



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

Distr.  
GENERAL

CERD/C/CAN/18  
5 de abril de 2006

ESPAÑOL  
Original: FRANCÉS e  
INGLÉS

---

COMITÉ PARA LA ELIMINACIÓN  
DE LA DISCRIMINACIÓN RACIAL

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

**Decimoctavo informe que los Estados Partes debían presentar en 2005**

**Adición**

**CANADÁ\* \*\***

[3 de febrero de 2006]

---

\* El presente documento contiene, en un solo documento, los informes periódicos decimoséptimo y decimoctavo del Canadá, que debían presentarse el 15 de noviembre de 2005. Los informes periódicos decimotercero y decimocuarto y las actas resumidas de las sesiones en que el Comité examinó esos informes figuran en los documentos CERD/C/320/Add.5 y CERD/C/SR.1524, 1525 y 1547. Los informes decimoquinto y decimosexto, presentados en un solo documento, figuran en el documento CERD/C/409/Add.4.

\*\* Con arreglo a la información transmitida a los Estados Partes acerca de la tramitación de sus informes, el presente documento no fue objeto de revisión editorial oficial antes de ser enviado a los servicios de traducción de las Naciones Unidas.

## ÍNDICE

	<i>Párrafos</i>	<i>Página</i>
Índice de artículos .....		3
Siglas .....		5
Parte I – INTRODUCCIÓN .....	1 - 9	6
Parte II – CARACTERÍSTICAS DEMOGRÁFICAS DE LA POBLACIÓN DEL CANADÁ .....	10 – 319	8
Parte III – MEDIDAS ADOPTADAS POR EL GOBIERNO DEL CANADÁ .....	32 - 90	11
Parte IV – MEDIDAS ADOPTADAS POR LOS GOBIERNOS DE LAS PROVINCIAS* .....	91 - 343	25
Terranova y Labrador .....	91 - 104	25
Isla del Príncipe Eduardo .....	104 - 110	28
Nueva Escocia .....	111 - 132	29
Nueva Brunswick .....	133 - 153	33
Quebec .....	154 - 184	36
Ontario .....	185 - 216	43
Manitoba .....	217 - 244	50
Saskatchewan .....	245 - 277	55
Alberta .....	278 - 305	62
Columbia Británica .....	306 - 343	66
Parte V – MEDIDAS ADOPTADAS POR LOS GOBIERNOS DE LOS TERRITORIOS* .....	344 - 360	73
Nunavut .....	344 - 346	73
Territorios del Noroeste .....	347 - 354	74
Yukón .....	355 - 360	75

## APÉNDICES

Apéndice 1 – Jurisprudencia .....	76
Apéndice 2 – Consultas sobre la Ley antiterrorista .....	80
Apéndice 3 – Vínculos con los programas de educación de Columbia Británica .....	82

---

\* Por orden geográfico, de Este a Oeste.

## ÍNDICE DE ARTÍCULOS

*Página*

### **Artículo 1 (Definición, interpretación y observaciones generales)**

Gobierno del Canadá .....	11
Manitoba .....	50
Nueva Brunswick .....	33
Ontario .....	43
Saskatchewan.....	55
Territorios del Noroeste.....	74

### **Artículo 2 (Medidas legislativas, administrativas, judiciales y de otra índole)**

Alberta .....	62
Columbia Británica.....	66
Gobierno del Canadá .....	11
Isla del Príncipe Eduardo .....	28
Manitoba .....	50
Nueva Brunswick .....	33
Nueva Escocia .....	29
Nunavut .....	73
Ontario .....	43
Quebec .....	36
Saskatchewan.....	55
Terranova y Labrador .....	25
Territorios del Noroeste .....	74
Yukon .....	75

### **Artículo 4 (Prohibición de la propaganda racista)**

Alberta .....	62
Columbia Británica .....	68
Gobierno del Canadá .....	16
Manitoba .....	53
Nueva Escocia .....	30
Ontario .....	44
Saskatchewan.....	57
Terranova y Labrador .....	26
Territorios del Noroeste .....	74

**Artículo 5 (Igualdad ante la ley)**

Alberta .....	63
Columbia Británica .....	69
Gobierno del Canadá .....	18
Manitoba .....	54
Nueva Brunswick .....	33
Nueva Escocia .....	30
Ontario .....	47
Quebec .....	39
Saskatchewan.....	58
Terranova y Labrador .....	27
Territorios del Noroeste .....	74

**Artículo 6 (Protección y recursos efectivos)**

Alberta .....	63
Columbia Británica .....	70
Gobierno del Canadá .....	22
Manitoba .....	54
Nueva Brunswick .....	34
Nueva Escocia .....	31
Nunavut .....	73
Ontario .....	48
Quebec .....	39
Saskatchewan.....	59
Terranova y Labrador .....	27

**Artículo 7 (Educación, cultura e información)**

Alberta .....	64
Columbia Británica .....	70
Gobierno del Canadá .....	23
Isla del Príncipe Eduardo .....	29
Manitoba .....	55
Nueva Brunswick .....	35
Nueva Escocia .....	31
Nunavut .....	74
Ontario .....	49
Quebec .....	40
Saskatchewan.....	59
Terranova y Labrador .....	27
Territorios del Noroeste .....	74

## SIGLAS

ACAA	Atlantic Colleges Athletic Association
ACJP	Asociación Canadiense de Jefes de Policía
AJO	Ayuda Jurídica Ontario
AMAC	Asociación de Mujeres Aborígenes del Canadá
CAVAC	Centre d'aide aux victimes d'actes criminels
CBACM	Council for Black Aging Community of Montreal Inc.
CBSC	Canadian Broadcast Standards Council
CCLA	Canadian Civil Liberties Association - National Capital Region
CCP	Court Challenges Programme
CDHDJ	Comisión de Derechos Humanos y Derechos de la Juventud (Quebec)
CDHM	Comisión de Derechos Humanos de Manitoba
CDHO	Comisión de Derechos Humanos de Ontario
CDHS	Comisión de Derechos Humanos de Saskatchewan
CDP	Comisión de Denuncias del Público (Saskatchewan)
CIEDR	<i>Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial</i>
CIER	Comisión de Inmigración y Estatuto del Refugiado
CRTC	Canadian Radio-Television and Telecommunications Corporation
IBA	Indigenous Bar Association
IPAMT	Iniciativa sobre la Participación de los Aborígenes en el Mercado de Trabajo
LCDH	Ley canadiense de derechos humanos
LRLP	Ley de relaciones laborales en el Parlamento
MSCSP	Ministerio de Seguridad Comunitaria y Servicios Penitenciarios (Ontario)
MLSN	Mi'kmaq Legal Support Network
NBCC	New Brunswick Community College
OCT	Oficina del Comisario para los Tratados (Saskatchewan)
PAAA	Proyecto de Aprendizaje para los Aborígenes de Alberta
PACSN	Programa de Acceso a las Ciencias de la Salud en el Norte (Saskatchewan)
PARCI	Programme d'appui aux relations civiques et interculturelles
PEES	Programa de Enseñanza de Enfermería de Saskatchewan
PFEPN	Programa de Formación y Empleo para las Primeras Naciones
PIDESC	Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales
PPO	Policía Provincial de Ontario
PPVF	Programa de Prevención de la Violencia en la Familia
RPMC	Real Policía Montada del Canadá
SALCO	South Asian Legal Clinic of Ontario
SIAST	Saskatchewan Institute of Applied Sciences and Technology
SPVM	Service de police de la Ville de Montréal
UOI	Union of Ontario Indians

## PARTE I

### INTRODUCCIÓN

1. En el presente informe se describen las medidas esenciales adoptadas por el Canadá de junio de 2001 a mayo de 2005 con miras a fortalecer la aplicación de la *Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial* en su territorio.

2. Para mejorar la presentación puntual y la pertinencia de la información destinada a los órganos de seguimiento de los tratados de las Naciones Unidas, se ha procurado que el informe sea conciso y que en él se aborden los temas importantes en que se han producido cambios significativos y respecto de los cuales no consta información en otros informes presentados con arreglo a convenciones en que el Canadá es parte. Cuando figuran datos detallados en otros informes, se remite a estos últimos, pero, salvo excepciones, no se reproduce la información.

3. Los extremos que en este informe se tratan fueron seleccionados tras un análisis de las preocupaciones manifestadas por el Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial durante el examen del último informe del Canadá y después de consultar al Comité Permanente de Funcionarios de Derechos Humanos, que es el principal mecanismo de consulta federal-provincial-territorial en materia de derechos humanos.

4. Las grandes cuestiones que aquí se abordan son: el plan de acción del Canadá contra el racismo, los aborígenes, las leyes (en particular las repercusiones de la *Ley antiterrorista*), el procedimiento de tramitación de las denuncias, el establecimiento de perfiles raciales, los delitos de odio y los incidentes racistas, los problemas de empleo (incluida la discriminación y el reconocimiento de los títulos extranjeros), el racismo en los medios de comunicación, la inmigración y las políticas aplicables a los inmigrantes.

5. Antes de redactar el informe, el Gobierno del Canadá comunicó la lista preliminar de las cuestiones que se proponía tratar a las organizaciones no gubernamentales antes de redactar su informe y les preguntó si les parecían apropiadas. De las 68 organizaciones no gubernamentales consultadas contestaron dos: la Canadian Civil Liberties Association - National Capital Region (CCLA) (Asociación Canadiense de Libertades Civiles - región de la capital nacional) y el Council for Black Aging Community of Montreal Inc. (CBACM) (Consejo de Ancianos de la Comunidad Negra de Montreal).

6. La CCLA hizo las observaciones siguientes:

- El informe debería tratar de cuestiones susceptibles de avances reales en la eliminación de la discriminación racial; y
- El Gobierno del Canadá debería esforzarse más por alentar a los ciudadanos a aceptar mejor la diversidad, facilitando al mismo tiempo la integración de los inmigrantes.

7. El CBACM, por su parte, consideraba importantes los extremos siguientes:

- El plan de acción contra el racismo;

- Las cuestiones aborígenes;
- La eficacia del procedimiento de tramitación de las denuncias;
- El establecimiento de perfiles raciales;
- El empleo, en particular la discriminación y el reconocimiento de títulos y diplomas extranjeros;
- Los delitos de odio y los incidentes racistas; y
- El racismo en los medios de comunicación

8. El informe se divide en cinco partes. En la parte II el lector hallará datos generales sobre las características demográficas de la población canadiense. La parte III es un análisis de las medidas adoptadas por el Gobierno del Canadá para mejorar la puesta en práctica de la Convención Internacional. En la parte IV se enumeran las medidas adoptadas por las provincias para luchar contra el racismo, y la parte V facilita datos sobre las medidas adoptadas por los territorios para eliminar la discriminación racial. En el apéndice 1 figuran informaciones sobre la jurisprudencia pertinente al presente informe.

