



**Convención Internacional
sobre la Eliminación de
todas las Formas de
Discriminación racial**

Distr.
GENERAL

CERD/C/320/Add.5
12 de octubre de 2001

ESPAÑOL
Original: INGLÉS/FRANCÉS

COMITÉ PARA LA ELIMINACIÓN
DE LA DISCRIMINACIÓN RACIAL

INFORMES PRESENTADOS POR LOS ESTADOS PARTES
DE CONFORMIDAD CON EL ARTÍCULO 9 DE LA CONVENCIÓN

Décimo cuarto informe periódico que los Estados Partes debían presentar en 1993

Adición

Canadá*

[16 de marzo de 2001]

* El presente documento contiene los informes periódicos décimo tercero u décimo cuarto del Canadá, que debían presentarse, respectivamente, el 15 de noviembre de 1995 y de 1997, presentados en un solo documento. Véanse en los documentos CERD/C/240/Add.1 y CERD/C/SR. 1043-1044 el duodécimo informe periódico del Canadá y las actas resumidas de las sesiones en que el Comité examinó ese informe.

ÍNDICE

	<u>Párrafos</u>	<u>Página</u>
Introducción	1 - 3	3
I. GENERALIDADES	4 - 10	3
II. JURISPRUDENCIA DE APLICACIÓN NACIONAL.....	11 - 17	4
III. MEDIDAS ADOPTADAS POR EL GOBIERNO DEL CANADÁ	18 - 108	6
IV. MEDIDAS ADOPTADAS POR LOS GOBIERNOS DE LAS PROVINCIAS*	109 - 555	23
Columbia Británica	109 - 154	23
Alberta.....	155 - 189	30
Saskatchewan	190 - 259	35
Manitoba.....	260 - 291	50
Ontario.....	292 - 324	56
Quebec.....	325 - 400	61
Nueva Brunswick	401 - 480	74
Nueva Escocia	481 - 513	88
Isla del Príncipe Eduardo	514 - 533	93
Terranova	534 - 555	96
V. MEDIDAS ADOPTADAS POR LOS GOBIERNOS DE LOS TERRITORIOS*	556 - 584	99
Yukón.....	556 - 579	99
Territorios del Noroeste	580 - 584	103

* Por orden geográfico, de oeste a este.

Introducción

1. El presente documento está integrado por los informes décimo tercero y décimo cuarto combinados, presentados por el Canadá con arreglo a la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial. El documento abarca, en general, el período comprendido entre junio de 1993 y mayo de 1997. Hay excepciones aisladas a ese período, que se señalan.
2. El presente informe contiene información sobre las medidas adoptadas por el Gobierno del Canadá y los gobiernos provinciales y territoriales del país en el período indicado. Se tienen en cuenta las observaciones hechas por los miembros del Comité para la Eliminación y la Discriminación Racial durante su examen de los informes anteriores y sus peticiones de información adicional.
3. Aunque la Convención no se refiere a las poblaciones indígenas, el presente informe sigue la práctica de englobar aspectos de la vida de los pueblos indígenas del Canadá relacionados con la Convención. Debe subrayarse, sin embargo, que las poblaciones indígenas del Canadá no se consideran a sí mismas como miembros de un "grupo étnico", ni el Gobierno federal las tiene por tales. Se hace hincapié en la vida de las poblaciones indígenas del Canadá y se reivindica su relación particular con el Estado, fundada en prerrogativas especiales.

I. GENERALIDADES

4. El Canadá es un Estado federal que comprende diez provincias (Alberta, Columbia Británica, Isla del Príncipe Eduardo, Manitoba, Nueva Brunswick, Nueva Escocia, Ontario, Quebec, Saskatchewan y Terranova) y dos territorios¹ (Territorios del Noroeste y el Yukón. Aunque la ratificación de los tratados internacionales es prerrogativa del Gobierno del Canadá, para su aplicación se requiere la participación activa de las administraciones que tienen jurisdicción en los temas de que se trate. En el Canadá, la competencia en los asuntos a que se refiere la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial se comparte entre el Gobierno del Canadá, las administraciones provinciales y, previa delegación de competencias por el Parlamento del Canadá, las administraciones territoriales.
5. Los ministerios federales, provinciales y territoriales encargados de los derechos humanos y sus funcionarios mantienen enlaces e intercambian información con respecto a la aplicación de los instrumentos internacionales de derechos humanos, incluida la Convención, mediante un mecanismo denominado Comité Permanente de Funcionarios de Derechos Humanos (de carácter federal-provincial-territorial).
6. El Canadá se precia de ser una sociedad auténticamente multicultural, y su diversidad cultural es una realidad demográfica y una realidad social debidas a la historia y la evolución. La inmigración ha desempeñado un importante papel en el crecimiento del país, y en los últimos decenios el Canadá a atraído a gran número de inmigrantes de casi todos los orígenes étnicos, colores y tradiciones religiosas y culturales.
7. En términos demográficos², en 1966 los canadienses de origen aborigen representaban el 2% de la población, y las minorías visibles componían el 11% (3,2 millones de canadienses adultos a nivel nacional y aproximadamente un 31% en los importantes centros urbanos de Toronto y Vancouver).

¹ Desde el 1º de abril de 1999 existe un tercer territorio: Nunavut.

² Los datos demográficos proceden del censo del Canadá de 1996.

8. Como testimonio de los cambios en las pautas de la inmigración a lo largo de la historia, alrededor del 42% de los canadienses declararon al menos un origen distinto del británico, francés o aborigen. Los porcentajes más altos se dan en Toronto (69%) y Vancouver (66%). El censo de 1996 recogió más de cinco millones de inmigrantes en el Canadá (el 17% de la población total). El carácter y la composición culturalmente diversos del Canadá seguirán evolucionando en el siglo XXI y se prevé que la proporción de minorías visibles adultas se duplicará para 2016. La "generación de nexos" se compone de siete millones de canadienses de edades comprendidas entre los 18 y los 34 años. Una proporción importante de esa generación (el 20%) se compone de minorías visibles. En este contexto, la política multiculturalista del Gobierno resulta particularmente importante, al abordar las cuestiones de relaciones raciales y entendimiento entre culturas.

9. La promulgación de la Ley de equidad en el empleo (Employment Equity Act) de 1986 hizo necesario disponer de datos sobre cuatro grupos señalados: mujeres, discapacitados, aborígenes y miembros de minorías visibles. Los datos sobre las minorías visibles proceden de las respuestas a la pregunta 19 del censo, que requiere que los censados indiquen o especifiquen el grupo o los grupos a que pertenecen. Quienes se identifican con grupos distintos de los blancos o aborígenes son clasificados como "minorías visibles". En algunas partes, los progresos realizados en materia de empleo por algunos miembros de las minorías visibles plantean la cuestión de si no debiera redefinirse ese grupo. Sin embargo, los estudios científicos siguen indicando que los miembros de las minorías visibles continúan enfrentándose con discriminaciones en el mercado de trabajo, aunque reúnan las mismas características de nivel de educación, lugar de nacimiento, años de experiencia, edad y ocupación.

10. Las garantías multiculturalistas y legislativas del Canadá que proporcionan una amplia protección contra la discriminación racial, entre ellas las relativas a idioma, cultura, pueblos indígenas, son la Carta de Derechos y Libertades del Canadá (Canadian Charter of Rights and Freedoms) y otras partes de la Ley Constitucional (Constitution Act) de 1982, la Carta Canadiense de Derechos (Canadian Bill of Rights), la Ley canadiense de derechos humanos (Canadian Human Rights Act) y la Ley provincial y territorial en materia de derechos humanos, la Ley de equidad en el empleo (Employment Equity Act), la Ley de idiomas oficiales (Official Languages Act), la Ley sobre multiculturalismo del Canadá (Canadian Multiculturalism Act) y la Ley provincial en materia de multiculturalismo.

II. JURISPRUDENCIA DE APLICACIÓN NACIONAL

Artículo 4

11. En el asunto *R. c. Moyer*, [1994] 2 S.C.R. 899, el Tribunal Supremo del Canadá confirmó una condena impuesta en aplicación del párrafo b) del artículo 182 del Código Penal por profanación de restos mortales. El acusado había profanado lápidas identificables en un cementerio judío. El problema era determinar si "profanar" requería el contacto físico con los restos mortales y si ese artículo tipificaba sólo la profanación de restos mortales o comprendía la profanación de monumentos. Cuando los monumentos indican la presencia de restos mortales, profanar esos monumentos constituye una profanación de los restos mortales que los monumentos señalan. El tribunal llegó a la conclusión de que la conducta del acusado, en conjunto, constituía una profanación y grave falta de respeto hacia los restos de las personas enterradas bajo los monumentos.

12. En el asunto *R. c. Safadi* (1993), 108 Nfld. & P.E.I.R. 66 (P.E.I. S.C.T.D.), confirmada (1994) 121 Nfld. & P.E.I.R. 260 (P.E.I. S.C.A.D.), el acusado fue condenado por promoción intencionada del odio hacia los judíos, en aplicación del párrafo 2) del artículo 319 del Código Penal.

Ley canadiense de derechos humanos

13. Se sigue aplicando la Ley canadiense de derechos humanos para prevenir la difusión por teléfono de mensajes instigados por el odio. El asunto Comisión Canadiense de Derechos Humanos c. The Heritage Front y Droegge, [1994] 1 F.C.203, se inició en 1993, cuando la Comisión obtuvo un mandamiento del Tribunal Federal para prevenir la difusión por los demandados de mensajes telefónicos instigados por el odio contra minorías visibles y aborígenes. En 1994, en el asunto Comisión Canadiense de Derechos Humanos c. The Heritage Front y Droegge, [1994] 3 F.C. 710, los demandados fueron declarados culpables de desacato por desobedecer el mandamiento del Tribunal Federal en el asunto mencionado. Se impuso a The Heritage Front una multa de 5.000 dólares canadienses y se condenó a las personas demandadas a penas de prisión comprendidas entre uno y tres meses. En mayo de 1997, The Heritage Front anunció el cierre de su línea telefónica.

14. En el asunto Comisión Canadiense de Derechos Humanos c. National Knights Network of the Ku Klux Klan (no comunicado, 9 de agosto de 1993), la Comisión obtuvo un mandamiento acordado de un tribunal de derechos humanos para que el Ku Klux Klan dejara de transmitir mensajes instigados por el odio. En el asunto Khaki, Elterman, Gill y la Comisión Canadiense de Derechos Humanos c. Canadian Liberty Net (1993), 22 C.H.R.R. D/347, un tribunal de derechos humanos determinó que los demandados habían infringido la ley al difundir por teléfono mensajes que incitaban al odio contra las minorías visibles y a las personas de religión judía. Se ordenó a los denunciantes que dejaran de hacerlo y desistieran.

15. En 1992, antes de la decisión del tribunal, la Comisión de Derechos Humanos había obtenido un mandato interlocutorio de la Sala de Enjuiciamiento del Tribunal Federal, para impedir a los demandados difundir mensajes telefónicos, en espera de la decisión del tribunal en el asunto El Canadá (Comisión de Derechos Humanos) c. Canadian Liberty Net (Nº 1), [1992] 3 F.C. 155; (1992), 26 C.H.Y.R. D/194. Más tarde, también en 1992, la Comisión interpuso una acción ante esa misma Sala contra los demandados por haber seguido difundiendo mensajes telefónicos, con infracción del mandato del Tribunal Federal. Los demandados fueron declarados culpables de desacato por desobedecer el mandato: [1992] 3 F.C. 504. La persona responsable fue condenada a dos meses de prisión y multa de 2.500 dólares canadienses, y la organización, Canadian Liberty Net, multada con 5.000 dólares canadienses.

16. Los demandados, en procedimiento aparte, apelaron de esas decisiones de la Sala de Enjuiciamiento del Tribunal Federal. En la primera apelación ante el Tribunal Federal de Apelación, adujeron que la Sala de Enjuiciamiento del Tribunal Federal no tenía facultades para dictar un mandato interlocutorio. El Tribunal Federal de Apelación estuvo de acuerdo y estimó la apelación, en el asunto El Canadá (Comisión de Derechos Humanos) c. Canadian Liberty Net (Nº 2), [1996] 1 F.C. 804; (1996), C.H.R.R. D/242. En la segunda apelación, los demandados adujeron que, si la Sala de Enjuiciamiento del Tribunal Federal de Apelación carecía de facultades para dictar un mandamiento, no podían ser declarados culpables de infringirlo. El Tribunal Federal de Apelación rechazó esta apelación, por estimar que el mandamiento judicial debía observarse mientras no fuera revocado o suspendido por otro tribunal: El Canadá (Comisión de Derechos Humanos) c. Canadian Liberty Net (Nº 3), [1996] 1 F.C. 787; (1996), 26 C.H.R.R. D/260.

17. Ambas orrectame del Tribunal Federal de orrectam fueron recurridas ante el Tribunal Supremo del Canadá. En marzo de 1998, éste decidió que el Tribunal Federal podía dictar mandatos interlocutorios en orrec de la Ley canadiense de derechos humanos y que los demandados habían sido orrectamente condenados por desacato al tribunal [1998] S.C.R. 626.

III. MEDIDAS ADOPTADAS POR EL GOBIERNO DEL CANADÁ

Artículo 2

Programas y cuestiones aborígenes

18. El Gobierno del Canadá se ha comprometido a crear una nueva asociación con los pueblos aborígenes. Una de las prioridades es resolver las reivindicaciones territoriales pendientes. Continúan las reclamaciones globales de tierras, fundadas en el uso tradicional y la ocupación de éstas, combinadas a menudo con negociaciones para establecer acuerdos de autonomía. Desde mayo de 1993, se ha firmado y ha entrado en vigor en los Territorios del Noroeste el Acuerdo de reclamaciones globales de tierras de sahtu dene y metis. Se han firmado cuatro acuerdos finales de Primeras Naciones del Yukón y acuerdos de autonomía separados, y el 14 de febrero de 1995 entraron en vigor disposiciones legales sobre solución de reivindicaciones territoriales y autonomía. Se están celebrando negociaciones con otras Primeras Naciones del Yukón. Se han promulgado disposiciones para aplicar las resoluciones sobre reivindicaciones territoriales en el Ártico oriental, así como la Ley de Nunavut (Nunavut Act), que es el marco jurídico para establecer en 1999 Nunavut, un territorio nuevo en donde los inuit constituyen la mayoría de la población.

19. En la Columbia Británica, la Comisión del Tratado de la Columbia Británica comenzó a funcionar en diciembre de 1993. La Comisión es un órgano tripartito y paritario, que facilita y sigue de cerca las negociaciones de los tratados y asigna fondos para las negociaciones a los grupos aborígenes de la provincia. Hasta la fecha se han aceptado más de 43 declaraciones de intenciones de negociar, por parte de más de dos tercios de las Primeras Naciones. En 1996 se llegó a un principio de acuerdo entre la población niska'a, el Canadá y la Columbia Británica para el primer tratado actual en la Columbia Británica.

20. Se están resolviendo más rápidamente que hasta ahora reclamaciones específicas, relativas a la infracción de obligaciones legales en virtud de tratados o de la Ley de asuntos indios (Indian Act). Por ejemplo, en los tres años y medio anteriores a abril de 1997 se negociaron 61 reclamaciones de tierras específicas y en virtud de tratados, que representaban 417.000 hectáreas de tierra y 322,9 millones de dólares canadienses.

21. La Comisión Real de los Pueblos Aborígenes, creada en 1991, ha terminado un amplio proceso de investigación y consultas públicas, visitando comunidades de todo el Canadá y dando audiencia a más de 1.600 mediadores aborígenes y de 400 mediadores no aborígenes. El informe de la Comisión, con 440 recomendaciones sobre una amplia variedad de cuestiones relativas a la población aborigen y a la sociedad canadiense, se presentó al Parlamento en noviembre de 1996. El Gobierno examina actualmente las recomendaciones de la Comisión Real, a las que responderá en su momento.

22. Desde los acontecimientos de Kanesatake (Oka) en 1990, el gobierno federal se esfuerza por resolver los agravios de los mohawks de Kanesatake, teniendo en cuenta los intereses de los residentes de Oka y Kanesatake. En junio de 1994 se creó la Mesa Redonda mohawk-Canadá para buscar soluciones prácticas a ciertas cuestiones de interés para la comunidad de Kanesatake y las otras dos comunidades mohawk.

23. El gobierno federal reconoce que las poblaciones aborígenes están excesivamente representadas en el sistema de justicia penal canadiense, como víctimas o delincuentes. Mediante la Iniciativa de Justicia Aborigen, ha estado reuniendo información para elaborar políticas orientadas a aumentar la participación de las comunidades aborígenes en la administración local de justicia y reducir, a la larga, la representación

de los pueblos aborígenes dentro del sistema de justicia penal. La iniciativa ha tenido éxito, al facilitar fondos para proyectos experimentales en las comunidades aborígenes y urbanas, y promover la investigación y los conocimientos, y actividades educacionales e interculturales, mediante la enseñanza pública del derecho y conferencias.

Derecho inmanente a la autonomía

24. El Gobierno del Canadá parte de la premisa de que el derecho inmanente a la autonomía es un derecho aborígen reconocido en el artículo 35 de la Ley constitucional de 1982. En agosto de 1995, el Gobierno hizo público el criterio de política que orientará a los representantes federales. Determinados derechos establecidos en acuerdos de autonomía negociados podrían ser protegidos como derechos reconocidos por tratados en virtud del artículo 35 de la Ley constitucional de 1982. Se están celebrando negociaciones sobre medidas para dar efecto al derecho inmanente a la autonomía aborígen.

La diversidad y el sistema judicial

25. En 1992 se estableció el Grupo de Trabajo federal-provincial-territorial sobre multiculturalismo y relaciones raciales en el ámbito de la justicia, para que examinara las cuestiones pertinentes y formulara recomendaciones sobre la forma de en que el sistema judicial podría facilitar un mayor acceso y un trato más equitativo a las minorías etnoculturales, raciales y religiosas del Canadá.

26. En mayo de 1996, los ministros de justicia solicitaron que todas las propuestas de esa índole que se les sometieran incluyesen consideraciones sobre las posibles repercusiones de las iniciativas en las distintas comunidades del Canadá. Como consecuencia se creó el Grupo de Trabajo federal-provincial-territorial sobre diversidad, igualdad y justicia, cuyo mandato engloba el del Grupo de Trabajo sobre relaciones raciales. El ámbito de su labor se amplió para atender también a las preocupaciones de las personas pertenecientes a uno o más grupos, que con frecuencia se encuentran en desventaja en sus relaciones con el sistema judicial. En consecuencia, además de ocuparse de las minorías etnoculturales, raciales y religiosas, el grupo de trabajo se ocupa también de las necesidades de las mujeres, los aborígenes, los discapacitados, los niños y jóvenes, las personas de edad, los refugiados, los inmigrantes recientes, los pobres, los gays, las lesbianas y los bisexuales, los transexuales y las personas de bajo nivel de alfabetización. Durante el período que abarca el informe, el grupo de trabajo presentó análisis de grupos diversos sobre iniciativas y cuestiones examinadas en reuniones federales-provinciales-territoriales por funcionarios superiores de justicia. A fin de ayudar al proceso de análisis, se han iniciado los trabajos para preparar un instrumento que permita evaluar los posibles efectos de las propuestas de políticas.

27. El Departamento de Justicia federal facilitó apoyo empírico en la investigación al Grupo de Trabajo federal-provincial-territorial sobre multiculturalismo y relaciones raciales en el ámbito de la justicia y a su sucesor, el Grupo de Trabajo federal-provincial-territorial sobre diversidad, igualdad y justicia. Se han elaborado algunos documentos de políticas e informes de investigación sobre diversos temas, entre ellos las necesidades jurídicas de las mujeres etnoculturales y los mecanismos de denuncia y reparación en relación con la discriminación racial. El Departamento de Justicia investiga actualmente sobre los delitos motivados por el odio y la propaganda odiosa.

28. El Fondo de Subsidios y Contribuciones del Departamento de Justicia tiene por objeto ayudar al Departamento a promover un sistema judicial más accesible, equitativo y eficiente, que responda a las distintas necesidades de la población. Con este fin, se anima a quienes solicitan fondos a que presten atención a la diversidad y la igualdad de género, a fin de evitar que se produzcan efectos desiguales en hombres y mujeres, y en los miembros de las distintas comunidades.

29. En virtud de ese programa de financiación, el Departamento de Justicia:

- Ha seguido contribuyendo financieramente al Instituto Judicial Nacional, para apoyar la educación permanente de los jueces en las cuestiones derivadas de la diversidad de la sociedad canadiense. El Consejo Judicial Canadiense dio al Instituto la tarea de preparar para los jueces un programa detallado y avanzado de educación en el contexto social, que incluyera las cuestiones relacionadas con la igualdad de género, las minorías visibles y los pueblos aborígenes;
- Ha proporcionado fondos al Colegio de Abogados del Canadá, a fin de apoyar la labor del grupo de trabajo de ese colegio sobre igualdad interracial. Este grupo de trabajo se creó para que realizara un amplio examen de la abogacía y formulara recomendaciones a fin de lograr que ésta fuera más consciente y receptiva. El grupo se centró en las cuestiones relacionadas con la raza, el color y origen nacional y étnico, y de la intersección entre la raza y el género, la edad, la religión, la inclinación sexual, la discapacidad y otros motivos de discriminación;
- Ha proporcionado fondos para apoyar las conferencias anuales del Colegio de Abogados Negros del Canadá. Esas conferencias se orientaron a crear un foro para agrupar a los abogados negros a nivel nacional, mejorando la calidad de los servicios jurídicos ofrecidos a las comunidades, ampliando la representación y composición del poder judicial para que reflejara mejor la sociedad canadiense, y mejorando el acceso a la justicia.

Programa de recusaciones ante los tribunales

30. El Programa de recusaciones ante los tribunales tiene por objeto mejorar el acceso a la justicia y garantizar que los derechos reconocidos en la Carta sean plenamente protegidos. Para ello financia recusaciones interpuestas ante los tribunales por personas y grupos contra disposiciones legales gubernamentales, de conformidad con las disposiciones sobre garantías de la igualdad de derechos e idiomas oficiales de la Carta de Derechos y Libertades del Canadá. Administra el programa una organización independiente de carácter no lucrativo, compuesta por representantes de grupos que buscan la igualdad y representan a comunidades y personas desaventajadas, organizaciones que representan a comunidades minoritarias de idiomas oficiales y facultades de derecho y colegios de abogados. Desde su creación, el programa ha prestado apoyo financiero a varios centenares de recusaciones ante los tribunales.

Política de las Fuerzas Canadienses sobre comportamiento racial

31. Como consecuencia de alegaciones de racismo derivadas de una investigación militar del comportamiento del Regimiento Aerotransportado en Somalia en 1993, las Fuerzas Canadienses elaboraron y promulgaron sin demora una disposición normativa sobre comportamientos racistas de los miembros de las fuerzas armadas. Esa disposición reafirma el principio del respeto a la dignidad inmanente de las personas, cualquiera que sea su raza, origen nacional o étnico, o color, y establece medidas administrativas y disciplinarias para los casos de comportamiento racista comprobado. La conducta racista comprende, aunque no exhaustivamente, todo comportamiento que fomente, aliente o constituya una discriminación u hostigamiento por motivos de raza, etnia o color; y la participación en grupos u organizaciones que promuevan formas similares de discriminación u hostigamiento, o la pertenencia a ellos. En 1993 se prepararon también procedimientos regulares para explicar las políticas de las Fuerzas Canadienses en esa materia a los futuros reclutas.

32. Como parte de un esfuerzo general para evitar los malos tratos del personal de las Fuerzas Canadienses, se ha elaborado también y aplicado recientemente un programa general de educación y

formación en la materia, que contiene módulos sobre racismo. Todos los miembros de las Fuerzas Canadienses deben aplicar ese programa, cuya finalización se prevé para el otoño de 1998. Se considera un programa provisional que, a largo plazo, se incorporará a la formación profesional de todas las Fuerzas Canadienses.

33. En 1995 se modificó la Ley de equidad en el empleo para, entre otras cosas, someter a sus disposiciones a las Fuerzas Canadienses. Aunque la modificación no ha entrado en vigor aún, en espera de reglamentos que adapten la Ley a las condiciones singulares de las Fuerzas Canadienses, se han emprendido trabajos para comprobar que la selección del personal para el reclutamiento, formación y promoción se base en la capacidad y en el principio de "la persona más indicada para la tarea". En 1995 se creó el Consejo de Diversidad en la Defensa, como centro para la diversidad dentro de las Fuerzas Canadienses, y en 1997 se realizó un análisis preliminar de la fuerza de trabajo, para determinar la composición de las Fuerzas Canadienses en relación con tres de los cuatro grupos designados (mujeres, aborígenes y minorías visibles). La identificación de las barreras existentes tanto para el número de miembros de esos grupos como para su distribución en la estructura jerárquica es esencial para determinar si existen barreras y decidir medidas ulteriores.

El Consejo del Tesoro

34. En 1992, el Gobierno del Canadá tomó medidas para fomentar la equidad en el empleo en la administración pública, tanto desde el punto de vista de la situación jurídica como de su transparencia al examen público, agregando disposiciones sobre la equidad en el empleo a la Ley de administración financiera (Financial Administration Act). Esas disposiciones facultan al Consejo del Tesoro, como empleador de la administración pública, para seleccionar grupos que, a su juicio, se encuentren en situación desventajosa en la esfera del empleo, y le encomiendan la misión de eliminar las barreras existentes para esos grupos en materia de políticas y comportamientos. Los grupos designados se identifican como aborígenes, miembros de minorías visibles, discapacitados y mujeres. El Consejo del Tesoro se encarga también de adoptar medidas positivas a fin de garantizar que la representación en la administración pública de miembros de los grupos seleccionados sea proporcional a la representación de esos grupos en los efectivos laborales o en el sector de los recursos humanos en que la administración pública contrata y promueve el ascenso de sus empleados. La Secretaría del Consejo del Tesoro ha fijado metas numéricas para los departamentos y organismos de la administración pública, y esas instituciones preparan planes para eliminar la representación insuficiente de los grupos designados en su fuerza de trabajo. Todos los años, el Presidente del Consejo del Tesoro prepara un informe al Parlamento sobre la situación de la equidad en el empleo en la administración pública.

35. Entre 1987 y 1997, la representación de las poblaciones aborígenes y de las minorías visibles en la administración pública evolucionó del siguiente modo:

Cuadro 1
Representación de las minorías en la administración pública

	<i>1987</i>	<i>1991</i>	<i>1994</i>	<i>1995</i>	<i>1996</i>	<i>1997</i>
Pueblos aborígenes	3 809 (1,8%)	4 298 (2,0%)	4 492 (2,0%)	4 783 (2,2%)	4 665 (2,3%)	4 551 (2,4%)
Minorías visibles	5 719 (2,7%)	7 810 (3,6%)	8 566 (3,8%)	8 914 (4,1%)	8 981 (4,5%)	8 690 (4,7%)

36. El Programa de iniciativas de medidas especiales se creó para un período cuatrienal, de 1994-1995 a 1997-1998. El programa proporciona a los departamentos y organismos apoyo financiero, técnico o de otra índole para ayudarlos a alcanzar sus objetivos de contratación, promoción, retención, capacitación y

desarrollo de miembros de los grupos designados. Las metas del programa son las siguientes: ayudar a los departamentos y organismos a mejorar la situación de los miembros de los cuatro grupos designados; incorporar los principios de la diversidad a la cultura colectiva; y ensayar nuevos métodos prometedores que tengan en cuenta el contexto actual de la administración pública federal.

37. El Programa comprende un Fondo de Iniciativas de Medidas Especiales, cuyos costos se comparten con los distintos departamentos y cuyo objeto es encontrar nuevas iniciativas departamentales creadoras para los cuatro grupos designados. Por término medio, anualmente se asignan a este Fondo unos seis millones de dólares canadienses.

38. En marzo de 1997, la secretaría del Consejo del Tesoro comenzó una amplia evaluación del programa. Esa evaluación era necesaria para ayudar al gobierno a decidir el programa futuro. Entre otras cosas, la evaluación tratará de aclarar la forma en que la responsabilidad de crear y aplicar iniciativas de equidad en el empleo se comparte entre los departamentos y el programa. La evaluación examinará también los progresos logrados en el cambio de comportamientos, actitudes y relaciones entre los empleados, y entre los directores y los empleados de la administración pública federal, a fin de fomentar la gestión de la diversidad. Finalmente, se examinarán la administración y gestión del programa desde el punto de vista de su eficiencia y eficacia, y se evaluarán su viabilidad y pertinencia.

39. El Consejo del Tesoro ha preparado un vídeo para informar a los empleados de la administración pública sobre las cuestiones relacionadas con la equidad en el empleo. "Exploding the Myths" (Destruir los mitos) desenmascara muchos de esos mitos y la incertidumbre que rodea al programa de equidad en el empleo, y presenta datos sobre lo que significa realmente esa equidad. El vídeo se ocupa de los principios que inspiran las metas de la equidad en el empleo y de las estrategias para alcanzarlas, y la guía que lo acompaña ofrece valioso material de antecedentes, y temas de debate.

La equidad en el empleo

40. La nueva Ley de equidad en el empleo (Employment Equity Act) recibió el asentimiento real el 15 de diciembre de 1995. La Ley y sus reglamentos entraron en vigor el 24 de octubre de 1996. La finalidad de la ley es lograr la equidad en el lugar de trabajo, de forma que no se nieguen a nadie oportunidades o beneficios de empleo por razones que no sean su propia capacidad. Los empleadores deben corregir las condiciones desventajosas que padezcan los miembros de minorías visibles, aborígenes, mujeres y discapacitados.

41. La nueva Ley extiende su ámbito del sector privado reglamentado federalmente a la administración pública federal (departamentos y organismos federales y sociedades de la Corona) y da a la Comisión Canadiense de Derechos Humanos el mandato de hacer cumplir las obligaciones de los empleadores. Se aclaran esas obligaciones, sin crear nuevas condiciones onerosas para los empleadores. La Ley exige que los empleadores:

- Reúnan datos y realicen análisis de la fuerza de trabajo a fin de determinar la posible representación insuficiente de grupos designados;
- Realicen un examen de sus sistemas, políticas y prácticas de empleo a fin de identificar barreras para el empleo de esos grupos;
- Elaboren un plan de equidad en el empleo que indique las medidas, incluidas las positivas, que deben adoptarse a fin de eliminar esas barreras para el empleo;

- Comuniquen a sus empleados información sobre la equidad en el empleo, incluida la consideración de necesidades especiales;
- Colaboren con los agentes de negociación o los representantes de los empleados en las cuestiones de equidad en el empleo.

42. La Ley deja en claro también que no hay obligación de aplicar iniciativas que supondrían dificultades indebidas para el empleador, crear nuevos puestos, establecer cupos o contratar y ascender a empleados no calificados.

43. La legislación faculta a la Comisión Canadiense de Derechos Humanos para realizar inspecciones de todos los empleados, a fin de comprobar el cumplimiento de las obligaciones contenidas en la ley. Aunque autoriza a la comisión a dar directrices y establecer tribunales que decidan los asuntos contenciosos, es también explícita al declarar que el consenso es el método preferido. La nueva ley prevé tribunales de examen de la equidad en el empleo, cuando sean necesarios, a solicitud del empleador o de la comisión. Las decisiones de esos tribunales serán firmes y vinculantes.

44. La comisión debe informar de sus actividades de inspección y evaluar la efectividad de la equidad en el empleo, con arreglo a la nueva Ley. Ello será parte del informe anual de la Comisión con arreglo a la Ley de derechos humanos canadiense.

45. La nueva Ley de equidad en el empleo afirma la función del Ministro de Trabajo en la aplicación de las disposiciones legales en el sector privado federalmente regulado. El Ministro de Trabajo facilita también a los empleadores del sector privado datos detallados sobre la disponibilidad de los cuatro grupos designados en el mercado de trabajo canadiense. El Programa de Trabajo ha elaborado y distribuido directrices ministeriales para ayudar a los empleadores a cumplir las obligaciones que la Ley les impone. Sin embargo, el Consejo del Tesoro del Canadá y la Comisión de Administración Pública se encargan de la aplicación de la equidad en el empleo en la administración pública.

46. El Ministro de Trabajo se ocupa también de administrar las necesidades de informes del sector privado que establece la Ley. El 1º de junio de cada año, unos 350 empleadores sometidos a la Ley presentan al Ministro de Trabajo un informe sobre los progresos realizados en el logro de la equidad en el empleo el año anterior. Cada año, el Ministro de Trabajo presenta al Parlamento un informe refundido sobre la equidad en el empleo, en el que se hace un análisis de esos informes. La falta de presentación del informe exigido por la Ley puede ser sancionada por el Ministro con una multa administrativa.

47. El Presidente del Consejo del Tesoro presenta al Parlamento los informes sobre la equidad en el empleo en el sector público.

48. El Programa de contratistas federales se creó por una decisión del Consejo del Tesoro de octubre de 1986. En virtud de ese programa, los empleadores, regulados provincialmente, con 100 o más empleados, que licitan para obtener contratos del gobierno federal por valor de 200.000 dólares canadienses o más deben aplicar un programa de equidad en el empleo de conformidad con criterios especificados. Después de la aprobación de la Ley de equidad en el empleo (1995), el programa sigue en vigor. Aunque el programa no se basa en disposiciones legales, la nueva Ley exige que el Ministro asegure que los contratistas federales aplican la equidad en el empleo de forma equivalente a la exigida por la Ley.

49. Los contratistas federales no tienen que presentar informes anuales pero están sometidos a exámenes periódicos de cumplimiento. Los contratistas que no cumplan los requisitos del Programa de Contratistas Federales pueden perder su derecho a licitar en otros contratos del gobierno federal.

Departamento de Asuntos Indios y Desarrollo del Norte

50. El mandato de la Iniciativa de Participación de la Fuerza de Trabajo Aborigen se renovó y mejoró en 1996. La meta de la iniciativa es educar, informar y alentar a los empleadores a emprender estrategias de empleo de aborígenes. El Departamento de Asuntos Indios y Desarrollo del Norte supervisa el componente externo de la iniciativa, orientado a los empleadores no pertenecientes a la administración pública, y ha participado en más de 75 iniciativas, incluida la iniciación de un proceso de consultas para preparar un juego de herramientas para quienes apliquen la iniciativa. La secretaría del Consejo del Tesoro vela por el componente interno de la iniciativa, orientado a la administración pública federal, y ha promovido varios proyectos con departamentos y organismos federales.

Departamento de Asuntos Exteriores y Comercio Internacional

51. Como parte de su trienal Plan de Equidad en el Empleo (1994-1997), el Departamento de Asuntos Exteriores y Comercio Internacional trata de incrementar hasta el 4% la representación de las minorías visibles entre sus empleados, para 1996. La representación aumentó ligeramente en 1995, desde el 3% al 3,2%. La tasa relativamente lenta de incremento puede atribuirse a que las actividades de contratación en toda la administración pública federal se encuentran actualmente en punto muerto. De los 121 nuevos empleados del servicio exterior contratados desde 1993, el 14%, como media, procedían de grupos de minorías visibles.

52. Aunque el total de empleados aborígenes del Departamento sigue siendo el mismo de 1993, se ha producido un aumento del número de personas de ascendencia aborigen en el Servicio Exterior, a consecuencia del Programa de prácticas aborígenes del Departamento. Iniciado en 1991, el propósito del programa es contratar aborígenes calificados que hayan terminado con éxito estudios postsecundarios y reúnan los requisitos necesarios para hacer frente a los desafíos y oportunidades de carrera en el Servicio Exterior. El Departamento ha contratado a ocho funcionarios aborígenes para el Servicio Exterior desde la iniciación del Programa. El Departamento sigue contratando aspirantes para el Servicio Exterior mediante anuncios en una serie de diarios aborígenes y publicaciones de comunidades étnicas.

53. El Departamento continúa reconociendo la importancia de trabajar en un ambiente culturalmente diverso. En consecuencia, da activamente a todos sus empleados la oportunidad de asistir a cursillos de capacitación en materia de diversidad, orientados a informar a los participantes de la diversidad de cuestiones relacionadas con el trabajo con otras personas de diferentes procedencias culturales. Esas reuniones dan oportunidad de compartir opiniones e impresiones en el trato mutuo y respetar los valores culturales de todos.

Ley sobre multiculturalismo del Canadá

54. La Ley sobre multiculturalismo del Canadá (1988) ofrece políticas y un marco para que las instituciones federales promuevan y tengan en cuenta la diversidad. Los departamentos y organismos federales deben presentar al Parlamento informes anuales sobre la aplicación de la Ley. Los informes preparados para los años fiscales 1995-1996 y 1996-1997 se acompañan como anexos al presente informe (apéndice A)*.

* Puede consultarse el texto del apéndice en los archivos de la Secretaría.

Ciudadanía e inmigración

55. El Canadá apoya la acogida de recién llegados, y sus diversas procedencias y culturas, fomentando un proceso de ajuste mutuo entre los recién llegados y la sociedad. La integración de los recién llegados en la sociedad canadiense es un proceso de dos direcciones; se espera que los recién llegados comprendan y respeten los valores canadienses y se espera que la sociedad comprenda y respete las diferencias culturales que los recién llegados traen al Canadá. En lugar de esperar que los recién llegados abandonen su propio patrimonio cultural, el acento se pone en encontrar formas de integrar las diferencias en una sociedad pluralista.

56. Los programas y servicios de asentamiento de ciudadanía e inmigración del Canadá ayudan a los inmigrantes a convertirse en miembros que participan en la sociedad canadiense y contribuyen a ella, y promueven la aceptación de los inmigrantes por los canadienses. Al mismo tiempo que ayudan a los recién llegados a adaptarse y conocer sus derechos, libertades y responsabilidades y las leyes que los protegen de la discriminación racial, los programas de asentamiento sensibilizan también a los canadienses hacia las diferentes culturas y hacia la forma en que la diversidad refuerza la vida de las comunidades.

57. El Programa de hospitalidad combina a los recién llegados con voluntarios que los ayudan a conocer los servicios disponibles y cómo utilizarlos, practicar sus conocimientos lingüísticos, establecer contactos en su esfera de empleo y participar en actividades comunitarias. A su vez, los voluntarios del programa aprenden a conocer otras culturas y la diversidad.

58. El Programa de enseñanza de idiomas para recién llegados al Canadá proporciona formación básica a los inmigrantes adultos en alguno de los idiomas oficiales del Canadá. Los planes de estudios que preparan y utilizan las organizaciones que imparten esa formación comprenden módulos específicos sobre los derechos, libertades y obligaciones de los recién llegados y las leyes que los protegen de la discriminación.

59. El Programa de asentamiento y adaptación de inmigrantes financia la prestación de servicios a los recién llegados, incluidos los de recepción, remisión a los recursos comunitarios, información y orientación comunitarias, interpretación y traducción, y los servicios paraprofesionales y relacionados con el empleo. Los organismos apoyados por el programa reciben también fondos para financiar la formación de un personal que, en parte, tendrá otras sensibilidades culturales.

Artículo 4

Enmiendas al Código Penal

60. El 15 de junio de 1995, el Gobierno del Canadá modificó el Código Penal en relación con las forma de dictar sentencias. El artículo 718.2 es en parte una declaración general de los propósitos y principios de las sentencias y se ha incluido en el Código Penal como orientación para los tribunales. Esa declaración afirma que deben tenerse en cuenta las circunstancias agravantes y atenuantes. La disposición específica que "la prueba de que el delito estuvo motivado por sesgos, prejuicios u odio por motivos de raza, nacionalidad, color, religión, sexo, edad, discapacidad mental o física o inclinación sexual de la víctima" se considerará como agravante.

