



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

Distr.
GENERAL

CERD/C/240/Add.1
18 de julio de 1994

ESPAÑOL
Original: FRANCES/INGLES

COMITE PARA LA ELIMINACION DE LA
DISCRIMINACION RACIAL
45° período de sesiones

EXAMEN DE LOS INFORMES PRESENTADOS POR LOS ESTADOS PARTES
DE CONFORMIDAD CON EL ARTICULO 9 DE LA CONVENCION

Duodécimo informe periódico que los Estados Partes debían
presentar en 1993

Adición

CANADA*

[14 de julio de 1994]

INDICE

	<u>Párrafos</u>	<u>Página</u>
INTRODUCCION	1 - 3	2
I. GENERALIDADES	4 - 5	3
II. JURISPRUDENCIA DE APLICACION NACIONAL	6 - 10	5
III. MEDIDAS ADOPTADAS POR EL GOBIERNO DEL CANADA	11 - 47	7
IV. MEDIDAS ADOPTADAS POR LOS GOBIERNOS PRIVINCIALES Y TERRITORIALES	48 - 304	16

* Véanse los informes noveno y décimo presentados por el Gobierno del Canadá y las actas resumidas de las sesiones del Comité en que se examinaron esos informes en los documentos siguientes:

Noveno informe periódico - CERD/C/159/Add.3 (CERD/C/SR.905 y 906);

Décimo informe periódico - CERD/C/185/Add.3 (CERD/C/SR.905 y 906).

El Comité aún no ha examinado el undécimo informe periódico (CERD/C/210/Add.2).

INTRODUCCION

1. El presente informe es el 12º presentado por el Canadá con arreglo a la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial. El informe abarca el período comprendido entre enero de 1992 y mayo de 1993.

2. El presente informe contiene información sobre las medidas adoptadas por el Gobierno del Canadá y los gobiernos provinciales y territoriales en el período mencionado y en él se tienen en cuenta las observaciones hechas por los miembros del Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial durante su examen de los informes anteriores, y sus peticiones de información adicional.

3. Se advierte que aunque la Convención no se refiere específicamente a las poblaciones indígenas, el presente informe, como los anteriores, englobará aspectos de la situación de los pueblos aborígenes del Canadá que tengan que ver con la Convención. Debe subrayarse, sin embargo, que los pueblos aborígenes del Canadá no se consideran a sí mismos miembros de un "grupo étnico", ni por tal los tiene tampoco el Gobierno federal. Ello no es sino consecuencia del hecho de que los aborígenes desean hacer hincapié en la singularidad de su situación como primeros habitantes del Canadá y reivindicar una relación particular con el Estado, fundada en prerrogativas especiales.

I. GENERALIDADES

Información sobre el país y sus habitantes

4. El Canadá es un Estado federal que comprende diez provincias (Alberta, Columbia Británica, Isla Príncipe Eduardo, Manitoba, Nueva Brunswick, Nueva Escocia, Ontario, Quebec, Saskatchewan y Terranova) y dos territorios (territorios del Noroeste y Yukon). Aunque la ratificación de los tratados internacionales es prerrogativa del Gobierno del Canadá, para la aplicación de los tratados se requiere la participación activa de las administraciones que tienen jurisdicción sobre los temas en cuestión. En el Canadá, la responsabilidad por los asuntos a que se refiere la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial es compartida por el Gobierno del Canadá, las administraciones provinciales y, previa delegación de competencias por el Parlamento del Canadá, las administraciones territoriales.

5. En junio de 1991 se llevó a cabo el 17º censo de la población desde la Confederación (1867). En el censo se incluyeron preguntas sobre el origen étnico, definido como grupo étnico o cultural a que pertenecían los antepasados de cada persona, independientemente de su lugar de nacimiento, ciudadanía o nacionalidad. En 1991, alrededor de un 16% de la población se componía de inmigrantes. Las respuestas a las preguntas sobre el origen étnico se dividen en "respuestas únicas", es decir, las que indican un solo origen étnico, y "respuestas múltiples", que indican dos o más orígenes étnicos. En el cuadro siguiente se enumeran los diez orígenes étnicos principales según el censo de 1991.

Cuadro 1

Diez orígenes étnicos principales, según el censo de 1991

Canadá	Número	Porcentaje
Población total	26 994 045	100,0
Respuestas únicas	19 199 795	71,1
1. Francés <u>1/</u>	6 146 605	22,8
2. Británico <u>2/</u>	5 611 050	20,8
3. Alemán	911 560	3,4
4. Canadiense	765 095	2,8
5. Italiano	750 055	2,8
6. Chino	586 645	2,2
7. Aborigen <u>3/</u>	470 615	1,7
8. Ucraniano	406 645	1,5
9. Holandés (neerlandés)	358 185	1,3
10. Indio	324 840	1,2
Respuestas múltiples	7 794 250	28,9

Fuente: Estadísticas del Canadá

1/ "Francés" incluye las respuestas únicas de francés, quebequés y acadiano.

2/ "Británico" incluye las respuestas únicas de inglés, irlandés, escocés, galés y otros orígenes británicos.

3/ "Aborigen" incluye las respuestas únicas de inuit, metis e indio norteamericano.

II. JURISPRUDENCIA DE APLICACION NACIONAL

Artículo 4

Carta Canadiense de Derechos y Libertades

6. En R. c. Zundel, [1992] 2 S.C.R. 731, el Tribunal Supremo del Canadá denunció el artículo 181 del Código Penal que tipificaba como delito la publicación intencionada de declaraciones falsas que pudiesen redundar en perjuicio del interés público. El acusado había publicado un folleto en que afirmaba, entre otras cosas, que el holocausto era una falacia inventada por una conspiración judía mundial. Según el Tribunal, el artículo 181 era contrario a la garantía de libertad de expresión establecida en el apartado b) del artículo 2 de la Carta que protege a todas las comunicaciones en las que se transmite o se intenta transmitir un mensaje. Esta limitación de la libertad de expresión tampoco podía justificarse con arreglo al artículo 1 de la Carta ya que la finalidad primitiva de la disposición -mantener la armonía política mediante la prevención de toda calumnia contra la monarquía y la nobleza- no era apremiante y carecía de relevancia en la sociedad actual, por lo que no podía adaptarse al objetivo de preservar la armonía racial, religiosa o étnica.

7. Es importante señalar que el Tribunal hizo una distinción entre sus conclusiones en este caso y las adoptadas anteriormente con arreglo al párrafo 2 del artículo 319 del Código en los casos R. c. Keegstra y R. c. Andrews y Smith (tratadas en el 11º informe). El Tribunal afirmó que el párrafo 2 del artículo 319 del Código, en que se tipifica como delito la difusión intencionada de ideas basadas en el odio, era "lo suficientemente restringido como para no inhibir expresiones indebidas... al centrarse en declaraciones destinadas a suscitar "odio contra grupos identificables"".

Artículo 5

Ley canadiense de derechos humanos (Canadian Human Rights Act)

8. Durante el período cubierto por el informe, el Tribunal Supremo del Canadá emitió dos decisiones importantes en aplicación de las disposiciones relativas a los derechos humanos. Aunque estos casos pertenecían al ámbito de la legislación provincial en materia de derechos humanos, atañen directamente a la interpretación y aplicación de la Ley canadiense de derechos humanos.

9. El primer caso es el del Distrito Escolar N° 23 de Okanagan Central c. Renaud, motivado por una discriminación de origen religioso. En casos anteriores, el Tribunal había sostenido que los empleadores estaban obligados a adaptarse, salvo que ello diese lugar a dificultades excesivas. En este caso, el Tribunal se explayó sobre la importancia de esa obligación, haciendo hincapié en ella. El Tribunal sostuvo que todo empleador debía realizar esfuerzos de adaptación razonables, aun cuando ello pudiese causar algunas dificultades, siempre que éstas no fueran excesivas. Estableció además, que los sindicatos también estaban obligados a adaptarse. El Tribunal señaló

que, aunque el acomodo a las necesidades especiales de algunas personas o de algunos grupos podía afectar a otros en el lugar de trabajo, "las pequeñas molestias o inconveniencias son el precio que hay que pagar por la libertad de religión en una sociedad multicultural".

10. El segundo caso es el de La Universidad de Columbia Británica c. Berg, en que el Tribunal examinó la aplicación de la legislación en materia de derechos humanos al suministro público de bienes, servicios e instalaciones. El Tribunal declaró que las disposiciones relativas a los derechos humanos se aplicaban no sólo a los servicios y a las instalaciones a que tenía acceso el público en general, sino también a los servicios e instalaciones reservados sólo a grupos más pequeños y restringidos. Así pues, la Universidad estaba sujeta al código provincial de derechos humanos, no sólo al examinar cada solicitud de ingreso, sino también al ofrecer servicios o instalaciones a estudiantes ya admitidos en la Universidad. La repercusión fundamental de este caso reside en una aplicación ampliada de los códigos de derechos humanos, tanto en el sector privado como en el público.

III. MEDIDAS ADOPTADAS POR EL GOBIERNO DEL CANADA

Artículo 2

Programas y cuestiones aborígenes

11. El Gobierno federal ha ampliado el proceso de negociación de las reivindicaciones territoriales con los grupos aborígenes. Continúan las reivindicaciones globales de tierras, fundadas en el uso tradicional y la ocupación de éstas, que a menudo corren parejas con negociaciones para establecer acuerdos de autonomía. Se están solucionando reclamaciones específicas, provocadas por el incumplimiento de obligaciones legales contraídas en virtud de tratados o de la Ley de asuntos indios (Indian Act), incluido un tipo determinado de reivindicaciones específicas para exigir derechos territoriales pendientes en virtud de tratados en las provincias de las praderas.

12. En diciembre de 1992 se proclamó la Ley sobre solución de las reivindicaciones territoriales de Gwich'in (Gwich'in Land Claim Settlement Act). Se espera que pronto se tomen medidas legislativas para resolver varias reivindicaciones territoriales, incluida la de la Federación Tungavik de Nunavut, la mayor reivindicación territorial global del Canadá. El Gobierno ha decidido también recomendar al Parlamento que disponga la división de los Territorios del Noroeste y cree un Territorio Nunavut.

13. El Gobierno federal ha considerado prioritaria la solución de las reivindicaciones de derechos territoriales pendientes en virtud de tratados. En septiembre de 1992, el Primer Ministro del Canadá, el Primer Ministro de Saskatchewan y la Federación de Naciones Indias de Saskatchewan firmaron un acuerdo marco que prevé la entrega de dinero a cambio de tierras y por el que se facilita la adquisición de tierras y el establecimiento de reservas. Se entregarán a las agrupaciones a lo largo de 12 años unos 446 millones de dólares, que les permitirá comprar hasta 1,5 millones de acres con objeto de ampliar sus reservas.

14. Entre las iniciativas para definir los derechos de los aborígenes, incluida su autonomía, varios representantes de agrupaciones de aborígenes participaron en las negociaciones constitucionales que condujeron al Acuerdo de Charlottetown. Sin embargo, el Acuerdo no fue aprobado en un referéndum nacional. Para los aborígenes, la autonomía dentro del territorio del Canadá es un derecho que goza de la máxima prioridad. El Gobierno federal ha seguido tratando de concertar acuerdos de autonomía, mediante, por ejemplo, negociaciones encaminadas a promover leyes de gobernación autónoma de alcance comunitario.

Comisión Real de los Pueblos Aborígenes

15. Se ha creado la Comisión Real de los Pueblos Aborígenes, que dio comienzo a sus trabajos en un amplio panorama de cuestiones, incluido el gobierno autónomo indígena, sus exigencias territoriales, las reivindicaciones pendientes respecto a las tierras, las garantías constitucionales de los

derechos de los nativos, la Ley de asuntos indios y cuestiones sociales, económicas, culturales y educacionales. La Comisión publicará su informe final en 1994.

16. El Gobierno federal está examinando la manera de mejorar el régimen jurídico canadiense de forma que beneficie a todos los miembros de la sociedad canadiense, tanto dentro como fuera de las comunidades aborígenes, y apoyar a la vez programas jurídicos para los aborígenes, a nivel de la comunidad, preparados y aplicados por los propios pueblos indígenas.

17. En septiembre de 1991 el Gobierno anunció un proyecto de reforma de la justicia para los aborígenes, cuyos detalles se terminarán de perfilar en los próximos cinco años. Entre las esferas que se explorarán con arreglo a esta iniciativa cabe señalar las consultas sobre políticas, la formación transcultural, la enseñanza pública del derecho a nivel comunitario, la contratación de aborígenes, los cursillos de perfeccionamiento para funcionarios judiciales nativos y los programas de estudios jurídicos para aborígenes. En 1995 se presentarán a los ministros, para su examen, propuestas de políticas y programas a largo plazo sobre la reforma de la justicia para los aborígenes.

Multiculturalismo y sistema judicial

18. En junio de 1992 se creó un grupo de trabajo federal-provincial-territorial sobre multiculturalismo y relaciones interraciales en el ámbito de la justicia, con la misión de recomendar formas de facilitar en esta esfera el acceso en condiciones de igualdad y de proporcionar un trato equitativo a todos los miembros de los grupos etnoculturales del Canadá. El Grupo de Trabajo está centrando actualmente su labor en tres aspectos:

- a) la forma de abordar con mayor eficacia desde el sistema penal el comportamiento criminal motivado por el odio y los prejuicios;
- b) la forma de abordar con mayor eficacia desde el sistema penal determinadas modalidades de delitos en el seno de las comunidades etnoculturales y de las minorías raciales y, en especial, la manera de brindar mejor apoyo y protección a los miembros de las comunidades minoritarias afectadas;
- c) la forma de abordar con mayor eficacia desde el ordenamiento jurídico las necesidades en materia de justicia de las comunidades etnoculturales y de las minorías raciales, en particular con respecto a las relaciones con la policía, las barreras lingüísticas y culturales y una representación insuficiente en sectores clave del sistema judicial.

El Consejo del Tesoro

19. El Consejo del Tesoro, en su calidad de empleador de la administración pública (que engloba unos 80 departamentos y organismos), preparó en 1991 unas normas revisadas de equidad en el empleo. Estableció que en la esfera

del empleo había cuatro grupos de personas en situación desventajosa: los aborígenes, los miembros de minorías visibles, los incapacitados y las mujeres. El objetivo principal de estas medidas se cifraba en identificar y eliminar las barreras con que tropiezan los miembros de estos grupos en el ámbito de las políticas, los procedimientos y las actitudes en materia de empleo.

20. Entre 1987 y 1990 la participación de los aborígenes y de las minorías visibles en la administración pública mostró la siguiente evolución:

	<u>1987</u>	<u>1989</u>	<u>1991</u>
Aborígenes	3 810 (1,8%)	3 898 (1,8%)	4 298 (2,0%)
Minorías visibles	5 722 (2,7%)	6 610 (3,1%)	7 810 (3,6%)

21. El Consejo del Tesoro ha creado cinco programas especiales, administrados por la Comisión de la Administración Pública, destinados a ofrecer oportunidades de empleo a los miembros de ciertos grupos. Entre estos programas cabe citar el Programa de Desarrollo Indígena Nacional y el Programa de Carreras del Norte (ambos para pueblos aborígenes), así como el Programa de Empleo de Minorías Visibles.

22. En 1992 el Gobierno tomó medidas para fomentar la equidad en el empleo, tanto en lo que se refiere a su expresión jurídica como en lo tocante a la supresión de obstáculos para el control del público, mediante la adopción de disposiciones al respecto, que se agregaron a la Ley de administración financiera (Financial Administration Act). Estas disposiciones facultan al Consejo del Tesoro a seleccionar a grupos que se encuentran, a su juicio, en situación de desventaja en la esfera del empleo, y le encomiendan la misión de eliminar las barreras existentes para esos grupos en materia de políticas y comportamientos. El Consejo del Tesoro también se encarga de adoptar medidas positivas a fin de asegurar que la representación en la administración pública de miembros de los grupos seleccionados sea proporcional a la representación de esos grupos entre los efectivos laborales, o dentro del sector de los recursos humanos en el que la administración pública contrata y promueve el ascenso de sus empleados. Sobre el Consejo del Tesoro recae también la responsabilidad de elaborar proyectos para ayudar a cada órgano de la administración pública a cumplir los objetivos de equidad en el empleo. La nueva legislación exige que el Presidente del Consejo del Tesoro presente al Parlamento un informe anual sobre la equidad en el empleo en la administración pública.

Comisión de la Administración Pública del Canadá

23. Para que la administración pública sea representativa de la población en general, la Comisión de la Administración Pública ha adoptado un enfoque más "centrado" en el tema de las contrataciones. Hace poco se orientó una campaña de contratación regional específicamente hacia la captación para la administración pública de personas competentes con discapacidades.

La campaña se anunció en revistas para discapacitados y se envió publicidad directa a 350 universidades y asociaciones de rehabilitación.

24. La Comisión de la Administración Pública lanzó una "Estrategia de formación en gestión de la diversidad" destinada a ayudar a los gerentes a tratar con una fuerza de trabajo más diversificada. Entre otros elementos de la Estrategia se examinaron los mecanismos de formación y perfeccionamiento de que se disponía en Norteamérica y se evaluaron las necesidades de esa formación en los departamentos federales. A raíz de ello se han organizado seminarios de orientación y módulos de formación para prestar asistencia a los gerentes y empleados.

25. Se han introducido recientemente algunas notificaciones en la Ley de reforma de la administración pública (Public Service Reform Act) con miras a crear un sistema de equidad en el empleo semejante al que rige para los empleadores en virtud de la Ley de equidad en el empleo (Employment Equity Act). En la ley se especifican ahora el papel y las facultades de la Comisión en lo tocante a la aplicación de políticas de equidad en el empleo.

Departamento de Comunicaciones

26. El Departamento ha establecido un Grupo de Trabajo sobre Equidad en el Empleo para Empleados Aborígenes. Constituye una tribuna en la que los empleados indígenas pueden expresar sus opiniones, denunciar las barreras existentes y recomendar medidas para eliminarlas.

Departamento de Asuntos Exteriores

27. El Departamento de Asuntos Exteriores y Comercio Internacional ha adoptado un plan quinquenal destinado a incrementar del 3% actual a un 4% la representación de las minorías visibles entre sus empleados para 1996. El Departamento está poniendo especial empeño en la contratación anual de nuevos funcionarios del servicio exterior; en 1991 el 11,6% de los funcionarios recién contratados eran miembros de minorías visibles. El Departamento se ha propuesto también aumentar el número de empleados nativos, en particular a través de un programa de formación especial para candidatos aborígenes, de reciente creación. El Departamento ha contratado a cinco canadienses de ascendencia indígena desde que se inició el programa. En julio de 1993, 39 empleados, es decir, el 1,1% del personal del Departamento, pertenecían a la población nativa.

28. El Departamento está intentando potenciar la apertura hacia los aspectos multiculturales entre sus directivos, sobre todo, los encargados de los servicios consulares. El Departamento también consulta periódicamente con los grupos étnicos establecidos en el Canadá sobre cuestiones de política externa de interés especial para ellos. Por ejemplo, se invita a muchos grupos étnicos a participar en las consultas anuales celebradas por el Departamento a la hora de preparar los períodos de sesiones de la Comisión de Derechos Humanos.

29. Véase también el párrafo 34 sobre la "obligación de adaptación" de los empleadores con respecto a determinados grupos.

Artículo 3

Apartheid

30. El Canadá ha presionado sistemáticamente al Gobierno de Sudáfrica por conducto del Commonwealth, las Naciones Unidas y otras organizaciones para entablar un diálogo con los dirigentes de los movimientos negros. Algunos de los medios utilizados han sido sanciones económicas y financieras, asistencia a la mayoría oprimida de Sudáfrica y medidas para reforzar la independencia de los Estados vecinos. En 1992-1993 el Canadá destinó más de 13 millones de dólares a la ayuda para el desarrollo, canalizada a través de la Agencia Canadiense para el Desarrollo Internacional (CIDA). Con su asistencia, el Canadá pretende respaldar una transición pacífica a la democracia prestando ayuda a las víctimas del apartheid y contribuyendo a preparar a los negros para los papeles que asumirán legítimamente en la Sudáfrica de después del apartheid.

Otras medidas internacionales

31. En el cuadragésimo séptimo período de sesiones de la Asamblea General de las Naciones Unidas (septiembre a diciembre de 1992), el Canadá copatrocinó la resolución 47/78, titulada "Situación de la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial", la resolución 47/79, titulada "Informe del Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial" y la resolución 47/80, titulada "Depuración étnica y odio racial". El Canadá también ha apoyado la adopción de la Declaración sobre los derechos de las personas pertenecientes a minorías nacionales o étnicas, religiosas y lingüísticas.