9. Se acompañan al informe los siguientes documentos estadísticos y de antecedentes:

- *A Canada for All: Canada's Action Plan Against Racism* (Un Canadá para todos: plan de acción canadiense contra el racismo), Ministerio del Patrimonio Canadiense, Gobierno del Canadá, 2005, 66 págs.  
([http://www.pch.gc.ca/multi/plan\\_action\\_plan/index\\_f.cfm](http://www.pch.gc.ca/multi/plan_action_plan/index_f.cfm))
- *Projections of the Aboriginal Populations. Canada, Provinces and Territories* (Proyecciones de las poblaciones aborígenes – Canadá, provincias y territorios), Estadísticas del Canadá, Gobierno del Canadá, 2005, 95 págs.  
(<http://www.statcan.ca/english/freepub/91-547-XIF2005001.pdf>)
- *Aboriginal Peoples in Canada: A Demographic Profile* (Pueblos aborígenes del Canadá: un perfil demográfico), Estadísticas del Canadá, Gobierno del Canadá, 2003, 27 págs.  
(<http://www12.statcan.ca/english/census01/products/analytic/companion/abor/pdf/96F0030XIF2001007.pdf>)
- *Religions in Canada* (Las religiones en el Canadá), Estadísticas del Canadá, Gobierno del Canadá, 2003, 34 págs.  
(<http://www12.statcan.ca/english/census01/products/analytic/companion/rel/pdf/96F030XIF2001015.pdf>)
- *Ethnic Diversity Survey: Portrait of a Multicultural Society* (Encuesta sobre diversidad étnica: retrato de una sociedad multicultural), Estadísticas del Canadá, Gobierno del Canadá, 31 págs.  
([http://www.statcan.ca/english/freepub\(89-53-XIF2003001.pdf](http://www.statcan.ca/english/freepub(89-53-XIF2003001.pdf))

- *Canada's Ethnocultural Portrait: the Changing Mosaic* (Retrato etnocultural del Canadá: un mosaico en evolución), Gobierno del Canadá, 2003, 64 págs. (<http://www12.statcan.ca/english/census01/products/analytic/companion/etoimm/pdf/96F0030XIF2001008.pdf>)
- *The Changing Profile of Canada's Labour Force* (El perfil cambiante de la población activa del Canadá), Estadísticas del Canadá, Gobierno del Canadá, 2003, 47 págs. (<http://www12.statcan.ca/english/census01/products/analytic/companion/paid/pdf/96F0030XIF2001009.pdf>)

## PARTE II

### **CARACTERÍSTICAS DEMOGRÁFICAS DE LA POBLACIÓN CANADIENSE**

#### **Datos demográficos**

10. El Canadá es un país multicultural y multiétnico en que la inmigración desempeña un papel fundamental en el crecimiento demográfico. Hay entre los canadienses más de 200 orígenes étnicos según las respuestas dadas en 2001 a la pregunta relativa a los grupos étnicos y culturales a que pertenecían sus antepasados. Ello representa un aumento del 25% respecto del censo de 1996. Por otra parte, la proporción de canadienses nacidos en el extranjero ha subido al 18,4%, que es la tasa más alta desde hace 70 años.

11. Cerca de cuatro millones de personas (el 13,4% de la población) se declaran miembros de minorías visibles. Las tres minorías visibles más numerosas son los chinos, las personas originarias del Asia meridional y los negros. Constituyen los dos tercios de los miembros de minorías visibles. Después están los grupos originarios de Filipinas, de los países árabes, del Asia occidental, de América Latina, del Asia sudoriental, de Corea y del Japón.

12. Casi las tres cuartas partes (el 73%) de los inmigrantes que llegaron en los años 1990 residen en tres zonas metropolitanas censales: Toronto, Vancouver y Montreal, donde vive cerca de un tercio de la población canadiense. Por consiguiente, está aumentando la proporción de recién llegados a esos centros urbanos. Sólo el 6% de los nuevos inmigrantes se instalan en zonas distintas de esas regiones metropolitanas.

13. Según los datos del censo, en 2001 Ontario y la Columbia Británica eran las provincias en que residía el mayor número de personas nacidas en el extranjero. En Ontario, más de 3 millones de personas habían nacido en el extranjero, es decir, más del 27% de la población en ese año; en la Columbia Británica los nacidos en el extranjero eran 1 millón, o sea el 26% de la población.

14. En 2001, alrededor del 15% de los residentes de Alberta habían nacido en el extranjero, con lo cual la provincia ocupaba el tercer lugar, seguida por Manitoba (un 12%), Yukón (el 11%) y Quebec (el 10%). En las provincias y territorios restantes, menos del 7% de los residentes habían nacido en el extranjero.

15. En 2001, el 51% de las personas nacidas en el extranjero eran mujeres. La proporción de mujeres entre los inmigrantes de los últimos diez años era algo superior a la de las mujeres que

llevaban largo tiempo asentadas en el Canadá. Las mujeres constituyen la mayoría de los inmigrantes en la actualidad: en 2001, representaban el 51% de los inmigrantes.

16. Las mujeres son las que más posibilidades tienen de ser admitidas en el Canadá como inmigrantes de la categoría de familiares. En 2002, representaron el 61% de los inmigrantes de la categoría de familiares, el 47% de los refugiados o inmigrantes admitidos por razones humanitarias y el 46% de los inmigrantes de la categoría de gente de negocios.

17. El matrimonio mixto es, según parece, la razón del aumento del número de personas que declaran una ascendencia multiétnica. Los primeros inmigrantes eran los que más comúnmente decían tener un origen multiétnico, pues eran los que más oportunidades tenían de casarse con miembros de grupos étnicos diferentes en las sucesivas generaciones. El número creciente de canadienses de origen extranjero entre 1996 y 2001 también es un factor de aumento.

18. En 2001, lo mismo que en 1996, casi el mismo número de personas (18,3 millones) declararon una sola ascendencia étnica. Representaban el 64% de la población en 1996 y el 62% en 2001. Sin embargo, ha variado el número de personas que declaran más de una ascendencia étnica. En 2001 hubo 11,3 millones de personas (el 38% de la población) que declararon varios orígenes étnicos, es decir un aumento de 1,02 millones (un 36%) en relación con 1996.

19. Los nacidos en el extranjero tienen gran apego al Canadá. En 2001 el 84% de los residentes nacidos en el extranjero y con derecho a solicitar la nacionalidad canadiense pasaron a ser ciudadanos canadienses. Los nacidos en el extranjero que han vivido mucho tiempo en el Canadá son las más propensas a pedir la nacionalidad canadiense, pero la gran mayoría de los recién llegados también ha obtenido esa nacionalidad. Por ejemplo, cerca de ocho inmigrantes de cada diez que llegaron entre 1991 y 1995 ya habían conseguido la nacionalidad canadiense en 2001.

### *Los aborígenes*

20. Según los datos del censo de 2001, un total de 976.300 personas se declararon pertenecientes a uno, por lo menos, de los tres grandes grupos de aborígenes: aborígenes de Norteamérica, métis e inuits. Ello representa un aumento del 22% respecto de 1966 (año en que eran 799.000). Los aborígenes constituían entonces el 3,3% de la población, mientras que eran el 2,8% cinco años antes.

21. Los menores de 14 años son el tercio de la población aborigen, es decir muchos más que la proporción correspondiente de la población total, que es del 19%. Los aborígenes sólo representan el 3,3% de la población canadiense, pero sus hijos constituyen el 5,6% de los jóvenes canadienses.

22. Según Estadísticas del Canadá, alrededor de la mitad del crecimiento demográfico de los aborígenes puede atribuirse a factores demográficos, por ejemplo, la elevada natalidad. Varios otros factores pueden explicar esa tendencia, como el hecho de que son menos las reservas censadas parcialmente y la tendencia creciente de los interesados a declararse aborígenes.

### *Idiomas*

23. A la pregunta relativa a la lengua materna, los canadienses declararon más de cien idiomas. En la lista figuran lenguas asociadas desde antiguo con la inmigración al Canadá, como el alemán, el italiano, el ucranio, el holandés y el polaco. Sin embargo, de 1996 a 2001, los grupos lingüísticos de Asia y del Oriente Medio registraron los mayores aumentos.

24. En 2001 cerca de 5.335.000 personas (o sea, una de cada seis) eran alófonas, es decir que su lengua materna no era ni el francés ni el inglés. Esa cifra había aumentado en un 12,5% con respecto a 1966, lo que representaba el triple de la tasa de crecimiento demográfico del Canadá (que es del 4%).

25. Los datos de 1991 confirmaron que el chino ocupaba el tercer lugar entre las lenguas maternas de los canadienses. Cerca de 872.400 personas lo declararon como lengua materna, un aumento del 18,5% (136.400 personas más) en comparación con 1996. Representaban el 2,9% de la población del Canadá, mientras que eran el 2,6% cinco años antes. El italiano seguía en el cuarto lugar y el alemán en el quinto, aunque el número de sus hablantes había disminuido. El penyabí estaba en el sexto lugar y el español había pasado al séptimo.

26. Los grupos alófonos originarios de Asia o del Oriente Medio son los que han registrado los mayores incrementos en cifras absolutas. Además del chino, los grupos lingüísticos con los aumentos más fuertes en cifras absolutas fueron: el penyabí (70.200 personas más o un 32,7%), el árabe (54.400 personas más o un 32,7%), el urdú (43.100 personas más, es decir casi el doble con respecto a 1966) y el tagalo (41.600 personas más o un 26,3%)

27. La gran mayoría de los alófonos (el 92%) residen principalmente en cuatro provincias: Ontario, la Columbia Británica, Quebec y Alberta. Representan casi una cuarta parte de la población de Ontario y de la Columbia Británica. En Alberta constituyen el 16,4% de la población, y en Quebec, el 10,3%.

28. Según los datos del censo de 2001, el cree (80.000 personas), el inuktitut (29.700 personas) y el ojibwa (23.500 personas) eran los tres idiomas aborígenes que con más frecuencia eran mencionados como lengua materna por los declarantes. Esos tres grupos se clasificaban en el mismo orden en 1991 y 1996.

29. Cerca de dos tercios (el 64%) de los canadienses cuya lengua materna era el inuktitut residían en Nunavut, mientras que el 30% vivían en Quebec. Las tres cuartas partes de los crees viven en las Prairies.

### *Religiones*

30. Siete de cada diez personas se declararon de religión católica o protestante. Sin embargo, los datos del censo de 2001 revelan profundas transformaciones en la distribución de las religiones en el Canadá, principalmente en razón de la inmigración. Se han extendido el islam, el hinduismo, la religión sij y el budismo. De los 1,8 inmigrantes admitidos en el Canadá en los años 1990, los musulmanes eran el 15%, los hindúes cerca del 7%, los budistas el 5% y los sijes el 5%.

31. El número de personas que se declaraban de religión musulmana se duplicó, pasando de 253.300 en 1991 a 579.600 en 2001. Los hindúes aumentaron en un 89%, hasta 297.200. Los sijes crecieron en un 89%, hasta llegar a 278.400. Los budistas aumentaron en un 84%, para alcanzar un total de 300.300. Por otra parte, el número de personas que se declaraban judías aumentó en un 3,7% durante los años 1990, para llegar a 330.000.

## PARTE III

### MEDIDAS ADOPTADAS POR EL GOBIERNO DEL CANADÁ

#### **Artículo 1 (Definición, interpretación y observaciones generales)**

32. Estadísticas del Canadá utiliza la definición que figura en la *Ley de igualdad en el empleo* para la expresión “minorías visibles”: “personas, distintas de los aborígenes, que no son de raza blanca o que no tienen la piel blanca”.

33. La expresión “minoría visible” fue acuñada por la jueza Rosalie Abella (hoy magistrado del Tribunal Supremo del Canadá) en el informe que presentó en 1984, titulado “Equality in Employment: A Royal Commission Report” (igualdad en materia de empleo: informe de una comisión real). Las investigaciones de su grupo de trabajo permitieron comprobar que había cuatro grupos insuficientemente representados en la administración pública federal: las mujeres, los aborígenes, los discapacitados y las minorías visibles. La jueza Abella recomendó a la sazón la aprobación de una ley sobre la equidad en materia de empleo, a lo que el Gobierno Federal dio curso al aprobar la *Ley de equidad en el empleo*, a fin de eliminar los obstáculos y procedimientos discriminatorios que ponían trabas al empleo en la administración pública.

34. La expresión no figura ni en la *Carta de Derechos y Libertades del Canadá* ni en la *Ley Canadiense de Derechos Humanos* ni en ninguno de los códigos provinciales de derechos humanos, que son los elementos esenciales de la política de lucha contra la discriminación en el Canadá. Es propia de la *Ley de equidad en el empleo* y corresponde a un programa que se refiere exclusivamente al empleo. Fuera de esto, el único texto legislativo en que se utiliza es la *Ley del empleo en la administración pública* (párr. 2 del art. 13), en virtud de la cual la Comisión de Administración Pública puede recurrir, en sus procesos de contratación, a los criterios reservados a los grupos determinados en la *Ley de equidad en el empleo*.

