.

Ontario

46. La Direction générale de la condition féminine de l'Ontario s'est donné pour priorité de répondre aux besoins des femmes immigrantes, réfugiées et membres des minorités visibles. La Direction, en coopération avec divers ministères provinciaux, a parrainé : un projet de sensibilisation du public aux droits et responsabilités liés au milieu de travail; un projet de recherche sur les obstacles qui empêchent les femmes immigrées d'accéder aux services de soins de santé; enfin, une série de cinq conférences d'une journée sur les femmes des communautés culturelles et le vieillissement, tenues à l'intérieur du grand Toronto. D'autre part, la Direction générale coordonne les initiatives de la province en matière de prévention des agressions sexuelles et de la violence à l'égard des femmes. Des programmes et des actions ont été mis en place pour rendre plus accessibles aux groupes défavorisés, y compris aux femmes immigrées et membres des minorités visibles, les refuges et autres services. Pour répondre aux préoccupations de ces dernières en ce qui concerne le marché du travail et l'égalité dans l'emploi, la Direction a financé un cours de formation aux techniques d'animation, afin de répondre aux problèmes des femmes membres des minorités visibles appartenant au mouvement syndical, ainsi qu'un projet de recherche qui permettra de transmettre aux enseignants les renseignements et les compétences qui les aideront à répondre aux besoins des enfants immigrés et réfugiés. La Direction prépare également une série de fiches d'information qui décriront la situation, dans la population active, des femmes membres des minorités raciales, handicapées et autochtones.

47. En janvier 1990, le ministère du Solliciteur général a créé une Unité des relations entre la police et les minorités raciales, pour coordonner l'application du Rapport du groupe d'étude sur les relations entre la police et les minorités raciales (1989). Depuis lors, des actions ont été menées dans trois domaines : l'équité en matière d'emploi, la formation aux relations interraciales et les relations entre la police et les communautés. De plus, une politique de relations interraciales, expressément adaptée au milieu policier, a été établie.

48. En partie pour répondre au Rapport du groupe d'étude sur les relations entre la police et les minorités raciales (1989), la Loi sur les services policiers est entrée en vigueur en décembre 1990. Elle rend obligatoire l'équité en matière d'emploi dans tous les services municipaux de police de l'Ontario, oblige les forces de l'ordre à adopter une méthode de travail qui tienne compte des communautés, crée un mécanisme d'instruction des plaintes émanant du public ainsi qu'un service spécial chargé d'enquêter sur les éventuels blessures graves ou décès résultant de délits criminels commis par des agents de police.

49. Le ministère des Affaires civiques exerce toujours son rôle de chef de file et aide les Ontariens de toutes races et cultures à participer au développement de la vie sociale, économique et culturelle de la province. Les initiatives du ministère visant à promouvoir l'égalité des minorités

raciales et des autochtones, ainsi qu'à prévenir ou réduire les tensions raciales et les conflits, sont capitales pour réaliser cette participation entière.

50. Le ministère des Affaires civiques prévoit accélérer son action au chapitre de l'élimination de la discrimination raciale, grâce à sa Stratégie anti-raciste, vaste mécanisme de lutte contre le racisme dans la province. Elle comprend quatre volets : l'adoption d'une nouvelle Politique anti-raciste qui remplacera l'actuelle Politique sur les relations interraciales; une Stratégie anti-raciste pour la fonction publique comportant l'obligation pour les ministères d'adopter des politiques de lutte contre le racisme; la consultation des divers secteurs sur les changements législatifs à apporter pour appliquer les mesures visant à combattre le racisme; enfin, la création d'un Secrétariat ontarien de l'action anti-raciste et d'un Groupe consultatif ontarien de l'action anti-raciste. Cette stratégie repose sur l'idée que, pour lutter efficacement contre le racisme, il faut un partage de l'autorité et des responsabilités entre tous les secteurs de la société.