61. El artículo 718.2 dice que "El tribunal que imponga una pena tendrá en cuenta también los siguientes principios:

- a) La pena podrá aumentarse o disminuirse para tener en cuenta cualesquiera circunstancias agravantes o atenuantes pertinentes en relación con el delito o el delincuente y, sin limitar el carácter general de lo que antecede,
- i) la prueba de que el delito fue motivado por sesgos, prejuicios u odio por motivos de raza, origen nacional o étnico, idioma, color, religión, sexo, edad, discapacidad mental o física, inclinación sexual o cualquier otro factor similar, o
 - ii) la prueba de que el delincuente, al cometer el delito, abusó del cónyuge o hijo del delincuente, o
 - iii) la prueba de que el delincuente, al cometer el delito, abusó de un puesto de confianza o autoridad en relación con la víctima se considerarán como circunstancias agravantes;
- b) La pena deberá ser similar a las penas impuestas a delincuentes similares por delitos similares cometidos en circunstancias similares;
- c) Cuando se impongan penas consecutivas, la pena combinada no deberá resultar indebidamente larga o severa;
- d) No se privará de su libertad a un delincuente si, dadas las circunstancias, resultan apropiadas sanciones menos restrictivas; y
- e) Deberán considerarse para todos los delincuentes las sanciones disponibles distintas de la prisión que sean razonables dadas las circunstancias, prestando atención particular a las circunstancias de los delincuentes aborígenes".

62. Se han tenido debidamente en cuenta las preocupaciones expresadas por el Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial con respecto a la existencia de organizaciones racistas. El gobierno ha adoptado una serie de medidas para abordar las cuestiones relacionadas con los delitos, propaganda y grupos instigados por el odio sobre los que se informa en los párrafos 89 a 100 infra.

Artículo 5

Ley canadiense de derechos humanos

63. En abril de 1997, el gobierno presentó al Parlamento un proyecto de ley para modificar la Ley canadiense de derechos humanos. El proyecto incluía enmiendas para mejorar la protección contra los mensajes telefónicos instigados por el odio: una multa de 10.000 dólares canadienses para las infracciones y una disposición para que las personas mencionadas en esos mensajes puedan solicitar una indemnización. Entre otros cambios para aumentar la eficacia de la ley se encontraban los siguientes: la creación de un nuevo Tribunal Canadiense de Derechos Humanos compuesto por primera vez por miembros de dedicación plena; el refuerzo de la ley para tratar las represalias contra las personas que presenten denuncias en materia de derechos humanos; y el aumento de la indemnización a las víctimas de discriminaciones. El proyecto de ley no fue aprobado antes de las elecciones federales de junio de 1997, pero volvió a presentarse al Parlamento en otoño de 1997 y fue aprobado en 1998.

Cultura

64. En la esfera de la radiodifusión, se incluyeron cuestiones relativas a la discriminación racial en el examen de la Ley de la radiodifusión (Broadcasting Act), que se actualizó, convirtiéndola en una nueva Ley de la radiodifusión en 1996. La Comisión Canadiense de Radiotelevisión y Telecomunicaciones regula las cuestiones de representación, equidad en el empleo y radiodifusión étnica y autóctona (aborigen). Ni las cuestiones ni la posición del Gobierno al respecto han cambiado en el período que se examina.

65. El Departamento del Patrimonio Canadiense promueve la radiodifusión para los aborígenes del norte mediante su apoyo financiero a Television Northern Canada (TVNC). La TVNC es una cadena de televisión de la región más septentrional del Canadá que emite por satélite programas aborígenes, de actualidad y educativos, para una audiencia de 100.000 personas diseminadas por el Yukón, los Territorios del Noroeste, el Quebec septentrional y el Labrador. Descifrada por el satélite Anik E1, la TVNC emite 100 horas de programación semanal en 11 idiomas y dialectos aborígenes, además del inglés. Una gran parte de los programas son producidos por organizaciones de comunicación aborígenes financiadas por el Programa de acceso a la teledifusión para los autóctonos del norte del Departamento del Patrimonio Canadiense. También realizan programas la Corporación Canadiense de Radiodifusión e instituciones educativas del norte.

Artículo 6

Comisión Canadiense de Derechos Humanos

66. En agosto de 1992, un tribunal de derechos humanos decidió, en el asunto Grover c. Consejo Nacional de Investigaciones (1992), 18 C.H.R.R. D/1, que el Consejo había discriminado a uno de sus científicos por razón de su raza, color y origen nacional o étnico. Determinó que la conducta del Consejo hacia el denunciante tenía "el sutil aroma de la discriminación" y ordenó que fuera nombrado para un puesto superior e indemnizado por las injusticias padecidas.

67. En el asunto Pitawanakwat c. el Canadá (Secretaría de Estado) (1992), 19 C.H.R.R. D/110, el Tribunal Federal adoptó un criterio amplio con respecto a la concesión de indemnizaciones por remuneraciones no percibidas. La denunciante, de ascendencia ojibway, adujo que había sido tratada de forma diferente, acosada y finalmente despedida por el Departamento de la Secretaría de Estado, a causa de su raza. Una decisión judicial de 1992 había declarado que la conducta del Departamento había sido motivada en parte por la discriminación racial, pero que la denunciante había contribuido también a la situación. En consecuencia, no le concedió indemnización por daños morales y la denunciante recibió dos años de remuneraciones no percibidas. En apelación, el Tribunal Federal dictó un fallo de abril de 1993 que aclara una serie de principios de reparación en los asuntos de derechos humanos. La finalidad de una reparación en esos asuntos es dar satisfacción a la víctima, y lo que se exige de un tribunal es que pueda explicar su decisión en relación con los hechos de cada asunto. Al no existir un límite predeterminado para el período de indemnización por remuneraciones no percibidas y ser indiferente la conducta de la denunciante a efectos de determinar la indemnización, el Tribunal Federal decidió que el tribunal de primera instancia había cometido errores de derecho al limitar la indemnización de la denunciante a veinticuatro meses de sueldo, sin hacer un análisis, al no ordenar que fuera reintegrada a su puesto de trabajo anterior (o a otro puesto satisfactorio para ella) y al no fijar una indemnización por daños morales.

68. En noviembre de 1993, el Tribunal Federal mantuvo la jurisdicción de la Comisión de Derechos Humanos para conocer de actos posiblemente discriminatorios realizados por los funcionarios de inmigración que expiden visados en el asunto Canadá (Secretaría de Estado de Relaciones Exteriores) c.

Menghani, [1994] 2 F.C. 102 (F.C.T.D.). El asunto Menghani confirma que el principio de trato equitativo no se suspende cuando se trata de cuestiones de inmigración. La jurisprudencia canadiense en esta materia es clara: aunque no haya intención de tratar a alguien injustamente, si se produce un efecto manifiestamente discriminatorio, hay fundamento para determinar la existencia de una discriminación.

69. Entre 1978 y 1985, el único empleado no blanco de la sección de CP Rail en Vancouver y Port Coquitlam se quejó a la dirección del ambiente racista y los insultos fomentados por su capataz. El empleador no hizo cesar el hostigamiento, no realizó una investigación imparcial y trató de resolver el problema deshaciéndose del empleado. En junio de 1993, un tribunal de derechos humanos determinó que CP Rail era culpable de discriminación.

70. En 1994 se dictaron una serie de decisiones judiciales importantes sobre la cuestión del hostigamiento racial y étnico. En el asunto Rodovanic c. VIA Rail (no comunicado, véase <http://www.chrt-cdp.gc.ca/decisiones/docs/rodanovic-e.htm>), el denunciante fue sometido repetidas veces por un compañero a trato discriminatorio, insultos y empujones, por razón de su origen nacional. Como el empleador no adoptó las medidas necesarias para prevenir esos actos ni mitigar sus efectos, el tribunal ordenó a VIA Rail que indemnizara al denunciante por lesiones y sufrimientos psíquicos y morales, y le enviara una carta de disculpa.

71. La responsabilidad del empleador se amplió más aún en una segunda decisión de 1994. En El Canadá (Procurador General) c. Uzoaba (1994), 26 C.H.R.R. D/361, el denunciante había sido objeto en el trabajo de llamadas telefónicas de hostigamiento racial, y atacado por un recluso por motivos raciales. Las evaluaciones desfavorables de su rendimiento hechas por su empleador se debían, en parte, a observaciones hechas por reclusos a los que se consideraba de opiniones racistas. El empleador sólo ofreció al denunciante puestos inadecuados y dio malos informes de él. No se hizo esfuerzo alguno para encontrarle un puesto apropiado en la administración pública federal. El tribunal estimó que los Servicios Correccionales habían aprobado la conducta de los reclusos y, en consecuencia, les ordenó que volvieran a contratar al denunciante y le enviaran una carta de disculpa, le dieran una formación apropiada, le concedieran un ascenso y le indemnizarán por daños morales.

72. En el asunto Swan c. Fuerzas Armadas Canadienses (1994), 25 C.H.R.R. D/312, un individuo de las Primeras Naciones procedente de la reserva del lago Manitoba, que prestaba servicio como policía militar, había sido sometido a injurias y bromas raciales en su trabajo. También se le había denegado injustamente un permiso para asistir a un funeral familiar, por razón de su raza. En octubre de 1994, un tribunal ordenó a las Fuerzas Armadas que mejorasen su respuesta a las denuncias de hostigamiento y modificaran sus normas a fin de que, siempre que fuera posible, las investigaciones se realizaran por personal no perteneciente a la cadena de mando del denunciante. Al conceder al denunciante una indemnización por daños y perjuicios y ordenar que se le enviara una disculpa por escrito, el tribunal observó que, para que las normas sobre el hostigamiento fueran eficaces, debían ser "escrupulosamente aplicadas".

73. Las pruebas indirectas se consideraron suficientes en el examen hecho en 1995 por un tribunal de derechos humanos del asunto Chander c. Departamento de Salud y Bienestar (1995), 29 C.H.R.R. D/272. Los denunciantes estaban empleados como científicos dedicados a la investigación en el Departamento, cuando se anunció un concurso. Ambos empleados recibieron cartas de despido fechadas el mismo día en que realizaron entrevistas para los puestos. El tribunal estimó que las entrevistas habían sido "subjetivas y superficiales" y se habían realizado de una forma poco profesional. Las explicaciones del Departamento eran contradichas por las pruebas. Además, el tribunal determinó que ambos denunciantes tenían las calificaciones necesarias.

74. La comisión Canadiense de Derechos Humanos contrató a John Samuel, sociólogo de Ottawa, para que realizara un estudio orientado a identificar las barreras existentes para la contratación y el ascenso de miembros de las minorías en la administración pública federal. Su informe, "Visible Minorities and the Public Service of Canada" (Las minorías visibles y la administración pública del Canadá) fue dado a conocer en febrero de 1997, y señaló la deficiente actuación del gobierno en la contratación y conservación de miembros de minorías visibles. Estimó también que los empleados de minorías visibles consideraban el ambiente de la administración pública indiferente y hostil, y que algunos aspectos del sistema de contratación de personal impedía efectivamente que los aspirantes de minorías visibles fueran contratados y ascendidos. Los participantes en el estudio subrayaron que, para lograr cambios, era necesario un compromiso al más alto nivel, aunque estimaron que los directores, en toda la estructura, no se comprometían plenamente a aumentar la representación de las minorías visibles.

75. Los resultados del estudio fueron confirmados por la decisión del Tribunal de Derechos Humanos en el asunto National Capital Alliance on Race Relations (NCARR) c. Salud Canadá (1997), 28 C.H.R.R. D/137. La NCARR había aducido que la proporción, muy escasa, de minorías visibles en la dirección superior de Salud del Canadá (anteriormente, Departamento de Salud y Bienestar) demostraba una discriminación sistémica. El tribunal estimó la denuncia de la NCARR. "El elemento esencial de la discriminación sistémica consiste en que es resultado de consecuencias no pretendidas de los sistemas y prácticas de empleo establecidos", manifestó el tribunal en su decisión. "Sus efectos son bloquear las oportunidades y ventajas de empleo para los miembros de determinados grupos". Por ejemplo, encontró que las minorías visibles quedaban excluidas en gran parte de las tareas de desarrollo. El tribunal ordenó la adopción de medidas correctoras, al dar instrucciones a Salud del Canadá para que se fijara metas específicas para la contratación y ascenso de miembros de las minorías visibles para puestos ejecutivos. Ordenó también que se impartiera obligatoriamente formación en materia de diversidad y equidad en el empleo a todos los directores superiores y dio instrucciones al departamento para que adaptara su contratación para atraer a aspirantes de las minorías visibles.

Artículo 7

Campaña del 21 de marzo contra el racismo

76. La Campaña del 21 de marzo contra el racismo, que conmemora el Día Internacional de la Eliminación de la Discriminación Racial, subraya el enfoque singular del Canadá para combatir el racismo y fomentar los valores de respeto, igualdad y diversidad, situando al gobierno federal en la vanguardia de los esfuerzos para eliminar el racismo. Iniciada en 1989, la Campaña se ha convertido en una iniciativa polifacética de educación pública que utiliza la comercialización social para aumentar al máximo su alcance, en particular para los jóvenes de edades comprendidas entre los 12 y los 18 años, y demostrar la importancia que dan las sociedades canadienses a esa cuestión social crítica.

77. Un aspecto innovador de la campaña de 1995 fue la utilización de la publicidad en los cines de todo el país. Durante un período de cuatro semanas a partir del 17 de marzo, se proyectaron anuncios impactantes que llegaron a un millón y medio de canadienses aproximadamente. Esta publicidad ha merecido atención internacional.

78. Además, se instalaron carteles sobre el tema "Understanding is the Key to Eliminating Racism - Put Yourself in the Other Person's Shoes" (La comprensión es esencial para eliminar el racismo: ponte en su lugar) en las paradas de la red de transportes públicos, metros y centros comerciales de todo el país.

79. Materiales de información y medios didácticos sobre el 21 de marzo, distribuidos en todas las escuelas del Canadá, así como a una amplia variedad de organizaciones comunitarias, han facilitado también la celebración de acontecimientos regulares orientados a eliminar el racismo en las escuelas, comunidades y lugares de trabajo. En 1988-1989, se celebraron más de 230 acontecimientos para conmemorar el 21 de marzo en las capitales y ciudades de todas las regiones del país.

80. En 1996-1997 se inició el Concurso nacional de vídeos para detener el racismo, en el que se invita a los jóvenes a formar equipos de tres a cinco personas para que realicen un vídeo de corta duración que exprese sus ideas sobre la forma de eliminar el racismo. Cada año se conceden premios a diez equipos nacionales y se los invita a participar, por cuenta del gobierno, en el programa de conciertos y premios para detener el racismo que se difunde en todo el país, normalmente el 21 de marzo.

81. Se ha iniciado la planificación de una nueva iniciativa titulada "Racismo. ¡Detenlo! Acción 2000". Aprovechando el éxito creciente de la campaña anual del 21 de marzo, esta iniciativa tratará de movilizar a los jóvenes, los artistas y los dirigentes de todo el mundo para luchar contra el racismo. Concebido como un proyecto juvenil especial para el milenio, "Acción 2000" invitará a los jóvenes canadienses de edades comprendidas entre los 15 y los 24 años a participar en alguna de las 21 Actividades predeterminadas, como parte del Torneo de la Juventud Canadiense para Detener el Racismo.

Programa de los premios Mathieu Da Costa

82. El programa de los premios Mathieu da Costa fue anunciado por el Ministerio del Patrimonio Canadiense y el Secretario de Estado (Multiculturalismo) (Condición Jurídica y Social de la Mujer) en febrero de 1996, para celebrar la designación oficial por el Parlamento del Canadá del mes de febrero como Mes de la Historia Negra.

83. El programa conmemora a Mathieu Da Costa, la primera persona negra registrada en el Canadá, que trabajó como intérprete entre los primeros exploradores franceses y el pueblo mi'kmaq. Abierto a los estudiantes de la enseñanza elemental y secundaria de edades comprendidas entre 9 y 19 años de edad, el programa de premios anima a los jóvenes a estudiar las contribuciones de las personas de procedencia minoritaria étnica y racial a la sociedad canadiense, presentando ensayos, relatos u obras de arte que ejemplifiquen las calidades de respeto y comprensión mutuos.

84. Se lleva a los ganadores, con un progenitor o acompañante, a la región de la capital nacional, para que participen en una ceremonia solemne y reciban su premio. Se organiza un programa de fin de semana para familiarizar a los ganadores con la capital de la nación y seguir descubriendo el papel que ha desempeñado la diversidad en la historia canadiense. Todos los participantes en el programa de premios reciben un diploma.

Proyecto Metròpoli

85. El Proyecto Metròpoli es una iniciativa internacional interdisciplinaria importante de investigación sobre políticas, orientada a crear sólidas asociaciones de conocimientos entre investigadores, encargados de formular políticas y comunidades, para garantizar que las políticas públicas en materia de diversidad se forjen sobre la base de una buena investigación académica.

86. El proyecto ha fomentado el diálogo intergubernamental sobre una amplia serie de cuestiones surgidas de una población cada vez más diversa. El resultado ha sido un aumento espectacular de la investigación comparativa nacional e internacional sobre prácticas óptimas y cuestiones derivadas de la

diversidad. Ello, a su vez, ha llevado a una conciencia creciente en las tres comunidades participantes (encargados de políticas, investigadores y organizaciones comunitarias) de que revisar, crear y aplicar las mejores políticas públicas requiere una asociación que se extienda a todos los niveles de los esfuerzos de investigación.

Red de Investigaciones de Educación Ciudadana

87. Aprovechando la experiencia canadiense de gestión creativa de las tensiones derivadas de la diversidad, la Red de Investigaciones de Educación Ciudadana ha captado la urgente necesidad de garantizar que esa creatividad se transmita a la siguiente generación de canadienses. Como resultado, un gran número de investigadores, encargados de formular políticas, grupos de expertos y organizaciones comunitarias se han agrupado para crear esa red. Han colaborado para crear un programa de investigación amplio y flexible orientado a garantizar que la evolución de la educación ciudadana en todo el Canadá refleje la diversidad de los canadienses y de sus experiencias. El éxito de esta red puede medirse por su conexión con una iniciativa reciente del Consejo de Ministros de Educación, que prepara actualmente un marco de educación ciudadana pancanadiense.

Renovación del Programa de multiculturalismo del Canadá

88. En 1996, el Departamento del Patrimonio Canadiense terminó un examen general de su Programa de multiculturalismo para garantizar que sus actividades seguían el ritmo de los cambios de la sociedad canadiense. El programa renovado, iniciado en la primavera de 1997, hace hincapié en el enfoque de desarrollo social para hacer participar a las comunidades de las minorías étnicas y raciales en el debate de las políticas públicas y el buen gobierno de las instituciones canadienses. El nuevo programa persigue cinco objetivos principales que incluyen el aumento de la comprensión pública del racismo, la lucha contra las actividades motivadas por el odio y los prejuicios y la asistencia a las instituciones públicas para que se hagan más abiertas y se liberen del racismo y la discriminación sistémicos. Se dispone de apoyo financiero y técnico para proyectos que se ocupan de los objetivos del Programa e implican la participación activa de comunidades de minorías.

Coordinación de las medidas del gobierno federal sobre las actividades delictivas y tendenciosas instigadas por el odio

89. En 1996-1997, el gobierno federal, mediante el Departamento del Patrimonio Canadiense (Programa de multiculturalismo), el Fiscal General y el Departamento de Justicia, estableció un procedimiento interdepartamental para reunir a los diversos actores, a fin de coordinar las medidas federales sobre actividades delictivas y tendenciosas instigadas por el odio.

90. El Programa de multiculturalismo del patrimonio canadiense preparó también una relación de las distintas competencias e iniciativas de los departamentos y organismos federales con respecto a las actividades delictivas y tendenciosas instigadas por el odio. Esa relación puede utilizarse para coordinar las medidas federales en esta materia.

91. En 1997, el Programa de multiculturalismo se centró en las actividades delictivas y tendenciosas instigadas por el odio, el 21 de marzo, Día Internacional de la Eliminación de la Discriminación Racial. Este programa se orienta a un amplio público de jóvenes de edades comprendidas entre los 13 y los 18 años, mediante una guía de información titulada "Racism. Stop It" (Racismo. Detenlo), destinada a su utilización por maestros y otro personal docente. El programa ha llegado también al público canadiense a través de los medios de comunicación.

Tratamiento de las actividades instigadas por el odio

92. El Departamento del Patrimonio Canadiense contribuye a la elaboración de opciones legislativas y no legislativas para tratar la cuestión de las actividades instigadas por el odio, incluida la difusión de mensajes de esa índole, trabajando en asociación con los órganos gubernamentales pertinentes, la colectividad encargada de hacer cumplir la ley y las organizaciones comunitarias.

93. El Departamento ha participado en debates federales-provinciales-territoriales centrados en general en las cuestiones relacionadas con la propaganda instigada por el odio. En 1993 y 1994 presidió una serie de reuniones con los departamentos del Fiscal General, la Defensa Nacional, Hacienda y Justicia para compartir información sobre la forma en que los diferentes departamentos responden a esa cuestión, en particular la importación y exportación de propaganda instigada por el odio.

94. En abril de 1997, el Secretario de Estado (Multiculturalismo) (Condición Jurídica y Social de la Mujer), en cooperación con el Fiscal General y el Ministro de Justicia, convocó una reunión de planificación nacional sobre actividades delictivas y tendenciosas instigadas por el odio. Se pidió a representantes de los grupos comunitarios más afectados por esas actividades delictivas o tendenciosas que señalaran las cuestiones esenciales que requerían la adopción de medidas y recomendaran la forma en que el gobierno y otros participantes podrían tratar mejor esas cuestiones.

95. En 1996-1997, el Parlamento aprobó modificaciones del Código Penal que permiten a los tribunales imponer penas más severas a los delincuentes si sus actos han sido motivados por un odio basado en prejuicios contra cualquier grupo protegido por la legislación sobre derechos humanos.

96. En 1996-1997, el Departamento del Patrimonio Canadiense y el Departamento de Industria encargaron un examen comparativo de los diversos enfoques de las políticas oficiales internacionales para combatir el odio en la Internet.

97. Algunas de las medidas del Programa de multiculturalismo orientadas a las actividades racistas, odiosas y tendenciosas se coordinan en el plano regional. Ello garantiza un enfoque más directo de las políticas en los niveles comunitario y regional. A los efectos de ese informe, será útil destacar algunos ejemplos de las actividades regionales y de distrito del programa:

- En la región de Chilliwack de la Columbia Británica, por conducto de la Subdirección Regional del Patrimonio Canadiense, la Sociedad del Proyecto de Lucha contra el Racismo de Chilliwack recibió apoyo para una conferencia de dos días sobre la forma de actuar de los grupos instigados por el odio. El cursillo ofreció formación esencial a las personas de la comunidad. Participaron los grupos municipales y comunitarios locales;
- En el Canadá atlántico, un proyecto de investigación coordinado por la Sociedad de Abogados de Nueva Escocia fue apoyado por la región atlántica del Patrimonio Canadiense. Se creó para determinar las esferas de discriminación de los abogados negros y de las Indias Orientales. Se espera mejorar las oportunidades de empleo de los abogados de grupos minoritarios y lograr una reforma legislativa que elimine esas esferas de discriminación;
- Un proyecto para contrarrestar los problemas de violencia e intolerancia raciales en las escuelas públicas de Moncton (Nueva Brunswick) fue apoyado por la Subdirección regional atlántica del Departamento del Patrimonio Canadiense. Fue ejecutado por conducto de la Asociación Multicultural de la Zona del Gran Moncton;

- La región de la Pradera del Patrimonio Canadiense (zona de Saskatchewan) apoyó un proyecto que organizó campamentos culturales para sensibilizar a los jueces provinciales hacia la discriminación con que se enfrentan los aborígenes, incluido el sometimiento a "círculos de sentencia" y otros aspectos de los métodos tradicionales de justicia aborigen.

98. En 1994, el Departamento proporcionó fondos a la Liga de Derechos Humanos de B'nai Brith Canadá para un simposio sobre soluciones jurídicas para los delitos instigados por el odio. Asistieron al simposio los principales interesados, entre ellos el gobierno, profesionales encargados de hacer cumplir la ley, de la justicia y de la abogacía, y representantes de comunidades. Las actividades de seguimiento incluyen la creación de una red de interesados que se ocupe de la respuesta legislativa y no legislativa a los delitos instigados por el odio.

99. Recientemente se han facilitado fondos a la Asociación Canadiense de Jefes de Policía para preparar y difundir una guía destinada a esos jefes sobre los delitos motivados por el odio y los prejuicios. La guía ayudará a elaborar respuestas apropiadas a las actividades instigadas por el odio. Varios servicios de policía, por ejemplo, han creado unidades de "delitos de prejuicio" para ocuparse de esa forma particular de delitos.

100. Para coincidir con un documental televisado en todo el país, sobre las actividades de grupos instigados por el odio en el Canadá, el Departamento ha proporcionado asistencia financiera y técnica a fin de preparar un folleto que trata de esos grupos. El folleto se ha distribuido a los alumnos de enseñanza secundaria del país.

La Fundación Canadiense de Relaciones Raciales

101. La Fundación Canadiense de Relaciones Raciales fue creada por el Gobierno del Canadá para reafirmar los principios de justicia e igualdad para todos en el Canadá. La Ley de la Fundación Canadiense de Relaciones Raciales (Canadian Race Relations Foundation Act) recibió el asentimiento real en febrero de 1991 y fue promulgada por el gobierno federal el 28 de octubre de 1996. En el momento de la promulgación, la Fundación recibió una subvención única de 24 millones de dólares canadienses del Gobierno del Canadá. Desde entonces, la Fundación ha emprendido una serie de iniciativas en todo el Canadá, centradas en la educación pública para disipar mitos, oponerse a las presentaciones estereotipadas y presentar imágenes positivas de las minorías raciales y los pueblos aborígenes. Además, ha creado un programa de investigaciones para fomentar la comprensión del racismo y determinar posibles soluciones.

Creación de instituciones accesibles

102. A fin de devolver la confianza a los ciudadanos ante los que responden, las instituciones deben hacerse más accesibles y receptivas y reflejar mejor a la comunidad total. Se trata de una cuestión no sólo de justicia y equidad, sino también de rentabilidad, armonía social y confianza pública.

103. El 10 de diciembre de 1993, Día de los Derechos Humanos, el Departamento del Patrimonio Canadiense lanzó la publicación "Toward Full Inclusion: Gaining the Diversity Advantage" (Hacia la inclusión plena: la ventaja de la diversidad), una guía para planificar y realizar cambios en las instituciones canadienses. Este prototipo describe las medidas y ofrece los instrumentos necesarios para ayudar a las instituciones a cambiar sus políticas, programas y prácticas en respuesta a la diversidad. En 1993-1994, el Departamento ofreció cursos de formación para personal y representantes de instituciones públicas, sobre la utilización de la guía. Se han distribuido más de 350 ejemplares de ella en todo el país, en entornos institucionales privados y públicos.

104. La solución de conflictos ofrece un método alternativo no litigioso para resolver controversias en una sociedad cada vez más diversa. En 1994, el Departamento del Patrimonio Canadiense trabajó con el Instituto Canadiense de Solución de Controversias para formar a funcionarios públicos en una solución de controversias basada en la comunidad. Esa afirmación lleva a adquirir conocimientos genéricos que pueden aplicarse en situaciones conflictivas surgidas de cuestiones culturales, raciales, de género, lingüísticas, interpersonales o de otra índole.

105. Un aspecto esencial de este proyecto experimental fue la creación de una red de recursos humanos en departamentos y organismos federales. Los participantes en el proyecto de formación han organizado un grupo de trabajo interdepartamental y asumido la tarea de preparar estrategias de seguimiento y esferas de colaboración.

Semana de la Ciudadanía y el Patrimonio

106. Todos los años, Ciudadanía e Inmigración del Canadá y el Departamento del Patrimonio Canadiense patrocinan una Semana de la Ciudadanía y el Patrimonio. Aprovechando las ceremonias cívicas, la semana informa a los canadienses de la adhesión de nuevos canadienses y promueve valores, entre ellos la tolerancia y el respeto mutuo. Además, algunas oficinas regionales de ciudadanía celebran ceremonias cívicas especiales e invitan a hablar sobre los derechos y libertades humanos en el Canadá, con objeto de celebrar el 10 de diciembre, Día Internacional de los Derechos Humanos. Ciudadanía e Inmigración del Canadá contribuye también a "Scattering the Seeds" (Sembrar las Semillas). Esta serie de vídeos, iniciada en 1997, cuenta historias de inmigrantes del Canadá y pone de relieve sus experiencias y aportaciones. Materiales docentes complementan los vídeos, para ayudar a salvar las distancias entre inmigrantes y ciudadanos.

Reconocimiento nacional de los logros aborígenes

107. Al terminar el Año Internacional de las Poblaciones Indígenas del Mundo, de las Naciones Unidas se crearon los premios nacionales de logros aborígenes para reconocer y promover los logros destacados de aborígenes de todo el Canadá en diversas esferas. Esos premios continúan durante el Decenio Internacional de las Poblaciones Indígenas. Asimismo, el 21 de junio de 1996 fue declarado Día Nacional del Aborigen para reconocer las contribuciones y logros de los aborígenes en el Canadá.

Comisión Canadiense de Derechos Humanos

108. En reconocimiento de la importancia de la educación en los esfuerzos por promover la justicia y la igualdad, la Comisión Canadiense de Derechos Humanos lanzó un juego interactivo en su sitio en la Internet (<http://www.chrc-ccdp.ca/promotion/hydra/play.asp>). "Erasing the Hydra of Hate" (Eliminar la Hidra del Odio) es un desarrollo de un cartel titulado "Stop the Hatred" (Detén el Odio), creado por docentes y estudiantes y grupos comunitarios antirracistas de la provincia de Manitoba. Tanto el juego como el cartel se destinan a ayudar a los jóvenes canadienses a comprender cómo se desarrollan el odio y el racismo y a aprender lo que puede hacer cada uno para detenerlos.

IV. MEDIDAS ADOPTADAS POR LOS GOBIERNOS DE LAS PROVINCIAS*

COLUMBIA BRITÁNICA

Generalidades

109. El presente informe contiene información sobre la evolución de las políticas en materia de eliminación de la discriminación racial durante el período comprendido entre junio de 1993 y mayo de 1997. Como tal, el documento constituye una amalgama de las aportaciones de la Columbia Británica a los informes décimo tercero y décimo cuarto sobre la Convención internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial.

110. La Columbia Británica es una provincia étnicamente diversa. En el momento de la presentación de este informe, su población total es aproximadamente de 3.724.500 personas. Entre las particularmente vulnerables a la discriminación racial se encuentran los inmigrantes recientes y los grupos aborígenes. En el período 1991-1996, la población inmigrante total fue de 216.615 personas, en tanto que la población aborigen total fue de 139.655 personas.

111. Desde 1989, los cinco países de procedencia de los inmigrantes de la Columbia Británica han sido sistemáticamente Hong Kong, Taiwán, Filipinas, la India y la China continental. Esos cinco países representaron el 64,8% de todos los inmigrantes de la Columbia Británica en 1993. Los procedentes de Hong Kong y Taiwán solían pertenecer a la clase financiera y de los jubilados, en tanto que los inmigrantes de la India, China y Filipinas se concentraban grandemente en la clase familiar. Más de dos tercios de los inmigrantes filipinos recientes fueron mujeres generalmente admitidas en virtud del Programa de cuidadoras residentes. En conjunto, la Columbia Británica recibió menos solicitantes de asilo y atrajo proporcionalmente más inmigrantes por razones económicas que otras provincias canadienses. Por ejemplo, en el período 1994-1996 Vancouver recibió 4.947 solicitudes de asilo, que representaban sólo el 4% de todas las desembarques en Vancouver. En cambio, Toronto recibió en el mismo período 22.179 solicitudes de asilo.

Artículo 2

Medidas legislativas, judiciales o de otra índole

112. Esencialmente, hay tres regímenes legislativos superpuestos que se ocupan de la cuestión de la discriminación racial en la Columbia Británica. En primer lugar, está la Carta de Derechos y Libertades del Canadá. Como una de las piedras angulares de la Constitución Canadiense, la Carta se aplica en todas las provincias y territorios. Además, la Columbia Británica ha aprobado dos leyes orientadas a promover la igualdad entre sus ciudadanos: el Código de derechos humanos (Human Rights Code), R.S.B.C. 1996, c. 210, y la Ley sobre multiculturalismo (Multiculturalism Act), R.S.B.C., c. 321.

Carta de Derechos y Libertades del Canadá

113. Las disposiciones sobre la igualdad garantizada por la Carta se encuentran en el párrafo 1) del artículo 15: "Todo individuo tiene derecho a protección igual y beneficio igual de la ley sin discriminación y, en particular, sin discriminación por motivos de raza, origen nacional o étnico, color, religión, sexo, edad o discapacidad mental o física".

* Por orden geográfico, de oeste a este.

114. La primacía de esta disposición se revela en el párrafo 1 del artículo 5 de la Constitución, que dice: "La Constitución del Canadá es la ley suprema del Canadá, y toda ley que sea incompatible con las disposiciones de la Constitución, en la medida de esa incompatibilidad, carecerá de fuerza o efecto". Efectivamente, toda ley provincial que infringiera las disposiciones sobre igualdad del artículo 15 podría ser revocada.

115. Véase en el apéndice B el texto completo de la Carta de Derechos y Libertades del Canadá*.

Código de derechos humanos

116. Como la Carta, el Código de derechos humanos prohíbe la discriminación por motivos de raza, color, ascendencia y lugar de origen. Véase en el apéndice C el texto del Código*.

117. La esencia del Código consiste en proteger contra la discriminación en cuatro esferas amplias: empleo; publicaciones: venta y alquiler de bienes; y finalmente, servicios, instalaciones y alojamiento tradicionalmente a disposición del público.

118. En el período comprendido entre 1993 y 1997 se produjeron una serie acontecimientos importantes en el régimen de derechos humanos de la provincia. En febrero de 1994, el gobierno provincial encargó a Bill Black, profesor de derecho y experto en derechos humanos, que realizara un examen completo del régimen de derechos humanos de la Columbia Británica. Después de celebrar extensas reuniones en toda la provincia, el Sr. Black presentó sus conclusiones en septiembre de 1994. En su informe, el Sr. Black recomendó la reorganización estructural y procesal del Consejo de Derechos Humanos de la Columbia Británica. En pocas palabras, preconizó la división del Consejo en dos órganos distintos: una comisión y un tribunal. De esa forma, existiría una separación de las funciones decisorias, por una parte, y las funciones educativas y activistas, por otra.

119. Esa separación de funciones tenía por objeto permitir que el organismo desempeñara una función más proactiva en la promoción de los derechos humanos, sin dejar de atender a la necesidad de preservar la imparcialidad de un tribunal. Anteriormente, habría sido difícil, por ejemplo, que el Consejo denunciara públicamente los actos racistas por la simple razón de que si esos actos culminaban en una demanda, el organismo tendría que decidir el asunto. El nuevo régimen elimina esa cortapisa para la eficacia del organismo. Además, se ocupa de cuestiones de discriminación sistémica y pautas de desigualdad en la Columbia Británica y permite al organismo intervenir o convertirse en parte en las demandas.

120. Con efectos del 1º de enero de 1997, el gobierno provincial aprobó las enmiendas estructurales y procesales recomendadas por el Sr. Black, y el Consejo de Derechos Humanos de la Columbia Británica fue sustituido por la Comisión de Derechos Humanos de la Columbia Británica y el Tribunal de Derechos Humanos de la Columbia Británica. Asimismo, se estableció un Consejo Asesor de Derechos Humanos, como vehículo para transmitir las opiniones de la comunidad a la Comisión de Derechos Humanos y al Ministro encargado de los derechos humanos.

121. La Comisión de Derechos Humanos de la Columbia Británica desempeña un amplio papel en la educación pública. aunque sus actividades son demasiado numerosas para ser relacionadas exhaustivamente, entre los ejemplos de su participación se encuentran la presentación de seminarios y cursos para diversas asociaciones profesionales y organizaciones comunitarias sobre temas antirracistas y multiculturales; la prestación de asesoramiento y asistencia a los empleadores que establezcan programas de equidad en el empleo; la presentación de obras teatrales que traten del tema de los derechos

* Puede consultarse el texto del apéndice en los archivos de la Secretaría.

humanos; y la emisión de comunicados de prensa sobre decisiones judiciales importantes para aumentar la conciencia pública en materia de derechos humanos. El Tribunal de Derechos Humanos es un órgano cuasijudicial independiente que decide las demandas de derechos humanos que le somete la Comisión de Derechos Humanos, y media en ellas.

Ley sobre multiculturalismo

122. Después de celebrar extensas consultas de mesa redonda con diversos representantes de comunidades en toda la Columbia Británica, el gobierno provincial promulgó la Ley sobre multiculturalismo (Multiculturalism Act), el 9 de septiembre de 1993.

123. El artículo 2 de esa ley dice:

"Los propósitos de la presente Ley son los siguientes:

- a) Reconocer que la diversidad de los residentes de la Columbia Británica en lo que se refiere a raza, patrimonio cultural, religión, etnia, ascendencia y lugar de origen es una característica fundamental de la sociedad de la Columbia Británica que enriquece la vida de todos sus residentes;
- b) Alentar el respeto por el patrimonio multicultural de la Columbia Británica;
- c) Promover la armonía racial, el entendimiento intercultural y el respeto y desarrollo de una comunidad unida y en paz consigo misma;
- d) Fomentar la creación de una sociedad en la Columbia Británica en la que no haya impedimentos para la participación plena y libre de todos sus residentes en la vida económica, social, cultural y política de la Columbia Británica".

124. En el apéndice D figura un ejemplar de la Ley que detalla las políticas del gobierno provincial en materia de culturalismo*.

Otros aspectos

125. También en 1993, el gobierno de la Columbia Británica, en asociación con sus sindicatos, elaboró políticas y procedimientos para tratar el hostigamiento y la discriminación en el lugar de trabajo, incluida la discriminación racial. El objetivo de las políticas es doble: prevenir la discriminación y el hostigamiento, y ofrecer un procedimiento eficaz para tratar esas denuncias. A fin de familiarizar a los empleados con las nuevas políticas y procedimientos, se celebraron cursillos obligatorios sobre conciencia del hostigamiento en todo el gobierno, entre 1993 y 1995. Estas nuevas políticas son de amplio alcance y tienen por objeto regular no sólo la interacción entre los propios empleados del sector público, sino también la interacción entre los empleados y los clientes a que sirven.

126. Además, la Subdirección de Multiculturalismo de la Procuraduría General promueve y protege el rico patrimonio multicultural de la Columbia Británica. Así, uno de sus mandatos principales es esforzarse por eliminar el racismo.

127. Todos los años, esta Subdirección desempeña un activo papel en la educación pública, entre otras cosas organizando actividades en torno al 21 de marzo, Día Internacional para la Eliminación de la

* Puede consultarse el texto del apéndice en los archivos de la Secretaría.

Discriminación Racial; acogiendo foros antirracistas, incluidos los orientados específicamente a los jóvenes; y financiando numerosas organizaciones en toda la provincia, en sus esfuerzos por promover los valores multiculturales. Por ejemplo, en 1995-1996, organizaciones comunitarias con un mandato principal de lucha contra el racismo recibieron subvenciones por valor de 751.220 dólares canadienses. El compromiso de financiación se mantuvo en 1996-1997.

Artículo 4

128. En junio de 1993, en respuesta a preocupaciones por literatura instigada por el odio y otras formas de publicaciones discriminatorias, la Columbia Británica aprobó la Ley de modificación de los derechos humanos de 1993 (Human Rights Amendment Act), que prohíbe la publicación o exhibición de toda declaración, aviso, signo, símbolo, emblema u otra representación que indique discriminación o la intención de discriminar, o pueda exponer a una persona o a un grupo de personas al odio o al desprecio por motivos de raza, color, ascendencia o lugar de origen de esa persona o ese grupo de personas.

129. El personal del Consejo de Derechos Humanos de la Columbia Británica, como se llamaba entonces, aplicó las modificaciones de 1993 haciendo una serie de presentaciones sobre los efectos de las nuevas disposiciones. El Consejo asesoró a diversos grupos de profesionales, entre ellos funcionarios de policía, abogados y bibliotecarios.

130. Otro acontecimiento importante en la Columbia Británica fue la creación del Grupo de delitos instigados por el odio el 24 de abril de 1996. El grupo, compuesto por miembros de la Real Policía Montada del Canadá y del Departamento de Policía de Vancouver, letrados de la Corona y personal de policía de la Procuraduría General, se creó para prevenir las actividades motivadas por el odio y apoyar su investigación y enjuiciamiento.