32. En el 49º período de sesiones de la Comisión de Derechos Humanos, celebrado en Ginebra en febrero y marzo de 1993, el Canadá copatrocinó la resolución 1993/20, titulada "Medidas para combatir las formas contemporáneas de racismo, discriminación racial, xenofobia y las formas conexas de intolerancia".

33. El Canadá colaboró directamente en la inserción de un párrafo sobre discriminación racial en los documentos finales de la reunión del Consejo de Ministros de la Conferencia sobre la Seguridad y la Cooperación en Europa (CSCE), celebrada en Praga en enero de 1991, y de las reuniones complementarias de Helsinki en 1992 (documento aprobado en julio de 1993).

Artículo 5

Enmiendas a la Ley canadiense de derechos humanos (Canadian Human Rights Act)

34. En diciembre de 1992 el Gobierno del Canadá presentó en el Parlamento algunas enmiendas a la Ley canadiense de derechos humanos, incluida una

obligación de adaptación. En virtud de esta enmienda, los empleadores y los proveedores de servicios sujetos a las normas federales, tendrían que adaptarse a las necesidades de las personas pertenecientes a grupos protegidos por dicha ley (por ejemplo, miembros de minorías religiosas y raciales y personas discapacitadas), salvo que ello causare al empleador o al prestador de servicios dificultades excesivas.

Cultura

35. El Consejo del Canadá es el organismo federal encargado de fomentar y promover las manifestaciones más excelsas en el terreno de las artes. En 1990, el Consejo creó un Comité Consultivo para la Equidad Racial en las Artes, que publicó un informe al que el Consejo respondió en enero de 1992. El Consejo elaboró un programa de meritoriaje en administración de las artes para canadienses de antecedentes aborígenes, africanos, asiáticos e inmigrantes. Gracias al programa, seis estudiantes meritorios pueden trabajar dos años en el Consejo. El Consejo ha contratado a un coordinador en materia de equidad para que se encargue del programa de meritorios.

36. El Departamento de Comunicaciones promovió la teledifusión para los nativos del norte mediante su apoyo a Television Northern Canada (TVNC). La TVNC es una cadena de televisión de la región más septentrional del Canadá que emite información cultural, social, política y educacional para los nativos en 12 lenguas a comunidades en el Yukon, los Territorios del Noroeste, Quebec septentrional y el Labrador. La licencia le fue concedida a la TVNC en 1991 y comenzó a transmitir en enero de 1992. La programación está financiada por sociedades de comunicación nativas con apoyo del Programa de acceso de los nativos del norte a la teledifusión, que depende del Departamento de la Secretaría de Estado.

37. El Servicio septentrional de la Corporación Canadiense de Radiodifusión (CBC) transmite en inglés, francés y siete idiomas aborígenes. Seis centros de producción generan unas 220 horas de programación local por semana, de las cuales aproximadamente 100 horas se dedican a la difusión en idiomas aborígenes.

38. Se ha establecido un Grupo de Trabajo sobre museos y primeros pobladores con la participación del Programa de Asistencia a los Museos del Departamento de Comunicaciones, el Departamento de la Secretaría de Estado, la Asociación de Museos Canadienses y la Asamblea de las Primeras Naciones. El objetivo de este Grupo de Trabajo reside en consultar con representantes de las Primeras Naciones y de los museos a fin de elaborar un marco deontológico y una serie de estrategias para que los pueblos aborígenes y las instituciones culturales trabajen juntos en la tarea de representar la historia y la cultura aborígenes. El Grupo de Trabajo preparó un informe en 1992 que aún está siendo estudiado por la Asamblea de las Primeras Naciones y los departamentos interesados.

Artículo 6

Enmiendas a la Ley canadiense de derechos humanos

39. En diciembre de 1992, el Gobierno del Canadá presentó en el Parlamento varias enmiendas a la Ley canadiense de derechos humanos, en virtud de las cuales la Comisión de Derechos Humanos y los tribunales canadienses deberían elaborar normas de procedimiento, y obtener la Comisión informes de las personas denunciadas. También se proponen modificaciones a las indemnizaciones por concepto de discriminación, entre las que figuran la posibilidad de que los tribunales de derechos humanos se hagan cargo de los intereses y del pago de las costas judiciales.

Análisis de los sucesos de Oka

40. El Gobierno respondió por varias vías al informe del Comité Permanente de Asuntos Aborígenes en relación con los sucesos de 1990 en Oka. La cuestión de la jefatura se solucionó con la ayuda de consultores de Elections Canada, que supervisaron la elección de un Gran Jefe. Además, el Gobierno está comprando lotes de terreno, en cuanto salen a la venta, a nombre de los mohawk. Una vez que se hayan adquirido los terrenos, la base territorial de los mohawk aumentará en un 60%. Aún prosiguen las negociaciones sobre cuestiones de tierras, desarrollo socioeconómico y autonomía.

Artículo 7

Programas federales de multiculturalismo

41. Los programas de multiculturalismo del Canadá constituyen un medio para lograr que todos los canadienses ejerzan la ciudadanía de manera plena y activa. Ayudan a construir una sociedad en que todos los canadienses se sientan a gusto. Contribuyen a la creación de vínculos de entendimiento e interacción, y a que la gente conozca sus derechos e igualmente sus deberes con la sociedad. Cada uno de estos programas facilita a su manera el buen desarrollo de las relaciones interraciales.

42. El Programa de Participación y Apoyo Comunitario promueve la integración social y la participación plena y equitativa de las minorías etnoculturales y visibles en la vida del Canadá. Por ejemplo, el Programa ha financiado una conferencia nacional sobre jóvenes y delitos racistas, para desactivar las manifestaciones de odio de los grupos juveniles, y apoya las iniciativas de las organizaciones femeninas de inmigrantes y de las minorías visibles referentes al acceso y otras cuestiones relativas a la equidad. Uno de los objetivos del Programa de Culturas y Lenguas Ancestrales reside en integrar a los artistas de los grupos minoritarios en la vida artística del país. Apoya también la investigación especializada y el estudio de todos los aspectos de las etnias, así como el aprendizaje de las lenguas tradicionales, y colabora con instituciones culturales para promover un entorno más receptivo y más volcado en reflejar el espectro racial de la sociedad canadiense. Cabe citar, a título de ejemplo, los grupos nacionales para fomentar el acceso de los artistas negros y pertenecientes a otras minorías visibles a las

instituciones artísticas. La Secretaría para el Multiculturalismo alienta y ayuda a los organismos federales a aplicar la política de multiculturalismo del Canadá, consagrada en la Ley canadiense sobre multiculturalismo (Canadian Multiculturalism Act), a través principalmente de iniciativas eficaces de reforma institucional y de los mecanismos de presentación de informes para la elaboración del Informe Anual sobre la aplicación de la ley.

Campaña del 21 de marzo contra el racismo

43. El Gobierno reconoce que es preciso que la población en general cobre más conciencia de la naturaleza, alcance y repercusiones de la discriminación racial en la sociedad canadiense. Es menester que todos los canadienses tengan conocimiento de estos problemas antes de que puedan trabajar juntos en la búsqueda de una solución. Desde la presentación de su último informe, en 1991 y 1992, el Gobierno del Canadá ha celebrado el 21 de marzo como Día Internacional de la Eliminación de la Discriminación Racial. Esa campaña de educación pública, conocida como la Campaña del 21 de marzo contra el racismo, lleva camino de convertirse en el esfuerzo de educación nacional más visible de la historia del país, a fin de convencer a los canadienses de la necesidad de cooperar para lograr el objetivo de una sociedad sin racismo.

44. La campaña se basa en una asociación importante con departamentos y organismos federales, otros niveles de gobierno, educadores, organizaciones comerciales y laborales, medios de comunicación y ciudadanos canadienses de toda condición. En las dos últimas campañas se han introducido muchas innovaciones. Se ha montado una campaña de publicidad al aire libre mediante carteles en vallas publicitarias y en las paradas de la red de transportes públicos en Vancouver, Edmonton, Regina, Winnipeg, Toronto, Ottawa, Montreal y Halifax. Se han emitido anuncios institucionales en más de 95 estaciones de televisión de todo el país. Se ha distribuido material didáctico contra el racismo, compuesto de guías para el maestro, folletos para estudiantes, carteles e insignias de solapa por cada una de las 15.000 escuelas del Canadá. Centenares de pueblos y ciudades canadienses participan ahora activamente en la Campaña anual contra el racismo. La mayoría de los gobiernos provinciales y territoriales organizan y patrocinan actividades a lo largo de toda la campaña. Centenares de miles de canadienses han participado en ella. Cada año la campaña va creciendo y llegando a más y más hogares canadienses.

Proyecto de trabajo de verano en el servicio de la policía para jóvenes pertenecientes a minorías

45. El proyecto de trabajo de verano en el servicio de la policía para jóvenes pertenecientes a minorías es una iniciativa conjunta organizada con Employment and Immigration Canada. Gracias a este proyecto algunos jóvenes nativos o pertenecientes a minorías visibles pueden trabajar cada verano en los servicios de policía en distintas comunidades de todo el Canadá. El proyecto brinda a estos estudiantes la oportunidad de experimentar lo que es el trabajo policial y, tal vez, despertar su interés por la carrera policial o la de velar por el cumplimiento de la ley en general. También aumenta la comprensión intercultural entre la policía y las comunidades a las

que atiende. El proyecto ha dado unos resultados excelentes para conseguir el ingreso de jóvenes nativos y de minorías visibles como cadetes en la academia de policía, que luego prestarán sus servicios en todo el Canadá.

Estrategia en materia de multiculturalismo y economía/empresas

46. El Gobierno ha elaborado una estrategia sobre multiculturalismo y economía/empresas. Está destinada a dar a conocer y valorar mejor las oportunidades económicas que brinda la diversidad del Canadá, estimulando una respuesta activa frente a los retos económicos que ofrece esa diversidad y estrechando los vínculos entre quienes apuestan por la prosperidad económica del Canadá.

Año Internacional de las Poblaciones Indígenas del Mundo

47. De conformidad con los objetivos de las Naciones Unidas para el Año Internacional, el Canadá se propone dar mayor publicidad a esta celebración, seguir estimulando esfuerzos en colaboración con los canadienses aborígenes y no aborígenes, para hacer frente a problemas y situaciones que afecten a los aborígenes; y fomentar una mayor comprensión del papel de la historia y la cultura indígenas en la sociedad canadiense. Se prevén varias actividades durante el Año y se está elaborando material sobre los pueblos aborígenes del Canadá y su contribución y papel en la historia del país.

IV. MEDIDAS ADOPTADAS POR LOS GOBIERNOS PROVINCIALES
Y TERRITORIALES

48. Muchas iniciativas a nivel federal corren parejas con manifestaciones análogas en las provincias y territorios, enfocadas desde perspectivas regionales. Cabe citar, entre ellas, medidas para reforzar la legislación en materia de derechos humanos, incluir éstos en los programas de enseñanza y consolidar la función de las comisiones de derechos humanos, y para introducir o ampliar políticas y programas de multiculturalismo y relaciones interraciales. Esas medidas provinciales y territoriales responden principalmente a los artículos 1, 2 y 7 de la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial, pero pueden también guardar relación con otros artículos.

A. Columbia Británica

Generalidades

49. El principal instrumento jurídico para la eliminación de la discriminación racial en la Columbia Británica es la Ley de derechos humanos (Human Rights Act), que entró en vigor el 14 de septiembre de 1984. La ley, redactada tras celebrar consultas con diversos grupos, incluido un comité consultivo integrado por representantes de la población en general, es desarrollada por el Consejo de Derechos Humanos de la Columbia Británica. Entre sus disposiciones figuran procedimientos administrativos para facilitar el examen y la resolución de las denuncias por supuesta discriminación mediante declaraciones efectuadas ante un miembro del Consejo. El Consejo entiende de denuncias en materia de derechos humanos formuladas por particulares en virtud de dicha ley.

Información relativa a los artículos 2 a 7

50. De conformidad con la Ley de derechos humanos se prohíbe toda discriminación por motivos de raza, color, ascendencia y lugar de origen en el alojamiento, servicios o instalaciones a que normalmente tiene acceso la población, en la adquisición de bienes, arrendamientos, empleo y condiciones de contratación laboral y en la afiliación a sindicatos y asociaciones de empleadores o profesionales. Estas disposiciones se aplican tanto al gobierno provincial como a otros organismos públicos y al sector privado.

51. El gobierno de la Columbia Británica también ha adoptado las medidas siguientes:

- a) El Ministerio encargado del multiculturalismo y de los derechos humanos ha elaborado una política multicultural que está siendo examinada en la actualidad para su posible incorporación a la legislación.
- b) El Ministerio encargado del multiculturalismo y de los derechos humanos apoyó una Conferencia sobre el racismo y los delitos

instigados por el odio, celebrada por la Organización de Columbia Británica para luchar Contra el Racismo.

- c) El gobierno de Columbia Británica ha iniciado un Programa de Equidad en el Empleo que se aplicará a través de la administración pública. La finalidad de esta iniciativa es eliminar las barreras sistemáticas que obstaculizan la contratación de las mujeres, los miembros de minorías visibles, los aborígenes y los discapacitados.

Artículo 2

52. En virtud de la Ley del patrimonio, la lengua y la cultura de los primeros pobladores (First People's Heritage, Language and Culture Act) se creó el Consejo del patrimonio, el idioma y la cultura de los primeros pobladores, que adoptó la forma de un organismo corporativo. Los objetivos y atribuciones de este órgano, que se describen en el artículo 6 de la ley, son los siguientes:

- a) proporcionar capital y fondos de operación destinados a la creación, mantenimiento y administración de centros y programas culturales para los indígenas en toda la provincia;
- b) recibir, administrar y distribuir fondos y bienes de toda índole y especie para establecer, gestionar y mantener el organismos e impulsar sus fines;
- c) apoyar a los ministerios gubernamentales y asesorarlos en materia de iniciativas, programas y servicios vinculados con el patrimonio, el idioma y la cultura nativos;
- d) asesorar al gobierno sobre la preservación y el fomento de los idiomas nativos y otros aspectos del desarrollo cultural de los pueblos indígenas en toda la provincia;
- e) examinar todas las cuestiones que el gobierno señale a su atención y, cuando éste se lo pida, informarle acerca de sus conclusiones.

Artículo 4

53. En el nuevo artículo 2 de la Ley de derechos humanos se estipula que:

"1) No se publicará, emitirá o exhibirá, ni motivará la publicación, emisión o exhibición de ninguna declaración, publicación, aviso, signo, símbolo, emblema u otra representación a) que indique discriminación o la intención de discriminar contra una persona o un grupo o clase de personas, o b) que pueda exponer a una persona o a un grupo o clase de personas al odio o al desprecio por motivos de raza, color, ascendencia, lugar de origen, religión, estado civil, situación familiar, discapacidad física o mental, sexo, orientación sexual o edad de esa persona o grupo o clase de personas.

2) El apartado 1) no se aplica a las comunicaciones privadas o a las comunicaciones que no estaba previsto que trascendieran los límites de la esfera privada."

54. En el párrafo 1 de la Ley de protección de los derechos civiles (Civil Rights Protection Act) se prohíbe: "Cualquier conducta o comunicación por parte de una persona cuya finalidad sea injerirse en los derechos civiles de una persona o de una clase de personas fomentando: a) el odio o el desprecio de una persona o de una clase de personas, o b) la superioridad o la inferioridad de una persona o de una clase de personas en comparación con otra u otras, sobre la base de su color, raza, religión, origen étnico o lugar de origen".

55. En el artículo 4 de la Ley de protección de los derechos civiles se estipula que:

"1. Toda persona que participe en un acto prohibido comete un delito y se expone al pago de una multa no superior a 2.000 dólares o a una pena de cárcel no superior a seis meses, o ambas cosas a la vez.

2. La empresa o sociedad que cometiere un delito con arreglo al párrafo 1) podrá ser sancionada con el pago de una multa no superior a 10.000 dólares.

3. Cuando una empresa o sociedad cometa un delito en virtud de lo dispuesto en el párrafo 1, el director o funcionario de la empresa o sociedad que haya autorizado, permitido o consentido la ejecución del acto prohibido, comete un delito que puede ser castigado con arreglo a la previsto en el párrafo 1."

Artículo 5

56. En junio de 1992, la Fiscalía General ordenó una investigación de las normas aplicadas por la policía municipal, en cumplimiento de su mandato de analizar la representación de las minorías en la fuerza pública e investigar posibles prejuicios en el trato dado a las minorías por la policía. La Comisión Real, encabezada por el juez Wallace Oppal, deberá presentar un informe final antes del 31 de diciembre de 1993.

57. En la parte I de la Ley de derechos humanos se prohíben las publicaciones discriminatorias y la discriminación en los servicios públicos, adquisición de bienes, locales de arrendamiento, anuncios de puestos de trabajo, salarios, empleo, sindicatos y afiliación a asociaciones.

Artículo 6

58. EL objetivo de la Ley de derechos humanos estriba en erradicar la discriminación. Por lo tanto, la Ley de derechos humanos es de carácter correctivo, no punitivo. Los procedimientos del Consejo están ideados para garantizar que todas las denuncias de supuesta discriminación sean tramitadas

lo más rápidamente posible de conformidad con los principios de equidad administrativa y justicia natural.

59. El Ministerio encargado del multiculturalismo y de los derechos humanos prepara y distribuye folletos y carteles en que se informa a la población de lo que deben hacer las víctimas de racismo o de discriminación racial.

60. Durante el ejercicio económico de 1990-1991 el Consejo de Derechos Humanos de la Columbia Británica recibió un total de 576 denuncias en virtud de la Ley de derechos humanos, de las que el 13,4% obedecían a motivos de raza o lugar de origen. En 1991-1992, se recibió un total de 878 denuncias, el 24,1% de ellas relacionadas con la raza.

61. Durante el quinquenio transcurrido entre el 1º de enero de 1988 y el 31 de diciembre de 1992, el Consejo celebró 23 sesiones oficiales en relación con denuncias de discriminación racial, 22 de las cuales se estimaron justificadas. Las indemnizaciones básicas otorgadas a los denunciadores por ofensas y humillaciones oscilaron entre 1.000 y 2.000 dólares. Además de la indemnización básica, se concedieron a los denunciadores compensaciones adicionales de 630 a 25.240 dólares. Por otra parte, a un empleador demandado se le impuso una prestación laboral bona fide y a dos denunciadores se les sufragó un curso de perfeccionamiento lingüístico.

Artículo 7

62. El Ministerio encargado del multiculturalismo y de los derechos humanos apoya y coordina:

un programa de relaciones comunitarias e interraciales que respalda iniciativas comunitarias, incluidos proyectos contra el racismo, reformas institucionales y formación intercultural y antirracista; y

un programa que trata específicamente las cuestiones relativas al racismo y la discriminación racial (educación pública, respuesta comunitaria a los grupos que fomentan el odio y las actividades inspiradas por éste, así como el control de los incidentes de racismo);

un programa de apoyo a los proyectos organizados con ocasión del 21 de marzo, Día Internacional de la Eliminación de la Discriminación Racial; y

un grupo de trabajo del Ministerio sobre la equidad, que está realizando actividades de formación en materia de diversidad y equidad, destinadas a todo el personal del Ministerio.

B. Alberta

63. El gobierno de Alberta reconoce desde hace muchos años la importancia de una sociedad de amplia variedad cultural. En 1988, para consolidar este recurso, se creó la Comisión de Multiculturalismo de Alberta. En 1990, una nueva Ley de multiculturalismo para Alberta reafirmó el interés de su

gobierno en que todos los habitantes tuvieran la oportunidad de participar en la vida cultural, social y económica de Alberta, y de contribuir a ella.

64. El Programa de Gestión de la Diversidad es una de las múltiples iniciativas de la Comisión de Multiculturalismo de Alberta. El mandato de este Programa reside en alentar a los dirigentes de los sectores público y privado a asumir un papel activo en el reconocimiento y la promoción de los beneficios de la diversidad cultural, para el bien de su organización y el de Alberta en general.

65. Actualmente se está revisando el Plan de Acción sobre el Multiculturalismo, adoptado en la primavera de 1991. Para la primavera de 1994 se espera un nuevo plan de acción.

66. Las conversaciones sostenidas con el Departamento de Educación han desembocado en una iniciativa conjunta con el Consejo Consultivo sobre el Multiculturalismo, con miras a examinar los recursos didácticos actuales para la enseñanza de la diversidad cultural.