51. Les conseillers en matière de relations interraciales du Secrétariat ontarien de l'action anti-raciste, qui succède à la Direction des relations interraciales, continuera à assurer, à diverses communautés à travers tout l'Ontario, un vaste éventail de services de consultation et de soutien à l'intention des organismes, des groupes et des particuliers qui s'intéressent à la lutte contre le racisme.

52. Le ministère a par ailleurs organisé, en mars 1990, une conférence de trois jours sur les relations interraciales intitulée «Construire ensemble» qui regroupait des représentants de divers secteurs (les affaires, le monde syndical, les médias et la communauté enseignante) pour examiner des stratégies visant à améliorer et à promouvoir l'entente entre les cultures.

53. Dans le cadre de la Deuxième décennie de lutte contre le racisme et la discrimination raciale, l'Ontario a participé aux célébrations de la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale de l'ONU, le 21 mars 1991. Ce jour-là, le Ministre des Affaires civiques a ouvert un nouveau Centre de documentation sur les relations interraciales dont la vocation est d'appuyer les recherches historiques, comparatives et autres, ainsi que de réunir des documents sur l'élaboration des politiques et programmes, la formation et la sensibilisation du public.

54. En avril 1991, le gouvernement de l'Ontario a nommé une Commissaire à l'équité d'emploi. Celle-ci vient de publier un document de travail sur les dispositions législatives envisagées dans ce domaine, pour étude par les parties intéressées. On espère qu'un projet de loi pourra être déposé à l'Assemblée législative de l'Ontario en 1992. Les minorités raciales devraient être expressément visées par ce texte législatif.

55. En novembre 1989, la Commission ontarienne des droits de la personne a publié une politique relative aux insultes, au harcèlement et aux blagues racistes, dans laquelle cet organisme donne son interprétation de la façon dont le Code des droits de la personne s'applique à cette forme de discrimination.

56. Le ministère des Affaires civiques continue de coordonner la réponse du gouvernement au Groupe d'étude sur l'accès aux professions et aux métiers. Au cours de l'automne 1991, six projets pilotes de formation anti-raciste ont été lancés à l'intention des procureurs de la Couronne adjoints

et du personnel judiciaire, dans quatre parties de la province. Cette formation est adaptée aux responsabilités des participants. Présenté sous forme d'ateliers interactifs, ce cours de deux jours doit permettre aux intéressés de définir la façon dont les préjugés raciaux et culturels, ainsi que les obstacles systémiques, nuisent à l'administration de la justice.

57. Le Commissaire aux plaintes contre la police a élargi son mandat à toute la province en 1991, en application de la Partie IV de la *Loi sur les services policiers*. Une formation anti-raciste est actuellement dispensée à quarante enquêteurs civils régionaux. Le ministère a accordé un financement au Minority Advocacy Rights Council (MARC), qui déterminera s'il est possible de créer un organisme de soutien aux contestations et à la défense des droits, en vue de repérer les lois, les politiques et les pratiques qui comportent des discriminations à l'égard des minorités raciales et culturelles.

58. En réponse aux recommandations du Racial Minorities Youth Consortium, le ministère a accordé à ce groupe de jeunes établi à Toronto un financement pour appuyer son projet de production d'une bande vidéo, par et pour des jeunes, sur les expériences des jeunes membres des minorités raciales et sur la façon dont ils perçoivent le système de justice pénale. Le projet devrait être terminé au printemps 1992.

#### Île-du-Prince-Édouard

59. Le ministère de l'Éducation de l'Île-du-Prince-Édouard a commencé la rédaction d'une politique concernant l'enseignement des droits de la personne qui envisagera tous les aspects de la question entrant dans le champ de compétence de ce ministère. En effet, la politique portera non seulement sur l'incorporation d'un enseignement relatif aux droits de la personne, aux relations interraciales et au multiculturalisme dans la formation des élèves du primaire et du secondaire, mais aussi sur des questions qui intéressent le ministère lui-même et les commissions scolaires, à titre d'employeurs.