131. El Grupo de delitos instigados por el odio, en asociación con la Subdirección de Multiculturalismo de la Procuraduría General, persigue los delitos de motivación racial. Entre sus otros objetivos se encuentran el apoyo al desarrollo de los recursos comunitarios para ayudar a las personas que padezcan discriminación racial; la creación de un servicio de orientación informativa para las personas que se ocupan del racismo; la participación en las consultas comunitarias en curso; y, finalmente, la adquisición de recursos para la lucha contra el racismo que puedan utilizar las organizaciones comunitarias.

132. Para apoyar los objetivos del Grupo de delitos instigados por el odio, diversas ciudades de toda la Columbia Británica acogieron una serie de foros y consultas comunitarias sobre el tema de esos delitos. Además, el Grupo encargó investigaciones sobre la publicación en Internet de materiales instigados por el odio. Por ejemplo, se destinaron fondos a ayudar al alcalde de Oliver a preparar una respuesta comunitaria a la aparición de un servidor local de Internet que apoyaba sitios relacionados con el odio.

Artículo 5

La igualdad ante la ley

133. Entre diciembre de 1992 y mayo de 1993, el Gobierno de la Columbia Británica encargó al juez Anthony Sarich que investigara las relaciones entre la comunidad aborigen y la policía, los fiscales de la Corona, los tribunales, los agentes de libertad vigilada y los asesores de los tribunales familiares, en la administración de justicia en la región de Cariboo-Chilcotin. La investigación determinó con firmeza que las cuestiones de justicia aborigen eran una prioridad principal del gobierno.

134. En respuesta a ese informe, dado a conocer en octubre de 1993, el Gobierno ha tratado de mejorar las relaciones entre las Primeras Naciones y las autoridades provinciales. Por ejemplo, a fin de comenzar a remediar un distanciamiento histórico entre las comunidades de las Primeras Naciones y los organismos encargados de hacer cumplir la ley, el Procurador General de la provincia presentó una disculpa por el ahorcamiento de jefes chilotin durante un levantamiento en el siglo XIX. Además, se facilitaron fondos para la excavación arqueológica de los emplazamientos de las tumbas de esos jefes, a fin de darles un entierro adecuado.

135. En el mismo período, el gobierno provincial creó también la Comisión Oppal sobre mantenimiento del orden en la Columbia Británica, a fin de que investigara una amplia variedad de cuestiones de orden, incluida la confianza pública en el sistema, e informara al respecto. El informe final del juez Oppal, "Closing the Gap: Policing and the Community" (Cerrar la brecha: el mantenimiento del orden y la comunidad), se presentó en 1994. A raíz de las recomendaciones del juez Oppal, el gobierno provincial ha adoptado un nuevo modelo para tramitar las denuncias, incluidas las de discriminación racial, en virtud de la Police Act (Ley de policía), R.S.B.C. 1996, c. 367 (véase el apéndice E)*.

136. El gobierno ha llevado a cabo también otras iniciativas sobre relaciones raciales, entre ellas la educación intercultural de la policía, el personal de los tribunales y otro personal de justicia. Asimismo, se creó el Comité de Trabajo sobre Igualdad Etnocultural a fin de que trabajara juntamente con el Grupo de Trabajo sobre relaciones multiculturales y raciales del sistema judicial para identificar y realizar investigaciones empíricas prioritarias, con objeto de determinar la naturaleza y extensión de la parcialidad sistémica del sistema judicial. Otro método adoptado por el gobierno para alcanzar su objetivo de garantizar igual acceso a los programas de justicia y al empleo es el intento de atraer nuevo personal a los organismos encargados de hacer cumplir la ley, a fin de garantizar que representen toda la diversidad cultural de la provincia.

137. Otro objetivo de la reforma de la justicia en la Columbia Británica es promover la igualdad en el uso de discrecionalidad en el sistema. Entre las esferas del sistema judicial en que la discrecionalidad es particularmente importante se encuentran la remisión a programas de medidas alternativas, los programas de justicia restitutiva, los procedimientos de puesta en libertad y fianza y la selección de jurados. Los trabajos sobre este objetivo de reforma de la justicia continúan.

Seguridad de la persona

138. La Carta de Derechos y Libertades del Canadá garantiza el derecho a la seguridad de la persona en su artículo 7, que dice: "Todos tienen derecho a la vida, la libertad y la seguridad personal, así como el derecho a no ser privado de ellas, salvo con arreglo a los principios de la justicia fundamental". Como se ha explicado anteriormente, la Carta es vinculante en todas las provincias y territorios del Canadá.

139. Para minimizar la posibilidad de interacciones violentas entre los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley y los ciudadanos de la provincia, se ofrece formación especializada a los nuevos miembros. Esta formación especializada de los funcionarios de policía y correccionales se imparte principalmente por el Instituto de Justicia de la Columbia Británica, mediante la actuación de la Academia de Policía y de la Academia Correccional. En la formación de policías municipales en la Academia de Policía se hace hincapié en los artículos de la Carta de Derechos y Libertades del Canadá que se refieren a los derechos legales o las diversas protecciones que se prestan a las personas que entran en contacto con el sistema de

* Puede consultarse el texto del apéndice en los archivos de la Secretaría.

justicia penal canadiense. Esos derechos legales, así como los artículos de la Carta que tratan de la igualdad de derechos y de los recursos disponibles contra la violación de los derechos de la Carta son objeto de examen y análisis importantes durante todo el proceso de formación de los nuevos miembros.

140. Puede encontrarse más información sobre la formación de la policía y la protección que ofrece la Columbia Británica a sus ciudadanos contra la violencia o los daños físicos en el tercer informe del Canadá sobre la Convención contra la tortura y otros tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes.

Derechos políticos

141. El derecho a votar en las elecciones federales se encuentra constitucionalmente garantizado en el artículo 3 de la Carta de Derechos y Libertades del Canadá.

142. La Columbia Británica garantiza también el derecho de todos los ciudadanos de más de 18 años, cualquiera que sea su etnia, a votar en las elecciones provinciales y municipales, de conformidad con la Ley electoral (Election Act), R.S.B.C. 1996. c. 106.

143. Puede encontrarse más información sobre la protección de los derechos políticos en la aportación de la Columbia Británica al cuarto informe sobre el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.

Otros derechos civiles

144. Otros derechos civiles, como los de movilidad y libertad de expresión, se encuentran constitucionalmente garantizados en la Carta de Derechos y Libertades del Canadá. Además de la Carta, el Código de derechos humanos ofrece también protección. Por ejemplo, este código garantiza el acceso a cualquier servicio público.

145. En la contribución de la Columbia Británica al tercer informe del Canadá sobre el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y culturales puede encontrarse información sobre la protección de derechos civiles no incluidos en el presente informe.

Artículo 6

Recursos

146. Como se ha dicho anteriormente, el párrafo 1 del artículo 52 de la Constitución da a los tribunales canadienses base legislativa para examinar cualquier disposición legal provincial a fin de garantizar que concuerda con los principios que inspiran la Constitución. Si una disposición de esa índole resulta ser ultra vires en relación con la Constitución del Canadá, el tribunal puede revocarla o interpretarla restrictivamente a fin de que sea compatible con la Constitución.

147. Además, en la Carta de Derechos y Libertades del Canadá hay una sección sobre recursos específicos para tratar las violaciones de la Carta. Puede obtenerse más información en los párrafos 1) y 2) del artículo 24 de la Carta (incluidos en el apéndice B).

148. Con respecto a las violaciones del Código de derechos humanos, los miembros de la Comisión disponen de varios recursos. Entre ellos se encuentran los siguientes; a) dictar un mandamiento de cesación; b) facilitar el derecho, oportunidad o prerrogativa denegado; c) conceder una indemnización por las remuneraciones no percibidas o los gastos realizados; y d) conceder una indemnización por daños morales y a la autoestima.

149. En julio de 1993 se modificó el régimen de derechos humanos de la Columbia Británica a fin de eliminar el límite de 2.000 dólares canadienses para los daños y perjuicios generales a las personas. Otra modificación permite la interposición de acciones colectivas y autoriza a la Comisión a ordenar medidas correctoras que afecten a un grupo de personas.

150. En el caso de que alguien que sea parte en una demanda en materia de derechos humanos no quede satisfecho con la decisión del Tribunal de Derechos Humanos de la Columbia Británica, tiene derecho a apelar. Esa parte puede solicitar el examen judicial de la decisión ante el Tribunal Supremo de la Columbia Británica.

151. Finalmente, todos los miembros del público pueden recurrir ante el ombudsman provincial si no les satisface el trato que han recibido de los funcionarios u organismos públicos. En virtud de las facultades concedidas por la Ley del ombudsman (Ombudsman Act) (en el apéndice F figura un ejemplar)*, el ombudsman puede investigar las denuncias para determinar si se ha tratado al público con justicia.

Artículo 7

Educación, cultura e información

152. El gobierno de la Columbia Británica se esfuerza por incorporar materiales y principios sobre la Primera Nación, multiculturales y antirracistas en sus programas de educación. Por ejemplo, en 1993-1994, el Ministerio de Educación destinó fondos a iniciativas como el examen de planes de estudios y medios didácticos para introducir componentes antirracistas, así como la incorporación de medios antirracistas en el programa "Learning for Living" (Aprendizaje para la Vida) y la preparación de una guía de planificación de educación multicultural y antirracista para ayuda de los maestros. Al mismo tiempo, se facilitó financiación al Centro de Planes de Estudios y Desarrollo Profesional, para garantizar la inclusión en los programas de temas antirracistas y sobre la diversidad. Al año siguiente, el Ministerio de Educación incorporó temas sobre multiculturalismo y antirracismo en todos los conjuntos de medios docentes integrados, preparados para los maestros del sistema de educación pública, desde jardines de infancia hasta el grado 12. En 1996 se elaboraron nuevos principios para la homologación de escuelas, que incluyen ahora la consideración de la tolerancia y el respeto mutuo de los estudiantes. En mayo de 1997, 240 docentes de la Columbia Británica recibieron cuestionarios como parte de las actividades del Consejo Canadiense de Educación Multicultural e Intercultural. Las conclusiones de un estudio hecho en todo el Canadá se utilizarán para luchar contra el racismo en las escuelas canadienses.

153. En combinación con las actividades del Ministerio de Educación, tanto la Subdirección de Multiculturalismo de la Procuraduría General como la Comisión de Derechos Humanos de la Columbia Británica tienen importantes funciones educativas. Aunque sus actividades son sencillamente demasiado numerosas para relacionarlas exhaustivamente, entre los ejemplos de la función educacional de la Subdirección de Multiculturalismo se encuentra la organización de foros antirracistas provinciales (marzo de 1995), así como de foros antirracistas para los jóvenes (abril de 1996, noviembre de 1997). Otras iniciativas han incluido campañas de carteles antirracistas, la formación de maestros y administradores de escuelas en cuestiones de equidad y antirracismo, cursillos para estudiantes y el apoyo a producciones teatrales sobre temas antidiscriminatorios, como "Goodbye, Marianne: a Dynamic Theatrical Approach to Combatting Racism in B.C. Schools" ("Adiós, Marianne: enfoque teatral y dinámico para luchar contra el racismo en las escuelas de la Columbia Británica).

* Puede consultarse el texto del apéndice en los archivos de la Secretaría.

154. La Comisión de Derechos Humanos de la Columbia Británica ha ofrecido programas y cursos educativos a escuelas, empresas, empleadores, organizaciones comunitarias, bufetes de abogados y grupos de personal. Además, ha apoyado empresas creativas como la producción de obras teatrales sobre temas antidiscriminatorios. Asimismo, desde 1984, la Comisión ha invitado a los niños de las escuelas a presentar obras creativas sobre cuestiones de derechos humanos, a fin de celebrar el 10 de diciembre, Día Internacional de los Derechos Humanos.

ALBERTA

Generalidades

Comisión de Multiculturalismo de Alberta

155. La Comisión de Multiculturalismo de Alberta, formada en 1988, presta asistencia en la promoción de los beneficios de la diversidad cultural. La Ley multicultural de Alberta (Alberta Multicultural Act) afirma el compromiso del Gobierno para que todos los residentes de Alberta tengan la posibilidad de participar y contribuir a la vida cultural, social y económica de la provincia.

Ley de derechos humanos, ciudadanía y multiculturalismo de Alberta

156. En julio de 1966, se modificó la legislación de derechos humanos que se convirtió en la Ley de derechos humanos, ciudadanía y multiculturalismo de Alberta (Alberta Human rights, Citizenship and Multiculturalism Act). El Gobierno de Alberta, mediante su Departamento de Desarrollo Comunitario, sigue promoviendo la comprensión y aceptación de la diversidad con esa nueva ley y potenciando los derechos humanos para garantizar que todos los residentes de Alberta puedan participar y contribuir por igual a la vida cultural, social y económica de la provincia.

Asuntos Aborígenes de Alberta

157. Asuntos Aborígenes elabora políticas para todo el gobierno y recomendaciones estratégicas para orientar las relaciones de la provincia con los aborígenes de una forma que equilibre los intereses de todos los residentes de Alberta. Asuntos Aborígenes presta asesoramiento al Primer Ministro, los ministros, los departamentos y organismos gubernamentales, las organizaciones aborígenes y no aborígenes y el sector empresarial.

Artículo 2

Asuntos Aborígenes de Alberta

158. En cada año fiscal comprendido entre 1993-1994 y 1996-1997, Asuntos Aborígenes de Alberta ha proporcionado unos 600.000 dólares canadienses de financiación a los 20 centros de amistad autóctonos de la provincia. El objetivo de esos centros de amistad es mejorar la calidad de vida de los aborígenes en los medios urbanos. Los centros de amistad apoyan actividades autodeterminadas que alientan la igualdad de acceso y participación de los aborígenes en la sociedad canadiense y respetan y refuerzan la atención creciente a la distinción cultural aborigen. Con la financiación de los programas se apoyaron numerosos proyectos orientados a aumentar la conciencia cultural e intercultural en los centros de amistad durante el período que se examina, incluidas asambleas, cursos, actividades de enlace entre comunidades, bailes aborígenes, artesanías y lecciones de idiomas.

159. Asuntos Aborígenes participó en la negociación de convenios sobre reclamaciones de tierras con el Gobierno del Canadá y varias Primeras Naciones, que se tradujeron en la concertación de un acuerdo con

una Nación en 1995 y la firma de un memorando de intenciones con otra en 1966. En 1995, el Gobierno de Alberta y 22 de las 45 Primeras Naciones de Alberta firmaron el Entendimiento sobre relaciones entre las Primeras Naciones y Alberta. Ese Entendimiento compromete a las partes a debatir las cuestiones de interés y preocupación mutuos.

160. En 1995-1996, Asuntos Aborígenes inició la Oficina de Enlace Comunitario sobre Empleo y el Programa de mejoras económicas para aumentar el comercio, el empleo y la formación, promover las vinculaciones entre las empresas y la comunidad, y elaborar planes de acción económica en comunidades aborígenes remotas.

El desarrollo comunitario en Alberta

161. La legislación de derechos humanos de Alberta se modificó en 1996 para incluir la espiritualidad y las creencias religiosas autóctonas como una de las esferas protegidas en virtud de la Ley de derechos humanos, ciudadanía y multiculturalismo.

162. La Subdirección de Servicios sobre el Terreno de Desarrollo Comunitario participa en la adopción de decisiones con grupos aborígenes en las comunidades y ha participado también en diversos proyectos que incluían grupos metis: planificación para la zona 3 de la nación metis, formación de personal para la nación metis y un cursillo para la Métis Urban Housing Corporation.

163. La Subdirección de Deporte y Esparcimiento respondió a las denuncias por el posible carácter despectivo de un nombre toponímico: "Chinaman's Peak" (El Pico del Chino). Se hicieron investigaciones y se celebraron audiencias sobre la cuestión, que se tradujeron en que el nombre fuera oficialmente evocado en mayo 1997, por considerarse de carácter despectivo.

164. La Subdirección de Recursos Históricos facilitó subvenciones, con Asuntos Aborígenes de Alberta, por un total de 200.000 dólares canadienses, al Consejo de Deportes Indígenas, para apoyar la participación de un equipo de Alberta en los Juegos Indígenas de América de Norte de 1977.

Servicios familiares y sociales de Alberta

165. Los Servicios Familiares y Sociales de Alberta, con el gobierno federal, han firmado acuerdos con organismos de servicios infantiles y familiares de la Primera Nación para prestar servicios de protección a la infancia a personas que residen ordinariamente en las reservas que atienden los organismos. Al 1º de junio de 1997, 29 de las 45 Primeras Naciones de Alberta eran atendidas en virtud de esos acuerdos. Alberta ha firmado acuerdos con algunas Primeras Naciones interesadas para realizar un programa similar al programa provincial de protección a la infancia para las personas que viven en zonas definidas próximas a la reserva objeto del acuerdo.

Justicia de Alberta

166. En 1993, Justicia de Alberta creó la Subdirección del Coordinador de las Iniciativas de Justicia Aborigen. La Subdirección se encarga de asesorar a la dirección superior departamental sobre todas las cuestiones y programas aborígenes, y de coordinar la aplicación de las recomendaciones del Grupo de Trabajo sobre el sistema de justicia penal y sus efectos en la población india y metis de Alberta. La Subdirección enlaza con los principales interesados del sistema de justicia penal y de la comunidad aborigen para fomentar la elaboración de iniciativas de justicia aborigen, a fin de atender las necesidades de la comunidad aborigen y las señaladas en el informe del Grupo de Trabajo.

167. Alberta ha estado cooperando estrechamente con las comunidades aborígenes para facilitar la transferencia del control y la responsabilidad de los programas de justicia a esas comunidades. Justicia de Alberta patrocinó varios campamentos culturales y afirmó su compromiso con los aborígenes apoyando planes de mantenimiento del orden aborígen, y acuerdos y centros correccionales de comunidades aborígenes, y empleando jueces de paz aborígenes. Las iniciativas en esa esfera comprenden acuerdos correccionales con las comunidades, que abarcan la libertad provisional, multas opcionales, personal de los tribunales, libertad vigilada y programas de prevención del delito, así como acuerdos para administrar campamentos de seguridad mínima y centros correccionales. Asimismo se imparte formación sobre conciencia aborígen, con carácter prioritario permanente, al personal de las instalaciones correccionales de Alberta, se han financiado puestos para ancianos aborígenes en los principales centros correccionales, y se fomentan las prácticas espirituales y culturales aborígenes en los centros para delincuentes adultos y juveniles.

168. En la esfera del mantenimiento del orden, el gobierno de Alberta firmó, o se encuentra en las etapas finales de firmar acuerdos que abarcan a muchas Primeras Naciones, con objeto de establecer servicios de mantenimiento del orden aborígenes con plena responsabilidad en la materia. Además, se celebraron consultas con la mayoría de las otras Primeras Naciones de la provincia, para determinar sus necesidades de mantenimiento del orden y garantizar que los servicios de esa índole prestados por la Real Policía Montada del Canadá satisfagan esas necesidades.

169. El Centro de Tratamiento de Adolescentes de Poundmaker's Lodge, que adquirió importancia nacional con el tratamiento de los niños de Davis Inlet (Labrador) es administrado por contrata por una organización aborígen. La Comisión de Alcoholismo y Drogadicción de Alberta y el Departamento de Justicia financian también servicios especializados en toxicomanías, prestados en el contexto de la tradición cultural y espiritual de la sociedad aborígen.

170. Justicia de Alberta elaboró un documento de estrategias sobre la contratación y el empleo de aborígenes. Las iniciativas comprenden la elaboración y aplicación de métodos de contratación no tradicionales, programas de formación y sistemas de seguimiento. Se facilitan al Departamento una relación de solicitantes aborígenes y un servicio de orientación informativa.

171. Los programas aborígenes siguen siendo una prioridad de la Dirección de Servicios Correccionales. Los Servicios Correccionales contratan actualmente la administración independiente de un centro penitenciario aborígen. Justicia de Alberta sigue cumpliendo todos sus acuerdos y coopera estrechamente con las comunidades aborígenes para transferir el control y la responsabilidad de los programas de justicia a esas comunidades.

172. Justicia de Alberta participó en el estudio del Colegio de Abogados Canadiense sobre la igualdad racial en la abogacía, y sus iniciativas orientadas a la igualdad racial son las siguientes: garantizar que exista igualdad racial en las prácticas de contratación y en la aplicación de todos los programas jurídicos y no jurídicos; prestar asistencia a los aborígenes por medio de los programas de personal de juzgados y funcionarios correccionales autóctonos; garantizar que se trate a las personas de la misma forma, cualquiera que sea su raza, en todos los procedimientos penales; y prestar servicios de idiomas e interpretación cuando sean necesarios en esos procedimientos. Justicia de Alberta sigue una política de intolerancia en relación con todo comportamiento inaceptable y toda violación de la Ley de derechos humanos, ciudadanía y multiculturalismo.

Salud de Alberta

173. Salud de Alberta anunció la Estrategia de salud aborígen en junio de 1995 y publicó un informe titulado "Strengthening the Circle: What Aboriginal Albertans Say About Their Health" (Reforzar el

círculo: lo que dicen los aborígenes de Alberta sobre su salud). La estrategia proporcionará más de tres millones de dólares canadienses en fondos para el año 2000, destinados a propuestas para mejorar la salud aborigen y el acceso a la atención de salud; una de esas propuestas es la aplicación de una política de tolerancia nula hacia el racismo y la discriminación en el sistema de salud. En 1996 comenzó a funcionar el proyecto de comunidades del norte, planificado por Salud de Alberta, proveedores de servicios de salud y las comunidades del norte. Este proyecto mejorará el acceso a los servicios de atención primaria y de salud mental en el norte remoto, principalmente para las comunidades aborígenes.

Asuntos Municipales de Alberta

174. Asuntos Municipales de Alberta, la Asociación de la Nación Metis de Alberta y la Canada Mortgage and Housing Corporation firmaron un memorando de entendimiento que confirma su intención de iniciar negociaciones para elaborar un medio de realizar y administrar programas de vivienda social, centrados en iniciativas comunitarias.

175. Como parte del Plan de actividades empresariales de Asuntos Municipales de Alberta, un objetivo fundamental es "garantizar que los programas, la legislación y las políticas del departamento sean adecuados y justos y que los servicios y subvenciones se orienten a los ciudadanos, municipios y organizaciones que más los necesiten". Además, una actividad empresarial esencial de la Dirección de Vivienda y Asuntos de Consumo comprende "garantizar a los residentes de Alberta más necesitados el acceso a una vivienda básica"; otro es "fomentar un mercado justo para todos los residentes de Alberta". Esas metas y actividades se cumplen sin ninguna forma de discriminación por motivos de raza, color, ascendencia, u origen nacional o étnico. La intención de esos programas y de las leyes aplicadas por la Dirección es beneficiar a todos los residentes de Alberta. En virtud de esas leyes, si esos residentes estiman que la discriminación ha desempeñado un papel en sus tratos con otros, se les remite al órgano regulador apropiado, la Comisión de Derechos Humanos y Ciudadanía de Alberta.

Artículo 4

Justicia de Alberta

176. Alberta tiene opiniones firmes sobre el enjuiciamiento del delito específico de difundir el odio y ha apelado con éxito de una condena impuesta a una persona culpable de propaganda instigada por el odio, por enseñar a los niños a odiar a los judíos. Circunstancias especiales impidieron al Tribunal de Apelación imponer una pena de prisión de un año en aquel caso; sin embargo, el tribunal impuso al condenado 200 horas de servicios comunitarios, de preferencia al servicio de "quienes llegaron al Canadá como víctimas del odio racial, religioso o étnico en otros lugares". La posición de Justicia de Alberta es que las condenas por delitos motivados por el racismo deben aumentarse y que los tribunales deben considerar el racismo como un factor agravante pertinente al imponer una condena.

Artículo 7

Asuntos Aborígenes de Alberta

177. Asuntos Aborígenes distribuyó unos 400.000 dólares canadienses en subvenciones para proyectos de concienciación cultural, entre 1993-1994 y 1996-1997. La mayoría de esos proyectos consistieron en conferencias, asambleas o celebraciones conmemorativas. Se emprendieron también dos proyectos de orientación histórica.

Desarrollo Comunitario en Alberta

178. La Subdirección de Servicios sobre el Terreno para el Desarrollo Comunitario ha participado en varios programas multiculturales administrados por centros de inmigración y culturales y por grupos específicos de comunidades étnicas de la provincia.

179. La Subdirección de Deporte y Esparcimiento, en asociación con un grupo de comunidades aborígenes y otros departamentos, administra el Programa de Futuros Dirigentes d Alberta, que imparte formación y conocimientos directivos a los jóvenes aborígenes.

180. La Fundación para las Artes de Alberta apoya las artes en la provincia y financia acontecimientos y actividades, como el Festival del Hablante en Sueños y festivales del patrimonio organizados por comunidades étnicas de Alberta, que promueven la comprensión y la armonía raciales y fomentan la conciencia de las culturas aborígenes y de otras culturas.

181. La Fundación de Recursos Históricos de Alberta ha financiado numerosos proyectos de concienciación del patrimonio a nivel comunitario, que cuentan la historia de las minorías de la provincia mediante indicadores históricos, señales viales, películas, historias orales grabadas y publicaciones. El Museo Provincial está acometiendo la renovación de su galería de los pueblos aborígenes con el patrocinio de la Sociedad Syncrude. Mediante lugares como el Head-Smashed-In Buffalo Jump (Salto del Búfalo con la Cabeza Destrozada) y el Museo Provincial de Alberta, la provincia ofrece puentes culturales al público visitante local e internacional, por medio de programas interpretativos.

La Comisión de Multiculturalismo de Alberta

182. En 1991 se aplicó el Plan de acción en materia de multiculturalismo, de carácter trienal, En 1994, a raíz de un examen público de ese Plan de Acción, se dio a conocer un nuevo plan: "Multiculturalism---the Next Step" ("Multiculturalismo... el siguiente paso". Sus objetivos son: eliminar la discriminación racial en Alberta; lograr el entendimiento y el compromiso de evaluar la diversidad en el gobierno y entre los residentes en Alberta; y promover la dirección y autosuficiencia de las comunidades en la planificación y programación de la diversidad.

183. En 1997, la Comisión de Derechos Humanos y Ciudadanía creó e inició un Programa de prácticas aborígenes, de carácter experimental, como iniciativa para mejorar la conciencia y el acceso a la protección de los derechos humanos de los aborígenes de Alberta. La Subdirección de Servicios de Ciudadanía administra el Fondo de Derechos Humanos, Ciudadanía y Multiculturalismo, de 1,1 millones de dólares canadienses, concediendo subvenciones para proyectos que promuevan la diversidad y eliminen las barreras que se oponen a la igualdad de participación en la vida cultural, social y económica de Alberta. Ejemplos de esos proyectos son el Instituto de Verano sobre la Diversidad, para la comprensión y gestión de la diversidad cultural, el Simposio de Gestión de la Diversidad, en el otoño, para directores de empresas, y el programa de Embajadores Culturales. Los Servicios de Ciudadanía prestan también servicios de consulta, información y educación a los residentes de Alberta en materia de derechos humanos, discriminación y diversidad. En 1996-1997, los Servicios de Ciudadanía comenzaron a trabajar en un vídeo educativo para aumentar la conciencia de los efectos de la discriminación racial y de otras formas de discriminación, en un esfuerzo por reducir y eliminar los incidentes discriminatorios.

Educación Avanzada y Desarrollo Profesional de Alberta

184. Educación Avanzada y Desarrollo Profesional de Alberta estableció los siguientes programas que mejoran el acceso a la formación y la educación de los aborígenes, a fin de aumentar sus posibilidades de

empleo: contratos de servicios autóctonos para dar formación en preparación para el empleo a los aborígenes de Alberta; financiación del subcomité de educación y formación metis; y contratos mediante programas de empleo temporal veraniego que ofrecen oportunidades de adquirir experiencia en el trabajo a jóvenes autóctonos.

185. Educación Avanzada y Desarrollo Profesional distribuye un folleto, "Welcome to Alberta" (Bienvenido a Alberta) y publica English Express, un periódico para adultos que aprenden a leer inglés como segundo idioma y personas que simplemente aprenden a leer y escribir. Además, contrata con organismos de servicios a inmigrantes para que ayuden a éstos de diversas formas en su transición a la vida y el trabajo en una cultura nueva. Elabora y distribuye gratuitamente varias publicaciones a las escuelas, centros de desarrollo profesional y el público. Ejemplos de ellas (preparadas en colaboración con Desarrollo Económico de Alberta) son "New Immigrants New Neighbors" (Nuevos inmigrantes, nuevos vecinos), preparado para apoyar el programa de estudios sociales de grado 7, y "Managing Cultural Diversity in the Workplace" (Haciendo frente a la diversidad cultural en el lugar de trabajo), elaborado para su uso por los empleadores. En 1996 se actualizó y reeditó la publicación de 1994: "Defining Work: An Aboriginal Perspective" (Definiendo el trabajo: perspectiva aborigen).

Educación de Alberta

186. Educación de Alberta ha aplicado el requisito de que todos los planes de estudios y los materiales de aprendizaje y docencia aprobados por el Departamento satisfagan directrices estrictas sobre tolerancia y comprensión de todas las razas. Esa expectativa es parte de requisitos más amplios, que abarcan la edad, el género, la discapacidad y la situación socioeconómica.

187. Educación de Alberta participó con aborígenes en el desarrollo de diversos medios de aprendizaje lingüístico y cultural.

188. Desarrollo Económico y Turismo de Alberta apoyó varios proyectos que implicaban la participación de servicios de asesoramiento empresarial para aborígenes, ayudó a la iniciación de un proyecto empresarial experimental para jóvenes, prestó apoyo en la identificación de oportunidades en el sector silvícola y participó en otras estrategias de desarrollo económico para ciudadanos aborígenes de Alberta.

Trabajo de Alberta

189. El Servicio de Calificaciones Internacionales, de Trabajo de Alberta, comenzó a funcionar en junio de 1994. Este servicio se creó en respuesta al Grupo de trabajo del gobierno de Alberta sobre el reconocimiento de calificaciones extranjeras. El Servicio reconoce las calificaciones educacionales de los inmigrantes, para facilitar su entrada en el mercado de trabajo, las instituciones postsecundarias y las asociaciones profesionales de Alberta.

SASKATCHEWAN

190. La contribución de Saskatchewan a los informes décimo tercero y décimo cuarto del Canadá actualiza hasta abril de 1997 la información contenida en el duodécimo informe del Canadá.

Generalidades

191. En 1994, el Gobierno de Saskatchewan, por medio del Marco de políticas aborígenes, se comprometió a prevenir y superar en sus políticas las desigualdades y barreras identificadas, basadas en diferencias raciales y culturales. En 1944 se creó una asociación entre la Secretaría de Asuntos Indios y

Metis de Saskatchewan, la Comisión de Administración Pública y el Colegio Federado Indio de Saskatchewan, para elaborar un programa de conciencia india y metis. Las metas del programa educacional eran: aumentar la comprensión y aprecio por las poblaciones indias y metis, sus historias, culturas y situación jurídica; y coordinar un enfoque de la conciencia intercultural dentro del gobierno y más allá de él.

192. El Programa de conciencia cultural aborigen, que hace hincapié en el aprendizaje participativo, se encuentra en sus etapas finales de desarrollo. El Colegio Federado Indio garantiza la idoneidad cultural del contenido de ese programa, y la Comisión de Administración Pública que su forma sea adecuada, tanto como programa para el aprendizaje de adultos como para su aplicación dentro del gobierno. Se prevé que el programa estará disponible en 1997 para los departamentos gubernamentales provinciales, y será aplicado por mediadores aborígenes.

193. El Programa de desarrollo del empleo aborigen de la Secretaría de Asuntos Indios y Metis de Saskatchewan se creó para aumentar las oportunidades de empleo de los aborígenes. Los elementos de este programa incluyen la aplicación de la equidad en el empleo en todos los niveles y la eliminación de barreras basadas en factores raciales o culturales.

194. Al mes de abril de 1997 se habían firmado acuerdos de asociación entre la Secretaría de Asuntos Indios y Metis y ocho de los distritos de salud de Saskatchewan. Los acuerdos tienen por objeto abordar las necesidades de recursos humanos y reducir la disparidad. Todos los acuerdos se orientan a aumentar el empleo aborigen en el sector de atención a la salud.

195. En lugar de destinar un número concreto de puestos de trabajo a los aborígenes, esas asociaciones se ocupan, en primer lugar, de señalar todas las oportunidades de empleo y desarrollo económico y, en segundo, de garantizar que los aborígenes tengan igual acceso para poder competir y aprovechar esas oportunidades. Además de señalar las oportunidades de empleo y desarrollo económico, se señalan también las barreras raciales y culturales, a fin de poder elaborar iniciativas estratégicas para superarlas.

196. Actualmente se examinan acuerdos de asociación que se ocuparían de la expansión del Programa de desarrollo del empleo aborigen, más allá de los distritos de salud, en los organismos gubernamentales y no gubernamentales.

Artículo 2

La Comisión de Derechos Humanos de Saskatchewan

197. La Comisión de Derechos Humanos de Saskatchewan sigue siendo el organismo encargado de administrar y promover el Código de derechos humanos de Saskatchewan. Desde el duodécimo informe, el Tribunal de Apelación de Saskatchewan ha examinado el artículo 14 del código, que prohíbe la publicación o exhibición "que exponga, o pueda exponer, al odio, ridiculice, menosprecie u ofenda de otro modo la dignidad" de cualquier persona o clase de personas por cualquier motivo prohibido de discriminación, incluidos la raza, nacionalidad, ascendencia o lugar de origen. Saskatchewan es una de las escasas jurisdicciones del Canadá que cuenta con esa disposición. En el párrafo 242 del presente documento, en relación con el artículo 4, se detalla una decisión del Tribunal de Apelación.

a) Denuncias de discriminación racial

198. La Comisión de Derechos Humanos de Saskatchewan recibió 259 denuncias de discriminación entre abril de 1994 y marzo de 1995. De ellas, 37 (el 14,3%) se basaban en la ascendencia aborigen y 19

(el 7,3%) en otras formas de ascendencia. La mayoría de las denuncias por ascendencia aborigen (21) se refería a la discriminación en la prestación de servicios públicos. La mayoría de las denuncias por "otra ascendencia" (10) se refería al empleo.

199. La Comisión recibió 411 denuncias de discriminación entre abril de 1995 y marzo de 1997. De ellas, 42 (el 10,2% del total) se basaban en la ascendencia aborigen, y 30 (el 7,3% del total) en otras formas de ascendencia. Una vez más, la mayoría de las denuncias por ascendencia aborigen se referían a la discriminación en la prestación de servicios públicos. La mayoría de las denuncias por "otra ascendencia" se referían al empleo.

200. Entre abril de 1995 y marzo de 1997 se reunieron tres juntas de investigación sobre la discriminación por motivos de ascendencia aborigen. En el primer caso se había negado a una aborigen la entrada en un restaurante de Saskatoon. Asimismo, el portero hizo una observación racista sobre ella. Se ordenó al propietario del restaurante que pagara a la denunciante una indemnización de 1.500 dólares canadienses por daños morales y pérdida de la autoestima. En el segundo caso, una junta de investigación concedió 2.000 dólares canadienses a un hombre de Regina, que alegaba haber sido tratado de forma reprochable por su empleador. La junta estimó que uno de los propietarios había hecho observaciones despectivas al empleado sobre los aborígenes y se había referido a él de forma despectiva, por razón de su ascendencia aborigen. En el último caso, dos aborígenes habían sido objeto de observaciones despectivas en el trabajo. Se concedió a cada uno de ellos 700 dólares canadienses por daños morales.

b) Equidad en el empleo

201. En 1993, el Gabinete Provincial ordenó a todas las sociedades de la Corona y del Consejo del Tesoro que elaboraran planes de equidad en el empleo, aprobados en virtud del Código de derechos humanos de Saskatchewan (Saskatchewan Human Rights Code) y supervisados por la Comisión. Como se ha señalado en un informe anterior, la Comisión aprueba planes de equidad orientados a las mujeres, los discapacitados, los aborígenes y los miembros de minorías visibles. Como la preparación de un plan de equidad requiere un año o más, la iniciativa no dio resultados importantes hasta 1994.

202. Entre enero de 1994 y marzo de 1995, la Comisión aprobó ocho nuevos programas de equidad en el empleo, entre ellos siete comprendidos en la directriz del Gabinete. Ello supuso un 44% de incremento con respecto a los 18 planes aprobados a finales de 1993. Además, el personal de la Comisión trabaja con patrocinadores en más de una docena de programas de equidad en el empleo y la educación, para su futura aprobación por la Comisión.

203. Entre abril de 1995 y marzo de 1997, la Comisión aprobó seis nuevos programas de equidad en el empleo. Asimismo, supervisó 60 programas de equidad en curso, en el empleo y en la educación, y realizó trabajos de desarrollo con respecto a muchos otros.

204. En 1996, la Comisión introdujo un procedimiento de equidad en el empleo más sencillo para los pequeños empleadores (con menos de 25 empleados de dedicación plena). Ese proceso más simple reconoce que ese grupo cuenta con menos recursos y oportunidades para iniciar programas de equidad. El 93% de todos los empleadores de Saskatchewan son pequeños empleadores.

c) Equidad en la educación

205. En 1995, el Informe sobre equidad en la educación de la Comisión conmemoró su décimo aniversario. El informe impulsó el Programa de equidad en la educación descrito en anteriores informes con respecto a la aplicación de esta Convención. En 1995, la Comisión invitó a 19 consejos escolares con

programas de equidad en la educación aprobados a participar en una evaluación de la iniciativa hasta la fecha.

206. El objetivo de los programas de equidad en la educación es crear clases de apoyo para los niños y animarlos a terminar el grado 12. En la actualidad, la mayoría de los consejos escolares con una matrícula importante de alumnos tienen programas de equidad. Todos los programas se centran en cinco objetivos: examinar el programa de estudios para incluir contenidos : aumentar la educación de los padres en el sistema escolar; aumentar el número de enseñantes ; examinar las políticas y prácticas escolares para determinar la posible existencia de prejuicios contra los ; y facilitar educación a todos los enseñantes. La mayoría de los planes incluyen ahora también políticas para luchar contra el racismo o la , procedimientos para tratar los incidentes de , y para el personal.

d) Examen del Código de derechos humanos (Human Rights Code)

207. En 1993, la Comisión de Derechos Humanos emprendió un examen minucioso de la legislación de derechos humanos de la provincia, así como un examen de la estructura y procedimientos de la propia Comisión de Derechos Humanos. Ese examen se realizó a lo largo de tres años, y en julio de 1996 se dio a conocer un informe titulado "Renewing the Vision" (Renovar la visión). Se formularon ciento cincuenta y dos recomendaciones.

208. Las recomendaciones modernizan la aplicación del Código de derechos humanos de Saskatchewan y la promoción de los derechos humanos en la provincia. Una de las recomendaciones contenidas en el informe es que se elimine en el Código el motivo prohibido de la raza y se defina el de la ascendencia de forma que incluya el color, la raza apreciada y el lugar de origen. La recomendación se basa en que la atención debe centrarse en el racismo y no en la supuesta raza de las personas. Una de las formas de eliminar las divisiones basadas en la raza es eliminar la palabra "raza" del Código como motivo prohibido. La Comisión está consultando a grupos comunitarios sobre esta cuestión.

Medio ambiente y recursos naturales

209. El Departamento de Medio Ambiente y Gestión de los Recursos Naturales prosigue la labor descrita en el duodécimo informe del Canadá. El Departamento ha creado un comité de diversidad cultural, cuya función es garantizar que se atiendan las necesidades del personal en lo que se refiere a formación intercultural. Prevé una estructura orgánica dentro del Departamento en la que las personas respeten los valores culturales y costumbres.

210. En 1996-1997 se creó el Marco de Políticas de Asuntos Aborígenes; en él se describe el compromiso del Departamento con las poblaciones aborígenes y se orienta al personal en sus relaciones con las comunidades aborígenes. La declaración de políticas del Marco dice que el logro de un desarrollo sostenible y la gestión de recursos en Saskatchewan depende de la participación directa y significativa de las poblaciones aborígenes en la adopción de decisiones en materia de medio ambiente y gestión de recursos. Alienta y facilita las asociaciones con grupos aborígenes en la protección del medio ambiente, la gestión de los recursos renovables y la elaboración de políticas y programas departamentales. Además, compromete al Departamento a alcanzar objetivos provinciales de equidad en el empleo para un aumento del empleo aborígen en todos los niveles, así como a promover enfoques que permitan a las poblaciones aborígenes lograr comunidades ambiental, económica y socialmente sostenibles.