C. Saskatchewan

67. En la contribución de Saskatchewan al 12º informe del Canadá, presentado con arreglo a la Convención, se reseñan los programas, políticas y legislación en vigor al mes de julio de 1993.

La Comisión de Derechos Humanos de Saskatchewan

68. Según el Código de Derechos Humanos de Saskatchewan, S.S. 1979, c. S-24.1, la Comisión de Derechos Humanos de Saskatchewan es responsable de promover y proteger, dentro de la jurisdicción provincial, la dignidad y la igualdad de derechos de todas las personas en materia de escuelas, vivienda, servicios públicos, contratos, publicaciones y relaciones laborales. La Comisión de Derechos Humanos persigue sus finalidades mediante la educación pública, los programas de acción afirmativa, la investigación y la solución de las reclamaciones por motivos de discriminación.

1. Denuncias de discriminación por motivos de raza

69. En 1992 la Comisión de Derechos Humanos recibió un total de 309 denuncias por violación del Código. Prácticamente el 25% de las quejas por discriminación estaban basadas en motivos de raza. Más de la mitad de esas reclamaciones fueron presentadas por los indígenas; cerca del 50% de las quejas guardaba relación con discriminaciones en el empleo. En general, casi el 60% de las denuncias por discriminación racial giraban en torno a la prestación de servicios públicos; el 58% de esa clase de reclamaciones fueron presentadas por personas de ascendencia autóctona. El 44% de las quejas interpuestas contra el Gobierno estaban fundadas en motivos de raza.

2. Equidad en materia de empleo

70. La Comisión de Derechos Humanos aprueba y vigila los programas de acción afirmativa en la provincia. Todos los planes de Saskatchewan tienen carácter voluntario. Actualmente se están ejecutando 17 planes en el ámbito del empleo y 6 en centros de educación y formación.

71. El pueblo autóctono y los miembros de las minorías visibles son dos de los cuatro grupos seleccionados como beneficiarios de la acción afirmativa. Los planes de acción afirmativa están destinados, entre otras cosas, a eliminar las barreras discriminatorias, en particular el racismo y el hostigamiento racial en el lugar de trabajo. Muchos empleadores y centros docentes han puesto en marcha políticas contra el racismo y el hostigamiento racial.

3. Equidad en materia de educación

72. Desde 1985, la Comisión viene ayudando a los distritos escolares y a la comunidad autóctona de Saskatchewan a mejorar la experiencia escolar para los alumnos aborígenes mediante una iniciativa de equidad en la educación, proyecto pionero de Saskatchewan y único en su género. La finalidad consiste en crear clases de apoyo para los alumnos autóctonos contratando con tal fin a maestros indígenas, implicando a los padres, incluyendo temas culturalmente significativos en el programa de estudios y facilitando formación intercultural a los enseñantes y gestores escolares.

73. Diecinueve consejos escolares de la provincia cuentan actualmente con programas de equidad en la educación que afectan a 75.000 alumnos, lo que asciende al 38% de la matrícula total. El 18% de los niños incluidos en los programas de equidad en materia de educación son de ascendencia aborígen.

74. Los distritos escolares han seguido ampliando la representación autóctona en los puestos docentes, aunque padecen el inconveniente de la escasez de aspirantes competentes y de las dificultades económicas. La Comisión ha propuesto que los distritos escolares centren su atención en prestar apoyo a la formación y la ulterior contratación, y celebren entrevistas con los empleados que abandonan sus cargos.

75. Junto con la Federación de Enseñantes de Saskatchewan, la Asociación de Directores de Escuela y el Departamento de Educación, Formación y Empleo de Saskatchewan, la Comisión contribuyó a preparar una guía de medidas antirracistas para informar a los enseñantes y a los administradores acerca del racismo. En ellas se hacen sugerencias acerca de la manera de contrarrestar los incidentes raciales en el sistema escolar, se formulan directrices sobre el contenido y desarrollo de las orientaciones y se propone un curso directivo de capacitación complementario para ayudar a los consejos escolares a elaborar sus propias orientaciones. A finales de 1992 cada centro escolar de Saskatchewan había recibido esa guía de medidas.

4. Enseñanza pública

76. Las actividades de la Comisión en materia de enseñanza rebasan las aulas escolares y alcanzan al público en general. Por ejemplo, en reconocimiento de la Convención Internacional de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial, la Comisión preparó, con el apoyo financiero de la Comisión de Derechos Humanos del Canadá, un folleto titulado Erasing Racism (Erradicación del racismo), que tiene por objeto estimular la sensibilidad pública.

5. Examen del Código de Derechos Humanos

77. En 1993 la Comisión de Derechos Humanos de Saskatchewan emprendió un examen del Código de Derechos Humanos de Saskatchewan, que no había sufrido ninguna modificación de peso desde 1979. La Comisión celebró con diversos grupos una serie de conversaciones de "mesa redonda" sobre puntos concretos de derechos humanos. Además, la Comisión organizó debates públicos en toda la provincia, en el curso de los cuales varios grupos e individuos expusieron sus ponencias y expresaron sus opiniones. La Comisión piensa presentar un informe al Ministro de Justicia a finales de 1993 o principios de 1994.

Personas de ascendencia autóctona

78. Se calcula que el 15% aproximadamente de la población de Saskatchewan, que asciende a un millón de personas, es de ascendencia autóctona. Esas personas ocupan una posición histórica y constitucional única en el Canadá. En Saskatchewan, las personas de ascendencia indígena representan la minoría racial más importante de la provincia.

79. En marzo de 1993, el gobierno provincial aprobó el enfoque y los principios consignados en el documento "Aboriginal policy and strategic framework" (Política autóctona y marco estratégico). Se dio instrucciones a todos los departamentos gubernamentales para que redactasen "planes de acción" basados en dicho marco de políticas.

80. En resumidas cuentas, la finalidad del marco de políticas autóctono de Saskatchewan es trazar una nueva orientación que garantice a los autóctonos una participación plena y equitativa en la sociedad canadiense, que se ajuste a sus propias condiciones y sobre la base de su propia cultura, tradiciones y valores comunitarios. Con ello se pretende incrementar la participación de la población indígena en las decisiones que le afectan. Por otra parte, hay que tener muy presente el equilibrio entre los modos de vida tradicional y moderno.

81. El gobierno de Saskatchewan defiende los principios siguientes:

- i) El gobierno ha de impartir un trato equitativo para todos, sin exclusiones de ningún tipo. Todos los miembros de la comunidad deben tener debidamente cubiertas sus necesidades económicas, sanitarias y sociales básicas.

- ii) El gobierno colaborará con la población indígena a fin de facilitar sus objetivos y aspiraciones en materia de desarrollo social, económico y cultural.
- iii) El gobierno reconoce y respeta la singularidad de las culturas de la población india y metis en el seno de sus comunidades, dentro del contexto social y económico más amplio de la comunidad de Saskatchewan.
- iv) El gobierno establecerá contactos directos con las comunidades aborígenes para examinar las decisiones importantes que afectan al desarrollo socioeconómico. Todos los participantes en acciones conjuntas rendirán cuentas de los resultados logrados y los recursos públicos utilizados.
- v) El gobierno ha de atenerse a los recursos de que dispone y utilizará medios eficaces para ejecutar los programas y prestar los diferentes servicios.
- vi) El gobierno de Saskatchewan tratará de sacar el máximo partido a la autonomía económica y la voluntad de libre determinación de la población autóctona y establecer un equilibrio entre esos elementos y sus responsabilidades respecto de toda la comunidad de Saskatchewan.

82. Para lograr ese aprovechamiento óptimo de la libre determinación, se requieren iniciativas que van desde la consignación de los intereses o la cultura autóctonos en los programas hasta la creación de asociaciones o sistemas de gestión cooperativos, pasando por métodos de autogestión autóctonos y un autogobierno indígena, según lo dicten las circunstancias en cada caso.

83. Los elementos del plan provincial consisten en lo siguiente:

- i) Estructurar las relaciones con las organizaciones autóctonas. El Gobierno de Saskatchewan establecerá nuevos protocolos oficiales con la Federación de Naciones Indias de Saskatchewan y la Sociedad Metis de Saskatchewan. En esos acuerdos se han de esbozar los principios y directrices que rigen los asuntos políticos y técnicos, y se promoverá la planificación estratégica a largo plazo y los enfoques comunes para abordar las prioridades y solucionar los problemas.
- ii) Promover el desarrollo y la renovación de la comunidad aborígen. El Gobierno de Saskatchewan colaborará con las comunidades india y metis, junto con los gobiernos federal y locales, para abordar la cuestión de la autonomía económica, la gestión de los programas y la autosuficiencia de la comunidad indígena, así como los aspectos relativos a la inversión autóctona y la renovación de la comunidad. En este sentido, se prestará atención a la creación de nuevas empresas o cooperativas de la comunidad autóctona. La población

aborigen que vive en la región septentrional y en los centros urbanos exige una dedicación especial.

- iii) Examinar las barreras que obstaculizan el progreso. Es importante identificar y analizar los impedimentos jurídicos y financieros con que se enfrentan los gobiernos y la población autóctona.

Medio ambiente y recursos naturales

84. Habida cuenta de la importancia histórica y jurídica de los derechos de caza y pesca para la población autóctona de Saskatchewan, el Departamento del Medio Ambiente y Gestión de los Recursos de Saskatchewan mantiene contactos frecuentes con la población aborígen. En colaboración con la población, las organizaciones y las comunidades indígenas, el Departamento ha adoptado diversas medidas para reforzar la participación autóctona en la gestión del medio ambiente y los recursos, conocer más a fondo los problemas que afectan a los aborígenes y potenciar la capacidad del Departamento para resolverlos.

85. La participación de la población aborígen en la gestión de los recursos renovables se efectúa principalmente merced al proceso de gestión cooperativa, que prevé, en particular, la celebración de consultas, la prestación de asesoramiento o la participación directa de los grupos indígenas en la adopción de decisiones. El Departamento ha tomado parte en diversas iniciativas de cogestión.

86. El Departamento ha elaborado el programa de Enlace Autóctono, que ha recurrido al personal de ascendencia indígena de dicho Departamento para tender puentes entre el Departamento y la comunidad aborígen. Con ello se persigue una triple función educativa, a saber: informar a la población autóctona acerca del mandato, las responsabilidades reglamentarias, las políticas y los programas del Departamento; dar a conocer al personal del Departamento los aspectos culturales, perspectivas y problemas de la población indígena, y facilitar la comunicación y el intercambio de opiniones entre la comunidad autóctona y el gobierno con el fin de solucionar las cuestiones y dificultades.

Multiculturalismo

87. Como se señalaba en nuestro informe anterior, el gobierno de Saskatchewan se ha hecho eco del informe del Grupo de Trabajo sobre Multiculturalismo, que se publicó en 1990. Se han aplicado muchas de las recomendaciones relativas a las esferas de educación, lenguas ancestrales, racismo y discriminación y cuestiones indígenas.

88. En noviembre de 1992 se creó un Comité Consultivo del Ministro sobre Legislación Multicultural, para revisar la Ley sobre Multiculturalismo de 1974 y formular recomendaciones con miras a modificarla. El Comité Consultivo presentará sus recomendaciones al Ministro del Gobierno municipal de Saskatchewan en otoño de 1993. El Comité Consultivo alienta "la promoción de la armonía racial, el entendimiento intercultural y la oposición resuelta al racismo".

89. Cada año, el ministro responsable del multiculturalismo designa, en el mes de noviembre, una semana como Semana Multicultural. Se estimula a todos los ciudadanos a que disfruten del rico patrimonio cultural de la provincia y participen en las actividades culturales organizadas por las comunidades en todo Saskatchewan.

90. El Museo Real de Saskatchewan está adoptando un enfoque cultural pluralista en sus relaciones con la población autóctona. Entre otras iniciativas, el personal del Museo consulta con los indígenas, sobre todo con ancianos y la población de tradiciones más arraigadas. Significa asimismo la incorporación de las prácticas y los conocimientos ancestrales de los aborígenes a todas las cuestiones y programas que guardan relación con la interpretación de las culturas e historias de las Primeras Naciones, sin olvidar el cuidado de las colecciones, en consonancia con las exigencias culturales.

91. El Museo Real de Saskatchewan ha abierto recientemente la Galería de las Primeras Naciones, que refleja diversos aspectos de las perspectivas culturales autóctonas. El Museo empieza asimismo a seguir las prácticas tradicionales de los indígenas en lo referente al cuidado de los objetos que figuran en las colecciones etnológicas y arqueológicas.

Servicios sociales

92. En la esfera de los servicios sociales se han adoptado diversas medidas para reducir los efectos perjudiciales que los programas de servicios sociales pudieran tener en la población india y metis. Se han negociado con la población de las Primeras Naciones acuerdos bilaterales para la delegación de autoridad en virtud de la Ley de servicios a la familia y a la infancia. Esos acuerdos permitirán a las Primeras Naciones elaborar y ejecutar sus propios programas de servicios a la familia en las comunidades que viven en las reservas. Se ha celebrado un intercambio de opiniones con la población de las Primeras Naciones acerca de una mayor transferencia de servicios.

93. El Departamento de Servicios Sociales ha desarrollado un programa que se centra principalmente en los niños indios y metis a cargo del Ministro de Servicios Sociales y que tiene por objeto facilitar el restablecimiento de vínculos con las familias y las comunidades. Este programa prevé la celebración de consultas entre las Primeras Naciones, las comunidades metis y el gobierno y pretende abordar el problema del desproporcionado número de niños indios y metis a cargo del Ministerio. Ese programa también tendrá repercusiones en las dificultades que afrontan los niños indios y metis que han sido adoptados por familias no indias ni metis y que, cuando llegan a la edad adulta, tratan de recuperar sus raíces culturales y raciales.

Equidad en materia de empleo

94. El Gobierno de Saskatchewan ha aplicado, por conducto de la Comisión de la Función Pública (CFP), un programa de equidad en materia de empleo que abarca todos los cargos de la función pública. El programa prevé la adopción de medidas especiales y la eliminación de los obstáculos al empleo en favor

de los grupos que actualmente no están debidamente representados en los efectivos laborales. Entre esas medidas especiales figuran las siguientes:

- a) Mejores estrategias de contratación. Se ha establecido una relación de personas de ascendencia autóctona y de otros miembros de las minorías visibles. Se han adoptado importantes iniciativas en lo referente a las instituciones de enseñanza indígena y a las organizaciones de las comunidades multiculturales aborígenes.
- b) Requisitos idóneos en materia de trabajo. Se está procediendo a consolidar la igualdad en el empleo mediante la eliminación de los obstáculos sistemáticos en la descripción de las funciones, el reconocimiento de los títulos extranjeros y la aceptación de competencias transferibles.
- c) Oportunidades especiales de formación. Entre las medidas comprendidas en este epígrafe figura la formación en materia de gestión, dando preferencia a solicitantes de los grupos seleccionados en cuanto al reembolso de los gastos originados por la matrícula y la adquisición de libros, la concesión de licencias especiales para cursar estudios, el desempeño temporal de funciones más altas y los destinos especiales.
- d) Actividades de educación y sensibilización. La CFP organiza en el lugar de trabajo cursos prácticos sobre discriminación racial y relaciones interraciales, formación en sensibilización cultural y en la gestión de la diversidad cultural.
- e) Cursos prácticos para luchar contra el hostigamiento. Estos cursos facilitan información sobre las repercusiones legales, así como un análisis de los procedimientos de presentación de denuncias y una descripción de las medidas preventivas.

95. El acuerdo de negociación colectiva, concertado con el sindicato de empleados del gobierno de Saskatchewan, prevé la creación de un comité de gestión sindical de alcance global, encargado de elaborar un proyecto de programa de educación para luchar contra el racismo. El comité preparará un programa destinado a prevenir y resolver los incidentes discriminatorios en el trabajo por motivos de raza, origen étnico y sexo.

Educación

96. En 1991 se estableció una Dependencia de Educación Multicultural en el Departamento de Educación, Formación y Empleo. Esa Dependencia promueve un enfoque coordinado de la educación multicultural, las lenguas ancestrales y el inglés como segundo idioma (K-12).

97. En abril de 1991 el Departamento de Educación, Formación y Empleo de Saskatchewan asumió la responsabilidad de velar por la conservación de todo el patrimonio lingüístico, en sus dos vertientes de programación escolar y extraescolar. Se han tomado las disposiciones necesarias para conceder

créditos a las escuelas secundarias con el fin de ofrecer estudios de alemán, japonés, polaco, español y ucraniano fuera del horario escolar.

98. El Departamento de Educación, Formación y Empleo ha adoptado diversas medidas para mejorar la enseñanza impartida a los estudiantes indios y metis. Se presta especial atención a la formación de enseñantes y a la capacitación en el trabajo, a la concesión de subvenciones especiales para incentivar el desarrollo educativo de indios y metis, ampliar el plan de estudios, crear una escuela de supervivencia para estudiantes indios y metis, elaborar un programa escolar comunitario, celebrar consultas oficiales con la población india y metis de Saskatchewan y consolidar las bases de una política educativa para la población india y metis.

99. El Programa de desarrollo de la educación de los indios y metis ha financiado un total de 18 proyectos desde que Saskatchewan presentó el anterior informe con arreglo a la presente Convención. Los informes relativos a tales programas señalan que son menos los estudiantes que abandonan sus estudios, que hay nuevas posibilidades de empleo para las personas de ascendencia india y metis, una mayor sensibilidad del personal docente ante la realidad intercultural y una importante repercusión de todo ello a escala individual, familiar y comunitaria.

100. El Programa de familiarización en el empleo con la cultura india y metis, que fue descrito en el informe precedente del Canadá, ha sido objeto de revisión. En virtud de dicho Programa, se ha capacitado a profesores de 56 distritos escolares y se han organizado cursos prácticos en toda la provincia. El Programa tiene por objeto sensibilizar aún más al personal docente acerca de los planteamientos educativos para indios y metis.

101. Toda la labor de desarrollo del plan de estudios, realizada por el Departamento de Educación, Formación y Empleo, constituye un reconocimiento del abanico étnico de Saskatchewan. Las tendencias actuales en la enseñanza de sociología, K-12 y la educación para la salud a los niveles escolares de séptimo a noveno exigen que los niños aprendan más sobre el patrimonio cultural de todos los habitantes de la provincia. Se hace especial hincapié en la cultura y la historia de la población india y metis de Saskatchewan.

102. En el anterior informe se hacía referencia a un Plan de acción quinquenal para el desarrollo de programas de estudios destinados a los indígenas. Entre las novedades que se han producido desde entonces figura la publicación de "Métis Development and the Canadian West" (El progreso de los metis y el Oeste canadiense), "Saskatchewan Indians and the Resistance of 1885" (Los indios de Saskatchewan y la resistencia de 1885) y una bibliografía destinada a todos los profesores en la que se enumeran los materiales didácticos adecuados para la enseñanza de idiomas en los niveles primero a sexto. Se ha distribuido a los centros un conjunto de materiales audiovisuales que ofrecen un fiel reflejo, sin deformaciones, de la población india y metis. Se están organizando cursos de estudios autóctonos para los niveles 10º, 11º y 12º.

103. Los cuatro principios que rigen la elaboración del programa educativo para los estudiantes indios y metis son los siguientes: a) la población india y metis deberá disponer de la oportunidad de participar en el sistema de educación a todos los niveles; b) el sistema educativo habrá de tener en cuenta las diferencias en cuanto a estilos de aprendizaje, idioma y visión cósmica de los estudiantes; c) se impone la necesidad de cooperar y consultar con todos los niveles de gobierno para coordinar los esfuerzos encaminados a satisfacer las necesidades de los estudiantes indios y metis, y d) deberán adoptarse iniciativas, a nivel escolar y comunitario, para consolidar el éxito de los estudiantes indios y mestizos.

104. Se está elaborando una guía india para los planes de estudio de idiomas en la enseñanza primaria. También se está preparando para su uso en las escuelas un manual ISL (inglés como segunda lengua) con el fin de adaptar el plan de estudios básico del inglés a las necesidades de los estudiantes indios y metis.

Asentamiento de inmigrantes

105. El Departamento de Administración Municipal gestiona el Programa de asentamiento de inmigrantes en Saskatchewan, que proporciona asistencia financiera a los organismos encargados de dicha actividad. Estos organismos ayudan a los inmigrantes y refugiados recientes a asentarse y adaptarse a la vida de las comunidades y a participar en sus actividades.