#### **Artículo 2 (Medidas legislativas, administrativas, judiciales y de otra índole)**

##### **Las cuestiones aborígenes**

###### *Los internados*

35. El 30 de mayo de 20005 el honorable Frank Iacobucci, ex magistrado del Tribunal Supremo, fue designado representante del Gobierno para dirigir los debates que debían desembocar en una solución justa y duradera de la cuestión de los internados. El Sr. Iacobucci tenía el encargo de llegar a un acuerdo con los asesores jurídicos de los antiguos alumnos, la Asamblea de Primeras Naciones y los representantes de la Iglesia. Por supuesto, era preciso encontrar los medios de reconocer la realidad de esos internados para que fuese posible una

verdadera reconciliación, pero también velar por que los antiguos alumnos tuviesen la posibilidad de substanciar sus denuncias de explotación sexual y malos tratos, y encontrar los medios de facilitar la reparación de los daños causados.

36. También se hallarán informaciones sobre esta cuestión en el Informe de Actualización presentado por el Canadá al Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial durante el examen de los informes decimotercero y decimocuarto, así como de los informes decimoquinto y decimosexto presentados en virtud de la Convención (véase el sitio [http://www.pch.gc.ca/progs/pdp-hrp/docs/index\\_f.cfm](http://www.pch.gc.ca/progs/pdp-hrp/docs/index_f.cfm))

#### *Reivindicaciones territoriales*

37. A mediados de los años 1970 el Canadá adoptó un planteamiento de negociación para resolver las reivindicaciones aborígenes en materia de derechos ancestrales y de títulos de propiedad de la tierra que no se hubiesen solventado por tratado o por otros medios. En las negociaciones sobre las reivindicaciones territoriales globales se abordaron los problemas planteados por los aborígenes, por los gobiernos y por terceras personas para zanjar la cuestión de saber quién tenía derecho a poseer y utilizar las tierras y los recursos en las zonas reivindicadas. Cuando una colectividad aborigen pretende el reconocimiento de un título por la vía judicial antes que mediante la negociación, los tribunales exigen pruebas antes de pronunciarse y han elaborado ciertos principios acerca de la carga de la prueba, en particular la admisión de elementos de prueba sacados de la historia oral. En la actualidad, los derechos y títulos aborígenes, aunque en general no son absolutos, son de los mejor protegidos en el ordenamiento canadiense, en el sentido en que se reconocen y confirman en el artículo 35 de la *Ley Constitucional de 1982*.

#### *Prueba de la extinción de los derechos sobre las tierras y los recursos*

38. Si bien están reconocidos y protegidos constitucionalmente los derechos aborígenes y los derechos dimanantes de tratados, resulta difícilísimo, en cambio, saber si hay derechos aborígenes específicos de propiedad y de uso de tierras y recursos y apreciar su tenor y su alcance, así como es difícil determinar quién ostenta esos derechos específicos. Los tribunales han encarecido a los gobiernos y a las colectividades aborígenes que busquen soluciones y se reconcilien mediante la negociación, en vez de recurrir a la vía litigiosa. La política en materia de reivindicaciones territoriales globales (Comprehensive Land Claims Policy) tiene por objeto, entre otras cosas, determinar con certeza a quién pertenecen las tierras y los recursos y quién tiene derecho a utilizarlos: es preciso, pues, que las modalidades de los acuerdos definitivos comprendan una definición clara de los derechos y obligaciones respectivos de los grupos aborígenes, de los gobiernos y de las demás partes interesadas

39. El método de la "renuncia", por el cual los grupos aborígenes renuncian a todos sus derechos no definidos, a cambio de una serie de derechos definidos enunciados en un tratado negociado, ha dejado de ser desde 1998 una condición del Gobierno del Canadá en la negociación de tratados. El Gobierno y las comunidades aborígenes han adoptado otros métodos, a tenor de los cuales es posible lograr certidumbres y, al mismo tiempo, mantener los derechos aborígenes: se trata del "modelo de los derechos modificados"<sup>1</sup> y del "modelo de la no afirmación"<sup>2</sup>. Esos

---

<sup>1</sup> Acuerdo con los nisga'a..

<sup>2</sup> Acuerdo con los tlicho.

métodos pueden utilizarse ahora como variantes del modelo de la renuncia. Según el modelo de los derechos modificados, los aborígenes no renuncian a sus derechos, sino que éstos son modificados en el marco de los derechos formulados y definidos en el tratado. En el segundo modelo, la no afirmación se combina con un “procedimiento ordenado”. En este caso los aborígenes no renuncian a sus derechos, sino que aceptan ejercer únicamente los derechos formulados y definidos en el tratado y no reivindicar otros. Si ulteriormente se definen derechos no reconocidos en el tratado, podrán entablararse negociaciones para regularlos por tratado y esclarecer las condiciones de su ejercicio.

#### *Límites del uso de las tierras*

40. El Gobierno del Canadá reconoció el interés colectivo de los aborígenes respecto de las tierras en la Real Proclamación de 1763, que contenía varias disposiciones acerca de los aborígenes y estatúía que las tierras no cedidas ni vendidas a la Corona quedaban reservadas colectivamente a los aborígenes. En esas disposiciones se reconocía también que dichas tierras sólo podrían ser compradas por la Corona con el consentimiento de la colectividad. Ese planteamiento colectivo se refleja asimismo en los atributos del título ancestral: es un derecho colectivo que no puede explicarse enteramente por remisión a las reglas del *common law* aplicables a la propiedad de la tierra. Efectivamente, el título ancestral es un derecho colectivo sobre la tierra que confiere un derecho de uso, de disfrute y de ocupación exclusivo para toda una gama de actividades. El derecho pertenece a todos los miembros de un grupo aborigen, y las decisiones relativas a la tierra también son adoptadas por ese grupo. Como el título ancestral, en su contenido, es un derecho sobre la tierra en sí, la utilización de ésta no se limita a los usos tradicionales. En realidad, los usos a que un grupo aborigen puede destinar un título ancestral son ilimitados, salvo en la medida en que el uso pueda poner fin al vínculo entre la naturaleza de la ocupación de la tierra y la naturaleza de la relación de esa comunidad con la tierra. Esa limitación dependería de la naturaleza del uso anterior y de la compatibilidad de los usos anteriores o previstos con ese uso.

41. El Gobierno Federal sólo puede hacer caso omiso de un título ancestral en ciertas circunstancias particulares, cuando persigue un objetivo legislativo “imperioso e importante” y no compromete la relación fiduciaria que vincula el Estado con los aborígenes. Además, desde la inclusión del artículo 35 de la *Ley Constitucional de 1982*, el Estado no puede abolir unilateralmente un título ancestral.

42. En lo que se refiere a las reservas, las disposiciones de la *Ley de asuntos indios*, reflejan también el sistema tradicional aborigen de propiedad de la tierra y regulan la cesión de las tierras de las reservas en ciertas circunstancias, como en el caso del título ancestral. Efectivamente, la finalidad general del sistema de propiedad de la tierra es la preservación de la naturaleza colectiva de los derechos sobre las tierras: el uso y el disfrute de la tierra pertenecen a todo el grupo y constituyen un derecho colectivo atribuido a los miembros en conjunto y no a título individual. La misma lógica se advierte en las disposiciones de los tratados históricos y modernos, aunque se trate de diferentes categorías de tierras.

#### *Medidas encaminadas a erradicar la violencia contra las mujeres aborígenes*

43. En mayo de 2005 el Gobierno anunció que apoyaría la Iniciativa *Sisters in Spirit*, gracias a la cual la Asociación de Mujeres Aborígenes del Canadá (AMAC) podrá dotarse de la capacidad necesaria para colaborar con el Gobierno y otros grupos de mujeres aborígenes (Primeras

Naciones, inuits y métis) a fin de actuar en varios frentes para acometer el problema de la violencia contra las aborígenes, en particular:

- Realizar investigaciones sobre el alcance y las causas de la violencia racista y sexista contra las aborígenes, con objeto de evaluar la magnitud del problema y vigilar las tendencias;
- Aplicar una estrategia nacional de concienciación dirigida a los responsables de la política y las partes interesadas, a fin de incrementar los conocimientos y la comprensión del público en cuanto a las repercusiones y las causas de la violencia de que son víctimas las mujeres aborígenes;
- Esclarecer la orientación y la elaboración de políticas y programas sobre cuestiones relativas a los derechos fundamentales de las aborígenes y su situación socioeconómica, política y jurídica;
- Estudiar los medios de lograr la continuidad de la labor sobre los extremos vinculados con la violencia contra las mujeres aborígenes;
- Velar por que se haga una evaluación independiente durante el tercer año para medir los progresos realizados y revisar los calendarios, el orden de prioridad y las próximas etapas.

#### *Iniciativa de lucha contra la violencia en la familia y programa de subsidios*

44. En el marco del Programa de Promoción de las Aborígenes del Ministerio del Patrimonio Canadiense, la iniciativa de lucha contra la violencia en la familia ayuda a grupos de mujeres aborígenes a realizar ciertas actividades, como: 1) estudiar y resolver los problemas de violencia en las familias aborígenes, tanto nucleares como ampliadas; y 2) investigar y elaborar intervenciones global y culturalmente apropiadas contra la violencia en la familia. En 2003 la Condición Femenina del Canadá decidió utilizar todos los fondos consignados en concepto de la Iniciativa (un millón de dólares en cuatro años) en apoyar los esfuerzos desplegados por los grupos de mujeres aborígenes para eliminar la violencia de que son víctimas. Además, en los últimos dos ejercicios el Programa de Promoción de la Mujer que lleva a cabo Condición Femenina del Canadá aportó fondos por valor de alrededor de 1,7 millones de dólares a los grupos de mujeres aborígenes.

### **Empleo**

#### *Aborígenes*

45. En el sector público, el acceso de los aborígenes a puestos directivos es algo más elevado que su presencia en el mercado de trabajo. En 2004 los aborígenes ocupaban el 2,9% de dichas puestos (el 2% en 2001) y representaban el 2,5% de la población activa. En el sector privado, la situación es menos favorable: en 2001 y en 2004 ocupaban el 0,8% de los puestos directivos.

46. El Gobierno sabe que los aborígenes tienen varios desafíos que superar, por ejemplo en materia de capital humano, infraestructura económica y acceso a las tierras y los recursos. El

Gobierno Federal colabora con las Primeras Naciones, los inuits y los métis a fin de conseguir que las administraciones provinciales y territoriales y las empresas privadas incrementen la capacidad de las comunidades aborígenes para producir una actividad económica duradera, facilitar los acuerdos de cooperación y reducir los obstáculos económicos que se oponen a la participación de los aborígenes en el crecimiento de la economía local y nacional.

#### *Grupos étnicos/raciales*

47. En el sector público, la representación de las minorías visibles en los puestos directivos mejoró de 2001 a 2004, pasando del 3,4% al 4,8%. Sin embargo, esos grupos siguen insuficientemente representados en relación con su participación en el mercado de trabajo, que es del 12,6%<sup>3</sup>.

48. En el sector privado, la representación subió del 8,2% en 2001 al 8,5% en 2004, lo que equivale aproximadamente a la mitad de lo que sería una representación equitativa en relación con su participación en el mercado de trabajo.

49. La Comisión de Derechos Humanos del Canadá continúa vigilando la aplicación de la *Ley de equidad en el empleo* en los sectores a que se aplica la reglamentación federal, como se indicó en los informes anteriores. En 2004 procedió a la verificación del 52% de los casi 500 empleadores sujetos a la *Ley*, o sea el 77% de la población activa regida por la *Ley*. Llegó a la conclusión de que 192 empleadores, a los que correspondía el 58% de los empleados cubiertos, respetaban los preceptos de la *Ley*, por lo que sigue exigiendo que los demás tomen medidas para cumplirla.