211. En 1996, el Departamento recibió el Premio de la industria de la red de empleados gubernamentales aborígenes, que se basa en los siguientes criterios: el compromiso colectivo con las poblaciones aborígenes; el establecimiento y fortalecimiento de las relaciones con las comunidades aborígenes; el aumento del empleo aborigen; la promoción del desarrollo de empresas aborígenes; y la educación y foros de sensibilización cultural aborígenes.

Multiculturalismo

212. En enero de 1995, el gobierno municipal de Saskatchewan dio a conocer un documento de debate titulado "Responding to the Community: Proposals for Cultural Development" (La respuesta a la comunidad: propuestas de desarrollo cultural). El documento exponía siete propuestas para reestructurar y rejuvenecer los sectores de las artes, las industrias culturales, el patrimonio y el multiculturalismo. Una de las propuestas incluía la elaboración de nuevas disposiciones legales sobre multiculturalismo, a fin de sustituir la anticuada Ley sobre multiculturalismo de Saskatchewan. Ello se logró mediante consultas públicas y la creación del Comité consultivo sobre el marco legislativo multiculturalista. El Comité presentó su informe final al Gobierno de Saskatchewan en agosto de 1996. Se preparó y promulgó el 28 de abril de 1997 una nueva Ley sobre multiculturalismo (Multiculturalism Act).

213. Saskatchewan fue la primera provincia que incluyó a las poblaciones aborígenes en su definición de multiculturalismo. De hecho, la definición de multiculturalismo de la nueva Ley sobre multiculturalismo incluye a todas las poblaciones. Saskatchewan fue también la primera en tratar en su legislación las cuestiones de justicia social y derechos humanos.

214. Otra de las propuestas descritas en el documento de debate fue crear un comité provisional sobre multiculturalismo para examinar las posibilidades de refundir las actividades al respecto, incluida la financiación, dentro de un solo organismo o estructura. Se espera que el comité presentará su informe final al Gobierno de Saskatchewan para junio de 1977.

215. El Gobierno municipal de Saskatchewan ha emprendido varias iniciativas orientadas a promover el multiculturalismo y eliminar el racismo y la discriminación:

- Todos los años, el Ministro encargado del multiculturalismo designa en el mes de noviembre una semana como Semana de Multiculturalismo. Se estimula a todos los ciudadanos a que celebren el rico patrimonio cultural de Saskatchewan y participen en las actividades culturales organizadas por las comunidades en toda la provincia.
- Todos los años, el Gobierno de Saskatchewan inicia proyectos especiales para conmemorar el 21 de marzo, Día de la Eliminación de la Discriminación Racial. Ese día especial promueve los beneficios, comprensión y aprecio de la diversidad y demuestra el compromiso del Gobierno de lograr una sociedad libre de racismo. En 1996, el Departamento proporcionó recursos financieros a seis de las organizaciones culturales multiculturales de la provincia (conocidas colectivamente como Asociación Multicultural-Intercultural de Saskatchewan), a fin de que diseñaran y prepararan carteles, banderas e insignias de solapa con un mensaje o tema antirracista, para su distribución en toda la provincia. Las actividades de marzo de 1997 incluyeron un seminario antirracista iniciado y facilitado por el Departamento y administrado por la Asociación;
- Para tratar el racismo en el norte de Saskatchewan, el Departamento concertó un contrato con el Centro de Amistad de Kikinahk, con objeto de celebrar en La Ronge una Conferencia sobre Relaciones Raciales en el Norte. La conferencia incluyó una serie de cursillos sobre las estructuras sociales, relaciones interculturales y perspectivas de la población de las Primeras

Naciones y metis, especialmente en el Saskatchewan septentrional. El tema de la conferencia fue "Open communication breaks the chains of racism" (La comunicación abierta rompe la cadena del racismo). El informe de la conferencia, presentado al Departamento en febrero de 1996, señaló factores que influyen en el racismo en el norte de Saskatchewan, y describió planes de acción futura, incluido el seguimiento y evaluación de los cambios efectivos;

- La provincia de Saskatchewan, de consuno con la Federación de Naciones Indias de Saskatchewan, la Asociación de Parques y Esparcimiento de Saskatchewan, Sask Sport Inc., la Universidad de Regina, el Departamento del Secretario de Estado del Canadá y el Consejo Multicultural de Saskatchewan, formaron el Comité para la eliminación del racismo en el deporte y el esparcimiento. El comité ha preparado normas, un manual para dirigentes y un símbolo. El juego de recursos didáctico se pondrá gratuitamente a disposición de las comunidades y organizaciones de deporte y esparcimiento, para ayudarlas a eliminar el racismo en esas esferas; y
- El Departamento colaboró estrechamente con la Asociación Multicultural-Intercultural de Saskatchewan en la celebración de la primera Conferencia Multicultural-Intercultural. El foro, celebrado en febrero de 1997, ofreció a la comunidad multicultural la oportunidad de participar en cursillos y mantener debates de mesa redonda sobre cuestiones relacionadas con el multiculturalismo. Entre los temas estuvieron el idioma, la inmigración, la religión, las oportunidades económicas, la conciencia cultural y un cursillo para jóvenes titulado "Retaining your culture" (La conservación de tu cultura).

Servicios sociales

216. Se han emprendido algunas iniciativas a fin de mejorar la realización de los programas sociales para la población de las Primeras Naciones y metis:

- El artículo 61 de la Ley de servicios para la familia y el niño de Saskatchewan (Child and Family Services Act) permite al Ministro de Servicios Sociales concertar acuerdos con las Primeras Naciones para proyectar y aplicar sus propios programas de servicios para la infancia y la familia en las comunidades de las reservas. Con este fin, se han negociado 16 acuerdos bilaterales con las Primeras Naciones. Actualmente funcionan en la provincia ocho organismos de servicios para la infancia y la familia de las Primeras Naciones;
- Otros artículos de la Ley de servicios para la infancia y la familia de Saskatchewan se ocupan de cuestiones relacionadas con las Primeras Naciones; por ejemplo, el párrafo 10) del artículo 37 exige un preaviso de 60 días al menos al grupo de las Primeras Naciones cuando se solicita un auto de tutela permanente o a largo plazo con respecto a algún miembro del grupo;
- El Departamento de Servicios Sociales ha elaborado un programa centrado principalmente en los niños de las Primeras Naciones y metis bajo la tutela del Ministerio de Servicios Sociales, orientado a facilitar la reinserción en sus familias y comunidades. Este programa fue consecuencia de consultas celebradas entre las Primeras Naciones, las comunidades metis y el gobierno, y tiene por objeto ocuparse de la cuestión del número desproporcionadamente alto de niños de las Primeras Naciones y metis que se encuentran bajo tutela. Este programa tendrá también un efecto en los problemas con que se enfrentan los niños de las Primeras Naciones y metis que fueron adoptados por familias no indias y metis y que, de adultos, trazan de rastrear sus raíces culturales y raciales:

- Se han concertado acuerdos con varias Primeras Naciones de la parte septentrional de la provincia para prestar servicios de asistencia social a los miembros de sus grupos que no residen en reservas.
- El Departamento de Servicios Sociales ha aplicado varios modelos de justicia restitutiva a jóvenes y delincuentes juveniles, orientados a prevenir o disminuir la duración de los autos de tutela. Esos modelos se orientan a los jóvenes, las víctimas de delincuentes juveniles y las familias, e incluyen:
 - a) un procedimiento de consultas con las víctimas aplicado por el Centro de Amistad de Regina; el Programa de conservación de la familia, que se centra en la contratación de proveedores de servicios de las Primeras Naciones y metis;
 - b) programas de medidas alternativas administrados por organizaciones de las Primeras Naciones o metis que ofrecen alternativas a los procedimientos judiciales para los jóvenes:
 - c) programas diurnos para los delincuentes juveniles administrados por organizaciones de las Primeras Naciones o metis, que ofrecen una diversidad de programas educacionales, de esparcimiento y centrados en la responsabilidad, destinados a disminuir los comportamientos delictivos de los jóvenes de alto riesgo; y programas de justicia juvenil restitutiva, algunos de ellos administrados por organizaciones de las Primeras Naciones y metis.
- El Departamento de Servicios Sociales destinó 2000.000 dólares canadienses en el año fiscal 1997-1998 a ayudar el desarrollo comunitario en las comunidades del norte. Estos fondos ayudaron a las comunidades septentrionales de una gran población metis y de las Primeras Naciones a identificar sus problemas, y apoyarán la respuesta de las comunidades a los problemas singulares del norte.

La Comisión de Administración Pública: equidad en el empleo y protección contra el hostigamiento

217. El acuerdo de negociación colectiva de 1995, firmado entre el Gobierno de Saskatchewan y la Unión de Empleados del Gobierno de Saskatchewan, se basa en el compromiso previo de cooperar en la formulación, aplicación y supervisión de un programa de equidad en el empleo. El acuerdo estableció también un comité mixto de equidad en el empleo dirección /unión y comités de equidad en el empleo departamentales.

218. El acuerdo reitera que los objetivos del programa son identificar, eliminar y prevenir las políticas, prácticas y barreras discriminatorias. Además, la función del comité mixto es introducir medidas para corregir los efectos de prácticas anteriores y acelerar la representación proporcional de los grupos designados en toda la administración pública. El acuerdo dice que podrá aplicarse a toda clase de puestos para la equidad en el empleo: anteriormente sólo se tenían en cuenta los puestos de ingreso y un número limitado de puestos de nivel más alto.

219. El acuerdo colectivo, actualmente en su tercer año de aplicación, contiene también una iniciativa antirracista y antidiscriminatoria. El pasado año, el comité de aplicación coordinó tres programas de carácter provincial que afectaban a unos 600 empleados. Los departamentos han asumido la responsabilidad de formular estrategias a fin de lograr los mecanismos óptimos para seguir desarrollando este programa, dadas sus prioridades y recursos. Se elaboró un programa de orientación para ayudar a los

departamentos a dar una orientación en materia de políticas, de hora y media de duración, a los empleados y directores, tal como se solicitaba.

220. La Comisión de Administración Pública coordina las listas de solicitantes, a fin de aumentar la representación de todos los miembros de grupos designados y de lograr la equidad en el empleo. Se promueven las listas de posibles aspirantes aborígenes y minorías invisibles, mediante una serie de grupos comunitarios, presentaciones y redes. Los consultores de personal de la Comisión de la Administración Pública alientan a los directores a recurrir a esas listas para la contratación permanente y no permanente dentro de la administración pública.

221. El gobierno de Saskatchewan sigue empleando un mecanismo basado en las denuncias para tratar las alegaciones de hostigamiento racial, étnico, de género y sexual en el lugar de trabajo. Ello implica una investigación de las alegaciones a cargo de un equipo de dos personas de la unión-dirección. Si la investigación de la denuncia se justifica, el empleador puede sancionar disciplinariamente a un empleado que haya acosado por motivos de raza, etnia, género o sexo a otro empleado. Actualmente se examina la política del gobierno para luchar contra el hostigamiento. Un comité mixto unión-dirección examina la eficacia y eficiencia de la política en lo que se refiere a la disminución del hostigamiento en el lugar de trabajo.

222. La iniciativa del Programa de conciencia cultural aborígen se ha concluido recientemente. Mediante la cooperación del Colegio Federado Indio de Saskatchewan, la Secretaría de Asuntos Indios y Metis de Saskatchewan y la Comisión de Administración Pública, se ha investigado y desarrollado un programa modular. La finalidad de este programa es proporcionar a los empleados del gobierno información para la mejor comprensión de las culturas india y metis, a fin de mejorar las relaciones raciales tanto entre el personal como entre éste y los clientes. Hay cuatro módulos más a los que pueden acceder los departamentos cuando existe una necesidad colectiva o departamental. Los viceministros recibirán una orientación sobre este programa el 1º de mayo. Se prevé que el programa se imprimirá y estará listo para su distribución a los departamentos en mayo. Entonces incumbirá a los departamentos formular estrategias sobre la forma en que desean aplicar el programa.

Justicia

223. El Plan estratégico del Departamento de Justicia incluye una estrategia esencial aborígen orientada a "fomentar un sistema de justicia pertinente, respetuoso con los aborígenes y respetado por ellos, mediante medidas, tanto dentro del sistema actual como del elaborado por los aborígenes". Para promover esta estrategia, el Departamento ha emprendido una serie de actividades de desarrollo de la justicia comunitaria, en asociación con las comunidades aborígenes. Las iniciativas comprenden:

- El establecimiento de 19 acuerdos de mantenimiento del orden con las Primeras Naciones, mediante el cual éstas tendrán una relación directa con la policía por conducto de un Consejo de Gestión de la Policía y mediante un contrato con el local;
- En 1995, el Gobierno de Saskatchewan volvió a introducir el Programa de personal aborígen de los tribunales, administrado por consejo asesor cuyos miembros designa el Ministro de Justicia provincial, como recomendó el Departamento de Justicia, la Federación de Naciones Indias de Saskatchewan y la Nación Metis de Saskatchewan. Justicia Canadá aporta también un representante para que preste asistencia y actúe como mediador. Los servicios del personal de los tribunales se prestan por organismos de transportistas aborígenes situados en toda la provincia. Los objetivos del programa son ayudar a los acusados aborígenes a comprender sus derechos, opciones y responsabilidades ante los tribunales penales y explicar el procedimiento judicial y el funcionamiento del sistema de justicia penal al acusado, su familia y la

comunidad. El programa ofrece asesoramiento, información y servicios de mediación. Intenta también reducir las barreras culturales y lingüísticas entre los acusados aborígenes y las demás personas que intervienen en la administración de la justicia penal. El personal de los tribunales ayuda a aumentar la conciencia y aprecio, dentro del sistema de justicia penal, de las tradiciones, valores, idiomas y condiciones socioeconómicas aborígenes, y trata de aumentar la utilización de medidas alternativas culturalmente receptivas, ofreciendo información o alternativas de condena.

- Se han financiado quince proyectos de justicia comunitaria en comunidades septentrionales, de las Primeras Naciones y metis. Esos proyectos se encargarán de prestar servicios de justicia a la comunidad así como de ayudar a aumentar la capacidad para dirigir los servicios de justicia en el plano comunitario. El tipo de servicios previstos comprende la prevención del delito, servicios a las víctimas y medidas alternativas (desviación, mediación, conferencias de grupos familiares, círculos de conciliación y círculos de sentencia). Esos procedimientos ayudan a que las comunidades participen directamente en la determinación de las respuestas judiciales apropiadas y respondan de los delitos cometidos en la comunidad o que la afecten; y
- Justicia Saskatchewan ha emprendido, en asociación con el Consejo de Mujeres Aborígenes de Saskatchewan, proyectos para ayudar a las aborígenes a reaccionar a la violencia familiar, la violencia en las relaciones de pareja y la posible violencia contra las prostitutas.

Salud

224. La Subdirección para la Promoción del Bienestar y la Salud del Departamento de Salud ha tenido un consultor de promoción de la salud aborígen desde otoño de 1993. El consultor ha estado trabajando con un comité directivo aborígen a fin de elaborar un programa experimental para la diabetes. La Subdirección de Políticas y Planificación del Departamento de Salud ha creado dos puestos superiores de analista de políticas, para personas que actúan como enlaces en todas las cuestiones aborígenes y que trabajan para establecer relaciones entre el gobierno y las organizaciones aborígenes en asuntos de salud y bienestar.

225. Salud Saskatchewan desempeña un importante papel al apoyar las iniciativas de equidad en el empleo en el sistema de salud. Esas iniciativas se han centrado en cuestiones aborígenes y creado una mayor conciencia. Por ejemplo, el Departamento presta asistencia a la Secretaría de Asuntos Indios y Metis de Saskatchewan, en consulta con cierto número de juntas de salud de distrito y con la Asociación de Organizaciones de Salud de Saskatchewan, para establecer un marco a fin de ofrecer oportunidades de empleo a los aborígenes dentro de sus respectivos distritos de salud.

226. El Departamento celebra actualmente conversaciones con la Federación de Naciones Indias de Saskatchewan sobre la participación de las Primeras Naciones en la renovación de la salud, con otras organizaciones pertinentes de toda la provincia. a fin de trabajar para lograr una fuerza de trabajo en el sector de la salud que refleje los servicios de salud utilizados por las poblaciones Primeras Naciones.

227. La Subdivisión de Servicios de Salud del Norte, de Salud Saskatchewan, se encarga de prestar servicios de salud a los residentes del Saskatchewan septentrional, las mayoría de los cuales pertenecen a las Primeras Naciones o son metis. La diversidad de programas centrados en la comunidad comprende la atención primaria, la enfermería de salud pública, la salud mental, servicios médicos, atención dental a los niños, la atención domiciliaria, la inspección de la salud pública, el asesoramiento en nutrición, la patología del idioma hablado, la educación de salud, las consultas con funcionarios de salud y los servicios de apoyo a programas. La creación de juntas avanza al ritmo fijado por las comunidades septentrionales, y

la responsabilidad de los servicios se transferirá a esas juntas después de una orientación general en la primavera de 1998.

228. Salud Saskatchewan ha sido de importancia decisiva para crear un programa de licenciatura en Saskatchewan, para funcionarios de salud ambiental, centrado en las necesidades de los aborígenes. El programa será examinado por la Junta de Titulación, del Instituto Canadiense de Inspectores de la Salud Pública, para su reconocimiento en 1997-1998 como una de las etapas finales del proceso.

Asentamiento de inmigrantes

229. El Departamento de Administración Municipal aplica el Programa de Asistencia para el Asentamiento de Inmigrantes, que presta asistencia financiera a los organismos no gubernamentales de asentamientos de inmigración, los cuales prestan directamente servicios de asentamiento a inmigrantes y refugiados. En 1996, se asignaron 86.000 dólares canadienses en total a cuatro organismos de asentamiento. Para 1997 se han añadido al programa 14.000 dólares canadienses más, y se invitará a un quinto organismo de servicios a los inmigrantes a que solicite la asistencia del programa.

230. El Departamento de Administración Municipal es miembro del comité de trabajo federal-provincial formado para evaluar la aplicación de los programas de inglés como segundo idioma en la provincia, y formular recomendaciones de cambios. En 1994 se terminaron las presentaciones a los comités procedentes de organizaciones participantes en la aplicación de este programa.

231. El Departamento concertó un contrato con las Mujeres Inmigrantes de Saskatchewan para facilitar sesiones de formación para el personal en contacto con víctimas de la violencia en el hogar que no proceden de las comunidades dominantes, es decir, inmigrantes o minorías visibles. Las sesiones dieron al personal (asesores, personal salud, asistentes sociales, etc.) una conciencia y comprensión interculturales de las necesidades de los inmigrantes y de los miembros de minorías visibles.

232. En marzo de 1997, el Departamento concertó un contrato con la Asociación de Organismos de Asentamiento e Integración de Inmigrantes, para preparar un folleto destinado a facilitar información básica sobre los servicios de asentamiento de emigrantes en Saskatchewan a las personas de ultramar que desean asentarse en el Canadá, así como información sobre los servicios de asentamiento existentes en la provincia.

233. La Asociación de Organismos de Servicios para Inmigrantes del Canadá Occidental se reúne anualmente para compartir información entre sus 33 organismos de servicios para los inmigrantes miembros del Canadá occidental. Las cuatro provincias se turnan para acoger la conferencia. Tradicionalmente, la provincia anfitriona corre con los gastos administrativos de la conferencia. Saskatchewan acogió la conferencia de 1996, celebrada en Saskatoon en junio. El Departamento aportó 3.000 dólares canadienses al acontecimiento. "La gestión de una era nueva" fue el tema de la conferencia en 1996. Las sesiones incluyeron una nueva visión para la renovación del asentamiento y nuevas estructuras, papeles y asociaciones para el desarrollo positivo de las comunidades, así como estrategias de inmigración y cambio.

Trabajo

234. Trabajo de Saskatchewan concluyó recientemente sus consultas y preparó el Reglamento de Higiene y Seguridad del Trabajo (Occupational Health and Safety Regulations) de 1996, que entró en vigor el 4 de diciembre de 1997. La Ley de higiene y seguridad del trabajo (Occupational Health and Safety Act) de 1993, que entró en vigor el 30 de octubre de este año, prohíbe el hostigamiento en el lugar

de trabajo. La raza es uno de los criterios señalados. El apartado l) del párrafo 1 de artículo 2 de la Ley define el "hostigamiento" del siguiente modo:

"Se entiende por "hostigamiento" todo comportamiento, comentario o acción reprochable por parte de una persona que:

- i) vaya dirigido a un trabajador;
- ii) se haga por motivos de raza, ideología, religión, color, sexo, inclinación sexual, estado civil, discapacidad, tamaño físico o peso, edad, nacionalidad, ascendencia o lugar de origen; y que
- iii represente una amenaza para la salud o la seguridad del trabajador".

Agricultura

235. Agricultura y Alimentación Saskatchewan aplica una política de equidad en el empleo. Esa política comprende la contratación de grupos designados, incluidos los aborígenes y las minorías visibles. Hasta la fecha, aproximadamente la cuarta parte de los empleados del Departamento han recibido formación en discriminación antirracista u hostigamiento antisexual. Se han dedicado recursos internos para dar esa formación en el trabajo.

236. El Departamento tiene un Plan de acción en materia de política aborígenes para atender a las necesidades y oportunidades con que se enfrentan sus clientes y personal aborígenes. Esa política está siendo revisada actualmente para garantizar que siga ocupándose de esferas de necesidades críticas.

237. El Departamento administra una Línea de Tensión Agrícola que proporciona asesoramiento y asistencia a los agricultores y residentes en el campo. De cuando en cuando, la línea ha asesorado a clientes aborígenes que han solicitado su asistencia. En el futuro, la línea tratará de comprender mejor a las poblaciones aborígenes y sus necesidades en relación con las cuestiones agrícolas.

Desarrollo económico

238. Desarrollo Económico y Cooperativo Saskatchewan ha creado un puesto de coordinador superior para el desarrollo económico aborígen, para que sirva de enlace entre la comunidad aborígen y el Departamento. Una parte del mandato del puesto consiste en administrar los esfuerzos del Departamento por apoyar actividades de desarrollo económico aborígen. Entre las iniciativas futuras de desarrollo que pueden crear oportunidades importantes para los aborígenes se encuentran el ecoturismo, la agricultura, la silvicultura y la minería aborígenes.

239. Al anunciarse recientemente la Estrategia de adquisiciones federales para las empresas aborígenes, Desarrollo Económico y Cooperativo Saskatchewan ha respondido iniciando un directorio provincial de empresas aborígenes, inicialmente centrados en las empresas de los sectores de la construcción, manufacturas, servicios profesionales y turismo. Al tener el gobierno federal acceso al directorio, se prevé que los aborígenes de Saskatchewan serán más capaces de captar una parte mayor de las oportunidades de adquisiciones federales. El directorio es particularmente útil para las empresas interesadas en empresas mixtas o asociaciones con las empresas aborígenes, a fin de licitar en las contrataciones.

240. La Subdirección de Asuntos Septentrionales ofrece una serie de servicios financieros y de programas para apoyar la nueva evolución y expansión de las empresas e industrias de pequeño y mediano

tamaño del norte y establecer y mantener organizaciones de desarrollo económico regional en el nivel comunitario, y aumentar el acceso de las industrias del norte a la comercialización, promoción, investigación y desarrollo, y otros recursos. También subvenciona el transporte comercial de pescado en el norte. Entre quienes pueden solicitarlos se encuentran los residentes, empresas y organizaciones comunitarias del norte, muchos de los cuales son aborígenes.

Carreteras

241. El Departamento de Transporte y Carreteras sigue haciendo hincapié en cursillos sobre la discriminación antisexual y la discriminación antirracial para todos los empleados. Con el paso del tiempo, cada vez más empleados se sensibilizan hacia las cuestiones del racismo y el sexismo, tanto en el lugar de trabajo como en la comunidad. El Departamento hará contribuciones financieras a la Conferencia de Equidad en el Empleo de junio de 1997 y al seminario anual de la Asociación de profesionales de la Equidad en el Empleo de Saskatchewan.

Artículo 4

242. En 1994, en el asunto Comisión de Derechos Humanos de Saskatchewan c. Eugene Bell, el Tribunal de Apelación de Saskatchewan concedió a la Comisión un mandato permanente para impedir la venta de pegatinas racistas. En ellas se caricaturizaba a un negro, un sikh y una persona de ascendencia china y se superponía el símbolo internacional de "prohibido" (un círculo rojo con una raya atravesada) sobre sus rostros. El Tribunal de Apelación estuvo de acuerdo en que las pegatinas infringían el artículo 14 del Código. El Tribunal mantuvo también la constitucionalidad del artículo 4 en virtud de la Carta de Derechos y Libertades del Canadá, estimando que ese artículo constituía una limitación razonable de la libertad de expresión, demostrablemente justificada en una sociedad libre y democrática.

Artículo 7

La Comisión de Derechos Humanos de Saskatchewan

243. La educación pública es un componente fundamental del mandato de la Comisión de Derechos Humanos de Saskatchewan. El Código requiere no sólo que la Comisión corrija la discriminación sino que la elimine mediante la investigación y la educación. La Comisión promueve los derechos humanos e informa al público de sus actividades mediante publicaciones y otras actividades educacionales. Una nueva iniciativa en 1997 fue establecer un sitio en la Red. La dirección es: <http://www.gov.sk.ca/shrc>.

Educación

244. El Foro de Equidad en la Educación, que incluye a Educación Saskatchewan, la Comisión de Derechos Humanos, la Asociación de Consejeros de Escuelas de Saskatchewan, la Federación de Maestros de Saskatchewan y la Liga de Administradores, Directores y Superintendentes de Educación, ha elaborado un marco de políticas compartido titulado Our Children, Our Community, Our Future: Equity in Education (Nuestros niños, nuestra comunidad, nuestro futuro: la equidad en la educación), que se dará a conocer en el otoño de 1997. Este foro tiene un amplio mandato para la promoción, adelanto y apoyo en curso de la aprobación y aplicación de amplias políticas y planes de equidad en todos los sistemas de educación de Saskatchewan.

245. El programa de desarrollo de la educación india y metis proporciona financiación a las direcciones de las escuelas para proyectos innovadores que se ocupen de las necesidades de los estudiantes indios y metis. Los proyectos pueden hacer hincapié en esferas como planes de estudios y medios culturalmente apropiados, enlace con la familia, enseñanza de idiomas indios, y actividades no incluidas en el programa

que apoyen la cultura india y metis. En 1966, el programa recibió otro millón de dólares canadienses en fondos, para un presupuesto total de 1,1 millones de dólares canadienses. Se beneficiaron del programa 11.653 estudiantes en total (aproximadamente el 50% de ellos eran de ascendencia india o metis). La expansión del programa ha incluido la importancia dada a servicios integrados y vinculados a la escuela para alumnos indios y metis y sus familias; la elaboración de planes generales de equidad; y las oportunidades de desarrollo profesional para docentes, administradores y consejeros en esferas como la educación intercultural, la lucha contra el racismo y la equidad en la educación. El programa subraya también las asociaciones con indios y metis en la planificación, ejecución y evaluación de proyectos.

246. El Programa de escuelas comunitarias se inició a principios del decenio de 1980, para prestar mayor apoyo a los niños vulnerables y sus familias en las vecindades del centro de las ciudades. Las escuelas comunitarias promueven la participación de los padres y la comunidad en la educación y ofrecen una programación enriquecida para ayudar a los estudiantes a tener éxito y permanecer en la escuela. En el programa de aprendizaje se integran perspectivas y contenidos indios y metis. Asimismo, el programa apoya actividades que refuerzan las culturas e idiomas indios y metis y fomentan el entendimiento intercultural. El Programa se amplió y mejoró con un millón de dólares canadienses más en 1996-1997, para incluir a 26 escuelas elementales de cuatro centros urbanos. En la actualidad, se está elaborando un nuevo Programa de escuelas comunitarias del Norte, que adaptará el modelo de las escuelas comunitarias para atender a las necesidades singulares de los estudiantes del norte. Asimismo, en 1966-1997 se introdujo un nuevo Programa anterior al jardín de infancia en las escuelas comunitarias. Al aprovechar las ventajas del modelo de las escuelas comunitarias, el programa anterior al jardín de infancia promoverá actividades que refuercen la cultura y den importancia al desarrollo del idioma, y que mejoren la autoestima.

Educación postsecundaria y formación especializada

a) Educación postsecundaria

247. Las instituciones docentes metis y de las Primeras Naciones ofrecen programas de educación y formación y programas contractuales con universidades e instituciones técnicas provinciales mediante una serie de asociaciones académicas:

- El Colegio Federado Indio de Saskatchewan es el único colegio universitario controlado por las Primeras Naciones y plenamente reconocido de América del Norte. Tiene el amplio mandato de conservar, proteger e interpretar la historia, cultura y patrimonio artístico de las poblaciones de las Primeras Naciones. El Colegio está afiliado a la Universidad de Regina y funciona en tres emplazamientos: Regina, Saskatoon y Príncipe Alberto. Con 1.5000 alumnos en la actualidad, el Colegio ofrece un programa de acceso a la universidad y programas de grado en artes, trabajo social y educación de personal docente.
- El Programa de educación de personal docente se centra en mejorar la calidad de la educación K-12 en el norte, impartiendo educación de personal docente a los aborígenes del norte. La enseñanza se complementa en La Ronge con unos seis meses de estudio, mediante la Universidad de Saskatchewan y la Universidad de Regina, en el que se obtiene en cuatro años el título de licenciado en educación.
- El Programa de educación de personal docente urbano de Saskatchewan es un programa financiado, orientado a aumentar el número de maestros metis y de las Primeras Naciones en el plan K-12. Los estudiantes (unos 64) reciben clases en educación de personal docente, estudios autóctonos, idiomas aborígenes, y las clases necesarias que conducen en cuatro años a un título de licenciado en educación.

- El Instituto Gabriel Dumont administra la formación universitaria y técnica en nombre de la nación metis.
- El Instituto Técnico Dumont, federado con el Instituto de Ciencia Aplicada y Tecnología de Saskatchewan, imparte educación técnica y empresarial, programas de formación y educación básica para adultos de la población metis.
- El Instituto Indio de Tecnología de Saskatchewan tiene una asociación académica con el anterior para impartir a las poblaciones de las Primeras Naciones formación empresarial y técnica, y educación básica para adultos.
- Las organizaciones de las Primeras Naciones y metis han establecido asociaciones de formación con instituciones, industrias y administraciones provinciales para coordinar la evaluación de las necesidades de formación y aplicar el programa.

248. El programa de equidad en la educación del Instituto de Ciencias Aplicadas y Tecnología de Saskatchewan se aprobó en 1990 y es seguido anualmente por la Comisión de Derechos Humanos de Saskatchewan. El Programa de equidad en la educación se centra en grupos de alumnos designados por la Comisión: poblaciones aborígenes, minorías visibles, mujeres y personas con discapacidades. Mediante el Programa de equidad en la educación, el Instituto:

- Fija objetivos y aplica medidas especiales que ayuden a lograr la admisión, participación y niveles de graduación representativos en los programas de certificados o diplomas;
- Identifica y trata de eliminar las barreras encontradas por miembros de grupos designados para participar en programas del Instituto; y
- Aplica medidas especiales en los servicios de contratación, admisión y apoyo para ayudar a los estudiantes de grupos designados a tener acceso a los programas del Instituto y éxito en ellos,

249. Mientras que los estudiantes aborígenes siguen estando insuficientemente representados en muchos programas del Instituto, los niveles de participación iguales o superan los niveles de población comunitaria en la mayoría de los programas del Instituto Woodland (Príncipe Alberto). Mediante el Programa de equidad en el empleo del Instituto de Ciencias Aplicadas y Tecnología de Saskatchewan y de asociaciones con el Instituto Técnico Dumont y el Instituto Indio de Tecnologías de Saskatchewan, se están haciendo progresos para mejorar el acceso de las poblaciones metis y de las Primeras Naciones al aprendizaje empresarial y técnico y la educación básica para adultos.

250. La Universidad de Saskatchewan ha establecido cierto número de programas orientados a eliminar todas las formas de discriminación, incluida la discriminación por motivos de raza. Varios de los objetivos institucionales de la Universidad se refieren a esta meta.

251. La Universidad tiene una política de igualdad en el empleo que requiere que se considere la contratación de aspirantes de los cuatro grupos designados. Dos de esos grupos son las poblaciones aborígenes y las minorías visibles. Se preparan informes anuales para documentar los progresos de la Universidad en el logro de los objetivos de equidad.

252. En agosto de 1995, la Universidad publicó un informe sobre la equidad en la educación en el que se describen varias iniciativas de política. El informe se centra en la contratación, admisión y retención de estudiantes de los grupos designados; un examen de la instrucción, programa de estudios y pedagogía; el seguimiento y la evaluación en curso, incluida la responsabilidad del logro de los objetivos; y la educación permanente de facultades, personal y estudiantes.

253. La Universidad de Saskatchewan es la primera universidad del Canadá que ha nombrado un grupo aborigen (el tradicional círculo de conversación) que asesora a la Universidad sobre iniciativas apropiadas e informa directamente al Presidente. Los estudiantes aborígenes celebran una asamblea en el recinto universitario durante la Semana de Bienvenida, todos los otoños. Se organizan saunas indias y se ha establecido un centro de recursos que presta servicios como la visita a los ancianos. La Sociedad de Estudiantes Indígenas tiene una sala en el recinto universitario y un escaño en el consejo de estudiantes.

254. La Universidad de Regina ha emprendido una serie de iniciativas orientadas a garantizar que se aprecia la diversidad de su comunidad. La institución ha adoptado un enfoque positivo hacia las cuestiones y promueve la celebración de la diversidad cultural, étnica, física y religiosa en su comunidad. Para apoyar esas iniciativas, la Universidad de Regina tiene una serie de políticas, entre las que se encuentran las siguientes:

- Declaraciones de política sobre el hostigamiento racial de la Universidad de Regina
- Una política sobre estudiantes con necesidades especiales
- Un documento sobre derechos y obligaciones de los estudiantes

255. La aborígenes de Regina está concluyendo una política de equidad en el empleo y emplea a un funcionario de equidad en el empleo que se encarga de supervisar las prácticas de personal de la aborígenes y de garantizar que se considere debidamente la aborígenes n de aspirantes de los grupos designados en la Ley de equidad en el empleo federal: poblaciones aborígenes, discapacitados, minorías visibles y mujeres.

b) Formación especializada

256. En abril de 1997, la provincia comenzará a aplicar una nueva Estrategia de formación en Saskatchewan. Esa estrategia trata de dar a los ciudadanos de Saskatchewan oportunidades de acceso a la formación que los ayuden a adquirir los conocimientos especializados que necesiten para participar en el mercado de trabajo. La nueva estrategia de formación prevé un aumento de las oportunidades de formación de aproximadamente un 10% a partir de 1995-1996. La atención se centra en mantener los programas de formación accesibles y vinculados al mercado de trabajo. En particular, la estrategia de formación promoverá un enfoque en todo el sistema de la equidad y la diversidad, que incluirá:

- Trabajar para lograr niveles de participación representativa de miembros de grupos equitativos en los programas de formación y los servicios del mercado de trabajo, identificando y eliminando las barreras culturales, de género, físicas y sistémicas y aplicando medidas y programas especiales para los grupos representados insuficientemente en la actualidad en el sistema de formación;
- Aplicando y apoyando políticas y emprendiendo actividades de concienciación relativas al hostigamiento sexual y racial; y

- Creando un sistema de aprendizaje flexible que se adapte a las necesidades de los que aprendan.

257. Mediante el Programa Comienzo de trabajo/Especialización futura, la provincia presta financiación a grupos comunitarios, instituciones de formación e industrias públicas para preparar y aplicar programas que lleven al empleo de personas que actualmente se encuentran con barreras importantes para ello. Una evaluación del programa terminada en 1996 estimó que más de las tres cuartas partes del Programa seguían empleados después de recibir la formación. En 1995-1996, aproximadamente el 28% de los participantes en el programa eran aborígenes. En 1997, el Programa "Comienzo de trabajo/Especialización futura se ampliará en virtud de la nueva estrategia de formación de Saskatchewan, lo que ayudará a financiar unas 2.700 oportunidades anuales de formación. El aumento de los niveles de participación de poblaciones de metis y de Primeras Naciones que se enfrentan con barreras para el empleo seguirá siendo prioritario en el programa.

258. Saskatchewan participa en una serie de proyectos experimentales (hasta marzo de 1998) en virtud del Acuerdo de iniciativas estratégicas Canada/Saskatchewan para ensayar nuevos métodos de prestar servicios profesionales y de información sobre el mercado de trabajo, y combinando trabajo y estudio. En virtud de la Iniciativa estratégica de servicios profesionales, una asociación que abarca a organizaciones de las Primeras Naciones y metis, las instituciones docentes del K-12 y el postsecundario participan en proyectos experimentales para mejorar el acceso del alumno y del público a los servicios del mercado profesional y de trabajo, mediante 30 emplazamientos en el Saskatchewan septentrional. En virtud de la Iniciativa estratégica de información sobre el mercado de trabajo se está elaborando proyectos experimentales un sistema de seguimiento de clientes de las Primeras Naciones y una estrategia de empleo metis.

259. En una serie de proyectos experimentales de trabajo-estudio participan las organizaciones metis y de la Primera Nación. Los proyectos comprenden el de acceso profesional a la salud aborígen, que proporcionará el grado 12 y formación en tecnología médica a las Primeras Naciones y metis que actualmente reciben asistencia social, centrándose en la preparación de puestos de trabajo en los distritos de salud de Saskatchewan o tratando de lograr más formación en ciencias de la salud. Otro proyecto ofrece materiales culturalmente pertinentes y atención diurna sobre el terreno y servicios de asesoramiento como parte de un programa de formación holístico para las poblaciones de las Primeras Naciones y metis, que llevará al empleo en la industria hospitalaria.

MANITOBA

Artículo 2

260. El Departamento de Cultura, Patrimonio y Ciudadanía ha elaborado un Código para un lugar de trabajo respetuoso y realizado seminarios para el personal, sobre cuestiones del lugar de trabajo. Este departamento celebrará también seminarios para ocuparse de cuestiones de discriminación racial.

261. Se ha animado y se anima a todos los funcionarios civiles de la administración provincial a que participen en las oportunidades de desarrollo y formación del personal incluidas en programas como los siguientes: diversidad cultural; Lugar de trabajo respetuoso; comunicación multicultural; conciencia intercultural; acontecimientos sobre conciencia antirracista del personal; derechos humanos, odio en la Internet; valores culturales, creencias y tradiciones de los recién llegados; cuestiones culturales en la solución de controversias; conciencia nativa; y prácticas empresariales y enfoques culturales en todo el mundo.

262. Dentro del Departamento de Cultura, Patrimonio y Ciudadanía, se han aplicado varios proyectos sobre formación del personal, conciencia intercultural, y formación antirracista y culturalmente específica. Entre ellos se encuentran los siguientes:

- Se han realizado cursillos para el personal sobre el odio en la Internet en el lugar de trabajo;
- Se elaborado y aplicado un Código para un lugar de trabajo respetuoso;
- El personal ha participado en cursillos sobre valores culturales, creencias y tradiciones de Eritrea, Etiopía, Somalia, Centroamérica, Filipinas, Inoka oriental, Vietnam, Portugal y Polonia;
- En colaboración con otros departamentos gubernamentales, se ha impartido formación antirracista y se ha contado con el apoyo de todos los coordinadores de acciones afirmativas departamentales para promover esa oportunidad de formación como forma de hacer los lugares de trabajo menos hostiles a los grupos designados;
- Se ha aumentado la conciencia de la política de acción afirmativa del gobierno mediante cursillos a la hora del almuerzo para el personal, y preparando un boletín de noticias departamental, distribuido a todos los coordinadores de acción afirmativa departamental; y
- Con asistencia de la comunidad aborígen, se ha emprendido el proceso de examinar y revisar el etiquetado y la documentación del material de archivo que puede utilizar terminología histórica ofensiva.