Vivienda

106. De acuerdo con los principios relativos a la equidad en el empleo, el personal del Departamento de Administración Municipal que se encarga de ejecutar programas y servicios de vivienda destinados a la población aborigen es mayoritariamente de ascendencia indígena. Por lo que se refiere al personal permanente y contratado de la División de la Vivienda, el 23,5% es de ascendencia autóctona, y la administración de más del 84% de las 2.200 viviendas proyectadas para las familias autóctonas corre a cargo de los grupos indígenas.

107. Los programas de viviendas para los aborígenes urbanos y de ascendencia india han contado con el respaldo de la Comisión de Derechos Humanos de Saskatchewan en su decisión de centrarse en la cuestión de los hogares de los indígenas necesitados.

108. El Programa de viviendas rurales y autóctonas realiza en las zonas rurales proyectos de acceso a la propiedad y alquiler de viviendas en beneficio de las familias aborígenes de bajos ingresos.

109. Se está elaborando un Programa de capacitación en materia de viviendas para metis con el fin de proporcionar a este sector de la población una experiencia práctica en materia de formación.

Justicia

110. El 5 de junio de 1991 se iniciaron en Saskatchewan dos controles de los servicios prestados a la población autóctona: el efectuado por el Comité de Revisión de la Justicia India de Saskatchewan y el del Comité de Revisión de la Justicia Metis de Saskatchewan, con objeto de formular recomendaciones acerca de los servicios prestados en materia de justicia penal a la población y las comunidades india y metis de Saskatchewan, en particular, acerca de la elaboración y aplicación de medidas prácticas de ámbito comunitario para mejorar tales servicios. Durante la revisión se plantearon cuestiones relacionadas con el racismo y las relaciones interraciales, lo que se tradujo en más de 90 recomendaciones de modificación de los procedimientos judiciales, incluida la necesidad de una formación en materia intercultural y de relaciones interraciales para el personal del sistema de justicia.

Sanidad

111. En 1992 el Departamento de Sanidad designó a un analista superior para que se encargase de las cuestiones indias y metis, cuya actividad ha consistido principalmente en fomentar la participación de la población india y metis en la reforma sanitaria.

112. En agosto de 1992 el Gobierno de Saskatchewan publicó "A Saskatchewan Vision for Health: A Framework for Change", en el que se esbozan los principios generales de la reforma sanitaria. En este documento se reconoce la necesidad de trabajar con la población autóctona para compaginar los aspectos positivos de las tradiciones sanitarias holísticas con los planteamientos de la medicina clásica.

113. El Departamento de Salud de Saskatchewan se ha mostrado dispuesto a concertar con los consejos tribales un memorando de entendimiento en el que se consignasen las expectativas de dichos consejos de participar en la reforma sanitaria.

114. La Subdirección para la Promoción del Bienestar y la Salud ha creado un cargo especial de consultor autóctono para la promoción de la salud, que se encargará de fomentar un acercamiento cultural en la labor de la Subdirección. El cargo será ocupado en otoño de 1993. Además, la Subdirección financia la Conferencia sobre el Bienestar y la Mujer, que centra su atención en las mujeres indígenas y que ha venido celebrándose anualmente desde 1991.

115. La Comisión para combatir el alcoholismo y la drogadicción (SADAC) de Saskatchewan sigue concediendo fondos a la población india y metis para llevar a cabo los programas destinados a satisfacer sus necesidades en la provincia.

116. En 1991-1992, la SADAC concedió 1,6 millones de dólares al Consejo Metis de Drogadicción y Alcoholismo de Saskatchewan (antigua Corporación Municipal autóctona de Saskatchewan de lucha contra el alcoholismo) con miras a prestar servicios hospitalarios, extrahospitalarios y educativos a la

población india y metis que padece problemas de drogadicción o alcoholismo. En enero de 1992 se inauguró en Prince Albert un centro de rehabilitación administrado por el Consejo Metis de Drogadicción y Alcoholismo.

Desarrollo económico

117. El Programa de desarrollo económico indio, ejecutado por el Departamento de Desarrollo Económico, proporciona financiación a los grupos, organizaciones e individuos indios que realizan proyectos de desarrollo económico fundamental, aunque no exclusivamente, en las reservas. El Programa de promoción comercial metis, que corre a cargo del Departamento de Desarrollo Económico, proporciona financiación a las organizaciones e individuos metis para que éstos lleven a cabo proyectos de desarrollo económico.

Hostigamiento

118. La Ley de salud y la seguridad en el trabajo (Occupational Health and Safety Act) de 1993 define el hostigamiento como "todo comportamiento, comentario o acción reprobable por parte de una persona que: i) vaya dirigido a un trabajador; ii) se haga por motivos de raza, ideología, religión, color, sexo, orientación sexual, estado civil, condición familiar, discapacidad, tamaño físico o peso, edad, nacionalidad ascendencia o lugar de origen; y iii) represente una amenaza para la salud o la seguridad del trabajador".

119. La legislación exige que todo empleador "garantice, en la medida en que ello sea razonablemente factible, que los trabajadores del empleador no estén expuestos a hostigamiento alguno en el lugar de empleo"; exige asimismo que todo trabajador "se abstenga de practicar el hostigamiento contra otro trabajador o de participar en él". Se están elaborando reglamentaciones para desarrollar esas nuevas disposiciones.

D. Manitoba

Generalidades

120. En junio de 1987 el Gobierno de Manitoba promulgó el nuevo Código de Derechos Humanos, que vino a sustituir a la Ley de Derechos Humanos. Dicho Código fue proclamado el 10 de diciembre de 1987. En él se prohíbe la discriminación por motivos de ascendencia, raza, color, nacionalidad y origen étnico o nacional. El Código protege a las personas del hostigamiento provocado por cualquiera de los factores enumerados cuando éstas participan en las actividades a las que se aplica el Código (principalmente en las esferas del empleo, la vivienda y los servicios públicos).

121. Por lo que respecta al año civil de 1992, el siguiente cuadro muestra el número de denuncias por discriminación, presentadas a la Comisión de Derechos Humanos de Manitoba, basadas en motivos de raza, color, nacionalidad u origen étnico o nacional, así como el porcentaje que esos tipos de denuncias suponen sobre el número total de quejas recibidas por la Comisión.

<u>Fundamento de la denuncia</u>	<u>Número de denuncias y porcentaje sobre el total</u>
Raza y color	31 (el 14%)
Nacionalidad u origen étnico o nacional	15 (el 7%)
TOTAL	46 (el 21%)

La mayoría de las denuncias (el 54% aproximadamente) siguen planteándose en la esfera del empleo.

122. El Departamento de Justicia de Manitoba ha aprobado un documento titulado "política contra el hostigamiento en el lugar de trabajo". Esa política comprende el acoso racial y otras formas de hostigamiento, y esboza el procedimiento de investigación que debe ponerse en marcha a raíz de una denuncia.

123. La Comisión de la Función Pública ha organizado cursos prácticos de formación para luchar contra el hostigamiento y la intolerancia racial que se han impartido a la mayoría de los supervisores y funcionarios de prisiones de las principales instituciones correccionales para adultos y se han incorporado a un módulo de enseñanza para todos los nuevos funcionarios.

124. En un código de conducta escrito destinado al personal, la Subdirección de Centros Correccionales para Adultos ha incorporado normas que condenan el hostigamiento y la discriminación. Los cursos de familiarización con la cultura autóctona son obligatorios para todos los funcionarios de los centros correccionales y se imparten dentro del marco institucional. La Subdirección está realizando un estudio sobre las cuestiones, problemas y actitudes raciales que existen dentro de los centros correccionales. Ese estudio documentará determinadas conclusiones y formulará recomendaciones con objeto de abordar los problemas identificados.

125. En todos los centros correccionales se están creando comités de asesoramiento autóctonos con miras a facilitar ayuda en la formulación de estrategias de contratación y celebrar consultas sobre el programa y otras cuestiones relacionadas con los servicios prestados a los aborígenes. Esos centros también han establecido acuerdos con los ancianos indígenas para prestar servicios espirituales a los delincuentes autóctonos.

126. El 21 de marzo de 1992, y nuevamente el 21 de marzo de 1993, el Primer Ministro de Manitoba proclamó la celebración en la provincia del Día Internacional para la Eliminación de la Discriminación Racial.

127. La División de Ciudadanía del Departamento de Cultura, Patrimonio y Ciudadanía y la Comisión de la Función Pública han creado un módulo de formación, de dos días de duración, sobre el racismo y la discriminación y sobre el respeto debido en el lugar de trabajo. Ese módulo se organizó a título experimental con dos grupos del Departamento en 1992 y 1993, y será

ofrecido a otros Departamentos en 1993 y 1994. Gracias a esos módulos, se ha elaborado un Código del respeto debido en el lugar de trabajo para su uso dentro del Departamento.

128. El Programa de Puentes Culturales del Ministerio de Cultura, Patrimonio y Ciudadanía financia proyectos realizados por organizaciones sin fines de lucro; los proyectos destinados a combatir el racismo constituyen uno de los componentes del programa de subvenciones.

129. El Programa de Reconocimiento de títulos de la División de Ciudadanía, ayuda a los inmigrantes dotados de una formación profesional y técnica a conseguir que se les reconozca la educación recibida y la experiencia de trabajo adquirida fuera del Canadá.

130. El funcionario de enlace de la División de Ciudadanía comisionado para la lucha contra el racismo ha pronunciado charlas en varias escuelas secundarias y ante otros grupos sobre las iniciativas tomadas por el Gobierno para combatir el racismo.

131. La Comisión de la Función Pública, junto con el Sindicato de Funcionarios del Gobierno de Manitoba, el Departamento de Cultura, Patrimonio y Ciudadanía y el Consejo Consultivo Autóctono, ha fundado un comité de trabajo encargado de elaborar, para el Gobierno de Manitoba, una política destinada a combatir el racismo.

132. La Comisión de la Función Pública ha creado una Subdirección de los Servicios de Empleo, cuyo objetivo fundamental consiste en promover la equidad en materia de empleo a todos los niveles de la Administración Pública. También ha establecido un Consejo Consultivo Indígena. El Consejo, integrado por empleados aborígenes de toda la Función Pública, se ha mostrado sumamente activo durante los dos últimos años. Así, ha preparado y distribuido un informe sobre una encuesta destinada a evaluar las necesidades de la población autóctona; ha concebido e impartido a funcionarios indígenas varios cursos prácticos sobre cuestiones relacionadas con el empleo; ha dado a departamentos, organismos y organizaciones 35 conferencias sobre los problemas con que se enfrenta la población aborigen en el lugar de trabajo y ha proyectado y organizado muchas sesiones de acercamiento a los aborígenes para familiarizar al público no indígena con la cultura autóctona. También ha redactado una guía de los empleados autóctonos que trabajan para el Gobierno de Manitoba.

Artículo 4

133. La provincia de Manitoba intervino ante el Tribunal Supremo del Canadá en el caso Zundel c. La Reina ([1992] 2 SCR 731) en un intento infructuoso de recurrir al artículo 181 del Código Penal como medio complementario de combatir la propaganda instigadora de odio. Para más detalles, véanse los párrafos 6 y 7.

134. El Departamento de Justicia de Manitoba está participando en la creación por el Departamento de Policía de la ciudad de Winnipeg de una

brigada para perseguir los delitos instigados por el odio, cuyo mandato será lo suficientemente amplio como para abarcar todos los aspectos de los incidentes que obedezcan a esa motivación.

Artículo 5

135. El informe relativo a la investigación sobre la justicia indígena fue presentado en agosto de 1991. Esa investigación fue ordenada por el Gobierno de Manitoba en respuesta a las quejas de que la población autóctona era objeto de prejuicios, malentendidos o ambas cosas en su trato con los organismos encargados de aplicar la ley y con los tribunales civiles y penales. La investigación, financiada por el Gobierno, tuvo amplias facultades para estudiar todos los aspectos del sistema de justicia tal como se aplica a la población autóctona. También se celebraron sesiones públicas y se recibieron comunicaciones.

136. En enero de 1992 el Gobierno se hizo eco del informe relativo a la investigación sobre la justicia indígena, proponiendo la creación de varios grupos de trabajo tripartitos (federales, provinciales y aborígenes) con miras a examinarlo bajo todos sus aspectos. Esa propuesta no llegó a materializarse en el período abarcado por el presente informe, debido, entre otros factores, a que todas las partes interesadas estaban analizando temas constitucionales más amplios, incluida la cuestión de la autonomía aborígena, que dominaba la vida pública en 1992. Entre las medidas sugeridas por el Gobierno figuran las siguientes: un modelo de tribunal indígena; mejorar los servicios policiales autóctonos; acelerar la contratación de indígenas en el sistema judicial, y prestar servicios más amplios a los aborígenes que cumplen penas en centros correccionales, en consonancia con las necesidades culturales de éstos.

137. El Proyecto paralegal de asistencia letrada de Manitoba septentrional ha incorporado dos nuevos dispositivos paralegales a ese programa, que tiene por objeto mejorar el acceso al sistema de justicia para la población autóctona que reside en cuatro comunidades remotas del Norte.

Artículo 7

138. En mayo de 1992, el Departamento de Educación y Formación de Manitoba publicó una declaración de política titulada "Multicultural education: A policy for the 1990's" (Educación multicultural: Una política para el decenio de 1990). Desde la publicación de esa declaración, 10 distritos escolares como mínimo han establecido comités encargados de elaborar sus propias políticas.

139. El Departamento de Educación y Formación de Manitoba está redactando directrices en materia de relaciones interraciales para las escuelas de Manitoba. Ese Departamento ha preparado un documento de consulta y ha organizado un proceso de consultas y de examen que no ha concluido aún.

140. El Departamento de Educación y Formación ha brindado a los distritos escolares, escuelas y personal docente oportunidades de desarrollo y

capacitación profesionales en materia de educación multicultural y planteamientos antirracistas. Entre las iniciativas previstas figuran un curso de verano de tres semanas de duración sobre la educación multicultural y antirracista, copatrocinado por la Facultad de Educación de la Universidad de Manitoba, seminarios escolares sobre la educación multicultural antirracista, y servicios consultivos para ayudar a las escuelas a elaborar políticas, planes y programas de acción. El Departamento ha facilitado a las escuelas de Manitoba una guía, preparada por la Comisión de Derechos Humanos de Manitoba, titulada "Derechos humanos en la escuela: directrices para los docentes, estudiantes y otros miembros de comunidad escolar".

141. El Comité Consultivo Autóctono presenta recomendaciones al Departamento de Educación y Formación en esferas tales como el plan de estudios, enseñanza de idiomas, material didáctico, capacitación de los profesionales de la enseñanza y política de educación para los aborígenes.

E. Ontario

Generalidades

142. En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 9, se describen en este informe las medidas, programas y actividades legislativas, judiciales o administrativas aplicadas por el gobierno de Ontario entre enero de 1992 y mayo de 1993, de conformidad con los objetivos de la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial.

Mesa Redonda del Gabinete sobre Antirracismo

143. En junio de 1992, el Sr. Stephen Lewis, antiguo Embajador canadiense ante las Naciones Unidas, presentó un informe al Primer Ministro de Ontario sobre las relaciones raciales en la provincia. En respuesta a dicho informe se creó la Mesa Redonda del Gabinete sobre Antirracismo. Esa Mesa Redonda coordina y dirige la respuesta del gobierno de Ontario al informe de Stephen Lewis y planifica, fomenta y facilita las iniciativas antirracistas en el seno del gobierno y en todos sus organismos, juntas y comisiones. Otro de los objetivos de la Mesa Redonda reside en estrechar los lazos entre el gobierno y la minoría racial, así como con las comunidades autóctonas.

Ministerio de Ciudadanía

144. El Ministerio de Ciudadanía sigue desempeñando una función rectora en lo referente a la asistencia a los ciudadanos de Ontario, de todas las razas y culturas, para que participen en el desarrollo de la vida social, económica y cultural de la provincia. Para esa plena participación, son fundamentales las iniciativas del Ministerio que promuevan la igualdad de las minorías raciales y los pueblos aborígenes y eviten y reduzcan las tensiones y los conflictos raciales.

145. El informe de Stephen Lewis, mencionado anteriormente, formulaba una serie de propuestas de reforma al gobierno de Ontario. Se están poniendo en práctica esas recomendaciones para el Ministerio de Ciudadanía y la Fiscalía

General bajo la coordinación de la Secretaría Antirracista de Ontario (OARS). La OARS está elaborando una política antirracista para el gobierno de Ontario. Esa política completará la estrategia antirracista vigente en la actualidad e impondrá la obligatoriedad de que todos los ministerios adopten medidas antirracistas con objeto de garantizar que no exista el más mínimo indicio de discriminación en el lugar de trabajo ni en los servicios gubernamentales y que reine la igualdad de oportunidades. La OARS está preparando una serie de proyectos de demostración junto con varios ministerios a fin de aplicar la estrategia. Esos proyectos servirán de modelo a los ministerios para promover los cambios estructurales de carácter antirracista.

146. Además, en 1992 se creó el Programa de Financiación de la Estrategia Antirracista, que facilitó en 1992 y principios de 1993 más de 2,1 millones de dólares en subvenciones a 109 organizaciones comunitarias y del sector público en el sentido más amplio, para que emprendiesen iniciativas antirracistas.

147. La Sección de Poblaciones Indígenas del Ministerio de Ciudadanía ha seguido impulsando también una iniciativa de desarrollo económico, gestionada conjuntamente con las organizaciones de aborígenes de Ontario, que presta apoyo a las empresas y empresarios autóctonos.

148. El Grupo de Trabajo sobre el acceso a las profesiones y oficios ha examinado los obstáculos con que se enfrentan los artesanos y profesionales formados fuera de Ontario que quieren ejercer en dicha provincia. Se ha adoptado una estrategia común para abordar los problemas del acceso, en colaboración con otros ministerios, grupos comunitarios, colegios profesionales y empresariales y el sector privado de Ontario. La Dependencia de Acceso del Ministerio de Ciudadanía cuenta con un mandato de dos años (hasta 1994) para ejecutar la estrategia. Hasta entonces no se evaluarán los resultados y se utilizarán como orientación para promover mejor el acceso a las profesiones y oficios.

149. En 1942, el gobierno designó a un Comisionado de Equidad en el Empleo, con objeto de que entablara consultas y campañas de divulgación y se encargara de los planes para organizar una comisión de equidad en el empleo, con arreglo a lo dispuesto en el proyecto de ley N° 79 de equidad en el empleo. Es de esperar que el proyecto se apruebe en 1993 y se convierta en ley a principios de 1994. La ley de equidad en el empleo establecerá la igualdad obligatoria en el empleo para las minorías raciales, los aborígenes, las mujeres y las personas con minusvalías.

Artículo 2

Dirección de la Mujer de Ontario

150. La Dirección de la Mujer de Ontario (OWD) tiene encomendada una de las copresidencias del Comité de Dirección Conjunto de Terapia Familiar para Aborígenes, que cuenta con representantes de ocho organizaciones autóctonas y diez ministerios y cuya misión consiste en desarrollar una estrategia

terapéutica para las familias aborígenes de Ontario. Las ocho organizaciones autóctonas han celebrado extensas consultas con sus comunidades acerca de la violencia familiar con objeto de identificar necesidades, valorar los servicios que se prestan en la actualidad y recomendar directrices para futuros programas y servicios. La OWD procura establecer relaciones de trabajo con grupos de mujeres, mediante consultas oficiales y oficiosas. Está tratando de incluir en las consultas a todo tipo de comunidades de mujeres, incluidas las aborígenes y las pertenecientes a minorías raciales.

Ministerio de la Comunidad y Servicios Sociales

151. Este Ministerio se ocupa de jóvenes delincuentes de edad comprendida entre 12 y 15 años. En respuesta a una recomendación de Stephen Lewis sobre el sistema penal, el Ministerio, junto con la Fiscalía General y los Servicios Correccionales, ha emprendido la tarea de examinar el tratamiento de los jóvenes delincuentes en las instalaciones de los reformatorios provinciales, centrándose específicamente en las manifestaciones de racismo sistemático. Además, el Ministerio se encarga de que los jóvenes delincuentes reciban servicios culturalmente adecuados mediante los contactos que establece con organismos étnicos específicos y la financiación de viviendas para grupos de características culturales similares, que sirvan de alojamiento a los detenidos en libertad vigilada y bajo custodia.

152. Varios departamentos del Ministerio están elaborando planes de equidad en el empleo a fin de garantizar que se fijen y apliquen objetivos claros. En apoyo de esta medida, el Ministerio llevará a cabo un examen global de los sistemas, políticas y prácticas en materia de empleo con objeto de identificar los obstáculos a la igualdad y de recomendar estrategias de cambio.