60. Le Multicultural Council de l'Île-du-Prince-Édouard, avec l'appui de divers groupes communautaires et de la Commission des droits de la personne provinciale, a mené un sondage sur les attitudes raciales à l'Île-du-Prince-Édouard. Cette étude constitue un échantillon des mentalités dans une province entière. Elle permet de constater que l'étroitesse des contacts avec les membres des groupes ethniques entraîne une attitude favorable à l'égard de l'immigration, du multiculturalisme et des communautés culturelles. La plupart des habitants de l'Île qui sont en contact régulier ou continual avec les membres de divers groupes ethniques ont davantage tendance à les considérer d'une façon positive.

Nouveau-Brunswick

61. Le Nouveau-Brunswick a adopté une politique officielle de multiculturalisme.

Nouvelle-Écosse

62. La province de la Nouvelle-Écosse a proclamé une *Loi pour promouvoir et protéger le multiculturalisme* (R.S.N.S. 1989, c.10, S.1). Parmi ses buts est la création d'un milieu favorable à l'établissement des bonnes relations entre les personnes de différents milieux culturels et ethniques.

63. Une division des relations interraciales a été créée à l'intérieur de la Commission des droits de la personne de la province, en 1991. Elle a pour mandat d'élaborer et de recommander, aussi bien au public qu'aux secteurs privés, des programmes et politiques visant à promouvoir l'entente entre les cultures et à supprimer les obstacles à une participation entière des membres des minorités raciales dans la société.

64. Un groupe consultatif sur les relations interraciales, formé en juillet 1991, a reçu pour mandat d'élaborer, en trente jours, un plan d'action visant à accélérer le mouvement en faveur de l'élimination du racisme et de la discrimination raciale en Nouvelle-Écosse. Le groupe, composé d'un représentant de chacun des gouvernements fédéral, provincial et municipal (de la ville de Halifax) ainsi que de huit membres de la communauté noire, a complété son mandat et a soumis un rapport contenant 94 recommandations. Le groupe a aussi demandé que les trois gouvernements, ainsi que toute autre organisation ou institution touchée par les recommandations, répondent au rapport dans les trente jours. Le gouvernement de la Nouvelle-Écosse a consenti à répondre au rapport et aux recommandations le 15 octobre, 1991.

65. En septembre 1991 se sont tenues à Halifax deux conférences intitulées Atlantic Aboriginal Policing Conference et Atlantic Visible Minority Policing Conference (sur les relations entre la police, les minorités visibles et les autochtones). La principale recommandation issue de ces débats incite les services de police à embaucher davantage de membres des groupes minoritaires. Le rapport final sur les travaux est en voie de préparation.

66. Parmi les mesures prises pour empêcher que de tels événements se reproduisent, citons : la mise en place, à la Gendarmerie royale du Canada, d'une équipe de recrutement à l'échelle nationale chargée d'accroître la représentation des autochtones et des minorités visibles dans cette force policière; l'élaboration de programmes de formation à l'intention des juges, de la police et des avocats, afin de sensibiliser ces personnes aux préoccupations des minorités; enfin, un examen du *Code criminel*, par la Commission de réforme du droit du Canada, afin de vérifier si ce texte de loi est conçu de façon à donner aux autochtones et aux membres d'autres minorités culturelles et religieuses, un accès égal à la justice et un traitement équitable et respectueux.

Terre-Neuve

67. À Terre-Neuve, le ministère de l'Éducation a formé un comité consultatif sur le multiculturalisme, qu'il a chargé d'élaborer une politique dans ce domaine.

Yukon

68. Le territoire du Yukon a récemment adopté une toute nouvelle *Loi sur l'éducation* dont certaines dispositions traitent du multiculturalisme et de la *Charte canadienne des droits et libertés*.

Territoires du Nord-Ouest

69. Les allégations de discrimination fondée sur la race sont relativement rares dans les Territoires du Nord-Ouest. Elles relèvent de la *Fair Practices Act*. Le gouvernement des Territoires du Nord-Ouest s'est doté d'une politique d'action positive, afin de corriger la discrimination systémique qui touche, dans la fonction publique, un certain nombre de groupes défavorisés, notamment les autochtones.