263. El Departamento de Cultura, Patrimonio y Ciudadanía ha iniciado actividades de concienciación del personal, para celebrar el 21 de marzo, Día Internacional para la Eliminación de la Discriminación Racial.

264. Otras iniciativas del Departamento de Cultura, Patrimonio y Ciudadanía incluyen la participación del personal en un proyecto en memoria del Holocausto con B'nai Brith.

265. Las dependencias de los Servicios Correccionales y de Libertad Condicional del Departamento de Justicia de Manitoba han organizado una serie de cursillos y seminarios para el personal a fin de fomentar una mayor conciencia cultural y de tratar cuestiones relacionadas con la discriminación racial. Esa formación es obligatoria para todo el personal actual de esas dependencias, así como para el de nueva contratación.

266. La Subdirección Correccional ha diversificado las actividades y servicios culturales disponibles en las instalaciones correccionales provinciales. Se han celebrado en las instalaciones ceremonias aborígenes, como saunas y asambleas. Como alternativa a los capellanes ancianos de las comunidades aborígenes atienden ahora en las instituciones y se encuentran disponibles como asesores internados. Bajo la supervisión de Correcciones Comunitarias, los delincuentes pueden asistir a las ceremonias de concienciación cultural y religiosa aborígen.

267. La Subdirección Correccional comunitaria (Servicios de libertad condicional) del Departamento de Justicia de Manitoba y el Departamento de Cultura, Patrimonio y Ciudadanía han elaborado un nuevo programa para hacer frente a la violencia en el hogar desde una perspectiva multicultural. Aunque el anterior programa contra la violencia en el hogar tenía contribuciones de diversas comunidades, se elaboró y aplicó a todas las comunidades por representantes del propio Departamento. Un programa multicultural sobre la violencia en el hogar se ocupa de las necesidades especiales étnicas, lingüísticas y culturales de

los culpables de violencias en el hogar facilitando intérpretes que han recibido formación en la materia para que faciliten la información del programa en el idioma autóctono del delincuente. Permitir a las comunidades que satisfagan sus propias necesidades específicas se ha traducido en una aplicación de los programas para abordar la violencia en el hogar, de mayor conciencia cultural,

268. Al mes de marzo de 1998, aproximadamente el 6,82% de la administración pública de Manitoba se componía de empleados aborígenes. El objetivo a largo plazo es alcanzar una representación aborigen del 10%. Como parte de su compromiso con la equidad en el empleo, la Comisión de Administración Pública comenzó a formar y perfeccionar a unos 200 empleados aborígenes en contratación y selección, clasificación (puestos de trabajo), planificación profesional y "previsiones de carrera", y formación de formadores.

269. La Comisión de Administración Pública de Manitoba ha iniciado también nuevos programas, como el Programa de desarrollo de la gestión aborigen y el Programa de administración pública aborigen. Ambos programas ofrecerán mejores oportunidades a los aborígenes para trabajar en la administración.

270. La Comisión de Administración Pública de Manitoba ofrece educación y formación en curso sobre la equidad y la forma de tratar la diversidad en el lugar de trabajo. Algunas de las propuestas del curso son "Walk a Mile in My Moccasins" (Anda una milla con mis mocasines) e "Interviewing Aboriginal People and Undoing Racism" (Entrevistar a aborígenes y deshacer el racismo).

271. La Comisión de Administración Pública de Manitoba sigue construyendo el sistema de apoyo aborigen. El Consejo Asesor Aborigen se estableció en 1990 y se compone de empleados aborígenes de la administración pública que representan a todas las regiones de Manitoba. Actúa como órgano asesor y formula recomendaciones en diversas esferas, entre ellas la forma de mejorar la representación aborigen en la administración pública y de eliminar las barreras sistémicas que se oponen a la participación aborigen.

272. El Consejo Asesor Aborigen ha organizado cursillos de conciencia aborigen y hecho exposiciones a los departamentos y organismos gubernamentales sobre cuestiones aborígenes.

273. El Código de derechos humanos (Human Rights Code) (Manitoba) prohíbe discriminar por motivos de ascendencia, raza, color, nacionalidad, origen étnico o nacional y otros motivos. También protege a las personas del hostigamiento basado en todos los factores colectivos de las actividades a las que se aplica el Código (principalmente empleo, vivienda y servicios públicos).

274. En 1995 hubo 42 denuncias (el 25%) por motivos de raza y color, y 13 denuncias (el 8%), por motivos de nacionalidad u origen étnico o nacional, de un total de 25 denuncias (el 33% de todas las presentadas). En 1996, se hicieron 33 denuncias (el 15%) por motivos de raza y color, y 4 denuncias (2%) por motivos de nacionalidad u origen étnico o nacional, de un total de 37 denuncias /el 17% del total de denuncias presentadas). En 1997 se hicieron 35 denuncias (el 13%) por motivos de raza y color, y 8 denuncias (el 3%) por motivos de nacionalidad u origen étnico o nacional, de un total de 41 denuncias (16% de las denuncias presentadas). La mayoría de las denuncias siguen estando relacionadas con el empleo.

275. La Comisión de Derechos Humanos de Manitoba inició en 1997 un programa previo a las denuncias a fin de tramitarlas de una forma rápida con objeto de llegar a la pronta resolución del procedimiento. En 1997 se tramitaron y resolvieron seis denuncias por motivos de raza y color y una por nacionalidad y origen étnico o nacional.

276. Las actividades y proyectos de la Comisión de Derechos Humanos de Manitoba han continuado desde abril de 1995, entre ellas figuran las siguientes:

- Se imparte formación al personal de la Comisión y los comisionados, para aumentar su comprensión de las cuestiones de derechos humanos;
- Todos los años se unen a la Comisión el Club de Prensa de Winnipeg y la Asociación de Enseñanza del Derecho en las Comunidades, para presentar los premios de excelencia en la comunicación de cuestiones de derechos humanos;
- La Comisión tiene una serie de vídeos educativos que se ocupan de diversas cuestiones relativas a los motivos de protección establecidos en el Código de derechos humanos, disponibles para su préstamo público; y
- Un proyecto central emprendido y terminado trataba de la promoción de la igualdad de oportunidades en el empleo de los discapacitados. Se dio a conocer una publicación, titulada "Accommodating Equality: Reasonable Accommodation Guidelines" (Aceptando la igualdad: directrices razonables para la aceptación).

277. La comisión de Derechos Humanos de Manitoba acogió la conferencia anual de 1995 de la Asociación Canadiense de Organismos Oficiales de Derechos Humanos. La Comisión organizó una serie de cursillos y presentaciones que examinaron el odio en el Canadá y el papel de los organismos oficiales de derechos humanos para responder a él.

278. Otras iniciativas emprendidas por la Comisión de Derechos Humanos de Manitoba desde 1995 son las siguientes:

- Establecer un sitio bilingüe en la Red para complementar la distribución tradicional de publicaciones e información para la educación pública;
- Preparar un boletín de noticias titulado Human Rights for Manitoba. Este boletín se distribuye trimestralmente a 1.500 empresas, organizaciones e individuos de todo Manitoba;
- Participar en el Programa de formación de defensores de los derechos de las comunidades aborígenes, en asociación con la Comisión Canadiense de Derechos Humanos, la Asociación de Derechos y Libertades de Manitoba y los Servicios Jurídicos Aborígenes de Winnipeg. En enero de 1998, cuatro reclusos comenzaron a recibir formación en el trabajo y teórica mientras rotaban por los organismos asociados;
- Crear una base de datos de gestión de asuntos que permita a la Comisión dirigirse a grupos específicos en un procedimiento de evaluación de riesgos para maximizar los medios de educación pública;
- Preparar un curso de defensa de los derechos humanos para ayudar a las personas que trabajan en grupos comunitarios que puedan verse afectados por problemas de derechos humanos;
- Colaborar con la Comisión Canadiense de Derechos Humanos y los grupos comunitarios en la preparación de un cartel y un juego para combatir el odio.

279. La Comisión de Derechos Humanos de Manitoba organizará cursos de formación para empleadores sobre temas que incluirán los prejuicios y la discriminación en el lugar de trabajo.

280. El Comité de "Winnipeg Ciudad Segura" de la ciudad de Winnipeg, con la participación de la sección de delitos instigados por el odio de la policía de la ciudad, ha preparado y distribuido dos folletos, "Stopping Hate-Motivated Violence" ("Detén la violencia motivada por el odio") y "Homophobia and Homophobic Violence" ("Homofobia y violencia homofóbica"), como parte de una serie de información sobre la violencia motivada por el odio, ambos todavía en circulación.

Artículo 4

281. El Servicio de Policía de la ciudad de Winnipeg tiene una sección de delitos instigados por el odio. Se ha emprendido una serie de investigaciones en relación con la propaganda instigada por el odio, que han conducido a formular algunos cargos.

282. El Servicio de Policía de Winnipeg ha emprendido también otras iniciativas. Por ejemplo:

- Como parte de la formación de la policía, todos los nuevos miembros reciben una formación de medio día sobre los distintos aspectos de los delitos instigados por el odio;
- Miembros de la sección de delitos instigados por el odio de la policía de Winnipeg y de relaciones comunitarias dan conferencias sobre esos delitos, a distintos niveles secundarios y universitarios;
- Miembros de la sección de delitos instigados por el odio de la policía de Winnipeg han colaborado con miembros de B'nai Brith y asistido a diversas conferencias relativas a esa clase de delitos.

Artículo 5

283. La Asistencia Jurídica de Manitoba ha ampliado su proyecto aborígen parajurídico del norte haciendo del personal parajurídico aborígen parte permanente de sus programas en Dauphin, The Pas y Thompson. El programa tiene por objeto mejorar el acceso al sistema judicial de los aborígenes que residen en comunidades septentrionales remotas.

284. La Asistencia Jurídica de Manitoba ha establecido una Subdirección de Asuntos Jurídicos en el Centro Aborígen de Winnipeg. La subdirección se compone de dos abogados, dos pasantes y un secretario. Todo el personal (salvo uno de los abogados) es aborígen. El mandato de la Subdirección es colaborar con el Ganootamaage (Servicio de Justicia Aborígen) para buscar alternativas a los procesos judiciales tradicionales y atender a los problemas jurídicos singulares de los aborígenes en el entorno urbano. Esta subdirección se ocupará de los asuntos relativos a los derechos de los aborígenes y ayudar a las personas que tengan problemas en relación con las actitudes sociales hacia ese grupo minoritario.

Artículo 7

285. El Departamento de Educación y Formación de Manitoba ha adoptado iniciativas de programas escolares desde el jardín de infancia hasta el grado superior 4, que se centran en la integración de estrategias de educación multicultural y antirracista, así como en la imparcialidad de género, las perspectivas aborígenes y la representación apropiada a la edad. Garantizar que esos elementos se recojan en los programas en todas las disciplinas ayuda a promover un sistema de educación inclusivo en la provincia.

286. Se han preparado nuevos planes de estudios a partir de un proyecto de colaboración interjurisdiccional derivado de los protocolos del Canadá occidental y pancanadienses. El acuerdo general sobre la importancia de esos programas es que se ocupen de la diversidad de las comunidades canadienses y mundiales, rechacen la discriminación y apoyen una sociedad justa y equitativa. En la actualidad, el Departamento de Educación y Formación de Manitoba es parte en un proyecto de protocolo del Canadá occidental para elaborar un marco común de planes de estudios sociales. La composición del equipo del proyecto, que incluye representantes aborígenes y de habla francesa de cada una de las provincias occidentales y de los territorios septentrionales, garantiza que ese marco desempeñará un papel esencial para fortalecer el conocimiento por los alumnos de las cuestiones relacionadas con la discriminación y desarrollar actitudes, conocimientos y comportamientos positivos para combatirla.

287. El Departamento de Educación y Formación de Manitoba ha señalado la educación y formación como prioritarias y está adoptando medidas para garantizar que su política de inclusión se aplique a la educación y formación de aborígenes en todas esferas del Departamento, lo que incluye la educación desde el jardín de infancia hasta el grado superior 4, la formación y la educación postsecundaria. Los objetivos de la Estrategia de Educación y Formación Aborigen son: reforzar las asociaciones con las comunidades aborígenes y otros interesados; aumentar el papel de la graduación de los estudiantes aborígenes; y aumentar la participación en el mercado de trabajo de los aborígenes. Otras iniciativas son:

- Un comité directivo de programas de educación aborigen asesora y presta asistencia al Departamento de Educación y Formación en la preparación e integración de perspectivas aborígenes en los planes de estudios;
- Las actividades de perfeccionamiento del personal para la Subdirección de Aplicación de Programas se han centrado en aumentar la conciencia y el conocimiento por todo el personal de la educación aborigen y de estrategias eficaces para aumentar el éxito escolar; y
- El Departamento copatrocina con la Universidad de Winnipeg, la Universidad de Manitoba, el Colegio Universitario de la Comunidad de Red River y la Dirección N° 1 de la Escuela de Winnipeg, un Instituto de Verano sobre Educación Aborigen.

288. En los documentos de políticas y apoyo del Departamento de Educación y Formación de Manitoba se hace hincapié en la igualdad de género, el antirracismo y multiculturalismo, las perspectivas aborígenes, la inclusividad y la equidad.

289. Los documentos de apoyo sobre estudios autóctonos ofrecen a los estudiantes aborígenes y a otras personas la oportunidad de conocer a las poblaciones y culturas aborígenes.

290. La Subdirección de Servicios de Empleo y Formación ofrece un gran número de programas y servicios para atender a las diversas necesidades de sus clientes:

- Servicios a las personas con títulos y diplomas extranjeros que tengan dificultades para encontrar empleo en su profesión u oficio en Manitoba;
- Varios programas orientados a ayudar a los grupos de minorías o inmigrantes, mujeres y aborígenes a encontrar un empleo sostenible;

- Elementos de programas que incluyen la enseñanza de idiomas, el perfeccionamiento académico, el perfeccionamiento de conocimientos técnicos, la experiencia en el trabajo, la formación en el empleo, servicios de asesoramiento y la asistencia para la colocación directa con determinados empleadores.

291. Los Servicios de Educación y Formación de Manitoba utilizan también los siguientes programas para ayudar a educar en iniciativas multiculturales y antirracistas:

- Mediante la colaboración con otras provincias del Canadá occidental, la elaboración de marcos comunes de estudios para a programación de idiomas y culturas aborígenes y de idiomas del patrimonio e internacionales;
- La formación de asociaciones con grupos antirracistas, a nivel de las comunidades. En la actualidad, el Departamento colabora con la Sección de Manitoba de la Asociación de las Naciones Unidas, la Asociación para la Educación Multicultural de Manitoba y la Coalición para la Igualdad Humana;
- El Consultor de Educación Multicultural de la Subdirección de Aplicación de Programas trabaja en el Departamento y sobre el terreno para apoyar la aplicación de iniciativas multiculturales y antirracistas.

ONTARIO

292. En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 9 de la Convención, se describen en este informe las medidas, programas y actividades legislativas, judiciales o administrativas aplicadas por el gobierno de Ontario entre junio de 1993 y mayo de 1997, de conformidad con los objetivos de la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial. Esta información actualiza la recogida en la aportación de Ontario al duodécimo informe del Canadá,

Generalidades

293. Ontario se ha comprometido a la firme aplicación del Código de derechos humanos (Human Rights Code), que dispone que toda persona tiene derecho a un trato igual con respecto a bienes, servicios e instalaciones, sin discriminación por motivos de raza, ascendencia, lugar de origen, color, origen étnico, ciudadanía, creencias u otros motivos. La Comisión de Derechos Humanos de Ontario es el organismo encargado por el Código de derechos humanos de hacer valer el derecho a no ser objeto de discriminación racial.

294. En 1995, el Gobierno de Ontario derogó la Ley de equidad en el empleo, basada en cupos de trabajo discriminatorios, e introdujo el Plan de igualdad de oportunidades. Este plan se basa en la prohibición de la discriminación del Código de derechos humanos. El Plan incorpora cuatro principios básicos:

- Todas las personas deben ser tratadas con dignidad y respeto;
- Deben adoptarse medidas para eliminar la discriminación y el hostigamiento;
- Deben identificarse y eliminarse las barreras que impiden la igualdad de oportunidades; y
- Las decisiones en materia de empleo deben basarse en el mérito y la capacidad individuales.

295. El Plan de igualdad de oportunidades incluye una serie de componentes, por ejemplo medidas para mejorar el acceso a profesiones y oficios de los formados y educados fuera del Canadá. Ello incluye trabajar con órganos reguladores profesionales, a fin de elaborar modelos para evaluar y reconocer las calificaciones extranjeras.

296. En 1996, la Comisión inició un sitio en la Red y revisó y adaptó sus directrices interpretativas sobre programas especiales (a fin de reflejar el enfoque del gobierno hacia la igualdad de oportunidades).

297. Todos los ministerios y organismos oficiales deben adoptar medidas para aplicar la política de prevención de la discriminación y el hostigamiento en el trabajo de la administración pública de Ontario.

Artículo 2

Prohibición de la discriminación

298. En 1993-1994, la Comisión de Derechos Humanos de Ontario recibió 2.2286 denuncias en total. Corresponía a la discriminación por motivos de raza y conexos (color, ascendencia, lugar de origen y origen étnico) el 24% de ellas. En años posteriores, el porcentaje de denuncias por motivos de raza fue el siguiente: 1994-1995, el 26% de 2.452 denuncias; 1995-1996, el 23% de 2.560 denuncias; y 1996-1997, el 25% de 1.916 denuncias.

299. La Comisión dio a conocer en 1996 dos nuevas políticas; una sobre injurias y chistes racistas, y otra sobre el idioma, que reconoce que el idioma de una persona o la forma en que lo habla puede guardar estrecha relación con motivos de discriminación prohibidos como la raza, color, ascendencia, lugar de origen y origen étnico.

300. La Comisión adoptó medidas internas, entre ellas directrices a su personal sobre la forma de tratar los asuntos raciales, desde su admisión hasta su audiencia por una junta; la elaboración de instrumentos de investigación para ayudar a los funcionarios encargados de los derechos humanos a investigar las denuncias por motivos de raza; y la formación del personal en la forma de tratar las denuncias por motivos raciales.

301. La Junta de Investigación sigue resolviendo las denuncias de discriminación que la Comisión le somete. Dos ejemplos: a) en el asunto de Angeconeb (1993), la Junta determinó que, en una hostería determinada, se asignaban sistemáticamente habitaciones de calidad inferior a las personas de ascendencia autóctona y concedió al denunciante 2.500 dólares canadienses por daños y perjuicios; b) en el asunto de Naraine (1997), la Junta mantuvo que los insultos y graffiti eran intrínsecamente destructivos para la igualdad racial en el trabajo.

302. La Procuraduría General preparó y aplicó un proyecto de educación en materia de justicia juvenil por iguales, y un programa de formación para alumnos de la enseñanza secundaria pertenecientes a minorías raciales, a fin educar entre iguales en las cuestiones relacionadas con los jóvenes y la justicia.

303. La Comisión sobre Racismo Sistémico en el Sistema de Justicia Penal de Ontario dio a conocer su informe final en 1996. Los ministerios adoptaron medidas para atender las recomendaciones del informe. Por ejemplo:

- Mediante una iniciativa conjunta de la Fiscalía General y el Ministerio de Servicios Correccionales, funcionarios que trabajaban con la policía provincial de Ontario recibieron formación en materia de discriminación;

- Se estableció en la Dirección de Servicios Correccionales y en la Policía Provincial de Ontario una Subdirección del Coordinador en materia de antirracismo, para elaborar políticas y examinar programas y servicios a fin de eliminar la discriminación racial;
- La Policía Provincial de Ontario creó en 1997 un Grupo de asesoramiento en antirracismo, a fin de eliminar la discriminación racial en todas las esferas de la policía;
- El Ministerio de Ciudadanía, Cultura y Esparcimiento trabajó con las comunidades sobre programas innovadores de dirigentes juveniles, educación pública, formación de coaliciones, reducción de la propaganda y las actividades inspiradas por el odio y desarrollo económico de las comunidades. A lo largo de dos años, se facilitaron fondos a más de 200 organizaciones comunitarias.

304. La Procuraduría General, mediante el Plan de asistencia jurídica de Ontario, comenzó a financiar un consultorio jurídico afrocanadiense. El consultorio litiga en asuntos experimentales orientados a eliminar la discriminación racial en las leyes y el proceso de adopción de decisiones legales.

305. El Ministerio de Ciudadanía, Cultura y Esparcimiento sigue asumiendo la dirección en la ayuda a los residentes de Ontario de todas las razas y culturas para que participen en la vida social, económica y cultural de la provincia, por ejemplo:

- promoviendo el acceso a profesiones y oficios de las personas educadas y formadas fuera de Ontario;
- Apoyando a grupos para que conserven su patrimonio y apoyando a las organizaciones artísticas y culturales y las bibliotecas, incluida la financiación específicamente destinada a las Primeras Naciones; y
- financiando a diversas organizaciones deportivas y recreativas y facilitándoles directrices e instrumentos para prevenir y eliminar la discriminación y el hostigamiento.

306. La Subdirección de Defensa de los Servicios para la Infancia y la Familia del Ministerio de Servicios Sociales y Comunitarios contrató abogados para que colaboraran con personas de diversas culturas, hicieran una amplia evaluación de las necesidades de los grupos culturales en todo Ontario y elaboraran directrices para vigilar y tratar la insensibilidad y la discriminación culturales. El Ministerio impartió también formación en materia de diversidad al personal de prestación de asistencia social y de centros de custodia e internamiento seguros.

307. Una comisión mixta del Ministerio de Salud y de la Asociación de Hospitales de Ontario creó un grupo de trabajo para aplicar los cambios orgánicos hechos en el sector hospitalario a fin de prevenir y eliminar la discriminación.

308. En marzo de 1997, la Fiscalía General y los Servicios Correccionales firmaron un acuerdo con la dependencia de negociación para aplicar un programa de cambios sistémicos orientado a eliminar la discriminación y el hostigamiento en el trabajo en la Dirección de Servicios Correccionales. En el proceso de contratación de los funcionarios de servicios correccionales y de funcionarios de policía se señala la sensibilidad a la diversidad como calificación esencial al seleccionar a los aspirantes. La formación en materia de lucha contra la discriminación y hostigamiento es un componente habitual de la formación

básica de los funcionarios de policía y del personal correccional. Se da formación también a los nuevos funcionarios de policía para que puedan ocuparse eficazmente de los delitos instigados por el odio.

309. El Juzgado de Instrucción Principal ha formado a la mayoría de los jueces superiores de instrucción en el proceso de determinar y tratar las cuestiones que implican una discriminación sistémica.

310. La Dirección de la Mujer de Ontario emprendió diversas iniciativas para prevenir la discriminación y combatirla, entre ellas:

- La coordinación de las iniciativas de prevención de la violencia contra la mujer en la provincia de Ontario, que incluyó la expansión de los servicios de asesoramiento a mujeres agredidas pertenecientes a comunidades de minorías raciales y las prestación de servicios de interpretación a mujeres que no hablaban inglés ni francés:
- La colaboración con la Red de educadores del patrimonio africano para preparar una publicación que examine las barreras con que se enfrentan las jóvenes afrocanadienses y demostrar cómo el asesoramiento puede ayudarlas; y
- La introducción de un nuevo Programa de financiación de proyectos prioritarios (1996) para conceder subvenciones a las organizaciones comunitarias, destinadas a proyectos innovadores que se ocupen de la seguridad comunitaria, la prevención de la violencia y la autosuficiencia económica. Algunos grupos han recibido financiación en virtud de este programa de subvenciones para atender las necesidades de las mujeres de diversas comunidades etnoraciales.

311. Los ministerios y organismos gubernamentales siguen apoyando los principios colectivos expuestos en el Marco de políticas aborígenes (1996). Esos principios incluyen las obligaciones constitucionales y legales de Ontario con respecto a los aborígenes, el reconocimiento de la relación especial con los aborígenes, la prestación rentable de servicios, la transparencia y responsabilidad, y la promoción de la autosuficiencia aborígen mediante el desarrollo económico y comunitario.

312. El gobierno está terminando las negociaciones en curso sobre 16 reclamaciones de tierras aborígenes, al mismo tiempo que aplica ocho acuerdos de solución en principio ya logrados en relación con otras reclamaciones (lo que constituye el mayor progreso realizado en un decenio en materia de reivindicaciones territoriales).

313. La Estrategia de terapia y bienestar aborígen, dotada con 49 millones de dólares canadienses, se creó para dar una respuesta integrada y holística a los problemas de salud y sociales de las comunidades aborígenes, incluidas la violencia en el hogar, la mala salud y el acceso a los servicios de salud. La estrategia se elaboró después de celebrar consultas intensivas con todas las organizaciones aborígenes principales y de las Primeras Naciones de Ontario, y se está aplicando conjuntamente por cuatro ministerios (Salud, Servicios Sociales y Comunitarios, Dirección de la Mujer de Ontario y Secretaría de Asuntos Autóctonos de Ontario) y por 11 organizaciones aborígenes que representan a poblaciones que viven tanto en reservas como fuera de ellas. La Estrategia se citó como modelo para otras jurisdicciones en el informe de la Comisión Real sobre Poblaciones Aborígenes.

314. La Fiscalía General elaboró programas para mejorar el acceso de los aborígenes al sistema judicial y ofrecer alternativas dentro del sistema actual para promover el control de las comunidades aborígenes sobre las cuestiones judiciales.

315. De conformidad con el Acuerdo de mantenimiento del orden de las Primeras Naciones, la Fiscalía General aprobó ocho acuerdos que autorizaban la ampliación de la responsabilidad de las Primeras Naciones en el mantenimiento de su propio orden. Las comunidades de las Primeras Naciones administran siete acuerdos. Dos programas de desviación antes de formular de cargos ayudan a mantener a los aborígenes apartados del sistema judicial cuando se trata de infracciones de poca importancia.

316. El Ministerio de Desarrollo Económico y Comercio creó el puesto de Coordinador de Asuntos Aborígenes (1997) para promover el desarrollo económico aborígen.

317. La Subdirección de Sida del Ministerio de Salud proporciona actualmente un millón de dólares canadienses en fondos para tratar la incidencia del VIH/SIDA en las comunidades aborígenes. Una estrategia de VIH/SIDA para aborígenes que residen fuera de las reservas se encuentra en su cuarto año de aplicación.

318. El marco de políticas del Ministerio de Servicios Sociales y Comunitarios para reestructurar los servicios sociales incluye directrices relativas a la inclusión de las comunidades aborígenes en la planificación local.

319. El Ministerio de Ciudadanía, Cultura y Esparcimiento colaboró con organizaciones provinciales y territoriales aborígenes para aplicar la gestión y aplicación aborígen del Programa de desarrollo económico aborígen de Ontario.

Artículo 4

Actividades instigadas por el odio

320. La Comisión de Derechos Humanos de Ontario aprobó una resolución para reafirmar sus esfuerzos por eliminar las actividades instigadas por el odio mediante asociaciones de la educación pública y la comunidad. El Comisionado principal, en su calidad de presidente de la Asociación Canadiense de Organismos Oficiales de Derechos Humanos, envió una carta al Primer Ministro y a los primeros ministros provinciales en apoyo de los esfuerzos de la Comisión Canadiense de Derechos Humanos por utilizar la legislación de derechos humanos a fin de excluir la propaganda instigada por el odio en la Internet.

321. Durante el período del informe, la Procuraduría General emprendió una serie de iniciativas para tratar la delincuencia instigada por el odio, incluida una directriz de la Corona sobre la decisión de asuntos relativos a delitos motivados por el odio y la designación de abogados especializados de la Corona, en Toronto y Ottawa, para esos delitos.

322. El Ministerio, con la policía provincial de Ontario, participó en un programa de difusión para eliminar la discriminación racial y la propaganda instigada por el odio. Se concedió una subvención para financiar la ayuda que prestan a las víctimas grupos comunitarios multiculturales.

Artículo 7

Educación

323. Hasta mayo de 1995, los consejos escolares de Ontario debían elaborar políticas y planes quinquenales de aplicación para promover la igualdad de oportunidades. Además, la Política de escuelas sin violencia requiere que las políticas de prevención de la violencia de los consejos escolares se ocupen

de los problemas de la igualdad de oportunidades, incluida la intimidación y discriminación basadas en diferencias etnoculturales, religiosas o lingüísticas.

324. En 1995, la Comisión de Derechos Humanos de Ontario publicó un nuevo instrumento educacional, titulado "Teaching Human Rights in Ontario" (La enseñanza de los derechos humanos en Ontario), para ayudar a los maestros de escuelas secundarias a iniciar a los estudiantes en materia de derechos humanos,

QUEBEC

325. En este informe se describen las medidas adoptadas por el Gobierno de Quebec en aplicación de la Convención. El informe completa, hasta el 31 de mayo de 1997, los datos contenidos en informes anteriores.

Generalidades

326. La Carta de Derecho y Libertades de la Persona (Charter of Human Rights and Freedoms) (R.S.Q., c. C-12) de Quebec constituye el marco jurídico general que prohíbe la discriminación en Quebec. En los informes anteriores presentados al Comité figuran explicaciones más detalladas al respecto (véanse en particular los informes cuarto, quinto, sexto, séptimo y duodécimo).

327. La protección jurídica de los derechos humanos y libertades se basa también en las disposiciones del Código Civil, que constituye el *jus commune* de Quebec. El nuevo Código Civil de Quebec (Civil Code of Québec), que entró en vigor el 1º de enero de 1994, se aplica a las personas, a las relaciones entre las personas y los bienes "de conformidad con la Carta de derechos y libertades de la persona".

328. En el plano institucional, el 29 de noviembre de 1995 entró en vigor la Ley relativa a la Comisión de derechos de la persona y de derechos de la juventud (Act respecting the Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse) (S.Q. 1995, c. 27).

329. Esta ley crea un órgano nuevo, la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse. Este órgano tiene un doble mandato: promover y salvaguardar, por todos los medios adecuados, los principios de la Carta de derechos y libertades de la persona, por una parte, y los derechos de los niños y adolescentes en virtud de la Ley de protección de la juventud (Youth Protection Act)³, por otra. Sin embargo, el carácter cuasiconstitucional, el contenido normativo y los medios de intervención específicos de la Carta⁴ no han cambiado.

330. Administrativamente, la Comisión informa al Ministerio de Relaciones con los Ciudadanos e Inmigración (Relations avec les citoyens et de l'immigration). El Ministerio de Justicia sigue encargándose de la aplicación de las disposiciones sustantivas de la Carta⁵.

331. En la esfera de la inmigración, los datos que siguen actualizan los facilitados en el párrafo 188 del duodécimo informe. En los años 1993 y 1994, Quebec recibió 44.927 y 27.102 inmigrantes, respectivamente, procedentes de las principales regiones geográficas siguientes:

³ R.S.Q., c. P-341.

⁴ Véanse los informes cuarto, quinto, sexto, séptimo y duodécimo.

⁵ Artículo 138 de la Carta.

Cuadro 2
Inmigrantes en Quebec, por región de origen (%)

<i>Regiones de origen</i>	<i>1993</i>	<i>1994</i>
África	11	12
Américas	20	18
Asia	49	45
Europa	19	24
Oceanía	0,2	0,2
Otros países		

332. La pluralidad de la sociedad de Quebec se expresa, en particular, por su diversidad étnica y cultural. La inmigración contribuye al desarrollo demográfico de Quebec y constituye un recurso para la sociedad. De conformidad con el último censo de Estadísticas del Canadá (1991), el 16% de la población de Quebec declaró orígenes distintos del francés, británico, aborigen o canadienses. Esta diversificación existe dentro de una población que es muy homogénea, ya que el 75% de la población de Quebec declaró ser de origen francés, y se concentra sobre todo en la zona de Montreal, en donde el 30% de los censados declararon ser de "otro" origen. Ello representa el 88% de la población inmigrante total de Quebec.

333. Las comunidades creadas por oleadas de inmigración anteriores siguen siendo las más numerosas. Se trata de las comunidades italiana (más de 225.000 personas), judía (casi 100.000), alemana (90.000), griega (56.000), y portuguesa y polaca (más de 40.000). Algunas comunidades crecieron en más del 50%. También las comunidades menores crecieron de forma significativa: la de las Indias Occidentales de habla inglesa, la filipina y la coreana.

334. En general, la población de Quebec sigue estando abierta a la inmigración, y la cohabitación interétnica es bastante armoniosa. Sin embargo, hay diversas indicaciones de que la representación y participación de los miembros de las comunidades culturales en la sociedad de Quebec podría ser aumentada y reconocer más sus contribuciones. Las diversas facetas de la exclusión pueden alimentar la diferenciación, las particularidades y la incapacidad para considerarse representado en las instituciones comunitarias. A la inversa, quienes participan plenamente en la vida socioeconómica de la comunidad desarrollan un sentido de inclusión y participación. Es necesario conservar el principio democrático de la igualdad y tratar de promover la participación y la integración plena y completa de todos los miembros de la sociedad.

335. Principalmente mediante la adopción y aplicación de una serie de medidas, como programas, estudios e intervenciones, orientadas esencialmente a la aproximación intercultural y la integración de los inmigrantes, el Departamento de Relaciones con los Ciudadanos e Inmigración (Ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration) lucha contra los prejuicios en que, con frecuencia, se basan diversas formas de discriminación racial. El Departamento está examinando también los fenómenos de discriminación que afectan a las generaciones más jóvenes de familias inmigrantes.

Artículo 2

336. El Departamento de Relaciones con los Ciudadanos e Inmigración se encarga de promover la comprensión y el respeto de los derechos y libertades, y de fomentar la igualdad entre las personas y su participación en la vida comunitaria y en el desarrollo de la sociedad. Trata de facilitar el diálogo y el intercambio de opiniones entre los residentes de Quebec de todos los orígenes, a fin de promover la apertura al pluralismo y el acercamiento cultural. También desempeña un papel en la integración de los

inmigrantes en la sociedad de Quebec y, para promover el desarrollo de relaciones armoniosas entre las comunidades, promueve iniciativas tanto de los propios inmigrantes como de la sociedad que los acoge.

337. Objetivos. Sobre la base del Énoncé de politique en matière d'immigration et d'intégration (Declaración de política en materia de inmigración e integración), publicado en 1990, y del plan de acción conexo (véanse los párrafos 185 y 186 del duodécimo informe), el Departamento persigue, desde 1993, los siguientes objetivos en materia de relaciones interculturales:

- Apoyar la adaptación de las instituciones públicas, semiprivadas y privadas a la realidad pluralista;
- Desarrollar el conocimiento y comprensión de la sociedad de Quebec entre los inmigrantes y los residentes de Quebec de comunidades culturales;
- Hacer que toda la población comparta la realidad pluralista;
- Apoyar el acercamiento entre los inmigrantes y la mayoría de habla francesa y resolver las tensiones entre las comunidades.

338. Programas. La intervención de las organizaciones comunitarias con los inmigrantes se ve apoyada en gran parte por la aplicación de diversos programas orientados a promover la integración, la adaptación y el acercamiento cultural:

- El Programme d'accueil et d'établissement des immigrants (Programa de recepción y asentamiento de inmigrantes), que permite a las organizaciones comunitarias prestar servicios de recepción y asistencia a los recién llegados y ayudarlos a asentarse;
- El Programme de rapprochement interculturel (Programa de acercamiento intercultural), que presta asistencia financiera a las organizaciones comunitarias que realizan proyectos, servicios o actividades que promueven el desarrollo de relaciones armoniosas entre personas de todos los orígenes;
- El Programme d'aide aux organisations (Programa de asistencia a organizaciones), que presta apoyo financiero a organizaciones que ejecutan proyectos de intervención, formación e información que contribuyen a una mayor adaptación a la realidad pluralista de Quebec; y
- El Programme de soutien à l'insertion en emploi (Programa de apoyo a la inserción en el empleo), que permite a las organizaciones comunitarias prestar servicios de inserción en el empleo adaptados a las necesidades de los nuevos inmigrantes.

339. Apoyo institucional. En esta esfera, y con asistencia financiera del Fonds d'initiative (Fondo de iniciativa) creado en 1991, el Departamento mantuvo su apoyo a los departamentos y organismos del Gobierno, financiando proyectos para promover actitudes favorables a la inmigración y la diversidad étnica, racial y cultural (véase el párrafo 186 del duodécimo informe). También siguió apoyando y coordinando la actuación de la red de corresponsales departamentales establecida en 1989.

340. Documentos y estudios. Para desarrollar el reconocimiento de la realidad plural entre el público en general, el Departamento preparó reseñas de la inmigración en las regiones de Outaouais, Quebec, Maurice-Bois-Francs y Estrie, estudios sobre cohabitación interétnica y vida vecinal y sobre la ubicación de poblaciones de inmigrantes, etnoculturales y lingüísticas en la zona metropolitana de Montreal, y

monografías sobre determinadas comunidades. También se emprendieron estudios orientados a facilitar al Departamento información sobre la gestión de la diversidad cultural y religiosa.

341. Además, y para tener una idea más clara de las condiciones que conducen al acercamiento de las comunidades culturales y de los inmigrantes a la sociedad que los acoge, se realizaron una serie de estudios sobre cuestiones relacionadas con el desarrollo de relaciones interculturales armoniosas; estado de las relaciones raciales e interculturales; mecanismos de cohabitación intercultural y dinámica de las relaciones sociales; y bases y elementos sobre la forma en que los miembros de comunidades culturales tratan de identificarse con la sociedad de Quebec.

342. El Departamento ha iniciado también dos estudios que se ocupan más directamente de los efectos de la discriminación en la sociedad de Quebec: un estudio del centro de estudios étnicos de la Universidad de Montreal titulado "Le racisme au Québec: éléments d'un diagnostic" (El racismo en Quebec: elementos de un diagnóstico) (marzo de 1996); y otro de Saba Communications, publicado con el título "L'emploi des jeunes: un enjeu de société" (El empleo juvenil: una apuesta social).

343. Cooperación y asociación. El Departamento ha colaborado con el Gobierno federal (Patrimonio Canadiense) y con la ciudad de Montreal para establecer el año de "Montréal en harmonie" (Montreal en armonía). También participó con organizaciones de residentes en Quebec de origen haitiano para promover la integración de los jóvenes de esa comunidad. En cooperación con representantes de la comunidad negra, la ciudad de Montreal y la comunidad urbana de Montreal, el Departamento prestó también apoyo técnico y financiero al Comité de Consultas y Coordinación de la comunidad negra de habla inglesa, cuya finalidad es promover una mejor integración socioeconómica de esa comunidad y su plena participación en la sociedad de Quebec.

344. En cooperación con la Cámara de Comercio del Montreal metropolitano, se aplicó un programa de prácticas empresariales para miembros de comunidades culturales con dificultades importantes para incorporarse al mercado de trabajo. En la misma línea, el Departamento preparó y aplicó un proyecto experimental para ayudar a reforzar las estructuras comunitarias en la comunidad negra de habla inglesa, orientado a mitigar la difícil situación socioeconómica o la discriminación a que pueden estar expuestos sus miembros. Asimismo, se concedió una subvención a la Sociedad de Desarrollo Empresarial Mathieu da Costa, para apoyar la iniciación de sus actividades regulares y apoyar sus esfuerzos por potenciar a las comunidades negras de Quebec.

345. Finalmente, a la luz de las cuestiones planteadas por el pluralismo cultural y religioso, algunos departamentos (Educación, Empleo, Salud y Servicios Sociales, Justicia, Seguridad Pública, Relaciones con los Ciudadanos e Inmigración) y la Secretaría de la Condición de la Mujer (Secrétariat à la condition féminine) emprendieron trabajos orientados a aclarar algunas esferas de preocupación, sobre la base de su experiencia, y a determinar formas comunes de abordar la gestión de la diversidad cultural y religiosa.

346. El Departamento de Educación (Ministère de l'Éducation) trabaja actualmente para elaborar una política sobre integración y educación intercultural que fije orientaciones y vías específicas de actuación en la educación elemental y secundaria, teniendo en cuenta también sus posibles efectos indirectos en la educación universitaria.