153. El Ministerio firmó recientemente un acuerdo con el Ministerio de Cultura, Turismo y Ocio y con la Secretaría Antirracista de Ontario para lanzar un proyecto piloto que garantice un acceso equitativo a todos los grupos de razas minoritarias a los contratos y licitaciones del gobierno.

154. El Ministerio participa en la dirección de una iniciativa interministerial con la Secretaría Antirracista de Ontario para analizar las cuestiones relacionadas con el acceso de los grupos raciales y étnicos de toda la provincia a los servicios prestados a éstos.

155. El Ministerio ha desarrollado un nuevo marco de políticas para todos los servicios en virtud de la Ley de servicios a la familia y a la infancia que engloba la asistencia social a los menores. En este marco se establecen estrategias concretas encaminadas a suprimir las divisiones o barreras arbitrarias y artificiales a los servicios y dotarlo de mayor sensibilidad ante las necesidades particulares de los individuos y comunidades. Una de las premisas específicas es que reflejen la diversidad cultural, religiosa y lingüística de la comunidad.

Oficina del Procurador General y Servicios Correccionales

156. Tras celebrar consultas con la policía y grupos comunitarios, el Ministerio elaboró e hizo pública oficialmente el 5 de abril de 1993 una política de relaciones raciales para los servicios de policía de Ontario. El objetivo de esta iniciativa consiste en garantizar a los ciudadanos unos servicios policiales justos y equitativos, sin discriminación por motivos de raza, origen ancestral, lugar de procedencia, color u origen étnico. Contribuirá también a asegurar que cada servicio policial vele por mantener para su dotación instalaciones de trabajo libres de prácticas discriminatorias y sesgadas y que la composición de su personal se ajuste a la diversidad racial de la comunidad. Se está desarrollando en la actualidad una estrategia de aplicación y formación.

157. En abril de 1991, en virtud de la Ley de servicios policiales, entró en vigor una norma de equidad en el empleo para los servicios de la policía de Ontario. Esa norma exige a dichos servicios presentar al Ministerio planes de igualdad en el empleo que incluyan objetivos para contratar y fomentar la inclusión de miembros de determinados grupos, sobre la base de su representación en la comunidad local. En mayo de 1992, todos los servicios de policía municipal de Ontario, así como la policía provincial, presentaron sus primeros planes de equidad en el empleo. Los planes incluyen objetivos para contratar a minorías raciales, aborígenes, mujeres y personas con minusvalías.

158. El Ministerio ha seleccionado entre las esferas en que debe aumentar la contratación de ciertos grupos la del cumplimiento de la ley. Se está elaborando un proyecto para normalizar los requisitos y el proceso de selección de agentes de policía, a fin de mantener un nivel alto y un acceso justo y equitativo para todos los habitantes de Ontario a los servicios policiales. Se ha creado un programa de tutoría juventud-policía, dirigido a la juventud aborígen y negra, con miras a potenciar las relaciones policía-comunidad.

159. En marzo de 1992 Canadá y Ontario ratificaron el acuerdo sobre actividades de la policía de las Primeras Naciones (1991 a 1996). El acuerdo prevé la mejora de los servicios policiales prestados a las Primeras Naciones y establece un marco multianual para transferir la responsabilidad de las actividades policiales en esos territorios a las propias Primeras Naciones.

160. En abril de 1992, los servicios correccionales reorganizaron un comité permanente interno sobre multiculturalismo a fin de que pudiera dar cabida a las iniciativas relacionadas con la Estrategia Antirracista de Ontario. Dos viceministros adjuntos copresiden este Comité.

161. El Ministerio renovó en septiembre de 1992 los contratos de seis servicios de asesoramiento etnocultural. Estos contratos permiten facilitar una amplia gama de servicios de asesoramiento a distintos grupos etnoculturales en zonas en que la concentración de posibles clientes justifica la prestación de servicios de acercamiento cultural.

162. En abril de 1993, los servicios correccionales llevaron a cabo un estudio sobre el terreno para determinar cuáles eran las necesidades suplementarias de programas de los diversos grupos etnoculturales y de las minorías visibles, a fin de contribuir a desarrollar y diseñar la prestación de futuros servicios a sus clientes. En una próxima fase se organizarán consultas con los grupos representativos para identificar las necesidades.

163. A comienzos de 1993, el Ministerio creó grupos de coordinación antirracistas, con una amplia representación de los servicios correccionales, a fin de examinar las prácticas que pudieran contribuir a un racismo sistemático en el seno de estos servicios. El objetivo de esta actividad consiste en identificar los problemas de racismo sistemático y discriminación a que se enfrenta el Ministerio y buscar soluciones. Se elaborará un plan de acción en respuesta al informe una vez que éste esté terminado.

Ministerio de la Vivienda

164. El Ministerio ha elaborado un programa titulado "Planificando juntos", para mejorar la calidad de vida en las comunidades de viviendas municipales de Ontario. En una parte del programa se solicita a los comités especiales de planificación local que aborden la discriminación, el racismo y el hostigamiento y pidan a los inquilinos, a los empleados de estas viviendas oficiales y a otras personas, que colaboren para cumplir ciertas normas. Cabe citar entre esas normas la adopción de una política sobre relaciones raciales y étnicas, de un mecanismo para tratar las denuncias de hostigamiento y la obligatoriedad de establecer relaciones con las organizaciones locales de determinadas etnias que puedan facilitar a los inquilinos servicios de intérpretes, educación y apoyo.

165. El Ministerio ha celebrado consultas con los aborígenes sobre viviendas sin fines de lucro. El proyecto ha recibido el nombre de consultas en materia de viviendas sin fines lucrativos para los aborígenes fuera de las reservas, con intención de que los aborígenes puedan dar su opinión respecto a su alojamiento. Se ha basado también en la experiencia adquirida con los encargados de suministrar viviendas a los aborígenes y con los habitantes autóctonos dispuestos a residir en dichas viviendas.

166. Una sección del Ministerio está elaborando un modelo de acceso a los servicios con el propósito de mejorar la prestación de éstos a la amplia diversidad de comunidades raciales. El modelo incluye la posibilidad de facilitar servicios a través de fórmulas culturalmente apropiadas. Un ejemplo podría ser el de facilitar información en varias lenguas a los inquilinos de viviendas oficiales.

167. El Ministerio ha empezado a aplicar también un programa global acelerado de equidad en el empleo para sus funcionarios, siguiendo las instrucciones del Gobierno de Ontario. Con ello pretende incrementar la representación de las minorías raciales y otros grupos menos favorecidos en todas las categorías laborales. Otro elemento del programa acelerado de equidad en el empleo, es el Grupo de Trabajo sobre medidas para combatir la discriminación y el hostigamiento, cuyo objetivo clave consiste en erradicar

todas las formas de discriminación racial y de otra índole y crear un entorno laboral exento de discriminaciones, en el que la gente sea tratada con el respeto debido a su dignidad y a los méritos de cada persona.

Fiscalía General

168. Por ocupar el puesto más alto en la Fiscalía General, sobre el Fiscal General recaen responsabilidades especiales en el ámbito de la igualdad y la prevención de la discriminación racial. La Fiscalía General desempeña una de las copresidencias de la mesa redonda del gabinete sobre antirracismo, mencionada anteriormente. En 1993, la Fiscalía General creó una dependencia antirracismo, entre cuyas atribuciones está la de crear y mantener un ambiente laboral equitativo y formular estrategias que garanticen la igualdad de acceso a la justicia con independencia de la raza. La Fiscalía asume también la función de enlace primordial del Gobierno con la Comisión de investigación de las manifestaciones sistemáticas de racismo en el sistema de justicia penal. Esa Comisión se estableció en respuesta al informe de Stephen Lewis, ya citado. En 1993, se creó dentro del Ministerio una dependencia de justicia indígena. La dependencia coordina la participación del Ministerio en las cuestiones aborígenes.

Artículo 4

169. La Corona, representada por la Fiscalía General para Ontario, se personó como parte en la causa R. c. Zundel, proceso penal motivado por el odio racial, en el que el Tribunal Supremo de Canadá dictó sentencia en agosto de 1992. Para mayor información, véanse los párrafos 6 y 7.

Artículo 5

170. En respuesta al informe de Stephen Lewis, mencionado anteriormente, se creó una comisión de investigación de las manifestaciones sistemáticas de racismo en el seno del sistema judicial.

Artículo 7

Dirección de la Mujer de Ontario

171. La Dirección de la Mujer de Ontario canaliza los problemas de igualdad en el lugar de trabajo, educación y formación, violencia contra la mujer, estereotipos sexuales y otros obstáculos al acceso al mundo del trabajo con que se enfrentan las mujeres aborígenes y de minorías raciales, a través de proyectos de Agentes para el Cambio (colaboración con los empleadores, sindicatos y grupos comunitarios), de otras iniciativas de equidad en el empleo y de campañas de educación pública. A continuación figuran algunas de las iniciativas de la Dirección de la Mujer encaminadas a atender las necesidades de las mujeres aborígenes y de minorías raciales en 1992-1993:

- i) La Dirección de la Mujer de Ontario está elaborando un documento informativo acerca de los programas de tutorías para jóvenes negras con la ayuda de un comité asesor integrado por representantes de la

Secretaría Antirracista de Ontario, de centros comunitarios y programas de modelos de conducta para negros. El documento informativo servirá de guía práctica para las comunidades y organizaciones interesadas en crear sus propios programas tutoriales y servirá también para describir los programas existentes y los recursos disponibles.

- ii) La Dirección de la Mujer de Ontario y la Red de educadores del patrimonio africano están colaborando en un proyecto cooperativo de Agentes para el Cambio destinado a ayudar a las adolescentes negras a afrontar y desactivar las manifestaciones sexistas y racistas con que tropiezan. El proyecto está aplicando un enfoque de desarrollo comunitario, mediante el cual varias jóvenes que cursan estudios secundarios dirigen el proyecto junto con la Secretaría Antirracista de Ontario y diseñan un "Programa de Estímulo" postescolar para jóvenes negras.
- iii) La Dirección de la Mujer de Ontario y el Centro Africano de Formación y Empleo han establecido un grupo de trabajo de orientación para el empleo, destinado a los solicitantes de empleo inmigrantes o pertenecientes a las minorías visibles, que está impartiendo cursos en la modalidad de "capacitar al instructor", a los asesores destacados en organismos comunitarios que facilitan servicios relacionados con el empleo a los nuevos inmigrantes no blancos.
- iv) "Educación en el trabajo" es un proyecto encaminado a ayudar a las mujeres inmigrantes y pertenecientes a minorías raciales que son auxiliares de clínica del nivel más bajo, para que se matriculen en programas homologados de enfermería. El proyecto es fruto de la cooperación entre CUPE Local 79, la División del área metropolitana de Toronto de hogares para los mayores, el Centennial College y la Dirección de la Mujer de Ontario.
- v) La Dirección de la Mujer ha colaborado con la asociación de mecánicos de mantenimiento de aviones para preparar un vídeo y una guía que estimulen a las mujeres a convertirse en mecánicas de aviones. El proyecto está dirigido a las aborígenes.
- vi) La Dirección de la Mujer de Ontario ha comercializado el proyecto de Agentes para el Cambio, titulado "Equidad en el empleo para las aborígenes" elaborado con la Asociación de Aborígenes Metis de Ontario, mediante la distribución de 6.000 ejemplares a empleadores, sindicatos, enseñantes y organizaciones indígenas y comunitarias. La Dirección de la Mujer estableció dos perfiles escritos en los que se expone la situación de las aborígenes y de las mujeres pertenecientes a minorías raciales entre los efectivos laborales y se subrayan los problemas del racismo y sexismo en el lugar de trabajo.

- vii) La Dirección de la Mujer ha realizado dos informes sobre la situación en el lugar de trabajo de las aborígenes o mujeres pertenecientes a una minoría racial, que reflejan los problemas de racismo y sexismo en el lugar de trabajo.

172. La información sobre la Dirección de la Mujer de Ontario y sus iniciativas ha sido traducida a varios idiomas además del inglés y francés y se le ha dado publicidad a través de varios medios de comunicación étnicos. En 1992, se contrató a grupos que trabajaban con mujeres en seis comunidades étnicas para que redactaran los textos, a fin de garantizar que los materiales para la prevención de los malos tratos a las mujeres fueran culturalmente adecuados.

Ministerio de Servicios Sociales y Comunitarios

173. La política de equidad en el empleo en el seno del Ministerio cuenta con el apoyo de una dependencia ubicada en la División de Recursos Humanos y dedicada a estas cuestiones. El Ministerio está adoptando una serie de iniciativas como cursos de formación para dar a conocer mejor los problemas de la equidad en el empleo y combatir la discriminación racial. Estos cursos de formación son de asistencia obligatoria para el personal del Ministerio.

174. El Ministerio está tomando una serie de medidas para garantizar que el idioma deje de ser una barrera para el acceso de las personas a los servicios de asistencia social y similares. Entre esas medidas figuran la de garantizar que los servicios se presten en las lenguas clave, aumentando la disponibilidad de intérpretes culturales, preparando material de información y proporcionando cursos de aproximación cultural al personal encargado de prestar los servicios en el campo de la asistencia social.

Oficina del Procurador General y Servicios Correccionales

175. Se han llevado a cabo programas especiales para impartir cursos a la policía sobre relaciones raciales, incluido un programa de formación interactiva basado en la tecnología del disco láser y las computadoras y otro cursillo de formación de ocho días. En septiembre de 1992, se empezaron a tomar disposiciones para integrar los aspectos de las relaciones interraciales en el programa de estudios del Colegio de Policía de Ontario. Para el personal que trabaja en los servicios de atención a las víctimas se ha creado un Grupo de Trabajo antirracismo.

176. Los Servicios Correccionales realizaron en febrero y marzo de 1993 una serie de grupos de trabajos prácticos de sensibilización antirracista en varios puntos de la provincia. En esos grupos de trabajo los representantes de comunidades de minorías visibles se pusieron en contacto con el personal para debatir sobre los temas de las relaciones raciales y el sistema correccional.

Ministerio de la Vivienda

177. Se ha proporcionado financiación a las comunidades locales de viviendas públicas con objeto de que pongan en marcha actividades experimentales de relaciones interraciales. Se han llevado a cabo 30 proyectos, entre los que figuran desde proyectos de evaluación de las necesidades hasta un programa para trabajadores de enlace con los inquilinos nativos, pasando por otro programa de contacto con los jóvenes. Los resultados de esos proyectos fueron puestos a disposición del personal de las viviendas públicas de toda la provincia en un grupo de trabajo práctico de un día que se celebró el Día Internacional de los Derechos Humanos, el 10 de diciembre de 1992. Un grupo de trabajo provincial sobre razas y relaciones raciales, integrado por personal de las viviendas públicas y sus inquilinos, dio acogida al seminario.

178. Se ha adoptado una Estrategia Operacional para los Jóvenes, a fin de hacer frente a los problemas concretos de éstos y, en especial, de los que pertenecen a minorías raciales. Sus actividades son coordinadas por un Comité Asesor de los Jóvenes, en el que el personal del Organismo de la Vivienda del Area Metropolitana de Toronto (MTHA) y los jóvenes colaboran para examinar y resolver las cuestiones. El personal de la MTHA también facilita cursillos a los jóvenes con miras a capacitarlos para abordar con confianza situaciones difíciles que puedan surgirles. Otra iniciativa en la que participa la División de Programas y Política en materia de Relaciones Raciales del MTHA es la estrategia minioperacional para la juventud del OPS, a cuyo amparo ha surgido un periódico, el Youth OPS News, elaborado por los jóvenes.

F. Quebec

179. En este informe se describen las medidas adoptadas por el Gobierno de Quebec en aplicación de la Convención. Completa, hasta mayo de 1993, los datos contenidos en los anteriores informes.

Generalidades

180. La Carta de Derechos y Libertades de la Persona (R.S.Q., c. C-12) de Quebec, constituye el marco jurídico general que prohíbe la discriminación racial en Quebec. En los anteriores informes presentados al Comité figuran explicaciones más detalladas al respecto.

181. Además de lo dispuesto en la Carta, la protección jurídica de los derechos humanos y libertades se basa en las disposiciones del Código Civil, que constituye el jus commune de Quebec. El nuevo Código Civil de Quebec, que entró en vigor el 1º de enero de 1994, se aplica a las personas, a las relaciones entre las personas y a los bienes "de conformidad con la Carta de derechos y libertades de la persona".

182. Se ha encomendado a la "Commission des droits de la personne" (Comisión de derechos de la persona) la tarea de promover y salvaguardar, a través de las medidas adecuadas, los principios de la Carta. La Ley de Enmienda de la

Carta de derechos y libertades de la persona por la que se establece el Tribunal des droits de la personne (Tribunal de derechos de la persona) (S.Q. 1989, c. 51), que entró en vigor el 10 de diciembre de 1990, modificó el mandato y el procedimiento investigador de la Comisión de derechos de la persona en casos de discriminación. Desde entonces, la Comisión ha de actuar en nombre de la supuesta víctima y buscar las pruebas necesarias para determinar la veracidad de la denuncia. Si la denuncia se considera válida y resulta imposible llegar a un acuerdo negociado, la Comisión puede plantear la cuestión ante el Tribunal en nombre de la víctima.

183. La nueva legislación estableció un tribunal permanente especializado en problemas de discriminación. La Comisión puede presentar una solicitud al Tribunal de derechos humanos al término de una investigación, o la propia víctima hacerlo directamente, una vez que la Comisión haya decidido no recurrir al Tribunal. La víctima puede también elevar una petición en cualquier momento ante un tribunal ordinario.

184. En lo tocante a la inmigración, Quebec ha adoptado la política de prohibir cualquier tipo de discriminación basada en la raza u origen geográfico de un candidato, aunque tendrá en cuenta, en cambio, sus características personales (formación, experiencia) y sus posibilidades de adaptarse a una sociedad como la de Quebec, cuyos rasgos más destacados son su variedad étnica y su francofonía.

185. Entre las iniciativas más importantes y generalizadas tomadas por el Gobierno en fechas recientes se encuentra la adopción de una declaración de política en materia de inmigración e integración (Enoncé de politique en matière d'immigration et d'intégration), publicada en diciembre de 1990, junto con el plan de acción conexo. La declaración define las siguientes orientaciones generales sobre las que se basan las actividades del Gobierno en el ámbito de la integración y de las relaciones interculturales e interraciales:

- i) Creación de servicios de francofonía y fomento del uso del francés por parte de los inmigrantes y de los habitantes de Quebec sean del origen que fueren;
- ii) Intensificación del apoyo a la apertura de la sociedad de acogida, así como promoción de una plena participación, sin discriminación de ningún tipo, de los inmigrantes y de todos los habitantes de Quebec en la vida económica, social, cultural e institucional de Quebec;
- iii) Intervenciones encaminadas a potenciar relaciones intercomunitarias armoniosas entre los habitantes de Quebec sea cual fuere su origen.

186. En cuanto al plan de acción, uno de sus objetivos estriba en adaptar las instituciones de Quebec a una realidad plural. Se ha creado un fondo ("Fonds d'initiative") para ayudar a los departamentos y organismos del Gobierno a aplicar las medidas relacionadas con el plan de acción y lanzar proyectos renovadores: se asignarán 5,8 millones de dólares a lo largo de un período cuatrienal a los proyectos de reforma de las instituciones. De todas

las medidas, la más importante consistirá en modificar los servicios, programas y políticas y educar al personal acerca de la realidad plural, contratar a miembros de las comunidades culturales residentes en Quebec y evaluar la accesibilidad de los servicios, así como adaptar las comunicaciones previstas para los clientes de esas comunidades.

187. El Gobierno está participando también en una iniciativa de colaboración de la que forman parte asociaciones de las comunidades culturales y la sociedad beneficiaria, municipios y sector privado. Los nuevos programas de subvenciones del Consejo de las Comunidades Culturales e Inmigración se centran principalmente en cuatro objetivos: recepción y asentamiento de inmigrantes, adaptación de instituciones, relaciones intercomunitarias y respaldo a la integración en el mercado de trabajo. Para el ejercicio fiscal 1992-1993, se ha asignado con estos fines una cantidad que supera los 7 millones de dólares.