#### *Reconocimiento de títulos y diplomas extranjeros*

50. El 25 de abril de 2005 el Gobierno lanzó la iniciativa sobre los trabajadores formados en el extranjero (Internationally Trained Workers Initiative) con objeto de mejorar la integración de los inmigrantes y de los canadienses formados en el extranjero en el mercado de trabajo. Se anunciaron créditos para la integración de médicos, enfermeras y demás profesionales de la salud formados en el extranjero; para el programa de reconocimiento de los títulos y diplomas extranjeros; para el portal de inmigración "Ir al Canadá" (Going to Canada); para la iniciativa de las clases de idiomas de nivel avanzado; y para la estrategia referente a un entorno de trabajo sin racismo, que forma parte de *A Canada for All: Canada's Action Plan Against Racism (Un Canadá para todos: Plan de acción canadiense contra el racismo)*.

51. El Programa de Multiculturalismo del Ministerio del Patrimonio Canadiense contribuye al reconocimiento de los títulos extranjeros financiando proyectos encaminados a ayudar a profesionales formados en el extranjero mediante la eliminación de las barreras que se oponen a su integración económica. En 2004 el Programa de Multiculturalismo anunció un crédito de alrededor de 1 millón de dólares para una acción de dos años (2004-2006), en el marco de la cual la *Red de Columbia Británica de Profesionales Formados Internacionalmente* y la *Mesa Redonda de Política para la Movilización de Profesiones y Oficios en Ontario* establecen o fortalecen en todo el Canadá las redes provinciales de profesionales formados en el extranjero.

---

<sup>3</sup> Recursos Humanos y Desarrollo de Competencias del Canadá, *Annual Report Employment Equity Act, 2004* (Informe anual sobre equidad en el empleo), Gobierno del Canadá, 2004, 131 págs.

#### **Artículo 4 (Prohibición de la propaganda racista)**

52. El Canadá facilitó informaciones sobre la aplicación de esta disposición en la actualización de sus informes decimotercero y decimocuarto sobre la CIEDR y en sus informes decimoquinto y decimosexto.

#### **Aplicación del párrafo 2 del artículo 718 del Código Penal del Canadá por los tribunales**

53. Como se indica en los informes decimoquinto y decimosexto del Canadá, el párrafo 2 a) i) del artículo 718 del *Código Penal* dispone que, si se prueba que una agresión, unos daños causados a bienes, unas amenazas, un acoso o cualquier otro acto delictivo están motivados por el odio o prejuicios basados en la raza, el origen étnico o nacional, etc., esos factores se consideran circunstancias agravantes para la determinación de la pena. Son relativamente pocos los delitos instigados por el odio o los prejuicios que han sido juzgados en el Canadá y menos aún los cometidos a tribunales de apelación, pero se puede llegar a la conclusión de que los delitos motivados por el odio incitan a los jueces a pronunciar penas más severas en todos los casos en que se prueban esas circunstancias más allá de toda duda razonable.

54. Los tribunales han interpretado el apartado 2 a) i) del artículo 728 en el sentido de que se trata de una disposición que exige no sólo que el odio haya sido la causa del acto delictivo, sino también que haya sido el motivo principal de dicho acto. La mayor parte de los fallos hacen referencia a ese precepto, por lo que parecen indicar que los tribunales consideran que la codificación ha acentuado la importancia del odio en cuanto circunstancia agravante. Por ejemplo, el Tribunal de Apelación de Alberta tuvo que revisar el fallo pronunciado en *R. c. Sandouga*, 2002 ABCA 196. El acusado se había declarado culpable en un asunto de delito de incendio por haber lanzado un cóctel Molotov en una sinagoga. El Tribunal estimó que la pena de un año de prisión era a todas luces insuficiente y demostraba que el juez sentenciador no había evaluado bien el grado de culpabilidad moral del acusado, que no había considerado la importancia de las circunstancias agravantes y que no había hecho mucho caso de los principios de denuncia y disuasión inherentes a la sanción impuesta por un acto de terrorismo. Asimismo, el Tribunal de Apelación llegó a la conclusión de que el juez sentenciador no había tenido en cuenta el motivo del delito, en particular el hecho de que éste había sido motivado por el odio contra un grupo religioso, lo que aumentaba la gravedad del acto. Impuso una pena de dos años y medio de prisión.

55. En el asunto *R. c. El-merhebi* [20054], J. Q. N° 110, visto recientemente, el acusado había prendido fuego a la biblioteca de una escuela primaria judía. Basándose, entre otras cosas, en la decisión *R. c. Sandouga*, el Tribunal impuso al acusado una pena de 40 meses de prisión. En los considerandos relativos a la determinación de la pena, declaró: “No podemos aceptar que unos individuos o grupos agredan a la gente de este país, cualesquiera que sean su origen, su religión o su ideología, para impulsar su causa.” El Tribunal agregó que los tribunales canadienses han citado estos principios en muchísimas ocasiones.

#### **Medidas encaminadas a eliminar las actividades motivadas por el odio**

56. En la primavera de 2004 el Comité Senatorial Permanente de Derechos Humanos examinó una resolución sobre antisemitismo aprobada por una conferencia de la Organización para la Seguridad y la Cooperación en Europa que se celebrara en Berlín en 2002. En la resolución se invitaba a los Estados participantes a que velasen por que se respetaran rigurosamente las

disposiciones legislativas que castigan los actos delictivos antisemitas y condenasen clarísimamente las manifestaciones de violencia antisemita en sus respectivos países. El Comité oyó declaraciones de testigos y sus sesiones contribuyeron a concienciar a los canadienses respecto del problema del antisemitismo.

57. El Gobierno ha adoptado un planteamiento polifacético acerca de la lucha contra las actividades instigadas por el odio fomentando la comprensión intercultural, facilitando los acuerdos de cooperación entre comunidades y dentro de ellas y desarrollando el documento titulado *A Canada for All: Canada's Action Plan Against Racism* (véase el texto relativo al artículo 7).

58. Tres medidas del plan de acción se refieren concretamente a la aplicación del artículo 4:

- 1) En 2002 el Gobierno participó activamente, con los miembros del Censejo de Europa, en la negociación del primer *Protocolo adicional al Convenio sobre Delito Cibernético relativo a la penalización de actos de naturaleza racista y xenófoba por medio de sistemas informáticos*. En el Protocolo se prevé la armonización de las definiciones de las infracciones motivadas por el racismo, así como la cooperación internacional en la investigación y el enjuiciamiento de esos delitos. El Canadá firmó el Protocolo el 8 de julio de 2005.
- 2) *Intervenciones a favor de las víctimas y los autores de delitos de odio*: Esta iniciativa está encaminada a atender las necesidades de las víctimas de delitos de odio y se refiere a intervenciones destinadas a reducir la reincidencia de esta clase de delincuentes. En lo que hace a las necesidades especiales de las víctimas, se realizan consultas y estudios para conocer esas necesidades, se evalúa la eficacia de los métodos con proyectos piloto relativos a las víctimas de delitos de odio, se propicia la concienciación de los juristas y los proveedores de servicios respecto de las necesidades particulares de las víctimas de delitos de odio, se procede a la difusión de informaciones sobre las prácticas eficaces de ayuda a las víctimas, se realizan consultas y estudios para determinar las medidas y sanciones que hayan de aplicarse a los autores de ese tipo de delitos, en particular los jóvenes, se ejecutan proyectos experimentales para evaluar las medidas de readaptación y se difunden entre los juristas informaciones relativas a las medidas consideradas eficaces.
- 3) *Combatir el delito de odio en Internet*: El Canadá se propone crear una línea de información que alentará a los internautas a denunciar los delitos de odio en Internet; a facilitar educación e información jurídica sobre la propaganda de odio, con objeto de ayudar a los proveedores de servicios a detectarla para mejorar su capacidad de intervención.

### **Medidas adoptadas contra el racismo en los medios de comunicación**

59. La reglamentación dictada por la Canadian Radio-Television and Telecommunications Corporation (CRTC) (Sociedad Canadiense de Radiodifusión y Telecomunicaciones) prescribe que los programas no deben contener palabras ni imágenes “que, tomadas en su contexto, puedan exponer a una persona, un grupo o una clase de personas al odio o al desprecio por motivos basados en la raza, el origen nacional o étnico, el color, la religión, el sexo, la orientación sexual, la edad o una discapacidad mental o física”. El Canadian Broadcast Standards Council (CBSC)

(Consejo Canadiense de Normas de Televisión, organismo de autorreglamentación responsable ante la CRTC, vela por que sus miembros (las empresas privadas de radiotelevisión del Canadá) apliquen las normas establecidas, en particular un *Código de Deontología*. El Código dispone que las empresas de radiodifusión deben procurar que sus programas no tengan un contenido ofensivo o indebidamente discriminatorio. El CBSC ha decidido recientemente que su sitio web y su folleto informativo se traduzcan a más de 30 idiomas para cerciorarse de que el mayor número de canadienses comprendan las normas y el procedimiento de tramitación de las denuncias y tengan acceso a ellos.

60. En 2001 el Grupo de trabajo sobre diversidad cultural en la televisión realizó un estudio cuantitativo y cualitativo importantísimo acerca de la presencia y representación de la diversidad etnocultural y aborigen del Canadá en la televisión. Los resultados del estudio se publicaron en julio de 2004 e incluyen varias recomendaciones sobre las medidas que ha de adoptar el sector de la radiodifusión para mejorar la presencia y la representación de la diversidad del Canadá ([http://www.cab-acr.ca/french/culturaldiversity/report/cdtf\\_report\\_jul04.pdf](http://www.cab-acr.ca/french/culturaldiversity/report/cdtf_report_jul04.pdf)). El CRTC examinó y respondió a ese informe en marzo de 2005 mencionando sus propias esperanzas con respecto al sector de la radiodifusión, incluido el examen de los códigos y las normas del sector, a fin de comprobar que se tratan apropiadamente las cuestiones relativas a la diversidad, así como un informe anual acerca de los progresos realizados en la puesta en práctica de las recomendaciones e iniciativas del grupo de trabajo (<http://www.crtc.gc.ca/archive/frn/notices/2005/pb2005-24.htm>).

61. El Programa de Multiculturalismo sigue inspirándose en un proyecto reciente elaborado con la Asociación Canadiense de Directores de Informativos de la Radiotelevisión para promover la diversidad en los medios de comunicación. Dicho proyecto está encaminado a fomentar, apoyar y facilitar la representación equitativa de las minorías raciales y étnicas en los medios de comunicación.

## **Artículo 5 (Igualdad ante la ley)**

### **El alcance de la *Carta de Derechos y Libertades del Canadá***

62. La *Carta de Derechos y Libertades* forma parte de la Constitución del Canadá. Como ocurre en todas las constituciones, la *Carta* regula las relaciones entre el Estado y los ciudadanos. Siendo así que los gobiernos son las entidades estatales que pueden promulgar y hacer respetar leyes que tienen repercusiones en los derechos humanos, la *Carta* fija límites constitucionales al ejercicio del poder de los gobiernos para garantizar el respeto de los derechos humanos. Se aplica a todas las administraciones del Canadá (federal, provinciales, territoriales y municipales). Los tribunales canadienses consideran asimismo que la *Carta* se aplica a las entidades que dependen del gobierno o a las empresas privadas cuando llevan a cabo una política o un programa gubernamental. Ahora bien, habida cuenta de su finalidad, que es la de vigilar la actuación gubernamental, la *Carta* en general no se aplica a las empresas estrictamente privadas, pero otras leyes referentes al funcionamiento de las empresas privadas pueden sancionar las medidas discriminatorias (por ejemplo, las leyes sobre derechos humanos o el *Código Penal*). Las razones que acaban de exponerse explican por qué no es necesario ampliar el alcance de la *Carta* para hacerla aplicable a las entidades no estatales.

### **Problemas relativos a la *Ley de asuntos indios***

63. *El derecho a contraer matrimonio y a la elección del cónyuge*: la *Ley de asuntos indios* no limita el derecho al matrimonio y a la elección del cónyuge. El vigente sistema de inscripción de los indios tiene por objeto mantener la continuidad de los pueblos aborígenes. La *Ley* introduce un sistema de inscripción gracias al cual los indios pueden aprovechar ciertos programas y ventajas federales. Las reformas de la *Ley de asuntos indios* aprobadas en 1985 permitieron derogar disposiciones a tenor de las cuales las indias perdían su condición al casarse con varón no aborigen, lo que impedía que sus hijos fuesen reconocidos como indios. Las modificaciones de 1985 permitieron que las mujeres y los niños que habían perdido su condición fuesen reintegrados en ésta. También introdujeron nuevas reglas de inscripción en virtud de las cuales los nietos de dos generaciones sucesivas de matrimonios mixtos no pueden ser reintegrados.