347. A raíz de la adopción, en junio de 1991, de un plan de acción para clientes correccionales de las comunidades culturales, el Departamento de Seguridad Pública (Ministère de la Sécurité publique) adoptó varias medidas sobre la población reclusa a su cargo. En febrero de 1993 se hizo un estudio de las necesidades y dificultades del personal y clientes de los servicios correccionales, procedentes de comunidades culturales. El estudio llevó a establecer, en 1994, un programa de concienciación, que se terminará en 1997. Sin embargo, dados los recursos financieros disponibles, el Departamento ha tenido que prorrogar la aplicación del programa y tiene la intención de terminar esa formación en algún momento de 1998. Sin embargo, el personal de los servicios correccionales formado en 1994 sigue desarrollando actividades de concienciación, en días temáticos.

348. Con respecto a los delincuentes aborígenes, el Departamento de Seguridad Pública, también en 1993, aprobó una declaración de política en que hacía un llamamiento a la participación de la comunidad en la gestión de programas y servicios, la reinserción en las comunidades, y el mantenimiento de los delincuentes tan cerca como fuera posible de su comunidad de origen.

349. Con respecto a la administración de justicia entre los inuit y la cooperación con los asociados gubernamentales, el Departamento de Seguridad Pública propuso, en julio de 1994, la adopción de un modelo adaptado a la realidad del norte. Después de presentar esas propuestas se celebraron conversaciones entre representantes inuit y funcionarios departamentales, y se creó un comité a fin de que elaborase un plan de trabajo para mejorar las infraestructuras y servicios correccionales en Nunavik. En julio de 1996, el Departamento anunció la adopción de una serie de medidas para atender las necesidades de las comunidades inuit tan rápida y adecuadamente como fuera posible. Por ejemplo, el gobierno regional de Kativik ha contratado a dos funcionarios inuit que ayudarán en la supervisión de los delincuentes de su comunidad. De las siete medidas anunciadas se han aplicado cinco. Se prevé la aplicación de las otras dos en 1998.

350. La Sûreté du Québec (Policía de Quebec) prosiguió sus esfuerzos por establecer lazos estrechos con los distintos elementos de la población: actualizar los principios de la Sûreté; una nueva política de relaciones comunitarias; un nuevo programa de formación en el servicio de clientes, en el ámbito de la diversidad social de Quebec; la introducción del concepto de "policía de vecindad" que fomenta unas relaciones más estrechas con todos los ciudadanos; dos proyectos de empleo veraniego para aspirantes de comunidades culturales y de comunidades aborígenes (28 participantes en total); organización de actividades de acercamiento cultural en relación el Día Internacional de la Eliminación de la Discriminación Racial, de 1994 a 1997; participación en actividades de concienciación y acercamiento de organizaciones comunitarias que colaboran con comunidades culturales en relación con la Semaine interculturelle nationale, de 1994 a 1996; y, finalmente, emparejamiento de funcionarios de policía con familias de comunidades culturales de Quebec, en enero de 1995.

351. De conformidad con su mandato, la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse investigó, durante el período comprendido en el presente informe, alegaciones de discriminación por motivos de raza, color, u origen étnico o nacional. En los años 1993 y 1994 se abrieron en total 233 expedientes nuevos al respecto, es decir, aproximadamente el 15% de todos los expedientes de investigación abiertos por la Comisión⁶. Esos 233 expedientes se han clasificado por sector de actividad del siguiente modo:

⁶ Las cifras se han obtenido refundiendo los datos contenidos en los informes anuales del Comisión correspondientes a los años 1993 y 1994.

Cuadro 3
Expedientes por discriminación abiertos en 1993-1994

<i>Sector</i>	<i>Número de expedientes abiertos</i>
Empleo	144
Alojamiento	32
Acceso a bienes y servicios	20
Acceso al transporte	15
Otros	22
Total	233

352. En el sector del empleo, la mayoría de las denuncias que recibe la Comisión se refieren a la contratación, el despido y las condiciones de empleo. En el mismo período, la Comisión abrió 42 expedientes relativos a alegaciones de hostigamiento racial o de acoso basado en el origen étnico o nacional (alrededor del 13 por ciento de todos los expedientes por hostigamiento). Veintidós de esos expedientes se enmarcaban en el empleo y diez en el alojamiento.

353. La Comisión interpuso 66 denuncias ante el Tribunal de Derechos Humanos, en 1993 y 1994. Seis de ellas alegaban una situación de discriminación por motivos de raza, color, u origen étnico o nacional, o una situación de hostigamiento racial. Se negociaron acuerdos en seis de los casos, antes del juicio o después de haber propuesto la Comisión a las partes medidas de reparación.

354. En los años 1995 y 1996 se abrieron en total 278 expedientes nuevos al respecto, es decir, aproximadamente el 16% de todos los expedientes de investigación abiertos por la Comisión⁷. Esos expedientes se han clasificado por sector de actividad del siguiente modo:

Cuadro 4
Expedientes por discriminación abiertos en 1995-1996

<i>Sector</i>	<i>Número de expedientes abiertos</i>
Empleo	153
Alojamiento	56
Acceso a bienes y servicios	47
Acceso al transporte	21
Otros	1
Total	278

355. La Comisión interpuso 70 denuncias ante el Tribunal de Derechos Humanos en 1995 y 1996. Cuatro de ellas alegaban una situación de discriminación por motivos de raza, color, u origen étnico o nacional, o una situación de hostigamiento racial. Se negociaron acuerdos en cuatro de los casos, antes del juicio.

356. La discriminación contra las poblaciones aborígenes es una importante preocupación para la Comisión, lo mismo que para el Comité⁸. En noviembre de 1993, la Comisión presentó al respecto, en

⁷ Fuentes: informe anual y estadísticas de la Dirección de Investigaciones para 1996 (las cifras se han refundido a efectos del presente informe).

⁸ Véanse las observaciones hechas por el Comité a raíz del examen de los informes undécimo y duodécimo del Canadá.

noviembre de 1993, un informe a la Comisión Real de los Pueblos Aborígenes en audiencia pública. Entre sus recomendaciones estaba el reconocimiento de la discriminación histórica y sistémica contra las poblaciones aborígenes, que debía inspirar las políticas y medidas económicas y de otra índole adoptadas por los gobiernos para remediar la situación.

357. En 1994 se sometieron a la atención de la Comisión problemas relacionados con la prohibición en algunas escuelas de llevar el velo (hidjab) de la mujer musulmana. En un documento titulado "Le pluralisme religieux au Québec: un défi d'éthique sociale" (El pluralismo religioso en Quebec: un desafío de ética social), la Comisión señaló el peligro de "etnificar" esos conflictos religiosos y manifestó que prohibir el hidjab en las escuelas públicas constituía una forma de discriminación por motivos de religión en el ejercicio de un derecho garantizado por la Carta de Derechos y Libertades de la Persona, a saber, el derecho a una educación pública gratuita.

358. Con respecto a las medidas especiales previstas en el párrafo 2) del artículo 2 de la Convención, en 1994 el comité de supervisión encargado por la Comisión de garantizar el seguimiento de las recomendaciones del Rapport d'enquête sur les relations entre les corps policiers et les minorités visibles et ethniques (Informe de investigación de las relaciones entre los cuerpos de policía y las minorías visibles y étnicas)⁹ preparó un informe final sobre sus actividades. Este informe señala algunos progresos realizados en la formación de funcionarios de policía, mecanismos de control del código deontológico y relaciones comunitarias, pero hay que evaluar aún algunos programas o medidas. Con respecto al reclutamiento y contratación, aunque el informe señala el rigor y profesionalismo con que las fuerzas de policía de la comunidad urbana de Montreal han introducido y aplican su programa de igualdad de oportunidades, lamenta también que, con una sola excepción, los demás municipios comprendidos en el informe no han considerado apropiado adoptar ese programa. La aplicación del programa continúa y, en el período 1995-1997, la Comisión pudo observar¹⁰ que los objetivos de ingreso fijados para cuatro grupos señalados se estaban logrando razonablemente, salvo en el caso de una institución. Por consiguiente, se mantienen el ingreso preferente y los objetivos finales.

359. El programa de obligaciones contractuales¹¹ continúa, aunque este tipo de medidas sea siempre susceptible de mejoras. En la actualidad, 140 empresas que contratan con el gobierno están estableciendo programas de igualdad de oportunidades. Esas empresas han cumplido sus compromisos, aplicando medidas de contratación preferente que, en general, han corregido la insuficiente representación en su fuerza de trabajo de los grupos señalados. También han adoptado medidas correctoras con respecto al sistema de gestión de los recursos humanos, eliminando normas y prácticas de efectos discriminatorios.

360. Además de los programas en vigor en el sector del empleo, se realizaron dos proyectos en el sector de la educación. El primero facilita el acceso de los aborígenes a los estudios de derecho en la Universidad Laval. El segundo tiene por objeto aumentar la representación de diversos grupos entre los estudiantes de ciencias de policía: un 11,5 % para los miembros de minorías etnoculturales, el 7,3% para los miembros de minorías visibles y el 1,2% para los aborígenes.

⁹ Véase el décimo informe del Canadá.

¹⁰ Informe anual correspondiente a 1995, pág. 48.

¹¹ Véase el décimo informe del Canadá.

Artículo 4

361. Preocupada por la existencia de algunas organizaciones racistas, la Comisión de derechos de la persona y de derechos de la juventud analizó las disposiciones pertinentes de la Carta de Derechos y Libertades de la Persona. En primer lugar, trató de circunscribir el ámbito de las disposiciones actuales de la Carta. Así, en un documento sometido a consideración pública a principios de 1994¹², se analizaron el ámbito y los límites de las libertades fundamentales de expresión, asociación, reunión pacífica y opinión garantizadas por la Carta.

362. Esto culminó, el 10 de diciembre de 1994, Día de los Derechos Humanos, con la publicación de la Déclaration sur les mouvements racistes et l'incitation à la discrimination (Declaración sobre los movimientos racistas y la incitación a la discriminación). En este documento, la Comisión señala que los objetivos, actividades y métodos de los movimientos racistas son contrarios a los ideales consagrados en la Carta. El ejercicio de las libertades fundamentales debe mantener el debido respeto de los valores democráticos, el orden público y el bienestar general. La Comisión considera por ello que traicionaría su mandato si, por una parte, se esforzara por lograr el ideal de igualdad y, por otra, asumiera la defensa de movimientos que, citando libertades fundamentales, atacan los derechos y libertades de otros.

363. A la Comisión le agradó conocer la decisión dictada por el Consejo de Prensa de Quebec a raíz de una denuncia interpuesta contra un semanario¹³. Como deseaba la Comisión, el Consejo de Prensa expuso las normas de deontología periodística y responsabilidad social que deben observar los medios de comunicación al tratar cuestiones que puedan exponer a un grupo racial o étnico a la discriminación o la violencia. Según el Consejo, cuyas decisiones tienen sólo un valor moral, los medios de comunicación deben evitar suscitar o cultivar los prejuicios raciales mediante sensacionalismo, insinuaciones, exageraciones o generalizaciones. En aquel caso, el Consejo estimó que se trataba de un trabajo periodístico especialmente deficiente, y criticó severamente al semanario y a dos de sus periodistas.

Artículo 5

364. De conformidad con la Ley de educación (Education Act), toda persona, sin distinción, que viva en Quebec tiene derecho a los servicios educacionales preescolares, los servicios de aprendizaje evolutivo y cognitivo y los servicios de enseñanza de las escuelas elementales y secundarias. En aplicación de esa ley, un docente de nivel elemental o secundario debe "adoptar las medidas apropiadas para fomentar entre sus estudiantes el respeto de los derechos humanos" y "actuar de forma justa e imparcial al tratar con sus estudiantes". Para ayudar a los maestros a cumplir esas obligaciones, desde 1991 el Ministerio de Educación ha incluido la adquisición de la siguiente competencia entre los criterios educacionales para los docentes: la "capacidad para detectar y combatir las distintas modalidades de discriminación, incluidas las fundadas en motivos de sexo, raza, religión u otros obstáculos", como se dice en el párrafo 208 del duodécimo informe.

365. El 20 de diciembre de 1994, el Ministro de Seguridad Pública presentó a la Asamblea Nacional un proyecto de ley para modificar la Ley de policía, añadiendo un nuevo artículo sobre el establecimiento o mantenimiento, previo acuerdo, de fuerzas de policía autóctonas para las comunidades de esa índole. En mayo de 1997, el Departamento de Seguridad Pública había firmado 17 acuerdos de creación de fuerzas de policía con 49 comunidades aborígenes. Este proceso de firma de acuerdos permitirá en su día a las

¹² Les mouvements racistes et la Charte (Los movimientos racistas y la Carta), 7 de enero de 1994, COM-302-6.2.1.

¹³ Decisión 92-09-39 (Commission des droits de la personne du Québec c. Photo-Police). La denuncia se refería a una serie de artículos que pretendían describir el problema de la delincuencia en la comunidad negra de Montreal.

comunidades aborígenes encargarse por sí mismas de la aplicación de las leyes en los territorios comprendidos en los acuerdos.

366. De conformidad con el plan de acción de la comunidad urbana de Montreal, acogido con satisfacción por el Departamento de Seguridad Pública, se adoptaron tres medidas durante el período:

- Las fuerzas de policía de la comunidad urbana de Montreal prepararon y realizaron, en colaboración con las comunidades étnicas y culturales, actividades de readiestramiento y desarrollo para los funcionarios de policía en activo. Esas actividades incluyeron formación, actividades de iniciación intercultural e integración en la comunidad, asistencia a un curso sobre multiculturalismo, y actividades en que participó el COFI (Centro de orientación y formación de inmigrantes). Además, a los miembros del personal que desean seguir estudios universitarios sobre el fenómeno de la diversidad cultural se les reembolsa hasta el 80% de los costos;
- Desde el punto de vista de la selección de personal, se adaptaron las entrevistas para poner de relieve la apertura de los aspirantes a la realidad multiétnica, al trabajo en un ambiente multirracial y el conocimiento de los derechos humanos y libertades. Además, en los concursos para el ascenso se tiene en cuenta la receptividad de los aspirantes hacia el multiculturalismo; y
- Se realizó una campaña de promoción de los derechos humanos en todos los comités de gestión de distrito. Un procedimiento administrativo sirve de guía para ayudar a los funcionarios de policía que tienen dificultades al tratar con la diversidad cultural. Además, la disciplina interna y el código deontológico reprimen los comportamientos despectivos.

367. Finalmente, en el sector septentrional se estableció una política para alentar la contratación de personal aborigen, añadiendo criterios de contratación, como el conocimiento del idioma.

368. Con respecto al derecho a la salud, la atención médica y los servicios sociales, las enmiendas hechas en 1993 en la Ley relativa a los servicios de salud y sociales (Act respecting health and social services) garantizan la aplicación de esta ley en el territorio que depende del consejo regional kativik de la comunidad inuit. Esas enmiendas reflejan las particularidades culturales, lingüísticas y geográficas de esta nación aborigen. Además, de conformidad con una disposición de la Ley de protección de la juventud (Youth Protection Act) añadida en 1994, toda persona que tenga obligaciones hacia un niño en virtud de esa ley, y toda persona que deba adoptar en virtud de ella una decisión con respecto a un niño, deberá tener en cuenta, en su actuación, la necesidad de elegir medidas, con respecto al niño y los padres del niño, que tomen en consideración, entre otras cosas, las características de las comunidades culturales y las características de las comunidades autóctonas.

369. En 1996, algunas comunidades aborígenes adquirieron mayor autonomía en la prestación y administración de servicios locales. Esas comunidades son las siguientes: Listuguj, Gesgapegiag, Kistcisakik, Lac Simon y Pikogan.

370. Se han adoptado diversas disposiciones para las personas de habla inglesa. Como prevé la Ley relativa a los servicios de salud y sociales, se creó un comité provincial sobre la prestación de servicios de salud y sociales en inglés. De conformidad con la ley, cada una de las 16 juntas regionales de servicios de salud y sociales ha establecido un comité para que asesore a la junta regional sobre el programa de acceso a los servicios en inglés. Además, el gobierno fijó el 2 de septiembre de 1994 como fecha para la cual toda junta regional debía emprender un examen de su programa de acceso, y ese examen se terminó en

diciembre de 1996. Más de seis instituciones participaron en el examen del programa de acceso realizado por cada una de las 16 juntas regionales.

371. El acuerdo entre el Canadá y Quebec para promover el acceso de las personas de habla inglesa a servicios de salud y sociales en inglés se renovó también por otro período quinquenal, hasta 1999. Durante el período comprendido en el presente informe se realizaron diversas actividades sobre la base de los recursos financieros asignados a las juntas regionales en virtud de ese acuerdo; preparación y traducción de documentos en inglés, actividades de aprendizaje de inglés para trabajadores, estudios, investigaciones, encuestas y apoyo a las actividades de voluntarios que promueven el acceso a los servicios en inglés. Recibieron financiación unos 75 proyectos.

372. Con respecto a las comunidades culturales, el informe sobre las medidas emprendidas al terminar un plan de acción inicial muestra cierto número de logros importantes y confirma la pertinencia de mantener los objetivos declarados. Así, el segundo plan para 1994-1997 aumenta los medios ya establecidos, incrementa otros medios y da mayores responsabilidades a las direcciones del Departamento de Salud y Servicios Sociales (Ministère de la santé et des services sociaux), las juntas regionales y las instituciones con respecto a las poblaciones inmigrantes.

373. Ejemplos de medidas para adaptar los servicios incluyen la formación intercultural intensificada y ampliada y el programa de formación para directores de redes, sobre gestión de la diversidad en las instituciones de servicios de salud o sociales. Existen también los proyectos de investigación sobre la adaptación de los servicios para jóvenes de las comunidades culturales y la expansión de proyectos que afectan a bancos de intérpretes lingüísticos y culturales, para mejorar la accesibilidad de los servicios en todas las regiones en que hay un número importante de personas de comunidades culturales.

374. Con respecto a la aplicación de la Ley de Protección de la Juventud (Youth Protection Act) y de la Ley de delinquentes juveniles (Young Offenders Act), y para tener en cuenta las características de las comunidades aborígenes, el Departamento de Salud y Servicios Sociales ordenó a la Commission de la santé et des services sociaux des Premières Nations du Québec et du Labrador (Comisión de Salud y Servicios Sociales) que realizara un estudio y formulara recomendaciones. El informe de este grupo de trabajo, que incluye representantes del Departamento de Salud y Servicios Sociales y del Departamento de Justicia, debe presentarse en breve.

375. En la esfera del autogobierno, el Gobierno de Quebec y el gobierno del Canadá prosiguen sus negociaciones con las naciones arrikamek y montagnais. Esas negociaciones afectan en principio a las comunidades de Manouane, Opitjjan y Weymontachie. Las negociaciones con la nación montagnais afectan a dos grupos específicos: mamitum y mamit inuaut, cada uno de los cuales tiene cuatro comunidades. En ese contexto, el Departamento de Salud y Servicios Sociales ha hecho propuestas que se están examinando en la mesa de negociaciones y podrían permitir a esas comunidades ejercer más competencias en materia de salud y servicios sociales.

376. Finalmente, en conjunción con la nación naskapi, el Departamento de Salud y Servicios Sociales está examinando actualmente el capítulo 10 del Acuerdo del Quebec nororiental, con el propósito de garantizar una mayor participación en la prestación y administración de salud y servicios sociales.

Artículo 6

377. Durante el período comprendido en el presente informe, el Tribunal de Derechos Humanos dictó cuatro fallos en asuntos de discriminación por motivos de raza, color, u origen étnico o nacional.

378. En el asunto *Commission des droits de la personne v. Thibodeau*, el demandado se había negado a subarrendar un alojamiento porque los subarrendatarios eran aborígenes, contraviniendo así los artículos 10 y 12 de la Carta de Derechos y Libertades de la Persona. El Tribunal condenó al demandado a pagar a los denunciantes 1.000 dólares canadienses de daños punitivos y 192,42 dólares canadienses de daños efectivos. En el asunto *Commission des droits de la personne c. Restaurant Alexandre*, se había negado a los denunciantes, que eran negros, la entrada en una discoteca, contraviniendo así los artículos 10 y 15 de la Carta. El Tribunal condenó al demandado a pagar a cada uno de los denunciantes 2.000 dólares canadienses por daños morales. En el asunto *Commission des droits de la personne c. Entreprises L.D. Shelling*, se había negado al denunciante negro un puesto de carnicero. El empleador alegó que contratar al denunciante hubiera sido perjudicial para su negocio. El Tribunal estimó que el motivo no tenía nada que ver con las necesidades del puesto, y en consecuencia infringía los artículos 10 y 16 de la Carta. Se condenó al empleador a pagar al demandante 520,54 dólares canadienses de daños materiales, 2.000 dólares canadienses de daños morales y 1.000 dólares canadienses de daños punitivos. Por último, en el asunto *Commission des droits de la personne (Elzeki) c. Allard*, el demandado había pronunciado reiteradamente y durante un período de varios años comentarios e insultos racistas contra un pareja vecina. El Tribunal estimó no sólo que esos comentarios constituían un hostigamiento de los denunciantes (art. 10.1 de la Carta), sino que menoscababan también su derecho a disfrutar pacíficamente de su propiedad, sin discriminaciones (arts. 6 y 10). Se estimó que el derecho de los denunciantes a salvaguardar su dignidad, honor y reputación (art. 4) había sido menoscabado. Se condenó al demandado a pagar 1.250 dólares canadienses a cada uno de los denunciantes, en concepto de daños morales.

379. El Departamento de Seguridad Pública ha establecido un sistema para tramitar las denuncias de las personas encarceladas. No ha sido posible, sin embargo, determinar el número y la naturaleza de las denuncias hechas por personas de comunidades culturales o aborígenes. No obstante, todas las denuncias relativas al idioma o las costumbres que se refieren al origen étnico se comunican automáticamente al ombudsman. En conjunción con el Departamento de Relaciones con los Ciudadanos e Inmigración, el Departamento de Seguridad Pública preparó también un directorio para miembros del personal de los servicios correccionales que podían servir de intérpretes y ofreció un curso de francés a las personas encarceladas.

Artículo 7

Educación

380. A fin de combatir todas las formas de discriminación contra los grupos aborígenes, el Departamento de Educación reúne, organiza y distribuye información sobre los distintos grupos de esa índole.

381. Así, en cooperación con el Musée de la Civilisation y con las naciones aborígenes interesadas, el Departamento preparó documentación sobre las diversas naciones aborígenes, que describía su forma de vida actual. El documento sobre los inuit, publicado en 1988, se actualizó en 1993. También en 1993 se prepararon documentos sobre los abenaquí y los algonquinos (Wôbanaki y Nitakinan). En 1994, se publicó también un documento sobre los attikamek (Nitaskinan) y, en 1996 otro sobre los huron-wendat (Wendake).

382. Cada uno de esos documentos, acompañado de una guía de actividades, se destina principalmente a los estudiantes y el personal docente del segundo nivel de educación elemental, pero es de interés también para quienes deseen aprender sobre las naciones aborígenes de Quebec.

383. Los diversos interesados en la educación que se preocupan de la cuestión aborigen cooperaron para reunir la información disponible sobre el tema y promover un mejor entendimiento. Entre ellos se encontraban personal de la Coordinación de Asuntos Aborígenes del Departamento de Educación, docentes, académicos, representantes de las naciones aborígenes y personal del Centre d'éducation interculturelle et de compréhension internationale (Centro de educación intercultural y de comprensión internacional) y del Groupe d'études Inuit et circumpolaires (Grupo de estudios inuit y circumpolares).

384. Finalmente, de conformidad con las disposiciones del Acuerdo de James Bay y del Quebec septentrional, se asignaron fondos importantes al consejo escolar cree y al consejo escolar inuit, para que pudieran adaptar el programa de las escuelas de Quebec a la realidad y la cultura cree e inuit. Lo mismo se hizo para los nakapi, de conformidad con las disposiciones del Acuerdo del Quebec nororiental.

385. El Departamento de Educación, en cooperación con el Departamento de Relaciones con los Ciudadanos e Inmigración, preparó una serie de documentos sobre la presencia de los negros en la sociedad de Quebec, ayer y hoy, destinados a alumnos y maestros de nivel elemental. La finalidad era mejorar su conocimiento de ese componente etnocultural de la sociedad de Quebec, promover un sentido de legítimo orgullo entre los negros de Quebec y desarrollar relaciones armoniosas en todas partes.

386. El Departamento de Educación preparó un módulo de formación sobre el modo de tener en cuenta la diversidad religiosa y cultural en un entorno escolar, destinado principalmente a administradores de escuelas, para ayudarles a resolver conflictos entre valores y normas de conducta, que podrían surgir en las escuelas multiétnicas. Este módulo sirve de apoyo para sesiones organizadas en el entorno escolar. Cierta número de consejos escolares han ofrecido también esa formación a todas sus administraciones.

387. El Departamento de Educación ofreció a todo el personal escolar diez sesiones sobre la forma de integrar el pluralismo en las diversas esferas de la intervención escolar.

388. La Comisión de derechos de la persona y de derechos de la juventud de Quebec sigue ofreciendo a los consejos escolares, escuelas elementales y secundarias y comités de padres sesiones de formación sobre derechos humanos y libertades. Esas sesiones se ofrecen tanto en los ambientes de habla francesa como en los de habla inglesa, y los temas tratados incluyen el racismo en la escuela. En total, en 1993 y 1994 se celebraron 160 sesiones, además de numerosos seminarios públicos y actividades de capacitación ofrecidas en el lugar de trabajo, la comunidad general y la comunidad jurídica.

389. En 1993 y 1994, la Comisión continuó su programa de formación sobre relaciones interétnicas y raciales para su personal. En 1994, la formación dada a los empleados trató de la realidad aborigen.

390. Debe mencionarse la participación de la Comisión en la preparación de la serie televisiva Jasmine. La Comisión consideró esa colaboración, en la que actuó como consultora, como medio de estimular la reflexión sobre temas inherentes a su mandato, incluido el del racismo. Como resultado de esa serie televisiva surgió el proyecto Operación Esperanza (Opération Espoir), con la participación añadida del Departamento de Relaciones con los Ciudadanos e Inmigración, la comunidad urbana de Montreal y las fuerzas de policía, y de diversos órganos y asociaciones del sector privado. La finalidad del proyecto es dar a los jóvenes, nuevos inmigrantes y funcionarios de policía oportunidad de reunirse, mediante proyectos que satisfagan las necesidades comunitarias. Entre mayo y diciembre de 1996 se realizaron unos 20 proyectos.

391. La Comisión sigue promoviendo un mejor conocimiento de la realidad aborigen, organizando - bajo el tema general de "Quebequeses y aborígenes se reúnen: un reto importante" - actividades en el

entorno escolar. Realizadas conjuntamente con los interesados de diversos ambientes, entre ellos el aborigen, esas actividades permiten a los alumnos de las escuelas secundarias comenzar a aprender sobre la realidad aborigen, por ejemplo mediante cursos regulares de educación personal y social, educación moral o historia. Las actividades adoptan diversas formas, como reuniones en clase con personas de medios aborígenes, cursillos de debate, casetas de información, exposiciones, días temáticos o visitas a un ambiente aborigen.

392. En abril de 1955, la Comisión organizó un coloquio sobre el tema "Aborígenes y quebequeses; encuentro de nacionalismos" ("Autochtones et Québécois; la rencontre des nationalismes), al que asistieron casi 200 personas. Al producirse unos meses antes del referendo sobre soberanía en Quebec, ese coloquio trató de fomentar el entendimiento entre aborígenes y quebequeses. Las actas se publicaron por el periódico *Recherches amérindiennes au Québec*.

393. En el escenario internacional, la Comisión, juntamente con el Instituto Internacional de Derechos Humanos, organizó sesiones de formación en Estrasburgo (Francia), para profesores de facultades de educación, directores de instituciones educacionales, inspectores, asesores legales y personal docente. Esas sesiones trataron de la educación en materia de derechos y de temas comprendidos en la Convención. Los participantes procedían de África, Europa y América.

394. La Comisión envió a una persona experta a un seminario organizado, en 1994, por el Organismo de Cooperación Cultural y Técnica de Habla Francesa de Burdeos (Francia). Este seminario tenía por objeto proporcionar a funcionarios de Estados africanos miembros del organismo formación en técnicas y métodos de preparar informes de los Estados sobre la aplicación de instrumentos internacionales de derechos humanos.

Cultura

395. La Comisión de derechos de la persona y de derechos de la juventud celebra el Día de los Derechos Humanos, organizando todos los años, en cooperación con la Société québécoise de droit international y la Universidad de Quebec en Montreal un coloquio sobre derechos humanos. El coloquio de 1993 se dedicó a "L'actualité de la Déclaration universelle des droits de l'Homme" (Actualidad de la Declaración Universal de Derechos Humanos). El coloquio de 1994 tuvo como tema "L'adaptation à la diversité et le droit à la différence" (La adaptación a la diversidad y el derecho a la diferencia).

396. La Comisión celebra también el Día de los Derechos Humanos concediendo el Prix droits et libertés en reconocimiento de una contribución notable de una persona individual u organización a la defensa y promoción de los derechos y libertades. En 1994, el premio se concedió al Comité Ethnies-Familles del Hôpital du Sacré-Coeur de Montreal, por aplicar medidas para garantizar una atención de calidad a los pacientes de diversos orígenes étnicos y formar personal de enfermería para trabajar en un entorno multiétnico.

Información

397. El Departamento de Relaciones con los Ciudadanos e Inmigración trabajó en la información y concienciación públicas:

- participando en diversas campañas, incluidos el Año de la Armonía Racial, el Mes de la Historia Negra y el Día Internacional de la Eliminación de la Discriminación Racial;
- Organizando, en nombre del gobierno, la Semaine interculturelle nationale, a fin de dar conciencia a un amplio público de la realidad intercultural de Quebec;

- Asociándose a actividades gubernamentales realizadas en conexión con el Año de las Naciones Unidas para la Tolerancia;
- Difundiendo Profils des principaux groupes religieux du Québec (Reseñas de los principales grupos religiosos de Quebec) y la segunda edición de Profils des communautés culturelles de Québec (Reseñas de las comunidades culturales de Quebec);
- concediendo el Prix du rapprochement interculturel, para reconocer una contribución destacada al acercamiento intercomunitario de tres ciudadanos y varias instituciones;
- Iniciando un sitio interracialista en la Internet, el 21 de marzo de 1996.

398. El Departamento de Seguridad Pública celebró varias sesiones de información y concienciación sobre las tradiciones y costumbres de las poblaciones aborígenes, para diversos participantes interesados en la administración de justicia. También preparó y aplicó un programa de concienciación de la realidad intercultural, para su personal.

399. La Comisión de derechos de la persona y de derechos de la juventud distribuye al público en general numerosos instrumentos de información relativos a los derechos humanos. En 1993 y 1994 atendió 4.979 solicitudes de documentos. De esa forma se distribuyeron más de 360.000 documentos (textos de la Carta, folletos de información, avisos oficiales de la Comisión). La localización de esos instrumentos de información se facilitó con la publicación de un directorio de la Comisión y de una bibliografía de investigación anotada.

400. Durante cierto número de años, la Comisión ha organizado una intensa campaña de información pública sobre discriminación en el sector de la vivienda. Esta campaña adopta la forma de carteles en los metros y autobuses de Montreal y de la Ciudad de Quebec, en particular en la época del año en que se renuevan la mayoría de los arrendamientos.

NUEVA BRUNSWICK

Artículo 2

Comisión de Derechos Humanos

401. La Comisión de Derechos Humanos de Nueva Brunswick se encarga de aplicar la Ley de derechos humanos (Human Rights Act) de Nueva Brunswick. Propicia un clima de tolerancia y entendimiento que evita que las personas sean objeto de afrentas o indignidades, o se vean socialmente desfavorecidas por motivos de raza, color, origen nacional, lugar de origen o ascendencia.

402. El artículo 13 de la Ley autoriza a la Comisión a aprobar programas especiales, como los de acción afirmativa y equidad en el empleo, para promover el bienestar de poblaciones específicas, incluidas las mujeres, los aborígenes, los discapacitados y las minorías visibles. Los programas tienen por objeto, en general, identificar y eliminar las barreras sistémicas en materia de empleo, vivienda o educación que discriminen contra los miembros de los grupos designados. También pueden suponer la aplicación de medidas especiales para tener en cuenta las diferencias y lograr y mantener una fuerza de trabajo representativa. La Ley autoriza además a la Comisión a examinar, modificar o imponer condiciones en relación con esos programas especiales.

403. La Comisión desempeña sus funciones principales promoviendo la educación en materia de derechos humanos e investigando las denuncias relativas a supuestas infracciones de la Ley. En 1945 tramitó 105 denuncias formales en total, siete de las cuales fueron por motivos de discriminación racial. En 1994-1995, de las 101 denuncias formales tramitadas, 11 se referían a discriminación racial.

Subdirección de Multiculturalismo

404. Desde 1986, Nueva Brunswick ha mantenido una política de multiculturalismo con el fin de promover la igualdad de trato de los ciudadanos de todas las culturas. Esa política representa un compromiso con la igualdad en materia de derechos humanos, expresión cultural y acceso a la sociedad de Nueva Brunswick y participación en ella. La aplicación de la política se orienta por un Comité Asesor Ministerial sobre Multiculturalismo, que comprende representantes de las comunidades culturales, como recomendaron las organizaciones no gubernamentales que tienen un interés declarado en la naturaleza multicultural de la sociedad de Nueva Brunswick.

405. En 1996-1997 se concedieron subvenciones por un total de 29.400 dólares canadienses a 13 organizaciones que administraban programas y servicios multiculturales en toda la provincia. Los proyectos comprendían la educación antirracista; iniciativas para fomentar el aprecio intercultural; desarrollo comunitario y oportunidades de autosuficiencia económica para las mujeres inmigrantes y de minorías visibles; y la preparación de una guía de salud intercultural.

406. De conformidad con lo dispuesto en la política provincial sobre multiculturalismo, la Subdirección coordina las iniciativas del gobierno orientadas a promover la armonía dentro de la diversidad cultural y racial y la conciencia de los beneficios sociales y económicos de la diversidad cultural. En 1996, la Subdirección dio a conocer dos vídeos titulados "New Threads, New Trends: Making of the New Brunswick Tapestry" (Nueva trama, nuevas tendencias: la composición del tejido social de Nueva Brunswick) y "Nouvelle trame, nouvelles tendances: la composition du tissu social du Nouveau-Brunswick". Esos vídeos introducen a los inmigrantes de diversas procedencias y conocimientos y sus contribuciones a la provincia y el país.

407. Al cumplir su mandato de hacer recomendaciones al gobierno sobre cuestiones actuales, el Comité Ministerial Asesor sobre Multiculturalismo realizó estudios de demografía provincial, multiculturalismo e inmigración; un argumento económico en favor de la diversidad; y tasas diferenciales para los estudios internacionales en Nueva Brunswick.

Programa de iguales oportunidades de empleo

408. En 1989, el gobierno de Nueva Brunswick añadió a los miembros de minorías visibles como grupo destinatario de su Programa de igualdad de oportunidades de empleo. El Departamento de Finanzas administra ese programa para dar a los autóctonos, minorías visibles e incapacitados igual acceso al empleo, formación y oportunidades de promoción en la Administración pública de Nueva Brunswick. El programa está abierto a los aborígenes que viven tanto dentro como fuera de reservas y sirve de enlace con las reservas y organizaciones autóctonas.

409. El programa facilita puestos de trabajo y experiencia a personas de los grupos destinatarios, mediante una iniciativa de empleo veraniego para estudiantes, una iniciativa de creación de puestos de trabajo administrada en cooperación con el Departamento de Educación Avanzada y Trabajo, y mediante colocaciones por un año o más, que se centran en la mejora de conocimientos a largo plazo.

410. Durante el período del informe, el Departamento de Finanzas contrató un aspirante en virtud del programa para cubrir un puesto en la Subdirección de Innovaciones y Desarrollo. La iniciativa de iguales oportunidades de empleo se hará pronto extensiva a la "segunda parte" de la administración pública.

Departamento de Educación Avanzada y Trabajo

411. El Departamento de Educación Avanzada y Trabajo concede subvenciones para salarios a los empleadores que crean puestos de trabajo para personas desempleadas de determinados grupos destinatarios, en particular trabajadores aborígenes. Los subsidios para salarios se facilitan con arreglo a tres programas que comprenden puestos de trabajo veraniegos para estudiantes, colocaciones a corto plazo en que se desarrollan conocimientos o se adquiere experiencia en el trabajo, y la creación de puestos permanentes o estacionales anualmente renovados. Los programas están a disposición de los aborígenes, tanto si viven en reservas como fuera de ellas.

Departamento de Educación

412. En aplicación de su Declaración ministerial de 1989 sobre educación multicultural y educación en materia de derechos humanos, el Departamento de Educación mantiene su compromiso de garantizar un entorno libre de discriminaciones en Nueva Brunswick.

413. Los principios rectores de la Declaración son los siguientes:

- Todo individuo tiene derecho a ser educado en un sistema de enseñanza exento de sesgos, prejuicios y actitudes intolerantes;
- Cualquier manifestación de discriminación basada en el sexo, la raza, el origen étnico, o la adscripción cultural o religiosa de una persona es inaceptable en el sistema de enseñanza pública;
- Los programas y actividades escolares deben fomentar la dignidad de los estudiantes y ayudarlos a sentirse orgullosos de su propio patrimonio cultural;
- Los planes de estudios no deben estar sesgados ni contener estereotipos, y han de favorecer el estudio de las aportaciones y logros de todos;
- Los grupos comunitarios culturales deben poder participar activamente en la configuración de la política y las actividades escolares; y
- Las prácticas en materia de empleo y ascenso se basarán en los méritos y la capacidad de las personas y no estarán lastradas por barrera discriminatoria alguna.

Departamento de Asuntos Intergubernamentales y Aborígenes

414. En 1995 se creó un nuevo puesto en el gabinete de Ministro de Estado para Asuntos Intergubernamentales y Aborígenes.

415. La función del Departamento en la esfera de los asuntos aborígenes es:

- a) Proporcionar información y asesoramiento a otros departamentos y al gobierno;
- b) Servir de secretaría al Comité Ministerial de Asuntos Aborígenes; y

c) Enlazar con las organizaciones aborígenes, departamentos federales y otras provincias, cuando se requiera.

Cada departamento y organismo se encarga de señalar y aplicar medidas concretas que promuevan la dirección de políticas del gobierno en asuntos indígenas.

416. El gobierno de Nueva Brunswik reafirmó recientemente cierto número de compromisos de política con las poblaciones aborígenes, mediante iniciativas pragmáticas de desarrollo social y económico: respetando los derechos aborígenes y en virtud de tratados de las poblaciones micmac y maliset, de una forma que promueva la armonía y la colaboración entre las poblaciones aborígenes y no aborígenes, y participando en proyectos que apoyen el continuo desarrollo de acuerdos de autogobierno para las comunidades de las Primeras Naciones. El Departamento sigue participando en las cuestiones y organizaciones aborígenes, tanto residentes en reservas como no residentes.

417. Entre las actividades más destacadas del Departamento en 1994-1995 estuvieron las siguientes:

- Se aplicó una iniciativa federal-provincial aborígen de desarrollo económico como resultado de una reunión entre el Ministro de Asuntos Indios federal y el Comité Ministerial de Asuntos Aborígenes. Ello levó luego al establecimiento de una Iniciativa Conjunta de Desarrollo Económico, en 1195;
- En febrero de 1995, el Departamento, Indian Affairs and Northern Development Canada, Industry Canada y la Canada Mortgage and Housing Corporation copatrocinaron un Simposio Naciones sobre Financiación del Desarrollo Aborígen. En el simposio se creó un grupo de trabajo que debía informar al Ministerio de Asuntos Indios federal en diciembre de 1995;
- El Departamento participó activamente en la negociación de un acuerdo de indemnizaciones complementarios entre el Ministerio del Medio Ambiente y la Primera Nación del Eel River Bar. Firmado en abril de 1995, el acuerdo se deriva de la necesidad de utilizar tierras autóctonas para un embalse municipal. De conformidad con el acuerdo, el 50% al menos de la indemnización se destinará a desarrollo económico;
- El Departamento patrocinó un estudio de refinamiento conceptual y viabilidad de dos propuestas de desarrollo empresarial aborígen;
- El Departamento siguió representando a la provincia en un proceso tripartido con el Consejo de Poblaciones Aborígenes de Nueva Brunswik, que representaba a las poblaciones aborígenes no residentes en reservas, y el Consejo Privado del Canadá, que representaba al ministro federal encargado de las poblaciones aborígenes no residentes en reservas. Con los fondos obtenidos mediante ese proceso tripartido, el Consejo de Poblaciones Aborígenes de Nueva Brunswik aplicó su programa de préstamos a pequeñas empresas familiares y estudió también la creación de una cooperativa de crédito para las poblaciones aborígenes no residentes en reservas.