188. Por lo que hace a la información sobre inmigración a Quebec, los siguientes datos actualizan los facilitados anteriormente, sobre todo en el párrafo 91 del décimo informe. En 1989, 1990, 1991 y 1992 respectivamente, Quebec recibió 34.171, 40.842, 51.707 y 48.377 inmigrantes, procedentes de las principales regiones geográficas siguientes:

	<u>1989</u>	<u>1990</u>	<u>1991</u>	<u>1992</u>
		(En porcentaje)		
Africa	11	12	12	12
Asia	50	54	50	49
América Latina	7	9	15	14
Indias occidentales	9	7	7	7
Europa	21	16	14	17

Artículo 2

189. En septiembre de 1990 entró en vigor un nuevo código deontológico policial aplicable a todos los agentes de policía de Quebec. Además, el Departamento de Seguridad Pública ha adoptado una política de relaciones interculturales e interraciales. Esa política se sustenta en planes de acción mediante los cuales la amplia gama de secciones del Departamento, incluidas las fuerzas de policía y los servicios correccionales, se comprometen a llevar a cabo, entre otras actividades, campañas de formación, de sensibilización, de adaptación y de comunicación.

190. El Departamento de Seguridad Pública ha establecido un Grupo de Trabajo entre cuyas atribuciones figura la presentación de recomendaciones para contrarrestar o prevenir la discriminación racial y el racismo entre los efectivos policiales de la comunidad urbana de Montreal. El Grupo de Trabajo presentó su informe el 13 de diciembre de 1992. Tras la presentación del informe, el Ministro tomó las siguientes decisiones: aceptar el plan de

acción de la comunidad urbana de Montreal como primera medida imprescindible para mejorar las relaciones entre los efectivos policiales de la comunidad y las comunidades negras; ordenar la participación del Departamento de Seguridad Pública en el examen anual de la aplicación del plan de acción de la comunidad urbana de Montreal, mandar que se redactara un informe sobre todos los proyectos relativos al ejercicio de los poderes discrecionales de la policía que se hayan llevado a cabo y estudiar cualquier iniciativa adoptada en relación con los servicios de educación permanente de los oficiales de policía en el ámbito del código deontológico de ésta.

191. Además, el Departamento de Seguridad Pública elaboró para los servicios correccionales, un plan encaminado a incrementar la receptividad de su personal, estableció una red de personas identificadas de referencia que puedan prestar apoyo al personal que trabaja con delincuentes de las comunidades culturales y celebró una amplia serie de reuniones, conferencias y debates con objeto de desarrollar relaciones duraderas y armoniosas con las comunidades y sus asociaciones.

192. En marzo de 1992, la Sûreté du Québec organizó una reunión de dos días para entablar consultas con 18 dirigentes de 13 comunidades culturales, con miras a armonizar su enfoque con el de las comunidades, así como sus actividades de contratación. Ofreció también casi 20 trabajos de verano a los estudiantes de las comunidades culturales e indígenas a lo largo de 1992 y 1993. Además, creó en marzo de 1993, un Grupo de Trabajo conjunto de fuerzas policiales y comunidades culturales a fin de desarrollar una estructura de consultas que permitiera superar las posibles situaciones de crisis. La Sûreté du Québec ha tomado también disposiciones para incrementar el número de sus miembros procedentes de la población aborígena.

193. En cuanto a los servicios sociales y de salud, todas las medidas se ajustan a la Carta de Derechos y Libertades de la Persona, destinada a garantizar que toda persona, independientemente de su origen étnico y racial o lengua materna, tenga igualdad de acceso a ellos y pueda obtener servicios de calidad.

194. La Ley relativa a los servicios sociales y de salud (R.S.Q., c. S-4.2) contiene disposiciones específicas sobre las comunidades culturales; su objetivo reside en permitir el acceso a los servicios de salud y servicios sociales en condiciones de igualdad, en el sentido establecido por la Convención. Afecta, entre otros aspectos, a la organización de los recursos e instituciones, a las prioridades y orientaciones de éstas, a los planes de organización de los servicios y a la accesibilidad de los servicios.

195. De la misma manera, la ley contiene disposiciones específicas para las personas de lengua inglesa, en relación concretamente con el derecho a recibir servicios de salud y servicios sociales en este idioma.

196. Las comunidades aborígenes están también cubiertas por la Ley relativa a los servicios de salud y servicios sociales. Además, se han adoptado medidas legislativas especiales para los cree e inuit.

197. El Departamento de Ocio, Pesca y Caza ha desarrollado un programa con miras a mejorar la situación socioeconómica de los aborígenes. Con él pretende fomentar el acceso de estos pueblos al empleo en el contexto de las solicitudes de licitación para la concesión de derechos exclusivos de equipamiento. Las consultas del Departamento con la Comisión de derechos de la persona han contribuido a conseguir que el programa se ajuste, en cuanto a la terminología jurídica, a lo establecido en la Carta de Derechos y Libertades de la Persona. El programa del departamento entró en vigor en abril de 1991.

198. Durante el último año completo cubierto por este informe, es decir 1992, la Comisión de derechos de la persona abrió 125 nuevos informes, o sea, el 15,5% de todos los informes de investigación incoados por la Comisión, en respuesta a denuncias de supuesta discriminación por motivos de raza, color y origen étnico o nacional. Estos 125 informes se han clasificado por sector de actividades, del siguiente modo:

<u>Sector</u>	<u>Número de informes iniciados</u>
Empleo	79
Alojamiento	15
Acceso a bienes y servicios	14
Acceso al transporte público y a lugares públicos	11
Derechos judiciales	4
Otros	2
Total	125

199. Como cabe observar, el empleo es un sector clave; la mayoría de los informes abiertos en ese sector han sido motivados por denuncias de discriminación en casos de despido o de las condiciones de empleo de la víctima.

200. Además, un número elevado de casos gira en torno a denuncias de hostigamiento racial o de acoso basado en el origen étnico o nacional. En 1992, la Comisión abrió 28 informes sobre ese tipo de hostigamiento, lo que supone el 17,2% de todos los informes por esta causa. Quince de ellos se enmarcan en el sector del empleo, mientras que otros seis se clasifican en el del alojamiento.

201. Para fomentar la aplicación del artículo 10.1 de la Carta de Derechos y Libertades de la Persona que prohíbe cualquier tipo de hostigamiento por motivos de raza, color, u origen étnico o nacional, la Comisión de derechos de la persona lanzó una política contra el hostigamiento racial en el lugar de trabajo ("Politique pour contrer le harcèlement racial en milieu de travail"). Esa política define el acoso racial como aquella conducta manifestada, por ejemplo, en reiterados comentarios, actos o gestos ofensivos

o despreciativos motivados por la raza, color u origen étnico o nacional, religión o lengua. Considera el hostigamiento racial como una expresión de racismo y pone de relieve que, tanto el acosador como su empleador, son jurídicamente responsables de dicho comportamiento. Se ha propuesto para los empleadores un modelo de prácticas destinadas a luchar contra el acoso racial en el lugar de trabajo.

202. También en 1992, la Comisión interpuso 33 denuncias ante el Tribunal de Derechos Humanos, lo que supone el doble de las del año anterior. Seis estaban motivadas por una supuesta discriminación basada en la raza, el color u origen étnico o nacional, y una era por hostigamiento racial. Aún no se han resuelto varias de ellas. Además se han negociado varios acuerdos en una serie de procedimientos antes de que se celebrara el juicio.

Artículo 4

203. En el capítulo 11 de la Carta de Derechos y Libertades de la Persona se establece una protección contra la publicación, distribución o exhibición pública de un símbolo que implique discriminación.

204. En 1990, la Comisión de derechos de la persona acordó con organizaciones no gubernamentales que trabajan en el campo de la promoción de los derechos y libertades y del "acercamiento" intercultural, crear el "Comité d'intervention contre la violence raciste" (Comité para combatir la violencia racista). El mandato encomendado al Comité reside en analizar la violencia racial en Quebec y proponer a las autoridades pertinentes, fórmulas para combatirla.

205. El Comité publicó su informe en junio de 1992. Bajo el título de "Violence et racisme au Québec" (Violencia y racismo en el Quebec), el informe analiza una consulta en la que participaron una serie de instituciones étnicas, comunitarias, docentes, de la policía y del Gobierno. Ofrece un estudio sociopolítico de las causas y síntomas de la violencia racista, que considera un fenómeno perturbador, aunque aún marginal. El Comité amplió su examen del tema organizando un simposio sobre la violencia racista en marzo de 1993, al que asistieron 200 representantes. Uno de los objetivos del simposio consistía en proponer, sobre la base de las hipótesis de trabajo presentadas en el informe del Comité, medios concretos de combatir la violencia racista en cuatro sectores: acción comunitaria, acción judicial, educación y responsabilidades de las instituciones políticas. El informe del simposio, que se está preparando en la actualidad, será enviado a las autoridades políticas, sociales y comunitarias interesadas.

206. La Comisión simultanea estas actividades fundamentales de análisis y reflexión con medidas concretas contra los movimientos racistas.

Artículo 6

207. A nivel judicial, el 8 de abril de 1993 el Tribunal de Derechos Humanos autorizó que un tribunal de Quebec tomara una decisión en el caso de la

denuncia presentada por la Comisión de derechos de la persona en el primer caso de hostigamiento racial. Partiendo de la base del artículo 10.1 de la Carta de Quebec, junto con los artículos 16 (Derecho a la igualdad en las condiciones de empleo) y 46 (Derecho a condiciones de empleo que tengan debidamente en cuenta la seguridad del trabajador desde el punto de vista sanitario y su bienestar), el Tribunal consideró que el denunciante, representado por la Comisión, había sido víctima de acoso racial, del que su empleador era jurídicamente responsable. El denunciante, un maestro, fue blanco de varios tipos de burlas e insultos de carácter racial por parte de sus estudiantes. La sentencia del Tribunal (que cita en detalle la Convención y otros instrumentos internacionales) establece el principio de que el empleador debe proporcionar al empleado un ambiente de trabajo libre de hostigamiento. Este deber se aplica también cuando el acoso sea imputable a no empleados (en este caso estudiantes). El Tribunal agrega que el mero hecho de que el empleador haya adoptado una política antihostigamiento no basta para liberarlo de su responsabilidad, si no se ha dado la publicidad adecuada a la política o no se toman medidas enérgicas para poner fin al acoso. El Tribunal concedió a la víctima una indemnización de 10.000 dólares por los sufrimientos psicológicos padecidos.

Artículo 7

Educación

208. Desde 1991, el Departamento de Educación ha incluido, entre los cursos de formación a los profesores, la adquisición de las siguientes competencias: "traducción y capacidad de detectar y combatir las distintas modalidades de discriminación, incluidas las fundadas en motivos de sexo, raza, religión u otros obstáculos".

209. El Departamento ha completado también las medidas aplicadas antes de 1991. Se ha agregado un nuevo documento pedagógico a los ya existentes en el ámbito de la enseñanza de los derechos humanos. Aunque concebido fundamentalmente para los profesores de enseñanza secundaria, propone una serie de actividades para que los estudiantes puedan aprender todo lo relacionado con los derechos humanos. Muchas de esas actividades abordan la discriminación en todas sus formas, con intención naturalmente de eliminarla. El documento, que se elaboró con la Comisión de derechos de la persona de Quebec, se distribuyó entre todos los consejos escolares y centros de enseñanza secundaria a principios de 1991. En 1994 se prevé contar con un documento similar para las escuelas de enseñanza elemental.

210. En 1992, la Comisión de derechos de la persona tuvo acceso a más de 2.500 personas en los 97 cursos de información que impartió sobre derechos humanos y libertades. Estos cursillos estaban destinados, entre otros, a los consejos escolares, centros de enseñanza primaria y secundaria y comités de padres y entre los temas que abarcaban estaba el racismo en las escuelas.

211. La Comisión también se encarga de actividades educativas fuera del entorno escolar, por ejemplo en los lugares de trabajo y en el ámbito jurídico.

212. Por último, la Comisión puso en marcha para su personal en 1992 un programa de formación sobre relaciones interétnicas e interraciales, que se mantuvo a lo largo de 1993.

213. Hay que señalar asimismo que la Sûreté du Québec ha elaborado un curso de formación sobre relaciones interculturales e interraciales para uso de las fuerzas policiales de Quebec.

Cultura

214. Cada año se conceden tres premios culturales comunitarios a las personas u organizaciones cuyas actividades hayan aportado una contribución memorable al "acercamiento" de una o más comunidades culturales de la población francófona. En 1991 se concedieron dos premios especiales por el "acercamiento" cultural.

215. Todos los años, la Comisión de derechos de la persona organiza la conmemoración en febrero del mes de la historia negra, con miras a dar a conocer la historia de la comunidad negra y el grado en que ha contribuido a la construcción de la sociedad canadiense. En 1992, la ciudad de Montreal y el Departamento de Comunidades Culturales e Inmigración participaron también en la celebración. Entre las actividades hay que reseñar, en especial, un Grupo de Trabajo integrado por historiadores y expertos jurídicos en temas que oscilaban desde la esclavitud en la Nueva Francia a la lucha por los derechos y la realidad de las mujeres negras.

216. Por último, el Gobierno concedió una cuantiosa asistencia financiera y técnica al Consejo de la Juventud de la Nación Cree para organizar en julio de 1992 la primera Conferencia Mundial de los Jóvenes Indígenas. Una parte importante de las actividades de la Conferencia giró, de hecho, en torno a la mejora de la comprensión interétnica.

Información

217. Con arreglo a su mandato informativo, la Comisión de derechos de la persona se encarga de dar la máxima difusión posible a la información sobre derechos y libertades. En 1992 se distribuyeron más de 10.000 ejemplares de la Carta, junto con folletos sobre discriminación y hostigamiento racial. Al propio tiempo, la Comisión ha seguido publicando "Comunicación", boletín que recoge los juicios y decisiones en materia de discriminación, y su boletín trimestral de información "Forum Droits et Libertés".

218. En 1992, la Comisión elaboró y publicó una cinta de vídeo sobre las dificultades con que tropiezan los inmigrantes para encontrar un lugar donde vivir. La cinta de vídeo va acompañada de un manual para ser utilizado en las sesiones de formación.

219. El programa "Nouveaux Visages" (Nuevas caras), ejecutado en 1989 por el Departamento de Comunidades Culturales e Inmigración, permite a los habitantes de las comunidades culturales de Quebec realizar períodos de prácticas en los medios de información escrita, televisión y radio.

220. La "Secrétariat aux Affaires autochtones" (Secretaría de Asuntos Aborígenes) publica una revista titulada "Rencontre", cuyo objetivo consiste en promover una mayor comprensión de los aborígenes por parte de los no aborígenes y acercar a las dos comunidades.

G. Isla del Príncipe Eduardo

221. El Gobierno de la Isla del Príncipe Eduardo informa de que, en el período objeto del presente informe, no se produjo ninguna novedad que pudiera completar la información que ya figura en los informes anteriores.

H. Nueva Brunswick

Artículo 1

222. En 1986, Nueva Brunswick adoptó una política de multiculturalismo destinada a lograr la igualdad de trato de todos los ciudadanos de cualquier medio cultural. Esa política implica la defensa de la igualdad en materia de derechos humanos y de expresión cultural, así como en materia de acceso a la sociedad de Nueva Brunswick y de participación en la misma. De la aplicación de esta política se encarga la Comisión Consultiva Ministerial sobre Multiculturalismo, compuesta por representantes de todas las comunidades culturales recomendados por las organizaciones no lucrativas que tienen un interés explícito en velar por el carácter multicultural de la sociedad de Nueva Brunswick.

223. Desde 1987, Nueva Brunswick ha respaldado a las organizaciones multiculturales y multirraciales no lucrativas con arreglo al Programa de subvenciones en pro del multiculturalismo (Multiculturalism Grants Program). Los fondos se destinan al apoyo operacional y proyectos especiales, muchos de los cuales se orientan hacia fines educativos con miras a lograr el entendimiento interracial e intercultural y la eliminación de la discriminación racial. Entre las actividades realizadas figuran la elaboración de material y la organización de cursos prácticos para maestros, policías, profesionales de la salud y dirigentes comunitarios, así como campañas públicas para celebrar el Día Internacional de la Eliminación de la Discriminación Racial. En 1989, el Gobierno de Nueva Brunswick, en su calidad de empleador, incorporó a las minorías visibles a la lista de grupos destinatarios del Programa de igualdad de oportunidades de trabajo (Equal Employment Opportunity Program). Esa medida multiplicó las oportunidades de adquirir experiencia laboral, tanto en el componente del Programa relativo al trabajo estudiantil durante el verano como en los restantes componentes.

Departamento de Educación Superior y Trabajo

Comisión de Derechos Humanos

224. La Comisión de Derechos Humanos de Nueva Brunswick tiene a su cargo la aplicación de la Ley de derechos humanos de Nueva Brunswick. Esta ley es importante, sobre todo, porque propicia un clima de tolerancia y entendimiento que evitará que las personas sean objeto de afrentas o se vean

socialmente desfavorecidas. El artículo 13 de la Ley prevé que los programas especiales destinados a promover el bienestar de determinada categoría de personas deben ser aprobados por la Comisión de Derechos Humanos.

225. Los planes de acción afirmativa y de equidad en el empleo no son sino ejemplos de los programas especiales previstos en el artículo 13. La finalidad de esos programas especiales suele consistir en fomentar el bienestar de la mujer, los aborígenes, los discapacitados o los miembros de las minorías visibles. Otro objetivo de los programas especiales estriba, por lo general, en identificar y suprimir los obstáculos sistemáticos en el trabajo, la vivienda o la educación que constituyen una barrera discriminatoria contra los grupos seleccionados. Además, cabe incluir también en los programas especiales la aplicación de ciertas medidas encaminadas a suavizar las diferencias y a alcanzar y mantener unos efectivos laborales representativos.

226. La Comisión de Derechos Humanos está autorizada, en virtud del artículo 13 de la Ley, a examinar los programas cuya meta reside en potenciar el bienestar de cualquier categoría de personas. Si la Comisión así lo decide, puede modificar los programas o imponerles condiciones, o bien retirarles su aprobación si lo considera oportuno.

Artículo 2

Departamento de Educación Superior y Trabajo

Comisión de Derechos Humanos

227. La Ley de derechos humanos de Nueva Brunswick prohíbe la discriminación por muchos motivos, como son la raza, el color, la religión, el origen nacional, el lugar de procedencia o la ascendencia, el sexo, la inclinación sexual, la discapacidad física o mental, o la edad. Entre las esferas en que queda prohibida la discriminación figuran todos los aspectos del trabajo, el alquiler o la venta de locales, la vivienda, los servicios o los medios e instalaciones destinados al público, la pertenencia a sindicatos o asociaciones profesionales, empresariales o comerciales, y la publicidad.

228. En el año fiscal 1991-1992, la Comisión de Derechos Humanos tramitó un total de 98 denuncias oficiales, seis de las cuales se basaban en motivos de raza, una en el color y otra en la ascendencia. La Comisión enfoca sus cometidos principales merced a dos planteamientos fundamentalmente: el fomento y salvaguardia de la educación en materia de derechos humanos y la tramitación de las quejas basadas en supuestas violaciones de la Ley. La Comisión lleva a cabo, pues, su mandato ocupándose por igual de velar por el cumplimiento de la ley y de la educación en materia de derechos humanos.

Departamento de Educación

229. El Departamento de Educación asume la responsabilidad especial que le corresponde en lo que respecta a la educación multicultural y en materia de derechos humanos. En agosto de 1989 se publicó una declaración ministerial

titulada "Educación multicultural y educación en materia de derechos humanos" (Multicultural human rights education), en que se enunciaba la determinación del Departamento de garantizar un entorno libre de discriminaciones a todos los estudiantes y al personal del sistema educativo. Estos son los principios rectores de la declaración: i) todo individuo tiene derecho a ser educado en un sistema de enseñanza exento de sesgos, prejuicios y actitudes intolerantes; ii) cualquier manifestación de discriminación basada en el sexo, la raza, el origen étnico, la adscripción cultural o religiosa de una persona en el sistema de enseñanza pública es inaceptable; iii) los programas y actividades escolares deben fomentar la dignidad de los estudiantes y ayudarlos a sentirse orgullosos de su propio patrimonio cultural; iv) los planes de estudios no deben estar sesgados ni contener estereotipos y han de favorecer el estudio de las aportaciones y logros de todas las personas; v) los grupos comunitarios multiculturales deben poder participar activamente en la configuración de la política y actividades escolares; y vi) las prácticas en materia de empleo y de ascenso se basarán en los méritos y la capacidad de las personas y no estarán lastradas por barrera discriminatoria alguna.

230. El Departamento de Educación trata de fomentar la armonía racial sensibilizando a los estudiantes y al personal docente ante las diversas cuestiones relacionadas con la discriminación racial. El Departamento ha aprovechado celebraciones especiales como el Día del Patrimonio (Heritage Day) el Día Internacional de la Eliminación de la Discriminación Racial y la Semana de la Ciudadanía (Citizenship Week) para promover la tolerancia racial y un mejor entendimiento entre los diversos grupos culturales y étnicos. Con tal fin se desarrollan actividades e iniciativas anuales en el Departamento, así como en el sistema de enseñanza pública.