64. *El derecho a ser propietario*: en las reservas indias los individuos poseen una tierra con arreglo a un certificado de posesión expedido por el consejo de grupo en virtud de la *Ley de asuntos indios* o con arreglo a un sistema consuetudinario de reparto. Este sistema tiene por finalidad, en particular, preservar el carácter colectivo de los derechos sobre la tierra. La posesión y la cesión de tierras se rigen por la *Ley de asuntos indios*, que nada dispone respecto de los bienes raíces matrimoniales. Las leyes provinciales y territoriales que regulan la posesión y la cesión de bienes raíces en caso de separación o divorcio no se aplican en las reservas. La cuestión de los bienes raíces matrimoniales en las reservas es compleja, pues tiene que ver a un tiempo con el derecho del individuo a poseer o ceder su domicilio y con el derecho del grupo a mantener la naturaleza colectiva de los derechos sobre la tierra en la reserva.

65. En 2004 y en 2005 el Senado y la Cámara de los Comunes realizaron estudios sobre la cuestión de los bienes raíces matrimoniales en las reservas y ambos órganos formularon recomendaciones, incluida una proposición de una ley transitoria y, a largo plazo, una consulta con las organizaciones de Primeras Naciones con miras a la elaboración de una solución legislativa.

66. *El derecho de las mujeres y los niños aborígenes a heredar*: nada de lo dispuesto en la *Ley de asuntos indios* impide que las mujeres y los niños aborígenes miembros de un grupo hereden un derecho sobre un bien raíz en su reserva. Las sucesiones y herencias se rigen, en las reservas, por la *Ley de asuntos indios*, que no prohíbe que los indios leguen sus bienes por testamento.

67. Las personas de ambos sexos que no están inscritas y viven en reservas o que heredan de un indio que vive en una reserva no pueden heredar un derecho sobre una tierra de la reserva, puesto que éste sólo puede ser detentado en virtud de un certificado de posesión expedido por el consejo de grupo, dado el carácter colectivo de los derechos sobre las tierras de las reservas. Sin embargo, esos beneficiarios pueden heredar el producto de la venta de esas tierras.

### **Excesiva representación de los aborígenes y de las minorías visibles en el sistema judicial**

68. Una de las medidas adoptadas con arreglo al documento *Un Canadá para todos: Plan de acción canadiense contra el racismo* se titula *Las cuestiones raciales vinculadas al sistema de justicia*. En ella se prevén investigaciones y consultas para evaluar el problema de la excesiva representación de ciertos grupos en el sistema judicial y la idea que de los perfiles raciales tienen la policía y las fuerzas de seguridad; la elaboración de opciones estratégicas para facilitar la supresión de los factores raciales en los niveles de decisión del sistema de justicia; la formación

de los juristas para que sepan reconocer los prejuicios y promuevan una justicia imparcial; y la elaboración y evaluación de programas y políticas a fin de resolver el problema de la excesiva presencia de ciertos grupos en el sistema judicial.

69. El Canadá también ha instituido varios programas y políticas para resolver la cuestión de la excesiva representación de los aborígenes en el sistema penitenciario (véanse los informes decimoquinto y decimosexto presentados en virtud de la Convención).

### **Derechos de asentamiento**

70. La tasa de residencia permanente (Right of Permanent Residence Fee) se introdujo en 1995 para que pudieran mantenerse programas de inmigración útiles trasladando una parte más importante del costo de los servicios de inmigración a las personas que son sus beneficiarias antes que a los contribuyentes canadienses en general. Efectivamente, los inmigrantes tienen más oportunidades económicas y sociales y mejor acceso a un amplio abanico de programas y servicios gubernamentales.

71. Los refugiados y las personas protegidas, así como sus hijos a cargo, quedan exentos del pago de esa tasa. La *Ley de inmigración y protección de los refugiados*, aprobada en 2002, amplía la definición de hijo a cargo para facilitar las cosas a muchos inmigrantes que antes tenían que pagar la tasa de residencia permanente.

### **La Ley antiterrorista**

72. La *Ley antiterrorista* contiene una definición en dos partes de lo que es una “actividad terrorista” según el párrafo 1 del artículo 83.01 del *Código Penal*, que se aplica a actos realizados dentro del Canadá o fuera de él. Toda actividad que se ajuste en todo o en parte a una u otra parte de la definición constituye una actividad terrorista. Según el apartado a) del artículo 83.01, es “actividad terrorista” toda infracción a la que se aplican los principales protocolos y convenios contra el terrorismo de las Naciones Unidas. Al designar las infracciones del apartado a) del párrafo 1 dicho artículo 83.01 como actividades terroristas, la legislación antiterrorista nacional se ajusta a esas normas internacionales. Subsidiariamente, el apartado b) del párrafo 1 del artículo 83.01 prescribe que una “actividad terrorista” es “una acción u omisión cometida en nombre –exclusivamente o no – de un fin, un objetivo u otra causa de naturaleza política, religiosa o ideológica”. La inclusión de esta frase se refiere a las motivaciones de las actividades terroristas comprendidas en la definición. Se ha dicho que la frase insiste indebidamente en la religión y podría dar lugar a ciertas prácticas inapropiadas de establecimiento de perfiles por las autoridades encargadas de la aplicación de la *Ley*, pero se trata, en realidad, de términos limitativos que restringen el alcance de las actividades a que pueda referirse esta definición. Ese elemento de motivación en la definición de “actividades terroristas” no tiene por objeto penalizar o singularizar a nadie en razón de su religión, sus creencias o ideologías políticas; antes bien, debe leerse en relación con el resto de la disposición, que trata de las actividades enderezadas a intimidar al público o un sector del público. Conviene insistir en que esos términos ayudan a distinguir las actividades terroristas de las demás formas de actividad delictiva destinadas a intimidar al pueblo recurriendo a la violencia.

73. A fin de aclarar la intención del legislador respecto de la definición de “actividad terrorista”, el apartado 1 del párrafo 1 del artículo 83.03 del *Código Penal* contiene también una cláusula interpretativa, según la cual queda entendido que la expresión de un pensamiento, una

creencia o una opinión de naturaleza política, religiosa o ideológica no se halla comprendida en el alcance del apartado b) de la definición de “actividad terrorista” del artículo 83.01, salvo si constituye un acto – acción u omisión – que se ajuste a los criterios de ese apartado. Dicho de otro modo, la frase “un propósito, un fin o una causa de naturaleza política, religiosa o ideológica” no debe leerse de manera aislada.

74. El Ministerio de Justicia, en colaboración con el Ministerio de Seguridad Pública y Protección Civil, consultó a los miembros de las comunidades etnoculturales, en particular los de las comunidades árabes y musulmanas, para averiguar cómo había incidido la *Ley antiterrorista* en sus comunidades. La consulta más reciente se verificó el 29 de noviembre de 2004. Las sugerencias formuladas por los participantes iban desde la derogación de la totalidad de la ley hasta la supresión de ciertos artículos, para agregar medidas de protección suplementarias y destacar la necesidad constante de iniciar campañas de acción directa y de educación pública. Los responsables gubernamentales acordaron varias medidas, en particular: 1) aceptar observaciones escritas; 2) informar a los ministros del contenido de los debates; y 3) crear un sitio web sobre el examen parlamentario ([http://canada.justice.gc.ca/fr/anti\\_terr/](http://canada.justice.gc.ca/fr/anti_terr/)). Esas medidas se han llevado a la práctica. En el apéndice 2 se hallarán más detalles sobre las sugerencias y las disposiciones adoptadas a raíz de las consultas.

75. Varias comunidades etnoculturales también expresaron su opinión y manifestaron sus preocupaciones acerca de las repercusiones de la ley ante los comités parlamentarios instituidos para revisar las disposiciones y el mandato de la *Ley* (véase el párrafo siguiente). Además, todos los funcionarios del Ministerio de Seguridad Pública y Protección Civil, de Asuntos Exteriores, del Ministerio del Patrimonio Canadiense, de la Real Policía Montada del Canadá, del Servicio de Información de Seguridad y de la Agencia Tributaria han participado en consultas con comunidades etnoculturales para informarse de las repercusiones de la ley de seguridad nacional en las respectivas comunidades. Asimismo, el Primer Ministro del Canadá celebró en julio de 2005 mesas redondas con los imanes canadienses sobre los problemas vinculados con la lucha contra el terrorismo.

76. Con arreglo al artículo 145 de la *Ley antiterrorista*, debe realizarse un examen exhaustivo de las disposiciones y de la aplicación de la *Ley* a los tres años de su entrada en vigor. Los comités instituidos para realizar el examen de la *Ley* deben extender su informe al Parlamento en el plazo de un año, a menos que se conceda una prórroga. El Gobierno tiene un plazo preciso (120 días en el caso del informe del Subcomité de la Cámara y 150 días en el del informe del Comité Especial del Senado) para contestar a todas las recomendaciones de modificación. El Subcomité de la Cámara de los Comunes sobre Seguridad Pública y Nacional y el Comité Especial del Senado sobre la *Ley antiterrorista* se instituyeron en diciembre de 2004 para estudiar la *Ley*. En sus sesiones, que comenzaron en febrero de 2005, los comités estudiaron una amplia gama de cuestiones referentes a la *Ley antiterrorista*, entre ellas las repercusiones de ésta en los miembros de las comunidades etnoculturales, así como otras iniciativas en materia de seguridad nacional. Los comités oyeron a muchos testigos, en particular de grupos etnoculturales y religiosos como el Congreso Islámico del Canadá, la Asociación Canadiense de Abogados Musulmanes, el Consejo Canadiense para las Relaciones Americano-islámicas, el Congreso Judío Canadiense, la Federación Canadiense-Árabe y B’Nai Brith. Las transcripciones de las actas de los comités pueden consultarse en: (<http://www.parl.gc.ca/committee/CommitteeList.aspx?Lang=2&PARLSES=381&JNT=0&SELID=e21&COM=9242>) (para el Subcomité de la Cámara) y en: ([http://www.parl.gc.ca/common/Committee\\_SenProceed.asp?Language=F&Parl=38&Ses=1&comm\\_id=597](http://www.parl.gc.ca/common/Committee_SenProceed.asp?Language=F&Parl=38&Ses=1&comm_id=597)) (para el Comité Especial del Senado). Las

audiencias concluyeron al disolverse el Parlamento, momento en que los informes de los comités no estaban listos. Cuando vuelva a reunirse, el Parlamento tendrá que estudiar la naturaleza y el alcance del ulterior examen parlamentario de la *Ley antiterrorista* a la luz de los requisitos del artículo 145.

77. El 22 de abril de 2004 el Gobierno Federal hizo pública la primera política de seguridad nacional. En el documento *Securing an Open Society: Canada's National Security Policy* (Proteger una sociedad abierta: la política canadiense de seguridad nacional) se enuncia una estrategia integrada y un plan de acción ideados para acometer las amenazas actuales y futuras. Elemento fundamental de esa política es el establecimiento de la Mesa Redonda transcultural sobre Seguridad (la Mesa Redonda), creada para iniciar un diálogo a largo plazo sobre las cuestiones vinculadas con la seguridad pública y sus repercusiones en una sociedad diversificada y pluralista. Se reconoce que el Gobierno necesita la ayuda y el apoyo de todos los canadienses para que su planteamiento de la seguridad sea eficaz, y la Mesa Redonda brindará una tribuna para debatir las tendencias y las novedades relacionadas con las cuestiones de seguridad nacional, y servirá para informar mejor a los responsables de las decisiones políticas. La Mesa Redonda se ha reunido tres veces desde su institución en 2004.