418. El Comité Ministerial de Asuntos Aborígenes está presidido por el Ministro de Estado para Asuntos Intergubernamentales y Aborígenes. Otros miembros del comité son el Procurador General, los Ministros de Educación, Finanzas, Salud y Servicios Comunitarios, y Recursos Naturales y Energía, y el Ministro de Estado para la Asociación de Desarrollo Regional y el Desarrollo Septentrional.

Departamento de Justicia

419. El Departamento propuso un proyecto experimental de círculos de sentencia para una comunidad aborígen de Nueva Brunswick. El proyecto incluye a miembros de la comunidad residente en la reserva, víctimas, el acusado y sus familias, en un proceso previo a la sentencia orientado a ayudar a los jueces del Tribunal Provincial a dictar sentencias adecuadas y culturalmente receptivas en los asuntos que afectan a delincuentes adultos y jóvenes. En otras jurisdicciones se han adoptado medidas similares.

Fiscalía General

420. La Fiscalía General sigue celebrando consultas con el Fiscal General del Canadá y las comunidades de las Primeras Naciones sobre la aplicación del sistema federal de adopción de políticas para las Primeras Naciones, que tiene por objeto que la ley se aplique en las reservas dedicando mayor atención a las características culturales de éstas..

421. La política de mantenimiento del orden sirve de base para mejorar el nivel y la calidad de los servicios de mantenimiento del orden de las comunidades de las reservas y permitir una mayor participación aborígen en la administración de la justicia penal.

422. Desde 1993, el Departamento ha participado con las autoridades federales y aborígenes en un análisis de las políticas de mantenimiento del orden en tres comunidades del Consejo Tribal Mawiw, con miras a aplicar esa política.

423. Los aborígenes constituyen aproximadamente el 5% de la población correccional de Nueva Brunswick, lo que supone un desproporción importante, dado que los aborígenes constituyen sólo el 1% de la población de la provincia.

424. Al incumbirle la responsabilidad de administrar 12 centros para delincuentes adultos y tres para delincuentes juveniles, la Fiscalía General ha introducido una serie de iniciativas de servicios correccionales para atender mejor a los aborígenes reclusos en centros correccionales.

425. Por ejemplo, la iniciativa de personal aborígen ha llevado a emplear a aborígenes como personal correccional ordinario: un asesor juvenil en la Escuela de Formación de Nueva Brunswick y dos funcionarios correccionales, y un supervisor de programas en otras instituciones correccionales. Su participación contribuye a la sensibilidad cultural hacia los reclusos aborígenes y alienta una mayor comprensión y participación aborígen en la administración del sistema de justicia penal.

426. Dos individuos de ascendencia aborígen están empleados también como funcionarios de libertad condicional y vigilada por el Departamento, para prestar más atención a la necesidad de una sensibilidad hacia la cultura y las necesidades de los delincuentes aborígenes. La participación aborígen en la supervisión de las sentencias tiene por objeto establecer un contacto más fuerte entre los Servicios Correccionales y la comunidad aborígen. La presencia de funcionarios de libertad condicional aborígenes desempeña también una valiosa función educativa, al fomentar una mayor participación aborígen en la administración de la justicia penal.

427. Ambos funcionarios prestan servicios de libertad condicional y han asumido además diversas funciones no tradicionales relacionadas con la educación comunitaria, la disuasión, la rehabilitación de los delincuentes y la programación culturalmente específica.

Artículo 3

Departamento de Justicia

428. La Sala de Justicia del Tribunal de la Reina intervino en la impugnación de la autoridad de la provincia para rechazar determinadas disposiciones de Ley Fiscal de servicios sociales y educación (Social Services and Education Tax Act) en relación con las poblaciones de las Primeras Naciones residentes en reservas.

Artículo 4

Ley de derechos humanos

429. El párrafo 1) del artículo 6 de la Ley de Derechos Humanos (Human Rights Act) de Nueva Brunswick dice que "Nadie a) publicará, exhibirá, ni incitará a que se publiquen o exhiban, ni b) permitirá que se publiquen o exhiban en espacios abiertos o cerrados, en periódicos, por emisoras de radio o televisión, o por cualquier otro medio de comunicación que posea o controle, anuncios, signos, símbolos, emblemas u otras representaciones que conlleven algún tipo de discriminación o la intención de discriminar a personas o categorías de personas, con cualquier propósito, por motivos de raza, color, religión, origen nacional, ascendencia, lugar de origen, minusvalía física, deficiencia mental, estado civil, inclinación sexual o sexo".

Departamento de Justicia

430. El Departamento de Justicia de Nueva Brunswick ha estado colaborando con un comité ministerial federal-provincial-territorial para hacer que se aplique más eficazmente la disposición del Código Penal relativa a la literatura que preconiza el odio.

431. La Subdirección de Reforma Legislativa del Departamento ha estudiado también la difamación de grupos como posible base para un recurso civil eficaz.

Artículo 5

Departamento de Educación Avanzada y Trabajo

432. El programa de servicios de adaptación es una iniciativa compartida de Desarrollo de los Recursos Humanos del Canadá y el Departamento de Educación Avanzada y Trabajo, que sirve para reunir a empleadores, empleados y comunidades a fin de tratar de los cambios que afectan a la estructura del lugar de trabajo y al papel de los trabajadores.

433. En 1994-1995, el Departamento colaboró con la Primera Nación de Eel River Bar para desarrollar y codirigir proyectos específicamente relacionados con el turismo.

434. Por medio del Acuerdo de cooperación entre el Canadá y Nueva Brunswick sobre desarrollo empresarial y de los recursos humanos, la Sociedad de Desarrollo Maliseet y Micmac patrocinó en septiembre de 1994 una cumbre empresarial y muestra comercial para empresarios autóctonos. Este proyecto único reunió a empresarios autóctonos, posibles inversores y empresarios, a fin de comercializar productos, investigar operaciones conjuntas y asistir a cursillos. El acuerdo se sustituirá en 1996 por el Acuerdo entre el Canadá y Nueva Brunswick sobre desarrollo económico regional.

435. Mediante la Subdirección de Coordinación de Programas y Formación de Aprendizaje, el Departamento imparte formación en materia contractual, sobre una base de pago por servicios prestados, a los empleados de otras organizaciones, incluidos los aborígenes no residentes en reservas. En 1994-1995, se prestó formación profesional y perfeccionamiento académico a cinco comunidades aborígenes.

436. El Programa de servicios académicos comunitarios ofrece formación en lectura, escritura y aritmética básicas (grados 4 a 6) a los adultos de Nueva Brunswick, al margen del sistema escolar oficial. Coordinado por el Departamento de Educación Avanzada y Trabajo, el programa de alfabetización de 30 a 40 semanas tiene por objeto atender a las necesidades identificadas de la comunidad, y sus costos se comparten entre la comunidad y Literacy New Brunswick Inc. El programa está disponible para las personas y organizaciones aborígenes, tanto residentes en reservas como no residentes en ellas.

437. En 1993-1994 hubo dos actividades del Programa para comunidades aborígenes y cuatro en 1994-1995. En la Primera Nación oromocto se estableció un nuevo programa para 1995-1996.

Departamento de Educación

438. El Departamento de Educación apoya el principio de igualdad de oportunidades de empleo para todos. Mediante la participación en el Programa de Igualdad de Oportunidades de Empleo y en el Programa de Equidad en el Empleo, se han adoptado medidas especiales para los discapacitados, aborígenes y miembros de minorías visibles. Las iniciativas en materia de equidad en el empleo incluyen diversos aspectos relacionados con la condición laboral de la mujer y facilitan el examen de los sistemas y prácticas de empleo, a fin de cerciorarse de que no contengan elementos discriminatorios para ningún empleado.

439. Los acuerdos provisionales sobre educación primaria y secundaria entre la provincia de Nueva Brunswick y las Primeras Naciones garantizan que los niños que viven en reservas y asisten a escuelas públicas tengan acceso a programas y servicios educacionales de calidad y pertinentes, de conformidad con la Declaración de políticas sobre la educación maliseet y micmac en Nueva Brunswick. Los órganos rectores participantes en esos acuerdos con Primeras Nacionales, el Departamento de Asuntos Indios federal y el Desarrollo del Norte, el Departamento de Educación y los distritos escolares locales.

440. Desde que el Acuerdo federal-provincial sobre enseñanza general terminó en 1993, varias Primeras Naciones han iniciado conversaciones directas con el Departamento de Educación a fin de concertar un acuerdo de enseñanza a largo plazo para programas y servicios educacionales entre el Departamento y St. Mary's, Oromocto, Kingsclear, Fort Folly, Tobique, Big Cove, Burnt Church y Red Bank.

441. El Departamento ha aprobado una serie de iniciativas de conformidad con la Declaración de política sobre la educación maliseet y micmac en Nueva Brunswick, entre ellas una iniciativa de contratación de docentes aborígenes, la designación de cierto número de miembros aborígenes de consejos escolares, y un programa de intervención para ocuparse de las necesidades educacionales de los estudiantes en situación de riesgo de las Primeras Naciones de St. Mary's y Kingsclear. En relación con el artículo 7 se informa sobre otras medidas, relativas a actividades de preparación de planes de estudios y a la formación en conciencia aborígen del personal docente.

Departamento de Servicios de Salud y Comunitarios

442. El 24 de abril de 1995, el Ministro de Servicios de Salud y Comunitarios, Honorable Russell King, envió un memorando a todas las instalaciones hospitalarias regionales, las Subdirección de Servicios Sociales Comunitarios y la Comisión de Salud Mental. Ese memorando se refiere a artículos de la Ley de derechos humanos relativos al racismo. El Ministro manifestó que la tolerancia sería nula con respecto al racismo dentro del sistema de Servicios de Salud y Comunitarios.

443. La Casa de Transición de Gignoo se abrió en enero de 1993 para ayudar a las mujeres aborígenes maltratadas y a sus hijos. En 1993-1993, la Canada Mortgage and Housing Corporation facilitó fondos para los costos de capital de establecer esa casa de transición para las víctimas de la violencia conyugal. El Departamento de Servicios de Salud y Comunitarios ofrece ahora una subvención de funcionamiento basada en la utilización de la Casa de Transición por las mujeres aborígenes no residentes en reservas y por clientes no aborígenes. El Departamento de Asuntos Indios proporciona asistencia financiera sobre la base de su utilización por mujeres aborígenes residentes en reservas.

444. Cierta número de indios que pertenecen a la Unión de Indios de Nueva Brunswick son miembros del Comité provincial de coordinación de la prevención del suicidio. Hay también representantes aborígenes en diversos comités comunitarios de prevención de suicidios:

- Cuatro personas que son adiestradores titulados en materia de prevención de suicidios forman parte del grupo provincial de adiestradores titulados de la Comisión de Salud Mental;
- Se han dado sesiones de adiestramiento en diversas comunidades aborígenes, en materia de prevención del suicidio y concienciación, que incluían un adiestramiento formal en gestión de tensiones en incidentes críticos:
- Representantes aborígenes de Big Cove son parte del programa de gestión de tensiones en incidentes críticos del Centro de Salud Mental de la comunidad de Richibucto;
- El personal de los Servicios Comunitarios de Salud Mental ha ofrecido adiestramiento en materia de concienciación cultural; y
- El personal de los centros comunitarios de salud mental sigue prestando servicios de consulta a las comunidades aborígenes, cuando se precisan.

Los clientes aborígenes tienen acceso a los 13 centros de salud comunitaria de toda la provincia, con carácter continuo. Además, el Departamento, cuando sea necesario, prestará servicios o capacitación específicos a las comunidades aborígenes en crisis.

445. La provincia se encarga de prestar servicios de protección a la infancia a todos los residentes de Nueva Brunswick, incluidos los que viven en reservas indias. El Departamento de Servicios de Salud y Comunitarios, sin embargo, delega la prestación de esos servicios en todas las Primeras Naciones (con excepción de la nación madawaska maliseet). Esa delegación se realiza en virtud del acuerdo tripartito entre las Primeras Naciones, el Departamento de Servicios de Salud y Comunitarios y el Departamento de Asuntos Indios y Desarrollo del Norte del Canadá.

446. En 1983 se firmó por primera vez un Acuerdo entre el Canadá, Nueva Brunswick y los Servicios Indios para la Infancia y la Familia, que está en vigor con respecto a varias comunidades de Primeras Naciones. Existe también un Acuerdo tripartito sobre organismos de asistencia a la infancia, de 1988, que se prorrogó hasta que se negociaran nuevos acuerdos.

447. El objetivo a largo plazo de los Servicios de Salud y Comunitarios es devolver a las Primeras Naciones la responsabilidad de prestar servicios a la infancia y la familia. Los servicios que podrían prestarse en virtud del Acuerdo tripartito son: atención a la infancia, protección a la infancia, persona encargadas de labores domésticas, ambientación preescolar, y servicios familiares y de adopción.

448. Según un informe de febrero de 1994, diez de las 14 comunidades de las Primeras Naciones en Nueva Brunswick tienen acuerdos de servicios para la infancia y la familia; las otras cinco se encuentran en distintas etapas de la negociación de unos servicios culturalmente receptivos.

449. Se están celebrando conversaciones entre representantes federales y provinciales y el Consejo Tribal Mawiw para avanzar hacia un modelo de asociación distinto del modelo de autoridad delegada con arreglo al cual se firmaron los acuerdos anteriores.

Fiscalía General

450. La Subdirección de Servicios Correccionales del Departamento se ha esforzado por garantizar la igualdad de acceso de los reclusos aborígenes a servicios espirituales culturalmente receptivos mediante el programa de visitas de ancianos y la participación en las ceremonias de la hierba dulce. La Subdirección ha participado en deliberaciones oficiosas con dirigentes aborígenes sobre la preparación de políticas y procedimientos institucionales.

451. En 1993, el Departamento introdujo una política de reconocer el derecho inmanente de los delincuentes aborígenes reclusos a seguir sus tradiciones espirituales autóctonas. Se levantó una sauna india en el centro correccional regional para permitir que los aborígenes celebraran periódicamente ceremonias. En otras instituciones correccionales provinciales se han celebrado también diversas ceremonias aborígenes. Durante esas ceremonias, se concede a los ancianos aborígenes las mismas prerrogativas de visita que a los miembros del clero.

Artículo 6

452. De conformidad con el artículo 20 de la Ley de derechos humanos, la Comisión de Derechos Humanos puede recomendar el nombramiento de una junta imparcial de investigación para resolver una queja de discriminación que no pueda resolverse mediante un proceso de conciliación.

Artículo 7

Comisión de Derechos Humanos

453. La Comisión de Derechos Humanos presta servicios de información y referencia sobre una diversidad de cuestiones, entre ellas el racismo, los prejuicios y la discriminación. También publica materiales impresos y vídeos y sirve de enlace con las organizaciones comunitarias.

454. La promoción de la armonía racial sigue siendo un centro importante de la atención del programa de educación de la Comisión. A este respecto, la Comisión participa activamente con el Comité de mantenimiento del orden de las minorías de Nueva Brunswick, en sus trabajos para tratar cuestiones como la contratación y formación de minorías y las prácticas de policía, y con la PRUDE, una organización que desarrolla concienciación y programas sobre armonía racial.

455. Durante el período que se examina, la Comisión desempeñó un papel decisivo al promover la proclamación de la Semana de Concienciación Racial (20 a 26 de marzo) por la Ciudad de Saint John.

También emitió comunicados de prensa para celebrar el Día Internacional de la Eliminación de la Discriminación Racial, el Día Internacional de la Mujer, el Día de los Derechos Humanos y el Año de las Naciones Unidas para la Tolerancia.

456. En 1995, la Comisión de Derechos Humanos fue designada por el organismo principal del gobierno para celebrar el Año Internacional para la Tolerancia. La Comisión lo hizo:

- Lanzando la serie de vídeo "Foundations for Fairness" (Las bases para la justicia) en combinación con el Día Internacional para la Eliminación de la Discriminación Racial, el 21 de marzo. La serie comprende dos vídeos y un anuncio de la administración pública que se refiere a los prejuicios, y va acompañada de una guía de estudio;
- Publicando "Learning Together" (Aprender juntos), una guía para personal docente orientada a introducir las cuestiones de la igualdad entre los estudiantes; y
- Continuando la promoción de la igualdad mediante presentaciones a estudiantes y empleados, así como por medio de sus publicaciones y otras actividades.

Subdirección de Multiculturalismo

457. Entre los nuevos programas para 1994-1995 figuraban asociaciones con otras subdirecciones gubernamentales y organizaciones comunitarias para fomentar las oportunidades de educación intercultural y la preparación de materiales para la integración de inmigrantes. La oficina cooperó con organizaciones multiculturales y otros grupos centrados en las comunidades para contribuir a la Feria del Patrimonio Canadiense celebrada en Nueva Brunswick.

458. A fin de celebrar el Día del Patrimonio en 1995, los empleados provinciales distribuyeron una colección de historias del patrimonio a todas las escuelas, bibliotecas, museos y sociedades históricas de Nueva Brunswick.

Departamento de Educación

459. El Departamento de Educación promueve la armonía racial sensibilizando a los estudiantes y al personal docente hacia diversas cuestiones relacionadas con la discriminación racial. El Departamento celebra también acontecimientos especiales como el Día del Patrimonio, el Día Internacional para la Eliminación de la Discriminación Racial y la Semana de la Ciudadanía, iniciando actividades anuales tanto dentro del propio departamento como en el sistema de escuelas públicas.

460. La función principal del Departamento de Educación en la eliminación de todas las formas de discriminación racial y la promoción de los derechos humanos y de la conciencia multicultural se ha desarrollado en la esfera de la educación y la enseñanza.

- Se ha dado instrucciones a los distritos para que elaboren una política en consonancia con el rumbo marcado por la Declaración ministerial sobre multiculturalismo y educación en materia de derechos humanos, e incluyan un informe sobre los progresos realizados como parte del informe anual de cada distrito;
- Se está actualizando el documento "Human Rights in the Curriculum" (Los derechos humanos en los planes de estudios), preparado en 1998;

- Un documento titulado "Checklists for Detecting Bias and Stereotyping in Instructional Materials" (Cuestionarios para detectar los prejuicios y estereotipos en el material pedagógico) se preparó en 1990; y
- El Departamento de Educación ha elaborado una política de educación india.

461. En esta esfera hay una serie de iniciativas:

- a) Se ha contratado un consultor pedagógico indio;
- b) Se está aplicando el plan piloto "Native Studies 20" (Estudios autóctonos 20) en varias escuelas. Para ello se utiliza "Mariseet and Micmac: First Nations of the Maritimes" (Mariseet y micmac: Primeras Naciones de las provincias marítimas). Se ha preparado una guía de planes de estudios.
- c) Se están elaborando programas y materiales sobre lenguas autóctonas;
- d) Se está dando formación en el servicio a personal docente de diversos distritos, con arreglo al Programa de orientación en materia de enseñanza india. Se publicó "A Circle of Understanding" (Círculo de entendimiento), que ofrece directrices a las escuelas provinciales a que asisten estudiantes indios autóctonos;
- e) Se están realizando cursillos sobre el patrimonio y la cultura de las Primeras Naciones;
- f) Existe un Comité de Desarrollo de Planes de Estudios. Este comité examina la orientación y el apoyo para el estudio de las primeras poblaciones en el plan de estudios; y
- g) En respuesta al informe sobre la excelencia en la educación, se están realizando dos iniciativas: una logrará aumentar el número de maestros autóctonos y la otra apoyará a los dirigentes autóctonos.

Colegio de Artesanía y Diseño de Nueva Brunswick

462. Desde 1989, el Colegio de Artesanía y Diseño de Nueva Brunswick ha ofrecido un programa de un año de artes autóctonas como parte de su programa de diploma en artes. El programa está dirigido por un profesor nativo y el Colegio ha establecido contactos oficiosos con muchos ancianos y artistas autóctonos. El Colegio es un centro de educación interdisciplinaria y cultural, que mantiene una política de transferencia de créditos escolares con la Universidad de Nueva Brunswick, en virtud de la cual los créditos obtenidos en una de las instituciones pueden utilizarse para obtener un diploma o título en la otra.

Departamento de Asuntos Intergubernamentales y Aborígenes

463. Un subcomité sobre educación antirracista, con representantes de Manitoba, Ontario y Nueva Brunswick, prosiguió sus esfuerzos por coordinar la preparación de un manual de formación sobre racismo destinado a los funcionarios de derechos humanos.

Departamento de Municipios, Cultura y Vivienda

464. Los Servicios Arqueológicos de Nueva Brunswick trabajan en la conservación (alentando la investigación básica y aplicada, la designación y la financiación), gestión (examinando los efectos de los

proyectos en los sitios patrimoniales, la concesión de licencias, los inventarios y las obras de protección de los emplazamientos) y desarrollo (mediante la promoción, conmemoración, interpretación de los emplazamientos, publicaciones y exposiciones) del patrimonio arqueológico de Nueva Brunswick. Dirigen la búsqueda de soluciones para los conflictos de gestión de recursos. Su participación aborigen es amplia, y va desde el empleo de estudiantes aborígenes en sus proyectos hasta la colaboración estrecha con comunidades indias específicas en la búsqueda, inventario, ordenación y proyectos de desarrollo. Ello incluye dar conferencias en las escuelas y trabajar en materia de legislación, haciendo hincapié en la administración del patrimonio y la participación de la comunidad. También se abordan problemas de repatriación. Los objetivos del Servicio son garantizar la conservación, ordenación y desarrollo del patrimonio arqueológico de Nueva Brunswick. Con respecto a la participación indígena, el Servicio:

- Hará más experimentos de cogestión de los recursos del patrimonio;
- Colaborará más estrechamente con las poblaciones aborígenes en cuestiones mutuas, en particular en relación con el acceso; y
- Alentará la ordenación de los recursos del patrimonio de las tierras aborígenes.

465. Hasta la fecha, el Servicio ha tratado directamente con diez comunidades aborígenes al menos. Miembros de la Subdirección del Patrimonio de la Dirección de Cultura del Departamento de Municipios, Cultura y Vivienda han participado recientemente con personal del Servicio en las etapas de examen y planificación de diversas iniciativas de la Primera Nación de Red Bank.

Acuerdo de cooperación entre el Canadá y Nueva Brunswick sobre desarrollo cultural

466. El Acuerdo de cooperación entre el Canadá y Nueva Brunswick sobre desarrollo cultural trató de maximizar el crecimiento y la conciencia cultural mediante recursos humanos y desarrollo, comercialización y distribución de productos, y aplicación de nuevas tecnologías. El Acuerdo estuvo en vigor desde octubre de 1990 hasta marzo de 1995. Desde 1991-1992, se ha prestado asistencia a diversos proyectos de desarrollo cultural aborigen, entre ellos:

- Un vídeo y material de promoción para el Grupo de Eagle Feather;
- Apoyo a Bellas Artes de Pictou para asistir a una feria comercial;
- Un Festival del Río de Fuego y cursillos conexos, organizados por los Servicios de la comunidad de Big Cove; y
- Cursillos ambulantes organizados por la Asociación India de Artes y Artesanías de Nueva Brunswick, para enseñar artesanía tradicional autóctona.

467. El objetivo principal de ese acuerdo fue la identificación y análisis detenido de las oportunidades de desarrollo económico y la formulación de medidas adecuadas para aprovecharlas. El Acuerdo proporcionó fondos a los departamentos gubernamentales para ayudar a la identificación y estudio de las oportunidades de desarrollo en la provincia de Nueva Brunswick. En virtud de este acuerdo de cooperación se aprobaron cuatro proyectos aborígenes, entre ellos:

- El Plan de desarrollo estratégico de la Federación de Gestión de las Naciones Maliseet;
- Un estudio de las oportunidades del sector de los recursos;

- El Plan de Wabanaki, parque de Woolastook y desarrollo de Little Lake; y
- Un proyecto para evaluar la viabilidad de un proyecto de empleo aborigen.

Se dispuso de financiación en virtud de este acuerdo, tanto para los aborígenes residentes en reservas como para los no residentes. Los organismos gubernamentales que participaron en la aplicación del acuerdo fueron el Organismo de Oportunidades del Canadá Atlántico y la Sociedad de Desarrollo Regional.

468. El Programa de asistencia al desarrollo tiene por objeto complementar otros programas federales y provinciales orientados al desarrollo económico y la creación de puestos de trabajo y, en particular, el artículo 25 de la Ley del seguro de desempleo. El Programa proporciona financiación para materiales y suministros destinados a proyectos primordiales de las comunidades patrocinados por municipios y organizaciones de carácter no lucrativo. En 1994-1995 y 1995-1996 recibieron financiación del Programa los siguientes proyectos: un proyecto de vivienda del Grupo Pabineau con una asignación del programa; una medida para mejorar las instalaciones de alojamiento del Consejo de Poblaciones Aborígenes de Nueva Brunswick; una medida para financiar renovaciones destinadas a la Unión de Indios de Nueva Brunswick; iniciativas para financiar un centro para muchos usos y un anfiteatro en Big Cove; una iniciativa para mejorar la vivienda en Indian Island y Burnt Church; una iniciativa para mejorar carreteras en Fort Folly; proyectos de vivienda para Buctouche, Eel Ground, Eel River Bar, St. Mary's, Indian Island, Fort Folly y Burnt Church; y gastos de renovación de un campamento del Consejo de Poblaciones Aborígenes de Nueva Brunswick.

469. El Fondo de Proyectos Especiales del Norte se creó e inició en 1994 como parte de la Iniciativa de Acción del Norte. Su objetivo era ser un fondo de asistencia complementaria para proyectos de desarrollo valiosos, al que pudieran tener acceso otros programas gubernamentales. La Iniciativa de Acción del Norte se dirige a las necesidades específicas de la región, y se extiende de Beresford a Kegwick/St. Quentin. Mediante ese marco, el gobierno de Nueva Brunswick ha colaborado estrechamente con los residentes locales para elaborar medios eficaces y pertinentes que ayuden a la recuperación económica y restablezcan la confianza en la capacidad empresarial del norte. El año fiscal 1995-1996 fue el último del Fondo de Proyectos Especiales del Norte.

470. En 1994-1995, el Fondo de Proyectos Especiales del Norte prestó asistencia a la Primera Nación de Eel River en el proyecto propuesto de un Jardín del Patrimonio Aborigen. El Fondo prestó asistencia también al laboratorio que atiende a los conocimientos informáticos cada vez más comercializables de miembros del grupo. En el año fiscal 1995-1996, el Fondo contribuyó a un estudio de la población de almejas de Heron Island y a la elaboración de un plan empresarial para el propuesto Jardín del Patrimonio Aborigen, que presentaría las plantas medicinales y alimenticias tradicionales de la región. El Fondo está abierto a los aborígenes tanto residentes en reservas como no residentes.

471. La misión de la Subdirección de Deportes, Esparcimiento y Vida Activa es estimular el desarrollo de las oportunidades de esparcimiento y deporte mediante asociaciones firmes, fortaleciendo así a las comunidades y mejorando la calidad general de la vida en Nueva Brunswick de personas de todas las culturas. Los programas de la Subdirección se aplican tanto en las reservas como fuera de ellas. Los programas pertinentes para las comunidades de las Primeras Naciones son:

- Asistencia en la organización, para crear organizaciones voluntarias autosuficientes capaces de proporcionar esparcimiento y deporte de calidad;

- Asistencia en la dirección, para apoyar la formación de voluntarios y profesionales del deporte y del esparcimiento;
- Participación y asistencia a la vida activa, para apoyar la creación de oportunidades de participar regularmente en el esparcimiento y el deporte;
- Reconocer, alentar y apoyar la búsqueda de la excelencia en el deporte por los atletas y entrenadores de Nueva Brunswick;
- Promover y apoyar la celebración de importantes acontecimientos deportivos en Nueva Brunswick.

472. Los objetivos de la Subdirección de Deportes, Esparcimiento y Vida Activa son:

- Promover y apoyar una asociación efectiva;
- Reconocer la utilidad de los voluntarios y de su participación;
- Mejorar la calidad de vida:
- Promover el orgullo y la excelencia comunitarios;
- Valorar el juego limpio;
- Crear un enfoque comunitario del aprovechamiento del esparcimiento; y
- Ofrecer una amplia variedad de actividades de deporte y esparcimiento.

473. En lo que se refiere a las Primeras Naciones, la Subdirección de Deportes, Esparcimiento y Vida Activa aplica sus programas desde sus oficinas centrales de Fredericton y las regionales de Edmundston, Fredericton, Saint John, Moncton, Miramichi, Bathurst y Campbellton. Entre los planes para 1997 y años posteriores se encuentra:

- Prestar asistencia a los planes de desarrollo de las comunidades en las siguientes comunidades de Primeras Naciones: Big Cove, Burnt Church, Tobique y otras que se determinen;
- Establecer contactos y distribuir información a todas las comunidades de las Primeras Naciones, sobre los servicios disponibles en la Subdirección de Deportes, Esparcimiento y Vida Activa; e
- Informar a los dirigentes aborígenes de las ventajas del esparcimiento, especialmente para los jóvenes que se encuentren en peligro.

Servicios de seguridad pública

474. El principal objetivo de los servicios de Seguridad Pública es ayudar a las comunidades de las Primeras Naciones a desarrollar los necesarios conocimientos especializados, planes y medidas para la gestión eficaz de las emergencias locales. El proyecto se ha aplicado empleando a un aborígen como asesor de la comunidad autóctona en medidas de emergencia.

475. Este proyecto es el componente aborigen del Acuerdo general de cooperación en emergencias, en vigor desde febrero de 1991. El proyecto es un esfuerzo cooperativo por mejorar la preparación colectiva para hacer frente a los efectos de un desastre. Debe servir también para fomentar acuerdos de ayuda mutua entre comunidades aborígenes y no aborígenes.

476. La responsabilidad de la preparación para emergencias en las comunidades de las Primeras Naciones corresponde al gobierno federal; no obstante, el gobierno provincial tiene la obligación moral de prestar asistencia, asesoramiento y apoyo a los órganos rectores que participan en la aplicación de los programas del Departamento de Municipios, Cultura y Vivienda y de los consejos de grupos.

Programas de desarrollo económico regional

477. La finalidad del Acuerdo de diversificación económica era apoyar las iniciativas de desarrollo económico valiosas que pudieran aumentar los ingresos y el empleo.

478. Este acuerdo de cooperación contribuyó al desarrollo de Gitpo Cottage Resort Inc., un proyecto de la Primera Nación de Eel Ground en el río Miramichi. Los órganos rectores del acuerdo de cooperación eran el Organismo de Oportunidades del Canadá Atlántico (en nombre del gobierno federal) y la Regional Development Corporation (por la provincia). El Acuerdo expiró el 31 de marzo de 1995, y 1995-1996 fue el año de desembolso en relación con los proyectos aprobados anteriormente.

Fiscalía General

479. El Departamento ha emprendido medidas para promover el entendimiento intercultural entre sus empleados, organizando actividades de concienciación a la hora del almuerzo, juntamente con una exposición multicultural, e incorporando la política del gobierno sobre multiculturalismo en un manual para empleados, así como en los programas de formación para directores ejecutivos. El Departamento está representado también el Comité Interdepartamental sobre Multiculturalismo.

480. Con respecto a los empleados correccionales, el Departamento ofrece formación en concienciación aborigen, incluido un curso de espiritualidad autóctona dirigido por ancianos aborígenes en calidad de adiestradores. La finalidad de esta iniciativa es garantizar que el personal correccional sea culturalmente más sensible a las necesidades de los delincuentes aborígenes.

NUEVA ESCOCIA

481. El período comprendido en el presente informe es el de mayo de 1993 a abril de 1997.

Artículo 2

482. La Ley de Derechos Humanos (Human Rights Act) de Nueva Escocia, R.S. 1988, c. 214, protege contra la discriminación por motivos de raza, color; ideología, religión; origen nacional, étnico o aborigen; sexo (incluido el embarazo); edad; estado civil o familiar; minusvalía física o mental; inclinación sexual; actividad, afiliación o asociación política; fuente de ingresos; temor a contraer una enfermedad o dolencia; hostigamiento sexual; y asociación con miembros de grupos amparados por la Ley. La política de la Comisión de Derechos Humanos de Nueva Escocia es que las quejas por hostigamiento racial se consideren como denuncias de discriminación racial.

483. La Comisión de Derechos Humanos de Nueva Escocia sigue investigando las denuncias por discriminación racial. Aproximadamente el 17% de las denuncias por discriminación en el sector del

empleo son por discriminación racial (raza, color, origen nacional, étnico o aborigen). Aproximadamente el 45% de las denuncias en el sector de servicios son también por discriminación racial.

484. El personal de la Comisión de Derechos Humanos de Nueva Escocia recibe formación permanente para desarrollar un mejor entendimiento del racismo y de la discriminación sistémica.

485. En 1991 se creó en la Comisión de Derechos Humanos de Nueva Escocia una Dirección de Relaciones Raciales. Su cometido es elaborar, tanto en el sector público como en el privado, programas y políticas que fomenten el entendimiento intercultural y eliminar los obstáculos a la plena participación social de los miembros de las minorías raciales. Una parte de su mandato comprende el programa de acción afirmativa, que implica ayudar a las organizaciones y organismos de los sectores público y privado y a nivel comunitario que deseen concertar acuerdos de acción afirmativa. Como parte de ese proceso, un folleto revisado titulado "Affirmative Action Resource Manual" (Manual de Recursos de Acción Afirmativa) incluye directrices sobre los comités de acción afirmativa en materia de derechos humanos dirigidas a los empleadores. Estos grupos asumen la responsabilidad activa de eliminar la discriminación y el hostigamiento en la prestación de servicios, en el lugar de trabajo y en todos los sectores comprendidos en la Ley de derechos humanos de Nueva Escocia. Los artículos 6, 9 y 25 de la Ley autorizan a los empleadores y los proveedores de servicios a incorporarse a los programas y actividades especiales cuya finalidad es "promover el bienestar de toda clase de individuos...". Se considera que esos programas no violan la Ley de derechos humanos. Sigue aumentando el número de empleadores e instituciones educacionales de los sectores privado y público que han suscrito acuerdos de acción afirmativa.

486. En 1995, la Comisión de Derechos Humanos preparó también un vídeo sobre relaciones raciales titulado "Racism and You" (El racismo y tú). El vídeo da ejemplos de cómo se manifiesta el racismo en un entorno de trabajo y de sus efectos en los que intervienen. Se utiliza en debates, cursillos y seminarios educativos, tanto del sector privado como del público.

487. El Gobierno de Nueva Escocia creó en 1991 un Comité de dirección en materia de equidad en el empleo y relaciones raciales. El Comité se compone de viceministros y jefes de departamento y tiene el mandato de formular políticas y seguir los progresos realizados en materia de relaciones raciales y equidad en el empleo. El Comité de dirección ha elaborado, por conducto de un grupo de trabajo, un proyecto de declaración de política en materia de relaciones raciales para la provincia.

488. El Grupo de Estudio sobre relaciones raciales y trabajo creado en el ámbito de competencia del Comité de Dirección comenzó a organizar sesiones de educación y concienciación para todos los empleados gubernamentales en 1994. Las sesiones continúan. Se ha establecido un centro de recursos en materia de relaciones raciales y equidad en el empleo que cuenta con libros, vídeos, artículos de periódico y otros elementos.

489. En todo el período comprendido en el presente informe, el Departamento de Recursos Humanos y la Unión de Empleados Gubernamentales de Nueva Escocia han cooperado en la reunión de información y la elaboración de una política de acción afirmativa obligatoria para los funcionarios públicos de la provincia, a todos los niveles. En marzo de 1996, el Departamento y la Unión se comprometieron específicamente a superar la discriminación sistémica; anualmente se presentan al poder legislativo estadísticas sobre los progresos.

490. En 1994, el Consejo Asesor de Nueva Escocia sobre la condición de la mujer consultó a las organizaciones de mujeres de la provincia sobre el establecimiento de la diversidad dentro de la junta y el personal del Consejo. Como consecuencia, cinco de los siete nombramientos nuevos para el Consejo se

hicieron entre miembros de grupos racialmente visibles. Desde esos nombramientos de 1994, el Consejo viene esforzándose por garantizar que todos los proyectos del Consejo sean más inclusivos.

491. En 1996, el Proyecto de salud para las mujeres negras se inició como un programa de extensión e información comunitaria; el Departamento de Salud facilitó asistencia financiera.

492. La nueva Ley de servicios para la infancia y la familia (Children and Family Services Act) (R.S. 1990, c.5) entró en vigor en septiembre de 1991. Esta disposición dice que, siempre que sea posible, las unidades familiares permanecerán unidas, ayudadas por una amplia variedad de apoyos. Varios artículos de la Ley requieren que los intereses del niño sean la consideración primordial en cualquier colocación o intervención; la conservación de los antecedentes culturales, raciales, religiosos y lingüísticos del niño se consideran pertinentes para esos intereses.

493. La Ley declara que, cuando se somete a un niño de origen aborigen a un procedimiento de protección civil, los Servicios para la familia y el niño mi'kmaq deberán ser notificados, como parte en el procedimiento, y podrán sustituir al organismo que lo inició. La Ley prevé que se notifique también a esos Servicios antes de concertar un acuerdo de adopción de un niño que sea o pueda haber sido aborigen. De conformidad con el artículo 88 de la Ley, un comité asesor realiza un examen anual de ésta; un funcionario de categoría superior de los Servicios para la familia y el niño mi'kmaq forma parte de ese comité asesor y también de los comités de política conexos.

494. La Ley sobre multiculturalismo ((Multiculturalism Act) (R.S. 1989, c. 10, s.1) sigue estando vigente. Su objetivo es instaurar un clima de relaciones armoniosas entre personas de distinto origen cultural o étnico.

Artículo 4

495. Aunque la legislación relativa a los grupos y la propaganda instigados por el odio incumbe a la jurisdicción federal, la Ley de derechos humanos (Human Rights Act) provincial da mayor protección a los grupos vulnerables a esa propaganda. El artículo 7 de la Ley prohíbe las publicaciones, el material publicitario y las transmisiones que discriminen o expresen la intención de discriminar a determinadas personas o categorías de personas. Una junta investigadora estimó en 1994 que una sudadera ofrecida a la venta transmitía estereotipos negativos sobre las mujeres negras y era discriminatoria. La junta ordenó al propietario del almacén que dejaran de exhibir y vender la prenda (o cualquier otro material discriminatorio) y que su propietario se disculpara ante la persona que había presentado la denuncia.

Artículo 5

496. El Foro Tripartito se compone de representantes de los gobiernos federal y provincial y de la comunidad aborigen de Nueva Escocia. En 1995, el Subcomité de Derechos Humanos del Foro estableció un programa de facilitador de derechos comunitarios mi'kmaq. El facilitador organizó cursillos y seminarios para ayudar a los miembros de la comunidad mi'kmaq (residentes o no en reservas) a presentar y resolver denuncias de conformidad con la Ley de derechos humanos. El facilitador organizó también sesiones interculturales para escuelas y otras organizaciones y sirvió de consultor a los educadores y al gobierno sobre cuestiones jurídicas de la comunidad mi'kmaq.

497. La Dirección de Servicios de Policía del Departamento de Justicia ha proyectado un curso introductorio de formación multicultural para personal de la justicia penal de la provincia de Nueva Escocia, a fin de lograr una comprensión básica de otras culturas y valores, y de ayudarlo a desempeñar normalmente sus funciones en un entorno multicultural.

498. En la actualidad hay dos jueces negros que prestan servicios en Nueva Escocia. El nombramiento para el Tribunal de Familia se hizo en 1986, y el nombramiento para el Tribunal Provincial en 1996.

499. La Junta de Examen de la Comisión de Policía de Nueva Escocia se compone de un presidente, un vicepresidente, un miembro y cuatro miembros suplentes. Desde 1993, un representante de la comunidad negra y un representante de la comunidad aborígen han sido miembros suplentes de la Junta.