Fiscalía General

231. La Fiscalía General de Nueva Brunswick está celebrando consultas con representantes de la Fiscalía General del Canadá y de las comunidades de las Primeras Naciones en relación con la aplicación del sistema federal de adopción de políticas para las Primeras Naciones (First Nations Policing Policy), que tiene por objeto que la ley se aplique en las reservas dedicando mayor atención a las características culturales de éstas. La División de Servicios Correccionales de la Fiscalía General emplea actualmente a dos agentes de libertad vigilada nativos, uno de los cuales está asignado al servicio de la población de las reservas.

Asuntos intergubernamentales

232. Recientemente, la provincia de Nueva Brunswick ha reafirmado los siguientes compromisos de principio en materia de asuntos aborígenes: fomentar la confianza en sí misma y el bienestar de la población indígena de Nueva Brunswick, tanto dentro como fuera de las reservas, mediante iniciativas pragmáticas de desarrollo social y económico; respetar los derechos propios, así como los derivados de tratados, de los aborígenes micmac y maliset, de forma que favorezcan la armonía y la colaboración entre las poblaciones aborígenes y no aborígenes; y participar en proyectos que

contribuyan a consolidar acuerdos de autonomía para las comunidades de las Primeras Naciones. Cada departamento u organismo provincial se encarga de definir y aplicar medidas concretas que permitan desarrollar el sistema normativo del Estado en materia de asuntos aborígenes.

Artículo 4

Departamento de Educación Superior y Trabajo

Comisión de Derechos Humanos

233. El artículo 6 1) de la Ley de Derechos Humanos dispone 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, edad, minusvalía física, deficiencia mental, estado civil, inclinación sexual o sexo."

Departamento de Educación

234. En abril de 1988, el Sr. David Attis interpuso una denuncia contra el Distrito Escolar Nº 5 con arreglo al artículo 5 de la Ley de Derechos Humanos. El autor de la queja alegaba que el Sr. Malcolm Ross, maestro de escuela de ese distrito, estaba difundiendo propaganda antisemita instigadora de odio en sus clases. La comisión investigadora pertinente, que celebró reuniones de diciembre de 1990 a agosto de 1991, ordenó que el Departamento de Educación llevara a cabo un estudio anual para evaluar la aplicación de la declaración ministerial sobre "Educación multicultural y educación en materia de derechos humanos", que evaluara periódicamente las relaciones interraciales en las escuelas y resolviera cualquier problema que se presentase, y que examinara la Ley de escuelas (Schools Act) para decidir si debía incorporarse en la misma una referencia a la conducta profesional exigida a los maestros. La comisión investigadora recomendó asimismo que se adoptasen determinadas medidas disciplinarias en el caso del Sr. Ross. Este recurrió la decisión ante el Tribunal de Apelación (Court of Queen's Bench), que aún no ha dictado sentencia.

235. Además de los diversos artículos de la Ley de Derechos Humanos que prohíben la publicación y distribución de literatura discriminatoria, el Departamento analizó el material correspondiente a los planes de estudio para cerciorarse de que estuviera exento de contenidos sesgados y estereotipos y describiesen favorablemente las aportaciones y logros de todo tipo de personas. Se celebran asimismo sesiones de información para los grupos encargados de elaborar los planes de estudio, con el fin de brindarles

directrices que les permitan detectar los prejuicios y estereotipos en el material docente.

Departamento de Justicia

236. El Departamento de Justicia de Nueva Brunswick ha tomado la iniciativa para conseguir que se aplique más eficazmente la disposición del Código Penal relativa a la literatura que preconiza el odio racial. Actualmente, la Comisión de Viceministros de Justicia (Committee of Deputy Ministers of Justice) está estudiando una propuesta al respecto. La Oficina de Reforma Legislativa está explorando las disposiciones sobre difamación de grupos que podrían constituir un recurso civil eficaz.

Artículo 5

Departamento de Educación

237. El Departamento de Educación defiende el principio de la igualdad de oportunidades trabajo para todos. En el marco de la participación en el Programa de Igualdad de Oportunidades de Trabajo y el Programa de Equidad en el Empleo, se adoptan medidas especiales para garantizar que en el lugar de trabajo no existan barreras al ascenso o a la representación de discapacitados, aborígenes o miembros de minorías visibles. Las iniciativas en materia de equidad en el empleo no sólo incluyen diversos aspectos relacionados con la condición laboral de la mujer sino que facilitan el examen de los sistemas y prácticas laborales a fin de cerciorarse de que no contengan elementos discriminatorios para nadie. Recientemente el Ministro de Educación ha anunciado que el Programa de Equidad en el Empleo se hará extensivo al sector II de la administración pública.

Fiscalía General

238. La Oficina de Servicios Correccionales de la Fiscalía General se esforzó en asegurar la igualdad de acceso de los presos aborígenes a servicios religiosos familiarizados con su cultura, mediante programas de visitas de los ancianos y la participación en ceremonias con glicerías (hierochloreodorata). Esta oficina participó en conversaciones extraoficiales con dirigentes aborígenes a fin de desarrollar una política y unos procedimientos institucionales.

Artículo 6

Departamento de Educación Superior y Trabajo

Comisión de Derechos Humanos

239. En virtud de la Ley de derechos humanos de Nueva Brunswick, todas las denuncias oficiales por discriminación deben presentarse por escrito con arreglo a un formulario que la Ley determina. Cada denuncia se asigna a un funcionario de derechos humanos, que realiza una investigación completa y exhaustiva. Si la Comisión considera que la queja es fundada, el funcionario

debe establecer unos procedimientos que permitan darle una solución satisfactoria y tratar de lograr un arreglo por conciliación.

240. Si no se encuentra una solución, la Comisión puede recomendar que el Ministro de Educación Superior y Trabajo, de quien depende la Comisión de Derechos Humanos, nombre una comisión investigadora, como lo prevé el artículo 20 1) de la Ley. La comisión será imparcial y se compondrá de una o más personas encargadas de investigar la denuncia. En sus sesiones la comisión ofrecerá a las partes la oportunidad de defender personalmente o por medio de un asesor letrado su versión de los hechos.

241. Basándose en las pruebas que se le presenten, la comisión investigadora podrá decidir si, en definitiva, se ha violado o no la Ley. Si considera que no ha habido violación, desestimaré la denuncia. Si considera que ha habido violación, podrá ordenar a la parte que, a su juicio, haya violado la Ley, entre otras cosas, que se abstenga de adoptar medidas que infrinjan lo dispuesto en la Ley; repare el daño causado con la violación; restablezca o reintegre en su puesto a la parte que haya sido destituida de un cargo en violación de la Ley; e indemnice a las partes afectadas por las pérdidas financieras y el sufrimiento moral, en la cuantía que la comisión considere justa y adecuada, como lo prevé el artículo 20 (6.2).

Departamento de Educación

242. El personal y los estudiantes del sistema educativo gozan de la misma protección contra la discriminación que la otorgada a todos los residentes de la provincia por la Ley de derechos humanos de Nueva Brunswick.

Artículo 7

Enseñanza y educación

243. A partir de 1991, Nueva Brunswick organizó una serie de actividades anuales a todos los niveles de la administración para conmemorar el Día Internacional de la eliminación de la Discriminación Racial. Todos los departamentos y servicios participan en la campaña con iniciativas educativas apropiadas. Fruto de la cooperación las exposiciones y actividades centralizadas hacen hincapié en la realidad de la diversidad cultural y racial de la administración pública y de la provincia, así como en la necesidad del entendimiento intercultural. La Semana Anual del Patrimonio brinda la oportunidad de celebrar las aportaciones de todos los grupos culturales. Una comisión interdepartamental coordina los programas de los sectores público y privado y de las distintas dependencias estatales.

Departamento de Educación Superior y Trabajo

Comisión de Derechos Humanos

244. En el período objeto de examen, la Comisión de Derechos Humanos de Nueva Brunswick preparó material pedagógico de diversa índole sobre el tema del racismo. Cabe mencionar, a título de ejemplo, Say no to racism (Digamos

no al racismo), folleto informativo sobre la discriminación racial y las distintas formas de combatirla; los artículos sobre discriminación racial y trabajo, a cargo de miembros del personal de la Comisión y que se publicaron en periódicos de Nueva Brunswick; Human rights: audio-visual resource guide (Derechos Humanos: guía de recursos audiovisuales), con información sobre material audiovisual en torno a los derechos humanos en Nueva Brunswick, con especial hincapié en aspectos relacionados con el racismo; Keys/Les Clés (Las llaves), representación dramática en vídeo de media hora de duración acompañada de una guía del material y en la que se examinan cuestiones relativas al trabajo y la vivienda de los jóvenes, pero también problemas de derechos humanos, como los prejuicios, los estereotipos, el racismo y la discriminación, así como la protección de los derechos humanos en el ámbito provincial, nacional e internacional. Keys se elaboró con ayuda del Servicio Oficial de Educación e Información Jurídica de Nueva Brunswick. También se organizó una muestra itinerante para celebrar el Día Internacional de la Eliminación de la Discriminación Racial.

245. Actualmente se están ejecutando otros dos proyectos: una guía para maestros sobre material relativo al racismo, los prejuicios, los estereotipos y la discriminación, y una serie de cintas de vídeos sobre prejuicios, racismo y discriminación. Este último proyecto está financiado por el Programa de Igualdad de Oportunidades de Trabajo del Departamento de Hacienda.

246. Las siguientes son algunas de las actividades en que participaron representantes de la Comisión durante el Día Internacional de la Eliminación de la Discriminación Racial: proyección de A Darker Side, película robada por la Cooperativa de Productores Cinematográficos de Nueva Brunswick y que trata del apartheid en Sudáfrica y su relación con el canadiense medio; publicación de un nuevo material de información pública titulado Say no to racism! (¡Digamos no al racismo!); organización de una nueva muestra pública itinerante con definiciones del racismo, los prejuicios, la discriminación y los estereotipos; el envío de cartas a todas las escuelas de la provincia para alentarlas a organizar actividades destinadas a conmemorar el Día Internacional; obtención de la autorización correspondiente para proyectar un vídeo producido por la Asociación Canadiense de Emisoras Independientes (Canadian Association of Independent Broadcasters) y titulado Racial harmony (Armonía Racial), en locales no pertenecientes al circuito de las emisoras; muestras con el nuevo material de información pública en Fredericton, Saint John y Moncton; y organización de las actividades del Día Internacional por la Oficina Multicultural.

247. Con frecuencia se solicita al personal de la Comisión que se haga cargo de reuniones de trabajo y cursillos sobre el tema del racismo en los niveles inferior y superior de la enseñanza media, universidades, escuelas universitarias de la comunidad, organizaciones no gubernamentales, departamentos de la administración municipal y nacional, y diversas organizaciones comunitarias y profesionales. Además, el personal de la Comisión asiste periódicamente a cursos de capacitación sobre temas específicos para mejorar su conocimiento de las cuestiones relacionadas con el racismo. Cabe citar entre ellos un cursillo de un día de duración

titulado "Fostering racial harmony in the workplace" (Fomento de la armonía racial en el lugar de trabajo) y copatrocinado por la ciudad de Saint John, y otro cursillo, también de un día de duración, titulado "Strength in cultural diversity" (Fuerza de la diversidad cultural).

Departamento de Educación

248. La misión que le ha correspondido al Departamento de Educación en la tarea de eliminar la discriminación racial y fomentar los derechos humanos y la toma de conciencia del multiculturalismo, se desarrolla en la esfera de la educación y la enseñanza. Se han dado instrucciones a los distritos escolares de elaborar una política en consonancia con el rumbo marcado por la declaración ministerial sobre multiculturalismo y educación en materia de derechos humanos, y presentar un informe sobre la marcha de sus trabajos como parte del informe anual de cada distrito. Ahora se está actualizando un documento titulado "Human rights in the curriculum" (Los derechos humanos en los planes de estudio), redactado en 1988. En 1990 se preparó un documento titulado "Checklists for detecting bias and stereotyping in instructional materials" (Cuestionarios para detectar los prejuicios y estereotipos en el material pedagógico).

249. El Departamento de Educación ha establecido unas directrices para la enseñanza indígena. En esta esfera, se han adoptado las siguientes medidas: i) contratar a un consultor pedagógico indígena; ii) aplicar en varias escuelas el plan piloto "Native Studies 120" (para ello se cuenta con el método experimental "Maliseet y Micmac: First Natives of the Maritimes"); iii) redactar una guía de planes de estudio; iv) preparar programas y material sobre los idiomas aborígenes; v) impartir cursos a los profesores de diversos distritos, con arreglo al Programa de orientación en materia de enseñanza india (Indian Education Orientation Program); vi) distribuir la publicación titulada A Circle of Understanding (Círculo de entendimiento), que proporciona directrices a las escuelas provinciales en que están matriculados estudiantes aborígenes; vii) organizar cursillos sobre el patrimonio y la cultura de las Primeras Naciones; viii) crear una Comisión provincial para la elaboración de planes de estudio indios, con miras a examinar la orientación de los estudios sobre la población aborigen y los apoyos de que disponen en los planes de estudio; y ix) promover dos medidas en respuesta al informe sobre excelencia en la enseñanza, la primera encaminada a aumentar el número de maestros autóctonos y la segunda a respaldar a los estudiantes aborígenes.

250. El Departamento de Educación se asoció al Proyecto de enseñanza global (The Global Education Project), importante iniciativa de cinco años de duración destinada a contribuir a que se preste mayor atención a las dimensiones globales en los planes de estudio. En cooperación con el Centro de Derechos Humanos del Atlántico (Atlantic Human Rights Centre), se han llevado a cabo actividades como la publicación en 1990 de The Legacy of Human Rights (El legado de los derechos humanos), que se repartió por todas las escuelas de la provincia. El Departamento de Educación apoya diversas actividades especiales que tienen lugar en el transcurso del año, conjuntamente con otros organismos oficiales. Entre ellas, cabe mencionar la

distribución de material y las actividades relacionadas con el Día del Patrimonio, las celebraciones del 21 de marzo y la Semana de la Ciudadanía.

251. Se ha preparado un tema de estudio sobre el holocausto para el programa de "Historia 112 y 113"; se envió cierta bibliografía a todas las escuelas, para contribuir al estudio de ese tema. En varias asignaturas se ha recurrido a un material nuevo para facilitar el estudio de las aportaciones y logros de todos los pueblos. Un objetivo importante es el de establecer una lista de títulos de publicaciones que tratan de cuestiones de derechos humanos y de diversos temas multiculturales. También se está haciendo una lista de títulos para recomendarlos a las bibliotecas. Además, se está comprando material audiovisual para respaldar los objetivos globales del Canadá en el ámbito del multiculturalismo y los derechos humanos.

252. El Departamento de Educación está trabajando en el proyecto de Fundación para la Educación en las Provincias Marítimas (Maritime Provinces Education Foundation), que estará dedicado a los derechos humanos, pero que incluye asimismo un elemento multicultural. El Proyecto prevé también una bibliografía anotada del material de derechos humanos, un manual del material de derechos humanos para maestros y la producción de un vídeo y de una guía para maestros con ejemplos de clases prácticas de enseñanza de los derechos humanos.

253. Además de las diversas medidas adoptadas en el sistema de enseñanza pública, se ha puesto de relieve en los distintos departamentos la importancia de la armonía racial. Como prueba de su protagonismo en esta importante esfera, el Departamento está representado tanto en la Comisión Consultiva Ministerial sobre Multiculturalismo, como en la Comisión Interdepartamental de Multiculturalismo.

254. Recientemente, la Oficina de Recursos Humanos elaboró el primero de una serie de artículos en que se presentan las semblanzas de miembros del personal que tienen distinto origen étnico o cultural. Los artículos aparecieron en publicaciones oficiales, como Education New Brunswick y Perspectives. Se organizaron actividades sociales para celebrar el Día Internacional de la Eliminación de la Discriminación Racial. El personal del Departamento asistió a conferencias y seminarios sobre multiculturalismo, derechos humanos, equidad y diversidad en el lugar de trabajo, y seguirá participando en actividades de ese tipo.

Departamento de Justicia

255. El Departamento de Justicia de Nueva Brunswick, junto con otros departamentos provinciales y federales, suministró fondos a los Servicios de Educación e Información Jurídica Pública de la provincia, para la ejecución de su programa de información jurídica. Este incluyó las siguientes actividades: producción del vídeo The Keys, en cooperación con la Comisión de Derechos Humanos de Nueva Brunswick; organización de la Conferencia sobre la mujer maltratada (Women Abuse Conference), celebrada los días 27 y 28 de noviembre de 1992 y en la que se realizaron reuniones de trabajo sobre la mujer inmigrante objeto de malos tratos; la elaboración de un folleto sobre

las mujer inmigrante y los malos tratos, como parte de una serie de folletos sobre delitos contra la libertad de la mujer, otro de los cuales tratará de la mujer aborigen y los malos tratos; y el estudio del tema de la mujer inmigrante y los malos tratos en Nueva Brunswick, como parte de un proyecto nacional de educación e información jurídica pública.

Fiscalía General

256. En materia de educación, la Fiscalía General de Nueva Brunswick plasmó la política oficial de multiculturalismo en un manual del empleado, así como en los programas de formación ofrecidos y distribuidos a los directores ejecutivos. La Fiscalía General está representada en la Comisión Interdepartamental de Multiculturalismo. Además, se pusieron a disposición de todos los empleados varios vídeos destinados a promover relaciones interracialmente positivas y el entendimiento intercultural. La Fiscalía General aplica el Programa de Igualdad de Oportunidades de Trabajo cuando contrata a miembros de las minorías visibles.

Departamento de Educación Superior y Trabajo

Comisión de Derechos Humanos

257. El personal de la Comisión tomó parte en las actividades organizadas para celebrar el segundo centenario de la salida de los Black Loyalists para Sierra Leona. También participó en diversas actividades organizadas durante el año por los aborígenes de Nueva Brunswick, como la conferencia "Native Awareness Days" (Días de la conciencia nativa), celebrada durante dos días en la Universidad de St. Thomas; "Coming Around" (Despertar), producción inaugural de la Theatre New Brunswick's Young Company; "Pow-Wow", conferencia de tres días de duración organizada por la Big Cove Indian Nation; y los festejos que duraron un día destinados a conmemorar los 500 años de la llegada de Colón a Turtle Island.

Fiscalía General

258. Para la libertad vigilada y la libertad bajo palabra se ha contratado a funcionarios nativos que se encargarán de prestar servicios y programas correccionales a la clientela y las comunidades nativas de las reservas de Burnt Church, Eel Ground, Red Bank, Big Cove y Tobique.

259. Además de facilitar información al personal sobre el Día Internacional de la Eliminación de la Discriminación Racial, la Fiscalía General proporcionó información sobre el Día Internacional a los 25 retenes de policías municipales de la provincia. En el período objeto de examen, se hicieron esfuerzos para aumentar el número de cadetes de la Academia de Policía del Atlántico (Atlantic Police Academy) pertenecientes a las minorías visibles.

260. La Comisión de Derechos Humanos de Nueva Brunswick informa y orienta a los habitantes de la provincia sobre una gran variedad de asuntos, como el racismo, los prejuicios y la discriminación. La Comisión también suministra

material escrito, vídeos y folletos, y sirve de enlace entre las organizaciones comunitarias y las personas que solicitan datos sobre temas específicos.

Asuntos intergubernamentales

261. Mediante la participación de la provincia en el Organismo de Cooperación Cultural y Técnica (Agence de coopération culturelle et technique) y la Asociación Internacional de Parlamentarios de Lengua Francesa, algunos habitantes de Nueva Brunswick contribuyen con sus conocimientos en el plano internacional a las iniciativas adoptadas en la esfera de los derechos humanos y la eliminación de la discriminación racial. Por ejemplo, desde abril de 1992, un abogado de Moncton es Director del nuevo Servicio de Apoyo a los Derechos Humanos y la Democracia (Human Rights and Democracy Support Service) del Organismo de Cooperación Cultural y Técnica. Anteriormente había sido Director del Centro Internacional de Derecho Consuetudinario en francés, con sede en Moncton, y el primer habitante de Nueva Brunswick en ocupar un cargo en el Organismo de Cooperación Cultural y Técnica. Un miembro de la Asamblea Legislativa de Nueva Brunswick aportó su experiencia a las actividades internacionales para fomentar la democracia, a través del Organismo de Cooperación Cultural y Técnica y la Asociación Internacional de Parlamentarios de Lengua Francesa, encabezando la misión que controló las primeras elecciones parlamentarias organizadas en la República de Djibouti, en diciembre de 1992. Ese mismo diputado y un profesor de derecho de Moncton participaron también como expertos en un seminario internacional titulado "Observing Elections" (Observación de las elecciones), organizado por la Escuela Internacional de Burdeos (Ecole internationale de Bordeaux), Francia en abril de 1993.