#### **Artículo 6 (Protección y recursos efectivos)**

78. De 2001 a 2004 la Comisión de Derechos Humanos del Canadá recibió 478 denuncias oficiales de discriminación racial. Decidió rechazar un 28% de dichas denuncias por muy diversas razones: presentación fuera de plazo, existencia de otros recursos, incompetencia de la Comisión, futilidad o carácter manifiestamente vejatorio de la reclamación. Sólo trató el 72% de las denuncias.

79. El plazo de tramitación de las denuncias de discriminación racial es el mismo que el de las demás denuncias. En 2002 la Comisión de Derechos Humanos introdujo un procedimiento que permitía acortar considerablemente la tramitación de las denuncias. Ciertos cambios, como la simplificación del procedimiento de investigación y la importancia asignada a la mediación, tienen un efecto sobre la capacidad de la Comisión para tramitar eficazmente las denuncias. Dos años después de la introducción de esas reformas, la Comisión consiguió reducir el número de casos pendientes. El tiempo medio de tramitación de los asuntos se ha reducido a la mitad, pasando de 25 meses en 2002 a alrededor de 12 meses en 2004.

80. El Ministerio del Patrimonio Canadiense financia el Court Challenges Programme (CCP) (Programa de Impugnación Judicial), que presta ayuda financiera para causas típicas de relevancia nacional con objeto de clarificar los derechos de las comunidades de minorías de lengua oficial y el derecho de los grupos desfavorecidos a la igualdad. El Programa de Impugnación Judicial ayuda a las minorías de idioma oficial y a las personas y grupos desfavorecidos que no pueden hacer valer los derechos que les reconocen la Constitución y la Carta en cuanto al idioma y la igualdad. La evaluación del CCP efectuada en 2003 reveló que éste había servido para apoyar importantes causas judiciales que influyen directamente en el ejercicio de los derechos y libertades amparados por el Programa. Las personas y los grupos que recurren al Programa proceden de todas las regiones del país y suelen ser comunidades de idioma oficial o grupos desfavorecidos, como los aborígenes, las mujeres, las minorías raciales, los homosexuales de ambos sexos, etc. El Programa ha contribuido también a consolidar redes de grupos de defensa de los derechos lingüísticos y de la igualdad. El Programa se ha prorrogado hasta el 31 de marzo de 2009.

### **Artículo 7 (Educación, cultura e información)**

81. El Ministro de Multiculturalismo organizó en abril de 2003 una Mesa Redonda interconfesional en que los dirigentes religiosos de diferentes confesiones describieran sus experiencias acerca de la promoción y el mantenimiento de la comprensión intercultural e interconfesional en la sociedad canadiense. En la Mesa Redonda los dirigentes también debatieron de su contribución a un diálogo constructivo sobre el respeto y la comprensión, en particular en el entorno internacional.

82. La Indigenous Bar Association (IBA) (Asociación de Abogados Indígenas) organizó una conferencia con el título "Hate and Racism in Canada: Seeking Solutions", que se celebró en Montreal del 20 al 23 de marzo de 2004. La IBA reunió a personas y organizaciones de todo el Canadá para que estudiaran las diversas maneras de tratar las actitudes de odio y eliminarlas de la sociedad. La conferencia promovió un modelo de ciudadanía canadiense y de ciudadanía de las Primeras Naciones y los pueblos aborígenes que permitió a las distintas partes estudiar la mejor manera de aprovechar la diversidad y erradicar las fuerzas destructoras que se nutren del racismo y del odio. En las sesiones hubo exposiciones de expertos sobre temas vinculados con el odio y el racismo y se abordaron sus causas y sus efectos en las comunidades. La IBA ha colaborado con los miembros de las comunidades aborígenes, judías, árabes, indo-canadienses y negras, así como de otras comunidades etnoculturales. A largo plazo, la IBA seguirá estableciendo relaciones de trabajo duraderas con los interesados y los socios que participaron en la preparación y el desarrollo de la conferencia y continuará promoviendo la concienciación y la educación del público a fin de buscar soluciones para eliminar el odio y el racismo en el Canadá.

83. El Programa de Multiculturalismo del Ministerio del Patrimonio Canadiense mantiene sus planteamientos de lucha contra el racismo tal como se describen en los informes precedentes. También sigue apoyando a las organizaciones etnoculturales con iniciativas que luchan contra el racismo y promueven la comprensión intercultural. Por ejemplo, el proyecto *Building a Pan-Asian Canadian Anti-Racism Network* (Construir una red antirracista canadiense panasiática), que se desarrollará en varios años, es una actividad de creación de capacidad que permitirá llevar a la práctica algunas recomendaciones de un programa financiado anterior titulado "La lucha de los canadienses de origen asiático contra el racismo en un contexto internacional de defensa de los derechos humanos" (llamado *Pan-Asian Project*). El nuevo proyecto tiene por objeto crear redes más sólidas entre las organizaciones que se interesan por los problemas de los canadienses de origen asiático e intensificar la concienciación y la capacidad de las comunidades asiáticas del Canadá para contrarrestar las actividades racistas y motivadas por el odio, insistiendo especialmente en los jóvenes.

### **Un Canadá para todos: Plan de acción del Canadá contra el racismo**

84. El 21 de marzo de 2005 el Gobierno lanzó *Un Canadá para todos: Plan de acción del Canadá contra el racismo* y prometió destinar 56 millones de dólares en cinco años para financiar varias iniciativas (nuevas o en curso de ejecución) encaminadas a eliminar el racismo. *Un Canadá para todos* aprovecha también iniciativas y estrategias de los programas ya existentes en veinte ministerios. Los objetivos del plan son el afianzamiento de la cohesión social, la ampliación del marco de los derechos humanos en el Canadá y el desempeño de un papel primordial por el Gobierno Federal en la lucha contra el racismo. El Gobierno se ha comprometido firmemente a allanar los obstáculos que dificultan la plena participación en la vida de la sociedad canadiense.

85. En el marco del ordenamiento jurídico del Canadá y las políticas y programas vigentes, el Plan de acción introduce una perspectiva horizontal y de múltiples facetas en los ministerios y organismos federales. Tiene seis campos prioritarios: 1) ayudar a las víctimas y grupos vulnerables al racismo y otras formas de discriminación; 2) elaborar estrategias orientadas al porvenir para promover la diversidad y luchar contra el racismo; 3) incrementar el papel de la sociedad civil; 4) incrementar la cooperación regional e internacional; 5) concienciar a los niños y los jóvenes respecto de la diversidad y de la lucha contra el racismo; 6) combatir los actos motivados por el odio y los prejuicios.

86. Algunas de las medidas (nuevas o ampliadas) que adoptará el Gobierno para eliminar el racismo en la sociedad canadiense son:

- *Iniciativa de las instituciones inclusivas*: este proyecto afianzará los acuerdos de colaboración entre las instituciones federales y las comunidades culturales y raciales para reflejar la diversidad canadiense en las políticas, los programas y los servicios federales;
- *Red de la policía canadiense para las cuestiones aborígenes y la diversidad*: esta red ofrecerá a los agentes del orden de todos los niveles del Canadá un adiestramiento, un apoyo e información sobre las prácticas eficaces que mejore su capacidad de servir las comunidades aborígenes, culturales y raciales;
- *Acopio de datos sobre la delincuencia motivada por el odio*: el Ministerio del Patrimonio Canadiense y el Centro de Estadísticas Jurídicas de Estadísticas del Canadá normalizarán el acopio de los datos relativos a los delitos y los incidentes motivados por el odio.
- *Estrategia de acogida para las comunidades*: este programa está destinado a las organizaciones no gubernamentales y a los asociados provinciales. Tiene por objeto propiciar la creación de un entorno más acogedor para los recién llegados en las comunidades canadienses.
- *Estrategia para crear entornos de trabajo sin racismo*. Esta estrategia se basa en las medidas vigentes de equidad en el empleo. Permitirá elaborar nuevos planteamientos, nuevas herramientas y ejemplos de prácticas para la eliminación de los obstáculos y de la discriminación en el mercado de trabajo canadiense.

87. Se acompaña al presente informe del Canadá al Comité un ejemplar del documento titulado *A Canada for All: Canada's Action Plan Against Racism*.

### **Iniciativas educativas y conmemorativas**

88. En cuanto sociedad, puede resultar difícil mirar hacia el porvenir cuando todavía siguen sin aceptarse recuerdos perturbadores del pasado del Canadá. El Ministerio del Patrimonio Canadiense ha trabajado con comunidades etnoculturales canadienses que guardan en su memoria esos recuerdos de acontecimientos que se produjeron en la historia del Canadá en tiempo de guerra o a causa de las políticas de inmigración de la época.

89. Resuelto a apoyar esos esfuerzos constantes, el Gobierno consignó en su presupuesto de 2005 un crédito de 25 millones de dólares para financiar en los tres próximos años iniciativas conmemorativas y educativas que pondrán de manifiesto las contribuciones de esos grupos a la sociedad canadiense y propiciarán una mejor comprensión de la fuerza de la diversidad canadiense entre todos los ciudadanos.

### **Difusión de los informes y de las conclusiones y recomendaciones**

90. Las observaciones finales del Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial y los informes anteriores del Canadá se transmitieron a todos los ministerios federales y a los gobiernos provinciales y territoriales. Los informes del Canadá están a disposición del público en el sitio web del Ministerio del Patrimonio Canadiense en la dirección ([http://www.pch.gc.ca/progs/pdp-hrp/docs/index\\_e.cfm](http://www.pch.gc.ca/progs/pdp-hrp/docs/index_e.cfm)).

## **PARTE IV**

### **MEDIDAS ADOPTADAS POR LOS GOBIERNOS DE LAS PROVINCIAS**

#### **TERRANOVA Y LABRADOR**

##### **Artículo 2 (Medidas legislativas, administrativas, judiciales y de otra índole)**

91. El Acuerdo sobre las reivindicaciones territoriales de los inuits de Labrador otorga a éstos derechos y ventajas importantes en materia de propiedad, uso y aprovechamiento de las tierras y los recursos, así como el derecho de explotar las posibilidades de desarrollo económico. Los inuit de Labrador tendrán un derecho prioritario a la explotación de los recursos de fauna, haliéuticos y vegetales con fines alimentarios, sociales y ceremoniales, sin perjuicio, únicamente, de los requisitos de conservación en toda la Zona de Asentamiento de los Inuits de Labrador, que comprende 72.520 km<sup>2</sup> de tierras y las aguas de marea adyacentes que en total suman 48.690 km<sup>2</sup>. En esa región los inuits de Labrador serán propietarios de 15.800 km<sup>2</sup> de tierras designadas con el nombre de "tierras de los inuits de Labrador". Los inuits decidirán quién podrá explotar los recursos de fauna, haliéuticos y vegetales en esas tierras, sin perjuicio de los intereses de los titulares, que se tienen en cuenta en el Acuerdo.

92. Los inuits controlarán todas las posibilidades de desarrollo económico en dichas tierras. Los promotores deben negociar con los inuits de Labrador un acuerdo sobre repercusiones y ventajas antes de iniciar cualquier actividad en esas tierras. Los inuits de Labrador recibirán el 25% de los ingresos provinciales de los proyectos de explotación del subsuelo de sus tierras. En la parte más extensa de la Zona de Asentamiento que está situada fuera de las tierras de las tierras de los inuits de Labrador, los promotores de obras de gran escala deberán negociar un acuerdo sobre repercusiones y ventajas con los inuits y éstos recibirán el 50% de los ingresos del primer tramo de 2 millones de dólares y el 5% de los ingresos provinciales adicionales procedentes de los proyectos de explotación del subsuelo.

93. Los inuits de Labrador y el gobierno de la provincia prepararán conjuntamente un plan de utilización de la tierra en la Zona de Asentamiento y participarán con los gobiernos provincial y federal en los consejos mixtos de ordenación de la fauna y la pesca, que presentarán a los

ministros provinciales y federales recomendaciones sobre tal ordenación en la Zona de Asentamiento de los Inuits de Labrador.