500. En 1994, la Unión de indios de Nueva Escocia, con apoyo provincial- federal, elaboró el Proyecto de delincuentes juveniles mi'kmaq. Esta iniciativa en curso combina las medidas alternativas para la sentencia existentes con un modelo de justicia restitutiva que incorpora las tradiciones jurídicas mi'kmaq sobre resoluciones reparadoras y comunitarias.

501. Los informes publicados de la Comisión de Reforma Legal de Nueva Escocia vienen incluyendo resúmenes en idioma mi'kmaq desde 1992.

502. La policía tribal unama'ki, una policía aborígen que presta servicio a esas comunidades, comenzó a funcionar en octubre de 1994.

503. En informes anteriores se mencionó que la provincia de Nueva Escocia había designado en 1986 una Comisión Real encargada de investigar las circunstancias que provocaron la injusta condena por homicidio de Donald Marshall, Jr., un indio mi'kmaq. Los gobiernos federal y provincial siguen examinando las 82 recomendaciones de la Comisión Real.

Artículo 6

504. La protección contra la discriminación y la indemnización a las víctimas se examinan en relación con los artículos precedentes.

Artículo 7

505. En 1990, el gobierno provincial designó el Comité Asesor de Alumnos Negros. En 1994 se publicó el informe sobre educación del comité, en tres volúmenes. Este informe sentó las bases para cambios estructurales importantes en la Ley de educación (Education Act) y el Departamento de Educación, incluido el establecimiento, en 1996, de una Dirección de Servicios Afrocanadiense dentro del Departamento.

506. Un proceso similar se está produciendo entre el Departamento de Educación y la comunidad mi'kmaq; el resultado pretendido es un control mi'kmaq mucho mayor de la educación de los niños aborígenes. La nueva Ley de educación dispuso la creación de un Consejo de Educación Mi'kmaq y permite la designación de un representante mi'kmaq en cada consejo escolar regional. Dos de los seis consejos escolares de habla inglesa tienen representantes mi'kmaq; en las otras cuatro regiones, los grupos eligen actualmente sus representantes en los consejos.

507. En 1995 se creó en el Departamento un puesto de consultor de educación mi'kmaq. El consultor supervisa los cambios de los planes de estudios, incluido un curso de estudios sociales mi'kmaq que se introducirá experimentalmente en cinco colegios secundarios y un curso de lengua mi'kmaq que se ofrecerá a los niños aborígenes y no aborígenes como segundo idioma optativo.

508. La Universidad de Dalhousie, la mayor de Nueva Escocia, sigue ejecutando programas destinados a fomentar y facilitar la matrícula de estudiantes negros y aborígenes. El Programa del año de transición se viene aplicando desde 1972. En 1992 se creó un Centro Asesor de Estudiantes Negros. En 1996 se

estableció la cátedra James Robinson de Estudios Canadienses Negros. El Programa para los negros y mi'kmaq autóctonos de la Facultad de Derecho se aplica desde 1989. Desde el comienzo del programa, 46 estudiantes de derecho negros y 32 aborígenes se han matriculado en el programa.

509. El Departamento de Educación estableció la Oficina de Relaciones Raciales y Entendimiento Intercultural en 1992. Esta oficina trabaja con los consejos escolares, los grupos multiculturales y otros interlocutores en el ámbito de la enseñanza, para elaborar principios antirracistas y una política provincial de relaciones raciales. Asimismo, la Oficina trabaja con los consejos escolares para formular políticas de relaciones raciales a nivel de esos consejos. Los principios antirracistas reforzarán el derecho de las personas a una educación libre de sesgos, prejuicios e intolerancia. La política de relaciones raciales incluye programas y medidas educativas destinados a defender la dignidad humana y el orgullo de ser heredero de ciertas culturas y patrimonios. El Departamento está acabando de preparar también su política de disciplina escolar provincial, que incluye artículos que prohíben el hostigamiento racial. En virtud de la nueva Ley de Educación (Education Act), R.S. 1995-1996, c.1, los consejos escolares tienen que establecer políticas que protejan a los alumnos del hostigamiento y los malos tratos.

510. En 1996, se reactivó el Comité Conjunto de Derechos Humanos y Educación, con el Director Ejecutivo de la Comisión de Derechos Humanos y el Viceministro de Educación como copresidentes. El Comité Conjunto sirve de foro de debate y para compartir información; se encarga también de recomendar formas para integrar los conceptos y cuestiones de derechos humanos en las políticas y la elaboración de planes de estudio.

511. La Comisión de Derechos Humanos de Nueva Escocia sigue produciendo y distribuyendo información sobre la discriminación. También continúa ayudando mediante la organización y realización de conferencias de derechos humanos, tanto en el sistema educativo como en el sector privado.

512. En marzo de 1997, la Comisión de Deportes y Esparcimiento de Nueva Escocia inició un programa de juego limpio que hará hincapié en la tolerancia nula a la violencia, el racismo y los insultos en las instalaciones deportivas. El programa promoverá también el derecho a un mayor acceso a los deportes, cualquiera que sea el origen racial. La ciudad de Halifax ha proporcionado a los niños inmigrantes un programa desde 1995, destinado a aumentar la conciencia del niño de las oportunidades de esparcimiento y a ayudarlo a sentirse más cómodo cuando participe.

513. La provincia de Nueva Escocia sigue celebrando los acontecimientos que siguen: el Mes del Patrimonio Africano se celebra en febrero, con numerosos actos; el Día del Tratado Aborigen se celebra el 1º de octubre; el 21 de marzo se celebra con una ceremonia en la Casa de la Provincia en la que el Primer Ministro firma la proclama de Nueva Escocia en que declara el 21 de marzo Día Internacional para la Eliminación de la Discriminación Racial. El tema para los acontecimientos que conmemoraron en 1997 el 21 de marzo fue "Youth perspectives on eliminating racism" (Perspectivas jóvenes para eliminar el racismo). Una asociación del sector público y privado, organizada por conducto de la Comisión de Derechos Humanos de Nueva Escocia, patrocinó el tema y los acontecimientos.

ISLA DEL PRÍNCIPE EDUARDO

Generalidades

514. La Isla del Príncipe Eduardo tiene una población de unos 130.000 habitantes, compuesta por personas de 78 grupos raciales y culturales diferentes. En 1996, Estadísticas del Canadá identificó a 1.525 isleños como minorías visibles. Entre 1993 y 1997 llegaron a la Isla del Príncipe Eduardo 638 inmigrantes, incluidos los refugiados y los inmigrantes patrocinados.

515. En 1997 había 961 personas viviendo en la Isla del Príncipe Eduardo. Quinientos treinta y dos de ellas vivían en las reservas de Lennox Island y Abegweit Mi'kmaq y 429 no vivían en reservas. Los aborígenes componían el mayor grupo de minoría visible de la Isla.

516. En la Isla del Príncipe Eduardo, los ministros son designados para los distintos departamentos entre los miembros electos de la asamblea legislativa. El Ministro de Asuntos Comunitarios y el Procurador General se encargan de la aplicación de la Ley de derechos humanos (Human Rights Act). En virtud de esta ley, se establece la Comisión de Derechos Humanos, encargada de proteger los derechos humanos en la provincia. En 1997 se introdujeron enmiendas en la Ley, Las enmiendas dan una definición clara de la persona que puede presentar una denuncia ante la Comisión. Esta definición incluye a todo el que, salvo la Comisión o sus empleados, crea con motivos fundados que se ha infringido la Ley, El Director Ejecutivo tiene facultades de investigación y resolución ampliadas, de conformidad con los artículos 22 a 24, y hay un mecanismo en virtud del cual se puede apelar de la decisión del Director Ejecutivo ante el Presidente de la Comisión. De conformidad con las enmiendas, el presidente puede convocar una audiencia ante un grupo, para investigar la denuncia. Esa audiencia se celebra en público. Las enmiendas tuvieron por objeto también aumentar la rapidez y la celeridad del servicio y hacer la Comisión más accesible.

Artículo 2

Medidas adoptadas para prohibir y eliminar la discriminación

517. La Ley de derechos humanos de la Isla del Príncipe Eduardo prohíbe la discriminación racial y étnica. La Ley refleja los principios fundamentales de igualdad establecidos en la Declaración Universal de Derechos Humanos. Los artículos 2 a 13 de la Ley prohíben la discriminación racial y otras formas de discriminación en los sectores de servicios, alojamiento, instalaciones y empleo. Una persona que alegue haber sido discriminada puede presentar una denuncia a la Comisión de Derechos Humanos. La Comisión investigará la denuncia, y ayudará a las partes a llegar a una solución. La Comisión tiene facultades para ordenar una reparación legalmente vinculante, después de celebrar una audiencia un grupo de la Comisión.

518. La Comisión de Derechos Humanos de la Isla del Príncipe Eduardo es un órgano legal independiente, de financiación provincial. El Consejo Asesor sobre la Condición de la Mujer es otro organismo gubernamental independiente de financiación provincial. Ambas organizaciones promueven el entendimiento racial. El Departamento de Educación financia o patrocina asimismo algunos programas. En 1997, el Consejo Multicultural, que funciona actualmente como organización que aglutina a una serie de grupos multiculturales, celebró reuniones con el Ministro de Educación de la Isla del Príncipe Eduardo sobre la forma de obtener financiación provincial para las actividades multiculturales y antirracistas. La Red de mujeres de la Isla del Príncipe Eduardo recibe financiación mediante subvenciones procedentes de varios niveles del gobierno, lo mismo que la Community Legal Information Association of Pince Edward Island, Inc. Ambas organizaciones ejecutan programas educacionales en materia de discriminación racial, dentro de su mandato.

Artículo 4

Decisión 3 (VII) sobre información

519. El Código Penal del Canadá, ley federal, se aplica a los grupos y actividades pertinentes. Sin embargo, la Ley de la administración pública Civil Service Act) de la Isla del Príncipe Eduardo (reglas 31, c), iv y d), i)) prohíbe el hostigamiento y la conducta reprochable. Fomentar o anunciar material racialmente discriminatorio quedaría comprendido en esa regla y sería contrario a la Ley de derechos humanos.

Artículo 5

Trato igual ante los tribunales

520. La Ley de derechos humanos permite al personal no empleado por la Comisión presentar una denuncia. Todo acto de discriminación ante un tribunal se trataría mediante una apelación o una denuncia en virtud de la Ley de derechos humanos.

Derechos económicos, sociales y culturales

521. El Proyecto de asociación en la diversidad es una iniciativa federal-provincial para promover la equidad en el empleo en la administración pública, tanto federal como provincial. La finalidad del programa es aumentar el conocimiento, conciencia y aprecio por la equidad en el empleo y la diversidad en el lugar de trabajo. Los aborígenes y minorías visibles empleados en la administración pública tienen derecho a acogerse al programa, que puede suponer orientar a los individuos hacia el asesoramiento profesional o la obtención de puestos de trabajo para aumentar sus conocimientos. Además de ocuparse de los distintos empleados, el proyecto ofrece sesiones de formación en materia de equidad en el empleo para directores.

522. El pasado año se contrató a funcionarios de desarrollo del empleo para crear asociaciones mixtas, públicas y privadas. Esas asociaciones alentaron la formación y el empleo de aborígenes. El gobierno federal está formando actualmente empleados aborígenes, mientras que el Colegio Veterinario Atlántico formará y empleará a biotécnicos aborígenes.

523. El Consejo Multicultural de la Isla del Príncipe Eduardo creó un comité en 1994 para promover la educación de los empleadores e influir en las decisiones de política relativas a la contratación de miembros de minorías visibles. En 1995, el comité patrocinó un día de concienciación en un centro federal de tratamiento fiscal en Summerside (Isla del Príncipe Eduardo). En 1997, el presidente del Consejo Multicultural hizo una presentación al Comité Federal-Provincial de Gestión de la Diversidad sobre la equidad en el empleo.

Artículo 7

Educación y enseñanza

524. En 1995 se contrató un consultor en relaciones raciales, mediante financiación compartida entre los gobiernos federal y provincial, para que trabajara en el Departamento de Educación provincial. La función de ese puesto es ocuparse de los problemas del racismo dentro del sistema escolar provincial. En 1997, un comité directivo compuesto por miembros de organizaciones comunitarias inició el proyecto de Publicaciones de Mujeres y Relaciones Raciales. La Red de Mujeres de la Isla del Príncipe Eduardo se

encarga de producir un libro destinado a docentes jóvenes de escuelas secundarias, para su utilización en las clases de estudios sociales. El libro, titulado "Regarding Diversity" (Considerar la diversidad), debe terminarse en 1998. El Departamento de Educación de la Isla del Príncipe Eduardo contribuye a la impresión, preparación y otros aspectos de la publicación. El programa de estudios sociales del grado 9 contiene una sección sobre relaciones raciales. El objetivo de la publicación es crear un medio educativo y animar a las docentes a utilizarlo. También se prepararán planes de lecciones y actividades. La publicación consistirá en historias vividas por mujeres aborígenes y de minorías etnoculturales, narradas en primera persona.

525. El Centro de recursos familiares mi'kmaq viene funcionando desde 1993. El Centro promueve la comprensión de la cultura aborigen mediante presentaciones escolares, programas de entrada libre de juegos para niños y padres, y grupos juveniles. En todos esos programas se trata del racismo, y la educación se logra compartiendo experiencias personales.

526. La Comisión de Derechos Humanos de la Isla del Príncipe Eduardo facilita folletos educativos al público en general, y organiza seminarios para estudiantes universitarios, departamentos gubernamentales y grupos comunitarios. La Comisión comenzó también a trabajar en una página de Internet para ofrecer un acceso más completo a la Ley de Derechos Humanos y otra información valiosa.

527. La Asociación de Recién Llegados al Canadá de la Isla del Príncipe Eduardo trabaja con las escuelas ofreciendo un manual titulado "Understanding Others" (Comprender al otro) y otro manual titulado "Immigrant Children's Stories" (Historias de niños inmigrantes). La Community Legal Information Association of Prince Edward Island, Inc. publica folletos que tratan de la discriminación. La Asociación publicó "Running a Business: What about Human Rights?" (Dirigir una empresa: ¿qué pasa con los derechos humanos?), en 1995.

528. El 21 de marzo de cada año, el Consejo Multicultural de la Isla del Príncipe Eduardo organiza un día de puertas abiertas para celebrar el Día Internacional para la Eliminación de la Discriminación Racial. En los tres años pasados, un componente de esa celebración ha sido un concurso antirracista de la Real Policía Montada del Canadá, al que alumnos de las escuelas de toda la Isla presentan poesías, carteles u obras artísticas que expresen sus sentimientos y actitudes acerca del antirracismo. Se conceden premios en metálico a las mejores contribuciones. El Consejo recibió donaciones de empresas locales para imprimir uno de los poemas ganadores en un señalador de libro antirracista. El Primer Ministro de la Isla del Príncipe Eduardo y el alcalde de Charlottetown (Isla del Príncipe Eduardo) firman cada año una proclama en que reconocen el 21 de marzo como día para la eliminación de la discriminación racial.

529. El Departamento de Educación de la Isla del Príncipe Eduardo participa en el Proyecto de planes de estudios comunes de las provincias del Atlántico, trabajando con grupos de las otras provincias marítimas para promover el tema multicultural. El Departamento patrocina también anualmente cursillos para maestros que se centran en las relaciones raciales y el multiculturalismo. En los dos últimos años, el Departamento ha organizado un simposio de verano sobre relaciones raciales. En 1995 se preparó una política multicultural. El Departamento tiene una política general y vigente de no discriminación, que concuerda con la Ley de derechos humanos.

Cultura

530. La Asociación de Recién Llegados de la Isla del Príncipe Eduardo, el Consejo Multicultural de la Isla y el Consejo Autóctono de la Isla patrocinan acontecimientos culturales. El Consejo Multicultural organiza festividades anuales y un día de puertas abiertas para conmemorar el Día Internacional para la Eliminación de la Discriminación Racial, todos los 21 de mayo. El pasado año se incluyó por primera vez

en esas celebraciones un día de puertas abiertas del Año Nuevo Chino. En los cuatro años pasados, los acontecimientos culturales han incluido un acontecimiento Asia-Pacífico, festivales navideños multiculturales en las comunidades menores de la Isla, y exposiciones culturales artísticas. El Consejo Multicultural organizó también cursillos sobre diversidad cultural para la Real Policía Montada del Canadá y exposiciones del Mes de Historia Negra en dos centros comerciales locales. En los cuatro años pasados, el Consejo ha distribuido "Neighbourly" (Vecindaje), un folleto sobre ideas raciales y étnicas equivocadas. El Consejo preparó conjuntos de estudios de las relaciones raciales para los grupos comunitarios, patrocinó una conmemoración del Holocausto y también una exposición de cultura judía. En 1997, el Consejo Multicultural organizó asimismo cuatro cursillos sobre origen étnico para estudiantes universitarios.

531. En 1997, un Consejo Autóctono ayudó a establecer un Comité de Educación Aborigen con el Departamento de Educación. La finalidad del comité es desarrollar ideas que garanticen que los planes de estudios provinciales presentan debidamente a los autóctonos, paliando así las ideas equivocadas y la discriminación.

Información

532. El Consejo Asesor sobre la Condición de la Mujer de la Isla del Príncipe Eduardo promueve la sensibilidad racial y cultural asesorando al gobierno sobre políticas que afecten a la mujer. El Consejo Asesor educa también al público con el objetivo de mejorar las condiciones para la mujer. El Consejo tiene su propia biblioteca de materiales disponibles para el público. La Red de la Mujer de la Isla del Príncipe Eduardo suministra información sobre relaciones de raza mediante su librería de préstamos y el proyecto de publicación "Women in Race Relations" (La mujer en las relaciones raciales).

533. El Consejo Multicultural de la Isla del Príncipe Eduardo contribuye con información general mediante anuncios de televisión por cable sobre acontecimientos culturales y mediante artículos en los periódicos locales. Tiene una biblioteca de medios docentes y está distribuyendo un marcador de libros antirracista por todas las comunidades de la Isla. La Comisión de Derechos Humanos mantiene un centro de recursos que proporciona información jurídica e histórica relativa a la discriminación. Los miembros del personal están también disponibles para responder preguntas. Se puede obtenerse fácilmente más información por medio de la página en la Red de la Comisión y de números telefónicos gratuitos.

TERRANOVA

Generalidades

534. El Departamento de Medio Ambiente y Trabajo se encarga ahora de la Comisión de Derechos Humanos.

Artículo 2

535. La Comisión de Administración Pública ha establecido un Grupo de Trabajo sobre equidad en el empleo. Uno de sus fines principales es elaborar una política de equidad en el empleo para la administración pública de Terranova que sirva de orientación a directores y empleados al garantizar que se respeten los derechos de los diversos grupos, incluidas las minorías visibles.

536. La Comisión de Administración Pública organizó un seminario sobre concienciación de la diversidad cultural que trató de los conocimientos para desarrollar la sensibilidad hacia poblaciones de diferente cultura y la interacción con ellas. Asimismo, subvencionó a dos funcionarios para que asistieran

a un seminario sobre equidad en el empleo, titulado "Practical Solutions for the 90's" (Soluciones prácticas para los noventa).

537. La Real Policía de Terranova trabaja activamente con la Asociación Étnico-Cultural de Terranova y el Labrador, la Asociación de Nuevos Canadienses y el Comité Directivo de Relaciones entre la Policía y las Minorías Visibles.

538. En 1993, la Asociación Étnico-Cultural de Terranova y el Labrador presentó un seminario sobre asuntos, problemas y preocupaciones contemporáneos de las minorías visibles a miembros de la Real Policía de Terranova.

539. En 1993 y 1994, la Real Policía de Terranova recibió subvenciones para apoyar la contratación de personas de las minorías visibles, a fin de que colaborasen con sus secciones de servicios de policía y prevención del delito.

540. En 1993, la Comisión de Derechos Humanos y la Sección de Formación de la Real Policía de Terranova organizaron una conferencia sobre relaciones raciales para miembros de la Policía.

541. En julio de 1994, la Sección de formación de la Real Policía de Terranova recibió una subvención de 2.500 dólares canadienses del Departamento de Multiculturalismo, para comprar equipo que se utilizaría en un programa de relaciones raciales: "Two Way Streets" (Calles de doble dirección). El programa es un curso de formación interactiva en disco láser, elaborado exclusivamente para funcionarios de policía en activo. En 1995, seis miembros de la policía recibieron formación como instructores para el programa, que ahora está a disposición de todos los miembros de la policía.

542. La Real Policía de Terranova utiliza a la Asociación de Nuevos Canadienses para obtener formación.

543. Todos los materiales didácticos disponibles en el Programa de Servicios a las Víctimas del Departamento de Justicia se han traducido para las comunidades innu e inuit.

544. En marzo de 1996, la Real Policía de Terranova y la Comisión de Derechos Humanos participaron en un seminario titulado "Hearts of hate - The battle for young minds" (Corazones de odio: La batalla por las mentes jóvenes). Algunos de los temas tratados fueron las bandas racistas, el reclutamiento para ellas, los campamentos de instigación al odio y la propaganda.

Artículo 5

545. En junio de 1994, la Real Policía de Terranova concertó un memorando de entendimiento con la policía tribal miawpukek de Conne River, para que los nuevos agentes de esta policía trabajaran con la Dirección de patrullas de la Real Policía de Terranova, a fin de recibir formación y conocer directamente sus obligaciones.

546. En 1995, la Real Policía Montada del Canadá y el Consejo del Grupo de Davis Inlet concertaron un acuerdo que establecía un acuerdo provisional de mantenimiento del orden, para prestar servicios de esa índole eficientes y culturalmente adaptados a las necesidades singulares de los residentes de Davis Inlet. El acuerdo prevé el nombramiento de empleados del Consejo del Grupo como mantenedores de la paz y su designación como funcionarios de paz de conformidad con el artículo 7, 1) d) de la Ley de la Real Policía Montada del Canadá (Canadian Mounted Police Act). Los mantenedores de la paz trabajan en colaboración con la Real Policía Montada del Canadá y bajo la dirección de sus miembros. Como parte del acuerdo, la Real Policía imparte formación en mantenimiento del orden a los mantenedores de la paz y

participa en otras iniciativas de formación pertinentes, recomendadas por un comité establecido en virtud del acuerdo.

547. Enmiendas a la Ley de la Real Policía de Terranova (Royal Newfoundland Constabulary Act) crearon una nueva Comisión de denuncias públicas encargada de recibir y examinar las formuladas por cualquier miembro del público contra un funcionario de policía, investigar esas denuncias y, en caso necesario, enviarlas a un funcionario que la resuelva, previa audiencia.

548. El personal de los servicios correccionales para adultos ha tenido acceso a formación continua en materia de diversidad cultural, ofrecida por la Comisión de Administración Pública. Asimismo, se impartió al personal del Labrador formación en conciencia intercultural.

549. En 1992, la Comisión de Derechos Humanos envió dos denuncias relacionadas con la raza a una junta de investigación. Las demandas se referían a la exclusión de dos personas de la Asociación Inuit del Labrador. La junta decidió a favor de la Asociación. La decisión fue recurrida ante la Comisión de Derechos Humanos pero, sobre la base de un dictamen jurídico, fue luego retirada.

550. La comisión de Derechos Humanos de Terranova recibe pocas denuncias que se refieran a la discriminación o el hostigamiento por motivos de raza. En 1993 se presentaron dos denuncias, tres en 1994, tres en 1995, dos en 1996 y cuatro en 1997. Ninguna de las denuncias se envió a una junta de investigación. Una se resolvió "sin perjuicio de los derechos", otra fue retirada, tres están pendientes y la restante ha sido rechazada.

551. En 1997, el personal del Centro Juvenil de Terranova y el Labrador participó en un cursillo de concienciación intercultural. El cursillo se centró específicamente en aumentar el grado de conciencia del personal acerca de las diversidades culturales particulares de las poblaciones aborígenes del Labrador, en lo que constituye una intervención adecuada para la juventud aborigen en una instalación de privación de libertad, y en el aumento de conocimientos que requiere el personal para aplicar esos programas.

Artículo 7

552. El Departamento de Turismo, Cultura y Esparcimiento sigue trabajando con todos los grupos multiculturales de la provincia para garantizar que se reconozcan, alienten y promuevan sus esfuerzos artísticos y culturales. El Departamento ha preparado una Guía del Patrimonio con atractivos turísticos aborígenes de la provincia, centrada en los trabajos artísticos y artesanos del Labrador. El Departamento prepara también una Exposición del Milenio Vikingo para el año 2000, que interpretará la experiencia nórdica y los intercambios con las poblaciones aborígenes.

553. Los fondos para el programan facilitan que se imparta educación en lengua innu o inuit mediante acuerdos federales-provinciales con las poblaciones autóctonas. El acuerdo inuit prevé una división de los fondos del 60/40% entre los gobiernos federal y provincial, mientras que el relativo a la educación innu establece una división del 90/10%. En virtud del acuerdo inuit se ha proporcionado financiación específica al Consejo Escolar Integrado del Labrador y al Consejo Escolar de Asambleas Pentecostales, en cada uno de los cinco años del programa de lengua inuktitut. En virtud del acuerdo innu, se ha proporcionado financiación específica a un programa de idioma innu en las comunidades de Davis Inlet y Sheshatshit, en cada uno de los dos años del acuerdo. Ese dinero se utilizará para la preparación del plan de estudios, y la traducción y la publicación de materiales docentes por el personal del consejo escolar local.

554. Como resultado de la labor del Comité de cuestiones de aulas del gobierno, se han preparado cuatro folletos para su utilización en los niveles primario, elemental, intermedio y de enseñanza secundaria superior. Los folletos tratan de los derechos y obligaciones de los alumnos en la aplicación del plan de estudios vigente; también promueven la comprensión de códigos apropiados de comportamiento escolar en todas las esferas.

555. La provincia de Terranova y el Labrador han reconocido el 21 de marzo como Día Internacional para la Eliminación de la Discriminación Racial. Entre las actividades que señalan ese día se encuentran las siguientes:

- La firma de una proclama que reconoce el día;
- Un proyecto de ensayo sobre relaciones raciales para estudiantes de primer ciclo de secundaria de la provincia, patrocinado por la Comisión de Derechos Humanos;
- Anuncios y un comunicado de prensa de la administración pública
- Casetas de información en lugares públicos de la ciudad, incluida la sede de la Real Policía de Terranova;
- Un Día de Educación Intercultural para estudiantes de dos escuelas secundarias;
- Una exposición artística por canadienses nuevos y autóctonos en Cabot College; y
- Un día de puertas abiertas de la Asociación de Nuevos Canadienses.

MEDIDAS ADOPTADAS POR LOS GOBIERNOS DE LOS TERRITORIOS*

YUKÓN

Generalidades

556. Véase, en la aportación del Yukón al cuarto informe del Canadá sobre el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y al tercer informe sobre el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, información pertinente que no se repite en el presente informe.

Artículo 2

557. El artículo 98 de la Ley de administración pública (Public Service Act) ofrece la base legislativa para que el Comisionado de Administración Pública pueda, con respecto a cualquier puesto o clase, establecer las calificaciones necesarias o convenientes, teniendo en cuenta la naturaleza de las obligaciones que deban cumplirse; sin embargo, al hacerlo, no debe discriminar contra persona alguna por motivos de raza, religión, creencias religiosas, color, ascendencia u origen étnico o nacional.

558. El artículo 99.1 de la Ley de administración pública ofrece la base legislativa para aplicar programas de acción afirmativa que tengan por objeto mejorar las condiciones de las personas o grupos desaventajados y, por esa razón, se puede emplear a miembros de esos grupos como proceda.

* Por orden geográfico, de oeste a este.

559. La Ley de Derechos Humanos del Yukón (Yukon Human Rights Act), de 1987, dice que los programas especiales y la acción afirmativa no constituyen discriminación. Esta ley permite a los empleadores preparar programas para reducir las desventajas resultantes de discriminaciones pasadas padecidas por algún grupo identificado en relación con algún motivo prohibido de discriminación.

560. En 1990, el gobierno del Yukón aprobó una política de equidad en el empleo. El documento de política dice que el objetivo del empleador es garantizar la justicia en el acceso a las oportunidades de empleo y desarrollar un servicio público que sea representativo de la población del Yukón. La política se aplica a todos los departamentos del gobierno. Los grupos destinatarios identificados en esa política son las mujeres, las poblaciones aborígenes y los discapacitados. Regularmente se recogen y supervisan datos sobre las minorías visibles. Hasta la fecha, los datos no indican una representación insuficiente. Los objetivos de la política son: lograr una fuerza de trabajo equitativa y representativa; identificar y eliminar barreras al empleo y el adelanto; aplicar medidas especiales y programas de apoyo para remediar una desventaja anterior; y contribuir a un acceso justo y equitativo a las oportunidades de empleo y los beneficios del gobierno del Yukón. Se inspecciona a los empleados y se mantienen datos sobre la representación de los grupos considerados como objetivo. Los datos se usan para planificar y apoyar programas de equidad en el empleo establecidos para eliminar las desventajas. Se elaboran planes anuales de equidad en el empleo y se comunican los progresos en informes colectivos anuales al gobierno del Yukón.

561. En 1992, el gobierno del Yukón aprobó una política sobre hostigamiento en el lugar de trabajo. La finalidad de esa política es crear un lugar de trabajo que no tolere el hostigamiento y mantener un ambiente de trabajo libre de ese hostigamiento. Esa política se aplica a todas las personas, incluido el personal casual o contractual empleado por el gobierno del Yukón. Se dan definiciones de los tipos de hostigamiento comprendidos en la política, incluido el personal, el sexual y el abuso de autoridad. La política establece un proceso formal y oficioso para formular una denuncia de hostigamiento.

Artículo 3

562. El Gobierno del Canadá, el Gobierno del Yukón y el Consejo de Indios del Yukón firmaron el Acuerdo General Final el 29 de mayo de 1993. Este acuerdo marco forma la base de las negociaciones de acuerdos amplios de reclamaciones de tierras de las 14 Primeras Naciones del Yukón. El marco incluye la previsión de negociar acuerdos de autonomía que se finalizarán al mismo tiempo que los acuerdos sobre reclamaciones de tierras.

563. El Gobierno del Canadá, el Gobierno del Yukón y cuatro Primeras Naciones del Yukón (Primeras Naciones Champagne y Aishihik, Consejo de Teslin Tingit, Primera Nación de Nacho Nyak Dun y Primera Nación de Vuntut Gwitchin) firmaron los acuerdos finales y de autonomía el 2 de mayo de 1993. Esos acuerdos incluyen planes de aplicación y arreglos de financiación para apoyar las obligaciones de todas las partes en las actividades derivadas del acuerdo.

564. El 14 de febrero de 1995, el Gobierno del Yukón promulgó disposiciones legales que dan efecto a los acuerdos finales y de autonomía concertados hasta entonces. Esa fecha representa un hito importante en la historia del Yukón, caracterizado por las nuevas relaciones entre los gobiernos y las Primeras Naciones, expresadas mediante esos acuerdos. Los acuerdos de autonomía describen un nuevo orden de gobierno en el Yukón y hacen que el territorio entre en una era nueva de buen gobierno.

565. En 1995, el gobierno del Yukón aprobó la Política de relaciones con las Primeras Naciones (Nº 12). La finalidad de esa política es garantizar que las actividades del gobierno del Yukón se realicen de una forma que fomente relaciones constructivas con las Primeras Naciones. Esa política articula nueve principios bajo los encabezamientos de: derechos aborígenes; jurisdicción y responsabilidad; gobierno

efectivo; y reciprocidad y relaciones comunitarias. De particular interés es el apoyo del gobierno del Yukón al reconocimiento constitucional de arreglos negociados de autonomía.

566. En 1996, a raíz de darse a conocer la guía de política federal sobre la autonomía aborigen, el Yukón, el Canadá y las Primeras Naciones del Yukón establecieron una base común para negociar acuerdos de autonomía que puedan ser protegidos por el artículo 35 de la Ley constitucional de 1982. Esas negociaciones continúan con el objetivo de disponer de una nueva forma de acuerdo de autonomía y legislación federal y territorial conexas, tan pronto como sea posible.

567. En 1996, el Gobierno del Canadá y el Gobierno del Yukón completaron las negociaciones con dos Primeras Naciones. La Primera Nación de Little Salmon/Carmacks y la Primera Nación de Selkirk están en proceso de ratificar sus acuerdos finales y de autonomía. Una vez ratificados por las partes, esos acuerdos entrarán en vigor probablemente en 1997. Las negociaciones con las restantes Primeras Naciones del Yukón progresan hacia la terminación de los 14 acuerdos finales y de autonomía del Yukón para finales de 1999.

568. A principios de 1997, el Gobierno del Yukón firmó acuerdos de protocolo con todas las Primeras Naciones y grupos principales de demandantes transfronterizos. Esos acuerdos describen una nueva relación cooperativa de gobierno a gobierno que llevará al territorio a asumir el control de programas semejantes a los provinciales. Las partes se comprometen firmemente a trabajar activamente para terminar todos los acuerdos de reclamación de tierras y autonomía, al mismo tiempo que negocian conjuntamente con el gobierno federal la devolución de los programas federales tanto al Gobierno del Yukón como a las Primeras Naciones del Yukón.

Artículo 5

569. El artículo 182 de la Ley de educación (Education Act) y el artículo 161 de la Ley del administración pública (Public Service Act) prevén la licencia sin sueldo de los empleados que deseen presentarse como candidatos a una elección de conformidad con la Ley electoral del Canadá y de la Ley electoral (Elections Act) (Yukón).

570. El artículo 183 de la Ley de educación prevé que los empleados puedan dedicarse a actividades políticas en elecciones federales o del Yukón, exista o no un mandamiento electoral. Las actividades políticas incluyen hablar, escribir o trabajar por cuenta de un candidato o un partido político.

571. La Comisión del Administración Pública tiene una política de "tiempo libre para elecciones", que da a los empleados licencia sin remuneración, si lo necesitan, para votar en las elecciones federales, territoriales o municipales.

572. El acuerdo colectivo entre el gobierno del Yukón y la Asociación de Maestros del Yukón dice que se concederá licencia sin sueldo, deduciendo el costo de un sustituto, para participar en fiestas religiosas específicas (por ejemplo, distintas del sabath o equivalentes).

573. El principio de salario igual por trabajo de igual valor se aplica en el Yukón y los gobiernos municipales, en virtud de la Ley de derechos humanos. El gobierno del Yukón tiene un sistema de evaluación de puestos de trabajo basada en ese principio y en 1986 hizo un ajuste en las remuneraciones de algunos empleados para igualarlas.

574. La Ley de relaciones del personal de la administración pública (Public Service Staff Relations Act) dispone que las organizaciones de empleados o un consejo u organización podrán solicitar de la forma establecida que se los reconozca como agentes de negociación de una dependencia de esa índole.

575. Se imparten a los empleados del gobierno del Yukón programas de formación sobre la forma de evaluar y tratar la diversidad y las diferencias en el lugar de trabajo.

576. La política de licencia sin sueldo da a los empleados la oportunidad de solicitar una licencia de esa índole para cumplir deberes familiares, culturales, cívicos o voluntarios dentro de la comunidad. La licencia tiene por objeto reconocer y tener en cuenta las necesidades de los empleados en el lugar de trabajo. Esa licencia permite a los empleados participar en actividades relacionadas o no relacionadas con el trabajo sin perder su condición de empleado.

577. En diciembre de 1990, el Gobierno Territorial del Yukón aprobó la Ley de salud (Health Act) que orienta todo lo que realiza el Departamento de Salud y Servicios Sociales. Esta ley incorpora los seis principios siguientes: prevención de la enfermedad y las lesiones y promoción de un comportamiento saludable; integración de los programas y servicios de salud con los programas y servicios sociales; asociación de personas individuales, grupos, comunidades, grupos aborígenes y gobiernos en la planificación, evaluación y ejecución; accesibilidad de los programas y servicios para las personas individuales y grupos; sensibilidad cultural y receptividad hacia políticas y sistemas; y responsabilidad de los encargados de adoptar decisiones de políticas de salud y sociales, de forma que éstas respondan a las necesidades de los habitantes del Yukón.

578. Otras disposiciones de la Ley reconocen y respetan las prácticas de conciliación tradicionales de los aborígenes y protegen los derechos de los clientes. La Ley prevé también la existencia de comités asesores.

Artículo 7

579. El Departamento de Salud y Servicios Sociales presta una serie de servicios que responden a las necesidades de las personas individuales y las comunidades. Algunos de los servicios que reflejan la diversidad cultural de la comunidad son los siguientes:

- La Dependencia de Protección a la Infancia ha concertado iniciativas conjuntas con las Primeras Naciones sobre esa protección;
- Los Servicios de Colocación en Familias participan activamente con las Primeras Naciones para encontrar hogares culturalmente adecuados para los niños de las Primeras Naciones;
- La Dependencia de Servicios de Adopción colabora estrechamente con las Primeras Naciones en el proceso de evaluación y colocación de niños de las Primeras Naciones en hogares culturalmente adecuados;
- Siempre que es posible, los niños de las Primeras Naciones que se encuentran bajo cuidado y custodia se colocan con parientes o familias de su Primera Nación. La Dependencia colabora con las Primeras Naciones después de esa colocación, para garantizar que los niños mantengan contactos regulares con sus familias y con los miembros de su comunidad;
- Los Servicios para la Juventud ofrecen programas orientados a que los jóvenes adquieran un sentido de conexión con sus respectivas culturas y se sientan orgullosos de ellas. Los jóvenes aprenden la definición y el sentido tradicionales e históricos de conceptos, confianza, responsabilidad y dirección. Hay programas culturalmente apropiados, orientados a los jóvenes aborígenes, sobre drogas y alcohol, y de información solvente sobre los malos tratos;

- El Comité de Salud de las Primeras Naciones se creó bajo la dirección de la Junta de Hospitales. Ese comité se ocupa de cuestiones de interés específico para la población de las Primeras Naciones, como el régimen de alimentación, la medicina tradicional y la equidad en el empleo;
- De conformidad con la Ley de salud (Health Act), los fondos de inversión en salud y juventud han proporcionado asistencia financiera para la promoción de campamentos culturales, conferencias médicas, campamentos infantiles y proyectos de crianza de los hijos; y
- Los folletos de información, octavillas, certificados y formularios utilizados en el Departamento están disponibles en ambos idiomas oficiales. Si se requiere información en algún idioma aborigen, se puede solicitar su traducción del Servicio de Idiomas Aborígenes.

TERRITORIOS DEL NOROESTE

Artículo 7

580. Dentro del plan de estudios de los Territorios del Noroeste, la asignatura de estudios sociales ofrece el marco para estudiar los derechos humanos y libertades. La promoción del entendimiento, la tolerancia y la amistad entre las naciones y grupos raciales y étnicos es la base del programa de estudios sociales, que declara que los principios que subyacen en una sociedad justa e imparcial deben insertarse en la práctica diaria de las aulas y en las actuaciones de docentes y alumnos.

581. Se anima también a los maestros de escuela de los Territorios del Noroeste a luchar, diariamente, contra los prejuicios que conducen a la discriminación racial.

582. En junio de 1995 se aprobó una nueva Ley de educación (Education Act) para los Territorios del Noroeste. Entró en vigor el 1º de julio de 1996. Varios artículos de la Ley tratan de promover el entendimiento y la tolerancia entre los diferentes grupos culturales. El preámbulo de la Ley incluye declaraciones que reconocen el patrimonio multicultural del Canadá, los derechos y libertades de todo individuo y los derechos constitucionales de las poblaciones aborígenes de los Territorios del Noroeste.

583. El apartado d) del párrafo 1) del artículo 22 de la Ley dice que todo estudiante tiene la obligación de ser respetuoso con las creencias culturales, espirituales o religiosas de los otros cuando se encuentra en un recinto escolar.

584. Además, el inciso ii) del apartado c) del párrafo 1 del artículo 45 de la Ley dice que todo docente deberá aplicar a los estudiantes que estén bajo su cuidado e instrucción el programa de educación y los distintos planes de educación, de una forma que aliente su respeto de sí mismo, dignidad y autoestima, y anime a los estudiantes a respetar los valores y creencias culturales y espirituales o religiosos de los otros.