I. Nueva Escocia

Generalidades

262. El presente informe cubre fundamentalmente el período comprendido entre el 1º de enero de 1992 y el 31 de mayo de 1993. El informe incluye asimismo algunas importantes medidas adoptadas en los períodos objeto del décimo y 11º informes presentados por el Canadá de conformidad con la Convención, y que no figuraban en los informes anteriores.

Artículo 2

263. La Ley de Derechos Humanos de Nueva Escocia se modificó en octubre de 1991. Ahora la Ley protege contra la discriminación por motivos de raza o color, ideología o religión, origen nacional, étnico o autóctono, 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 asociación con miembros de grupos amparados por la Ley. Si bien las personas de origen autóctono podían interponer una denuncia antes de la reforma de la Ley, sólo podían hacerlo sobre la base del origen étnico. Ahora, el origen autóctono figura específicamente como uno de los motivos prohibidos de discriminación.

La política de la Comisión de Derechos Humanos de Nueva Escocia consiste en que las quejas por hostigamiento racial se consideren como denuncias por discriminación.

264. La Comisión de Derechos Humanos de Nueva Escocia sigue investigando las denuncias por discriminación racial. En los cinco años últimos, las quejas por supuesta discriminación racial representaron aproximadamente el 30% de las denuncias por discriminación en el sector del empleo y aproximadamente el 50% en el sector de servicios.

265. En 1991 se creó en la Comisión de Derechos Humanos de Nueva Escocia la División de Relaciones Raciales (Race Relations Division). Su cometido consiste en elaborar y recomendar, tanto en el sector público como en el privado, programas y estrategias destinados a fomentar el entendimiento intercultural y eliminar los obstáculos a la plena participación social de los miembros de las minorías raciales.

266. En 1991 el gobierno provincial creó el Comité de Dirección en materia de equidad en el empleo y relaciones raciales (Steering Committee on Employment Equity and Race Relations), compuesto por viceministros y personal directivo, para que formulase políticas e hiciese un seguimiento de los progresos realizados en materia de trabajo y relaciones raciales. El Comité de Dirección elaborará, por conducto de un grupo de trabajo, un proyecto de declaración de política en materia de relaciones raciales para la provincia.

267. El Grupo de Estudio sobre relaciones raciales y trabajo (Race Relations and Employment Task Force), creado por el Gobierno dentro del ámbito de competencia del Comité de Dirección, fue encargado de organizar e impartir cursos de formación en relaciones raciales y equidad en el empleo a los responsables de los servicios departamentales que, a su vez, organizarán sesiones de formación a todos los niveles de servicios, destinadas al conjunto de los empleados estatales. El Grupo de Estudio también elaboró un manual de formación en equidad en el empleo, que se utilizará en forma experimental en 1993, y está estableciendo un centro de recursos en materia de relaciones raciales y equidad en el empleo, que contará con libros, vídeos, artículos periodísticos, etc.

268. La provincia sigue conmemorando el 21 de marzo como Día Internacional de la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial. La consigna elegida por la Comisión de Derechos Humanos para el Día de 1992 fue "Ring out racism, ring in harmony" (Que repiquen las campanas por la eliminación del racismo y la instauración de la armonía) y el acontecimiento se celebró en el parlamento provincial. Se invitó a las iglesias de la provincia a incluir en los sermones el debate sobre el racismo y a repicar las campanas al unísono.

269. Los artículos 6, 9 y 25 de la Ley de Derechos Humanos autorizan a los empleadores y los proveedores de servicios a incorporarse a los programas y actividades especiales cuya meta consista en mejorar las condiciones de las personas o categorías de personas desfavorecidas. Se considera que esos programas no violan la Ley de Derechos Humanos.

270. La División de Acción Afirmativa de la Comisión de Derechos Humanos de Nueva Escocia prosigue sus negociaciones con los empleadores y las instituciones educacionales a fin de concertar acuerdos de acción afirmativa. Sigue aumentando el número de empleadores e instituciones educacionales de los sectores público y privado que han suscrito acuerdos de acción afirmativa.

271. Actualmente, los empleadores de Nueva Escocia que contratan sus servicios con un empleador que se rige por normas federales, así como las Federal Crown Corporation (sociedades federales reales), deben respetar las directrices de equidad en el empleo establecidas con arreglo a la Ley federal en dicha materia. De ese modo, se ha conseguido que los contratistas y empleadores respeten los principios de equidad en el empleo en la totalidad de sus operaciones.

272. El artículo 10 (1) de la Ley de Derechos Humanos de Nueva Escocia prevé específicamente que, cuando en una reglamentación establecida en virtud de un decreto figura una referencia a la raza o el origen que aparentemente restrinja los derechos o privilegios de una persona o categoría de personas, dicha referencia y todas las partes de la reglamentación que dependan de la misma serán nulas y carecerán de efecto jurídico.

273. La Ley sobre Multiculturalismo se aprobó en 1989. Su objetivo consiste en instaurar un clima de relaciones armoniosas entre personas que tienen distinto origen cultural o étnico.

Artículo 4

274. Si bien la legislación relativa a la discriminación de determinados grupos y a la propaganda racial incumbe al Estado federal, el artículo 7 de la Ley de Derechos Humanos de la provincia prevé la protección contra las publicaciones, el material publicitario y las transmisiones que discriminen o que expresen la intención de discriminar a determinadas personas o categorías de personas. Se ha nombrado una comisión investigadora para resolver la cuestión de una prenda deportiva que supuestamente contiene una afrenta racial.

Artículo 5

275. La Comisión provincial de circunscripciones electorales (Provincial Electoral Boundaries Commission) se creó a fin de revisar las delimitaciones establecidas para las elecciones provinciales. Uno de los criterios que utilizó fue garantizar que las circunscripciones se estableciesen de forma tal que alentasen y brindasen la oportunidad de presentarse a las elecciones a las personas de raza negra y a los miembros de minorías raciales. A raíz de la revisión, se creó un nuevo distrito electoral y, en mayo de 1993, fue elegido diputado un candidato de raza negra y, posteriormente, fue nombrado Ministro del Gabinete por el Primer Ministro. En el Gabinete también hay un miembro de origen libanés.

Artículo 6

276. La protección contra la discriminación y la indemnización de las víctimas han sido examinadas en los artículos precedentes.

Artículo 7

277. En 1992, la Comisión de Derechos Humanos de Nueva Escocia publicó una declaración de política sobre las afrentas, el hostigamiento y las bromas raciales, en la que figura la interpretación de la Comisión sobre la aplicación de la Ley de Derechos Humanos a esas formas de discriminación.

278. El Alto Comité de Educación (Select Committee on Education), creado por el Gobierno para consultar a los habitantes de Nueva Escocia sobre una amplia gama de cuestiones educacionales, presentó su informe al Gobierno en marzo de 1992. Este aceptó las recomendaciones del Comité y, creó a raíz de ello, en el seno del Departamento de Educación, la Oficina de Relaciones Raciales y Entendimiento Intercultural (Office of Race Relations and Cross-Cultural Understanding). Esta oficina trabaja con los consejos escolares, los grupos multiculturales y otros interlocutores en el ámbito de la enseñanza, con miras a preparar principios antirracistas y una política provincial de relaciones raciales. Además, la oficina está trabajando con los consejos escolares para elaborar políticas de relaciones raciales a nivel de éstos.

279. Se está redactando asimismo un documento de examen y un plan de trabajo sobre las relaciones raciales. Los principios antirracistas consolidarán el derecho de las personas a una educación libre de sesgos, prejuicios y actos de intolerancia. La política de relaciones raciales incluirá programas y medidas educativas destinados a defender la dignidad humana y el orgullo de ser herederos de ciertas culturas y patrimonios.

280. El Alto Comité también puso en evidencia la falta de modelos de conducta aborígenes y el elevado índice de abandono escolar entre los estudiantes indígenas de Nueva Escocia. Se ha contratado a un asesor micmac en educación para que colabore con el coordinador multicultural y el consultor en relaciones raciales. El asesor en educación trabajará con la comunidad micmac a fin de crear un programa sobre su historia y su cultura. Se introducirá una asignatura experimental, abierta a todos los estudiantes, en las escuelas de los distritos en que viva un número suficiente de niños micmac.

281. El Gobierno de Nueva Escocia nombró a un Director del Ministerio Público para garantizar que todos los habitantes de la provincia, con independencia de su categoría social, raza, sexo o afiliación política, sean tratados equitativamente. El Gobierno estableció también un Grupo de Estudios de la estructura judicial (Court Structure Task Force), para que el sistema judicial resulte más accesible, comprensible y eficiente.

282. Se concedió al Grupo Consultivo sobre Relaciones Raciales, fundado en julio de 1991, un mandato de 30 días para que recomendase un plan de acción destinado a acelerar el proceso de eliminación del racismo y la discriminación racial en Nueva Escocia. El Grupo, compuesto de un representante de la administración municipal de la ciudad de Halifax, otro

de la administración provincial y otro de la federal, así como de ocho miembros de la comunidad negra, dio cima a su tarea y presentó un informe con 94 recomendaciones. Los tres niveles de la administración y la comunidad utilizan el informe como punto de partida y siguen formulando modificaciones a las recomendaciones.

283. La División de Servicios Policiales del Departamento de Justicia organizó un curso de introducción a la formación multicultural, destinado a funcionarios de la justicia penal de la provincia. La finalidad del curso estriba en ayudar al personal policial y correccional de Nueva Escocia a lograr una comprensión elemental de otras culturas y valores y a apoyarlos en el desempeño normal de sus funciones en un entorno multicultural.

284. La Universidad y la Escuela de Derecho de Dalhousie siguen ejecutando programas destinados a fomentar la matrícula de estudiantes negros y aborígenes. Desde 1972 se está aplicando el Programa del año de transición (Transitional Year Program) y el Programa para la población indígena negra y micmac (Indigenous Black and Mi'kmaq Program) de la Facultad de Derecho, desde 1987.

285. La Asociación Tawaak de Viviendas (Tawaak Housing Association) se constituyó para ayudar a los aborígenes que han salido de las reservas buscando asentarse en otras partes. La Asociación está sostenida financieramente por la Canada Mortgage and Housing Corporation. Actualmente administra unas 140 viviendas en toda la provincia.

286. En informes anteriores se mencionó que la provincia de Nueva Escocia había designado, en octubre de 1986, una comisión real, encargada de investigar las circunstancias que provocaron la injusta condena por homicidio de Donald Marshall hijo, un indio micmac. Las administraciones federal y provincial siguen examinando las 82 recomendaciones de la comisión real.

287. El Foro Tripartito (Tripartite Forum) está compuesto por representantes de las administraciones federal y provincial y de la comunidad aborígen de Nueva Escocia. Se estableció con el propósito de fomentar la aplicación de las recomendaciones de la Comisión Real Marshall sobre los asuntos judiciales en que intervienen los indígenas. El Foro desempeñó un papel fundamental en la creación del Programa de Trato Alternativo de adultos en la reserva india de Brook (Adult Diversion Program on the Indian Brook Reserve).

Este programa permite que los integrantes de grupos que han cometido delitos menores sean oídos por un jurado nativo compuesto por miembros respetados de la comunidad. Los procedimientos y decisiones de estas actuaciones están en consonancia con las normas culturales aborígenes. Actualmente se están celebrando negociaciones para crear una policía aborígen que tendría jurisdicción sobre las reservas de Cape Breton Island.

288. La Comisión de Derechos Humanos de Nueva Escocia grabó un vídeo en francés e inglés sobre la labor de la Comisión, que presenta ejemplos de discriminación. Este vídeo está a disposición de estudiantes y adultos en versión francesa e inglesa. La Comisión de Derechos Humanos de Nueva Escocia sigue contribuyendo a la organización y celebración de conferencias sobre derechos humanos en el sistema educativo y en el sector privado.

J. Terranova y Labrador

Generalidades

289. El Código de Derechos Humanos, en cuya aplicación intervienen la Comisión de Derechos Humanos y el Departamento de Trabajo y Relaciones Laborales, prohíbe la discriminación y el hostigamiento en el trabajo y en el suministro de servicios y vivienda, por motivos de raza, entre otros, religión, creencias, color, origen nacional, étnico o social. El Código de Derechos Humanos es un instrumento legislativo que tiene primacía sobre cualquier otra ley provincial que pudiese contravenir lo dispuesto o lo previsto en el Código.

Artículo 2

290. Para conmemorar la importancia de ese día, el Ministro de Trabajo y Relaciones Laborales emitió un comunicado de prensa en que recordaba a los ciudadanos de la provincia que el 21 de marzo era el Día Internacional de la Eliminación de la Discriminación Racial y los alentaba a aportar su granito de arena para erradicar la discriminación racial, no sólo ese día sino todos los días del año.

291. En el ejercicio financiero 1992-1993, el Departamento de Servicios Sociales asignó 2,2 millones de dólares, al igual que el Departamento Federal de Trabajo e Inmigración, para sufragar los gastos de alojamiento de las personas que solicitaban la condición de refugiado al llegar a la provincia.

292. Muchas organizaciones no gubernamentales cuyo principal objetivo es fomentar el entendimiento intercultural, recibieron apoyo financiero o técnico, o ambos a la vez, de las administraciones federal y provincial. Al tratarse el artículo 7 infra, se examinan brevemente las actividades de determinadas organizaciones no gubernamentales.

Artículo 5

293. El Código de Derechos Humanos prohíbe la discriminación y el hostigamiento por motivos específicos en el trabajo y en el suministro de servicios y vivienda. Se nombró a un jurado a fin de que, cuando proceda, celebre sesiones públicas para examinar presuntas violaciones del Código de Derechos Humanos. En 1992, la Comisión de Derechos Humanos remitió a comisiones investigadoras dos denuncias de supuesta discriminación por motivos de la raza. En las quejas se alegaba que una asociación inuit había excluido a dos de sus miembros por motivos raciales. Al concluir el período objeto de examen aún no habían comenzado las vistas de esas denuncias. Además, prosiguió la investigación de dos quejas, recibidas en 1991, por discriminación en el trabajo basada en la raza. En 1992 se recibieron otras tres reclamaciones similares. De las cinco últimas, dos fueron retiradas o desestimadas y las demás continúan en fase de investigación. No se interpuso ninguna denuncia por presunto hostigamiento basado en la raza.

294. La Ley de normas laborales (Labour Standards Act) prevé normas mínimas uniformes en materia de condiciones de empleo para los que trabajan en la provincia y que dependen de la jurisdicción provincial. De ser necesario,

los encargados de velar por la aplicación de la Ley de normas laborales celebran audiencias públicas para juzgar las presuntas violaciones de la Ley. Las reclamaciones por discriminación se remiten a la Comisión de Derechos Humanos. La Ley de relaciones laborales (Labour Relations Act) concede a los empleados el derecho a formar sindicatos o afiliarse a éstos.

295. La Ley relativa al derecho de voto y la elección de miembros del Parlamento (Act Respecting the Franchise of Electors and the Election of Members to the House of Assembly) de Terranova establece las condiciones en que los residentes de la provincia pueden votar en elecciones provinciales y presentarse como candidatos al parlamento. Pueden participar los ciudadanos canadienses o los súbditos británicos, de 18 años de edad como mínimo, que hayan residido en la provincia durante los seis meses anteriores a la elección y que se encuentren viviendo en el distrito electoral correspondiente el día de las elecciones.

Artículo 7

Educación y enseñanza

296. En 1992, el Departamento de Educación adoptó oficialmente una política de educación multicultural para incluirla en el sistema educativo de Terranova y Labrador. El Departamento "considera que el espíritu del multiculturalismo debe impregnar todo el sistema de enseñanza (las políticas educativas, los planes de estudio, los métodos docentes, el material pedagógico y los procedimientos de evaluación". También debe reflejarse en las actitudes y expectativas de los educadores y los estudiantes y en las relaciones entre los estudiantes, los padres y la comunidad". Esa política establece los siguientes principios para el sistema educativo: 1) ayudar a los estudiantes y los educadores a materializar su potencial físico, intelectual, emocional, cultural, social y moral; 2) garantizar el derecho de todas las personas a sentirse orgullosas de su origen cultural; 3) fomentar el respeto de todos los grupos culturales; 4) garantizar que los planes de estudio y la enseñanza reflejen la naturaleza multicultural del Canadá y pongan de relieve las aportaciones de los canadienses de orígenes culturales diferentes; y 5) adoptar medidas encaminadas a atender las necesidades en evolución de los miembros de la sociedad.

297. En el marco de los planes de estudio del ciclo secundario superior existen desde hace varios años asignaturas de estudios sociales que abordan la discriminación, incluso la racial. Una de las materias de ese ciclo contiene una sección obligatoria que trata de los derechos humanos y la eliminación de la discriminación racial. Es una asignatura elegida por más de 2.000 estudiantes. En otras materias de historia, geografía y derecho se estudian, de forma limitada, en los niveles superior, elemental y primario de la enseñanza, cuestiones relativas a los derechos humanos y la discriminación racial.

298. Para fomentar el entendimiento y la integración interculturales, un consejo escolar preparó una serie de ocho libros escritos e ilustrados por estudiantes que viven en Terranova pero proceden de Cuba, Ghana, Hong Kong, India, Islandia, Kenya, Noruega, Rumania, Sri Lanka, Taiwán y Uganda. La serie, titulada All My Friends (Todos mis amigos), se distribuirá por

todas las bibliotecas de las escuelas primarias y las clases de segundo grado de la provincia.

299. Tras cuatro años de trabajo, la Asociación de Derechos Humanos de Terranova y Labrador publicó The Way We Are: A Cross-Cultural Education Reader (Nuestra forma de ser: Libro de lectura para la educación intercultural). Se trata de una antología de artículos y constituye para los estudiantes un libro de consulta sobre el multiculturalismo desde la óptica exclusiva de Terranova. Financiado por el Departamento de Multiculturalismo y Ciudadanía del Canadá, este libro de lectura se distribuirá gratuitamente a los centros de material pedagógico para la enseñanza secundaria de la provincia.

Cultura

300. La División de Asuntos Culturales del Departamento de Turismo y Cultura facilitó recursos técnicos y alojamiento a grupos que patrocinan acontecimientos multiculturales. Esos grupos, financiados principalmente por el Departamento de Multiculturalismo y Ciudadanía del Canadá, luchan por familiarizar a los residentes locales con la rica historia y cultura que han aportado a la provincia.

301. Varios grupos, como la Asociación Etnocultural, la Asociación de Nuevos Canadienses, el Centro Nativo de la Amistad de St. John y la Asociación de Derechos Humanos patrocinaron actividades destinadas a promover la campaña antirracista del 21 de marzo. Estos grupos, además de los tres niveles de administración, la Real Policía de Terranova, la Real Policía Montada del Canadá y el Consejo Escolar Unico de Avalon realizaron diversas actividades para sensibilizar a la población sobre ese día y, entre otras cosas, formularon declaraciones y comunicados de prensa, efectuaron presentaciones en radio y televisión, proyectaron películas, instalaron puestos en centros comerciales, organizaron campañas de presentación de libros, y suministraron información y montaron espectáculos en escuelas.

Información

302. Además de los artículos de información general que reciben por conducto de las redes nacional e internacional de noticias, los medios de comunicación locales suelen hacerse eco de las campañas de difusión de los derechos humanos y de divulgar información sobre los objetivos y principios de los diversos instrumentos de derechos humanos. Cuando se emiten declaraciones o comunicados de prensa, o un grupo hace pública determinada actividad, acontecimiento o acto, los medios de comunicación suelen dar la información correspondiente. Los medios de comunicación se hacen aún mayor eco de la información cuando, por ejemplo, la Comisión de Derechos Humanos celebra una sesión pública sobre un presunto acto de discriminación.

K. Yukón

303. El Gobierno del Territorio de Yukón informa de que, en el período objeto del presente informe, no se produjo ninguna novedad que añadir a la información que ya figura en los informes anteriores.

L. Territorios del Noroeste

304. El Gobierno de los Territorios del Noroeste informa de que, en el período objeto del presente informe, no se produjo ninguna novedad que pudiera completar a la información que ya figura en los informes anteriores.