94. En el marco de la ejecución del proyecto de la bahía de Voisey en Labrador, el acuerdo sobre repercusiones industriales y ventajas para el empleo esboza políticas sobre preferencias en materia de empleo. La Voisey's Bay Nickel Company Ltd. ha negociado asimismo acuerdos sobre repercusiones y ventajas con los innus y los inuits de Labrador. En esos acuerdos se prevén posibilidades de empleo y ventajas particulares en cuanto a repercusiones industriales para ciertos grupos aborígenes que viven en las tierras adyacentes a la mina y a la planta de tratamiento por trituradora/concentradora. Las cifras de empleo del proyecto de la bahía de Voisey, reunidos en mayo de 2005, indican que, de los 1770 empleados del proyecto en Terranova y Labrador, 348 (un 20%) son innus o inuits.

95. En el caso del proyecto Husky White Rose, la empresa Husky y sus contratistas se han comprometido a ofrecer la igualdad de acceso en materia de empleo y de posibilidades de formación, a tomar medidas para fomentar la equidad en el empleo y la diversidad en el entorno de trabajo, a incrementar la participación y propiciar el adelanto de los grupos insuficientemente representados. Se ha elaborado un plan referente a la diversidad con miras a facilitar el acceso de dichos grupos al empleo y la formación en el trabajo. El plan refleja los planteamientos, los principios, los procesos y las iniciativas a los que se atiene la empresa Husky para alcanzar los objetivos que se ha fijado en el marco de ese proyecto.

#### **Artículo 4 (Prohibición de la propaganda racista)**

96. En Terranova y Labrador la RPMC da a todos sus agentes un adiestramiento de concienciación respecto de las diferencias culturales. Desde el inicio de la formación, los reclutas reciben capacitación sobre los derechos humanos. Antes del final, los agentes asisten a un curso completo sobre los delitos motivados por el odio durante el cual participan en un debate interactivo con miembros de los grupos minoritarios. Los agentes también asisten a talleres y son adiestrados sobre las diversas formas de discriminación y de acoso en el entorno de trabajo y fuera de él. Esos talleres, así como una formación sobre las percepciones de los aborígenes, se organizan regularmente. Con ello se pretende lograr que todos los empleados sean conscientes de su responsabilidad de agente de policía en una sociedad diversificada como la canadiense.

97. Se ha adoptado un proceso de reclutamiento intensivo que está dirigido a las diversas culturas étnicas y a los aborígenes de la provincia, con la idea de que el servicio de policía refleje la población a quien presta servicio. Por ejemplo, en Terranova y Labrador, la cultura mi'kmaq de Conne River, la Federación de Aborígenes de Terranova, los métis, los innus y los inuits constituyen el 3% de la población y el número de aborígenes contratados es muy alto. Este programa de reclutamiento es respaldado, en parte, por iniciativas comunitarias, como un acuerdo de cooperación con la Federación de Aborígenes de Terranova. El programa va dirigido a los aborígenes de 19 a 29 años, que tienen así la oportunidad de apuntarse a un curso de verano para agentes de policía especializados. En ese programa se expone a los jóvenes, hombres y mujeres, la filosofía de los servicios de policía, al tiempo que se muestra a otros jóvenes de la comunidad que el oficio de agente de policía es una carrera válida.

98. El Servicio de Información de la Policía evalúa activamente todas las pistas interesantes vinculadas con las actividades delictivas y se encarga de la vigilancia de los delitos motivados por el odio en la provincia.

### **Artículo 5 (Igualdad ante la ley)**

99. Se ha inaugurado en Goose Bay, en Labrador, una nueva sede judicial, una de cuyas salas está dedicada a los consejos de determinación de la pena. En el pasado se han desplegado muchos esfuerzos para idear métodos substitutivos de determinación de la pena en las comunidades innus con objeto de eludir o reducir las penas impuestas por los tribunales, pero esos métodos nunca se establecieron oficialmente. El Ministerio de Justicia colabora con los jefes de la comunidad innu para crear un colectivo de juristas en las dos comunidades innus. Ese colectivo ayudará a los infractores en el proceso de reinserción comunitaria y les brindará un apoyo que corresponda mejor a las tradiciones de la comunidad.

### **Artículo 6 (Protección y recursos efectivos)**

100. De junio de 2003 a mayo de 2005 la Comisión de Derechos Humanos recibió diez denuncias basadas en la raza; cinco de ellas fueron rechazadas y las otras cinco están pendientes de investigación. Se recibieron siete denuncias basadas en el origen nacional: tres fueron rechazadas y las otras cuatro serán investigadas. Por último, se formuló una denuncia basada en el "origen social", la cual está pendiente de investigación.

101. En diciembre de 2004 se modificó el *Código de Derechos Humanos* para exceptuar de sus disposiciones las denuncias basadas en el trato preferente concedido a los inuits a tenor del Acuerdo sobre repercusiones y ventajas relativo a la bahía Voisey. Esa modificación constituye una protección eficaz de ese programa de acción positiva encaminado a acrecentar las posibilidades de empleo para los inuits y contrarrestar las denuncias basadas en la discriminación racial.

### **Artículo 7 (Educación, cultura e información)**

102. El Ministerio de Educación lleva a la práctica una política de educación multicultural (1992) y una política de coparticipación educativa (1996) que orientan de manera general la elaboración de programas y la selección de recursos y, en particular, la enseñanza de las ciencias sociales y los programas sobre las artes del lenguaje. Además, toda la política de educación de los niños en el sistema escolar, del parvulario al duodécimo año, está impregnada de una filosofía de inclusión.

103. El documento *Foundatiion for Social Studies Curriculum* (documento básico de la enseñanza de las ciencias sociales) (programa de estudios del parvulario al duodécimo año) promueve un enfoque de las ciencias sociales que abarca los grandes principios de la democracia, como la libertad, la igualdad, la dignidad humana, la justicia, el imperio de la ley, los derechos y responsabilidades de los ciudadanos y la diversidad. Se espera que ese programa de estudios sirva concretamente para propiciar el desarrollo de los alumnos como individuos y como ciudadanos canadienses en un mundo cada día más interdependiente. El programa brinda a los alumnos la oportunidad de explorar varios métodos que pueden utilizar para analizar e interpretar su propia realidad y la de los demás. Además, el documento básico de la enseñanza de las ciencias sociales presenta seis planteamientos conceptuales que se han utilizado para la elaboración del programa. Una de esas nociones es la diversidad cultural. En el documento se dice que los alumnos deberán comprender las culturas, la diversidad y las visiones del mundo y reconocer las similitudes y las diferencias que hay en los diversos puntos de vista de las personas, las culturas, las razas y las etnias.

104. En la enseñanza, la filosofía de integración y promoción de las perspectivas de integración se elabora de manera más completa en un nuevo programa provincial de estudio de ciencias sociales desde el parvulario hasta el noveno año. Este nuevo programa incluye ciertos principios rectores como la integración de múltiples perspectivas y la contribución al desarrollo de la equidad y a la promoción de la diversidad. El programa está encaminado principalmente a fomentar la comprensión y la concienciación. El primer año, por ejemplo, hay muchas esferas de estudios especialmente pertinentes. Los alumnos deben comprender los parecidos y la diversidad de los grupos sociales y culturales. Los alumnos también deben comprender que las personas pertenecientes a esos grupos tienen derechos y responsabilidades. Las herramientas de aprendizaje de los estudiantes se idearon específicamente para ayudarles a alcanzar esos resultados.

#### **ISLA DEL PRÍNCIPE EDUARDO**

##### **Artículo 2 (Medidas legislativas, administrativas, judiciales y de otra índole)**

105. Uno de los objetivos de la Comisión de Administración Pública es propiciar el desarrollo de una administración pública que sea representativa de la diversidad de la población de la provincia. La política de diversidad y equidad, que se aprobó en mayo de 2002, representa una iniciativa importante encaminada a favorecer el crecimiento y el desarrollo de la administración pública de la Isla del Príncipe Eduardo. El gobierno de la provincia también se ha comprometido a crear un entorno de trabajo en que se reconozca, se respete y se asimile la diversidad de las personas. Los objetivos de la política son:

- Dar a conocer mejor el valor de la diversidad en el entorno de trabajo y mejorar la concienciación a ese respecto;
- Determinar y modificar las políticas, procedimientos y prácticas que tienen un efecto desfavorable en los miembros de grupos designados (aborígenes, minorías visibles, discapacitados, mujeres);
- Acrecentar las posibilidades, para los miembros de los grupos designados, de obtener un empleo interesante en la administración pública; y
- Utilizar plenamente toda la gama de aptitudes, conocimientos y puntos de vista.

106. El Comité Consultivo en materia de Diversidad de la Isla del Príncipe Eduardo quedó oficialmente constituido en 2002. Ese grupo ministerial interno ayuda en la creación de un marco estratégico encaminado a reconocer la diversidad en el conjunto del sector público. El Comité ayuda y asesora a la Comisión de Administración Pública de la provincia acerca de esa política y de cualquier otra cuestión que tenga que ver con la diversidad en el entorno de trabajo en el sector público. El Comité está integrado por representantes de la Comisión de Administración Pública de la Isla del Príncipe Eduardo, de varios ministerios de la provincia, del Sindicato de Empleados del Sector Público, de la Comisión de Derechos Humanos de la Isla del Príncipe Eduardo, así como de la Secretaría Interministerial para los Asuntos de la Mujer.

107. La Comisión de Administración Pública dirige y respalda la puesta en práctica de varias iniciativas vinculadas con la diversidad en la administración pública y presta asesoramiento especializado a ese respecto. Con el apoyo de un comité consultivo en materia de diversidad y

del personal de recursos humanos, los ministerios de la provincia ejecutan planes de acción enderezados a contratar a miembros de los grupos designados y a mejorar las posibilidades de empleo en verano para los estudiantes a que se refiere la política en materia de diversidad.

108. Se llevaron a cabo encuestas sobre el entorno de trabajo en el conjunto de la administración pública de la Isla del Príncipe Eduardo a fin de poder identificar a los miembros de la población activa que pertenecen a grupos designados a efectos de la equidad en el empleo. Se procede a interrogar a los funcionarios y se almacenan datos sobre la representación de los grupos señalados. Los datos sirven para elaborar y apoyar los programas de diversidad y de equidad destinados a eliminar las desventajas en materia de empleo. La Comisión de Administración Pública lleva una lista de personas cualificadas procedentes de diferentes grupos designados, con miras a orientar a esas personas hacia diferentes organismos gubernamentales en el marco del proceso de colocación.

#### **Artículo 7 (Educación, cultura e información)**

109. Se ha organizado una serie de programas de formación y educación para promover una mejor comprensión de la diversidad en el entorno de trabajo. Entre los cursos que se ofrecen, cabe mencionar: “Valuing our diversity” (el valor de nuestra diversidad), “Celebrating Diversity” (celebrar la diversidad), “Diversity in the Workplace” (la diversidad en el entorno de trabajo), “Valuing our Differences” (el valor de nuestras diferencias), “Diversity and Human Rights Issues” (la diversidad y las cuestiones de derechos humanos), etc. Esas sesiones de formación giraban principalmente en torno a la creación de un entorno de trabajo acogedor, sin acoso ni discriminación. Además, en el marco del programa de la Comisión de Administración Pública relativo a la diversidad, se preparó información acerca de la concienciación respecto de la diversidad, información que ahora forma parte del manual de capacitación destinado a los nuevos funcionarios. Se publicaron y distribuyeron entre distintos organismos gubernamentales y grupos comunitarios documentos de promoción de la diversidad. Se creó un sitio web en que se presentan informaciones sobre la diversidad en el entorno de trabajo ([www.gov.pe.ca/diversity](http://www.gov.pe.ca/diversity)). Se produjo y distribuyó entre los empleados y diversos grupos comunitarios un calendario elaborado en torno al tema “Diversity Works” (la diversidad funciona).

110. En 2002 la Comisión de Administración Pública creó el premio anual del liderazgo en diversidad para reconocer el mérito de las personas y los grupos que desempeñan un papel de líderes en la integración de los principios de la diversidad. La Comisión se esfuerza por promover acuerdos de cooperación entre los ministerios federales, las organizaciones comunitarias, las juntas escolares y otros organismos para la realización de actividades en torno a la diversidad cultural.

#### **NUEVA ESCOCIA**

#### **Artículo 2 (Medidas legislativas, administrativas, judiciales y de otra índole)**

111. En junio de 2002 la provincia de Nueva Escocia entabló negociaciones con los mi'kmaq de Nueva Escocia y con el Gobierno Federal para examinar las cuestiones vinculadas a los derechos aborígenes y a los derechos dimanantes de los tratados. Ese proceso continúa y un proyecto de acuerdo marco está en preparación.

112. La Comisión de Administración Pública está encargada de administrar la equidad en el empleo en la administración pública de la provincia. Entre 2000 y 2005 disminuyó algo el número de grupos de acción positiva que forman parte de la administración pública. En enero de 2000 había 49 aborígenes que trabajaban en la administración, número que no había variado en enero de 2005. En enero de 2000 trabajaban en la administración de la provincia 200 ciudadanos de Nueva Escocia de origen africano; en enero de 2005 ese número había bajado a 187. En enero de 2000 estaban empleadas en la administración pública 72 personas pertenecientes a otros grupos de minorías visibles y esa cifra había subido a 83 en 2005. En 2000 trabajaban en administración 471 discapacitados, mientras que eran 400 en 2005. En 2000 el número de esos empleados representaba el 7,82% de la función pública; en 2005 eran el 7,24%.

113. En marzo de 2005 en la administración pública había 1.198 funcionarios comprendidos en el régimen de remuneración del personal superior. De ese número, 534 (el 45%) eran mujeres, 56 (el 4,67%) personas discapacitadas, 4 (un 0,33%) aborígenes, 10 (un 0,83%) ciudadanos de Nueva Escocia de origen africano, y 9 (un 0,75%) personas pertenecientes a otras minorías visibles.

#### **Artículo 4 (Prohibición de la propaganda racista)**

114. El tema del noveno Harmony Brunch anual que la Comisión de Derechos Humanos de Nueva Escocia celebró el 21 de marzo de 2004 fue: “Media & Racism: Getting the Message” (los medios de comunicación y el racismo: entender el mensaje).

115. Tras la investigación realizada por la Comisión Kirk Johnson en 2003, la policía regional de Halifax contrató los servicios de dos consultores que fueron encargados de evaluar las necesidades y examinar las cuestiones de los perfiles raciales y de la discriminación en consulta con la Comisión de Derechos Humanos. Ese trabajo esté en curso. La provincia está examinando sus propios servicios, en particular los de policía, así como la manera de garantizar un trato igual a todos.

#### **Artículo 5 (Igualdad ante la ley)**

116. La provincia financia la Mi'kmaq Legal Support Network (MLSN) (red de ayuda jurídica mi'kmaq) en colaboración con el Gobierno Federal. Con esa iniciativa innovadora, los mi'kmaq pueden recurrir al apoyo de una organización marco que administra varias medidas referentes a la justicia, incluido un programa para el personal de los tribunales y una iniciativa en materia de justicia reparadora (Mi'kmaq Customary Law Programme) (programa de derecho consuetudinario mi'kmaq). Además, en colaboración con el foro tripartito sobre justicia (mi'kmaq-Nueva Escocia-Canadá), el MSLN respalda las actividades culturales que se realizan en los establecimientos penitenciarios para menores y adultos de Nueva Escocia.

117. La Oficina de Asuntos Africanos y de Nueva Escocia fue creada como organismo gubernamental en enero de 2005. Esta oficina, cuyo sitio web se inauguró el 14 de julio de 2005 ([www.ns.gov.ca/ansa](http://www.ns.gov.ca/ansa)), mantiene contactos con la Africville Genealogy Society, el municipio de Halifax, el Ministerio del Patrimonio Canadiense y el Organismo de Promoción del Canadá Atlántico acerca del reconocimiento de la importancia cultural e histórica del sitio de Africville.

## **Artículo 6 (Protección y recursos efectivos)**

118. En 2001-2002 la Comisión de Derechos Humanos de Nueva Escocia (la Comisión) recibió 104 denuncias basadas en características raciales, étnicas o nacionales. Una denuncia se refería a la ascendencia aborigen, dos al origen étnico o nacional y 25 a la raza o el color. Una denuncia no fue tramitada. En 2002 se instituyeron tres comisiones de investigación y una de ellas examinó una denuncia basada en el origen étnico o nacional. La denuncia fue admitida.

119. En 2002-2003 la Comisión recibió 86 denuncias basadas en las características raciales, étnicas o nacionales. Dos se referían al origen étnico o nacional y 16 a la raza o al color. Se constituyeron cinco comisiones de investigación en 2003 y una de ellas examinó una denuncia basada en la raza o el color. La denuncia fue admitida.

120. En 2003-2004 la Comisión recibió 86 denuncias basadas en las características raciales, étnicas o nacionales. Dos tenían que ver con el origen étnico o nacional y 16 con la raza o el color. No fueron tramitadas 48 de las denuncias. Se instituyeron cinco comisiones de investigación en 2003 y una de ellas examinó una denuncia basada en la raza o el color. La denuncia fue admitida.

121. En 2004 las comisiones de investigación adoptaron 11 decisiones, dos de ellas respecto de las costas de una denuncia de discriminación basada en la raza admitida en 2003.

## **Artículo 7 (Educación, cultura e información)**

122. Todos los niños de Nueva Escocia tienen derecho a asistir a la escuela pública y los padres tienen la obligación de velar por que sus hijos acudan a la escuela o reciban otra forma de enseñanza aceptable. Para matricular a un niño en una escuela pública, basta que el padre o la madre presenten la partida de nacimiento del niño y una prueba de residencia, por ejemplo, la factura de algún servicio público o un permiso de conducir.

123. La provincia ha alentado, por vía legislativa, la creación de la Mi'kmaq Kinamatneway, que es una autoridad escolar mi'kmaq. Se trata de un organismo coordinador que permite a los mi'kmaq administrar sus propios establecimientos de enseñanza y promover un sistema de educación culturalmente competente para los educandos mi'kmaq de Nueva Escocia.

124. La provincia necesita la participación de los mi'kmaq en las comisiones escolares regionales y ha instituido un Consejo de Educación Mi'kmaq encargado de asesorar al Ministro de Educación en las cuestiones concernientes a las Primeras Naciones.

125. Durante el curso académico 2000-2001 se creó un programa de enriquecimiento escolar y cultural para los alumnos de origen africano. Se inició la enseñanza del idioma mi'kmaq en ciertas escuelas. En el curso escolar 2002-2003 se impartieron clases de historia de los afrocanadienses y de estudios mi'kmaq a nivel secundario. Durante el año académico 2004-2005 se inició en las escuelas primarias una política destinada a promover la equidad racial en el sistema de enseñanza público.

126. El programa de formación y de empleo de los aborígenes y el programa del año de transición de la universidad Dalhousie facilitan el acceso a los estudios universitarios para los aborígenes y los estudiantes de origen africano de la provincia. Los beneficiarios de servicios

comunitarios pueden recibir una ayuda financiera mientras participan en esos programas de formación y educación postsecundarias. Durante el año 2000 fue elegido un ciudadano de origen africano en cada comisión escolar de Nueva Escocia.

127. Se anunció el 20 de julio de 2005 que la provincia invertiría un millón de dólares en los educandos de origen africano, a fin de aumentar sus posibilidades de perfeccionarse y asegurarles un mejor apoyo en la escuela. Entre otras iniciativas, se contratará a un mayor número de personas encargadas de ayudar a los estudiantes y se aumentará el número de becas en los colegios universitarios comunitarios.

128. Se han ofrecido becas de estudios postsecundarios a 128 estudiantes afrocanadienses. Además, se han dotado becas para alentar a los diplomados a estudiar carreras en la enseñanza y las ciencias.

129. La Comisión de Derechos Humanos prosigue sus actividades de promoción de los derechos humanos y de lucha contra el racismo mediante la celebración del Día Internacional de la Eliminación de la Discriminación Racial (21 de marzo). Los temas recientes abarcan:

- “Common Threads of Fear: A Dialog for Peace” (denominadores comunes del miedo: diálogo por la paz): debates acerca de las reacciones sufridas por diversos grupos en tiempo de crisis, en particular después de los ataques terroristas del 11 de septiembre de 2001;
- La Comisión de Derechos Humanos celebró un foro titulado “Race and Identity: The Challenge of Change” (raza e identidad: el desafío del cambio) el 9 y el 10 de mayo de 2005;
- “Beyond the Boundaries: Bullying, Human Rights and the Community” (más allá de los límites: el acoso, los derechos humanos y la comunidad);
- “Living Human Rights: (Role) Models of Change” (vivir los derechos humanos: modelos para el cambio);
- “Racism: Past, Present and Future” (el racismo: pasado, presente y futuro); incluye debates de expertos con jóvenes y mayores que representan a las comunidades aborígenes, judías, libanesas y neoescozescas de origen africano;
- “Racism and the Economy: Change that makes Cents” (racismo y economía: un cambio que trae cuenta).

130. La Comisión se suma a la iniciativa que la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) promovió en 2004 a fin de crear una coalición internacional de ciudades contra el racismo, una red que permita compartir informaciones, experiencias, conocimientos y puntos de vista para luchar contra el racismo, la discriminación y la xenofobia.

131. En el ejercicio 2004-2005 un funcionario de derechos humanos fue asignado a tiempo completo a la División de Relaciones Interculturales y Acción Positiva para elaborar y promover

programas y políticas enderezados a la eliminación de la discriminación racial en todos los sectores de la sociedad. Esa división organiza reuniones de trabajo y de formación para instituciones y organizaciones en los campos de la diversidad y de los derechos humanos; en los últimos años el número de sesiones de formación solicitadas aumentó en un 28%.

132. La Comisión de Derechos Humanos participa activamente en la formación y la educación sobre las cuestiones de derechos humanos que se plantean en el gobierno, el sector privado y el conjunto de la población. Además, la Comisión ha comprobado durante los últimos años que otras organizaciones de la colectividad, como los colegios y las universidades, comienzan a organizar debates públicos para promover la concienciación respecto de la diversidad.

## **NUEVA BRUNSWICK**

### **Artículo 1 (Definición, interpretación y observaciones generales)**

133. En Nueva Brunswick la expresión “minoría visible” se adoptó en marzo de 2005 como nuevo “grupo prioritario” en el marco de los programas y servicios en materia de empleo. En ese contexto, la expresión no sirve para identificar a una persona como miembro de un grupo racial o étnico determinado, sino más bien para señalar a las personas que forman parte de la minoría, que puede abarcar varios grupos raciales o étnicos. Cuando se menciona un grupo racial o étnico concreto, se procura identificar a esas personas en función de la declaración que hacen voluntariamente.

### **Artículo 2 (Medidas legislativas, administrativas, judiciales y de otra índole)**

134. La Estrategia para el Empleo de los Aborígenes entró en vigor antes de 2003 y ha resultado cada día más eficaz por el apoyo que presta a los aborígenes en cuanto al acceso al empleo. El año pasado se iniciaron, o prosiguieron, unas veinte actividades vinculadas al ingreso de los aborígenes en la fuerza de trabajo en virtud de acuerdos de cooperación con comunidades u organismos aborígenes, y también con ministerios provinciales y federales.

135. Una de esas actividades es una iniciativa en materia de servicios vinculados con el empleo de los aborígenes, la cual hace hincapié en la preparación de los aborígenes con miras a un empleo. Esa iniciativa tiene tres objetivos, uno de los cuales es crear en la provincia un entorno de trabajo que favorezca en mayor grado la inclusión. Ese elemento de la iniciativa abarca programas referentes a la investigación, los acuerdos de cooperación, la comunicación y el apoyo en el entorno de trabajo.

### **Artículo 5 (Igualdad ante la ley)**

136. El gobierno provincial administra el Programa de medidas substitutivas que puedan hacer las veces del juicio formal ante los tribunales. Es un programa comunitario de pre-procesamiento gracias al cual el menor o el adulto pueden resolver los conflictos con la ley dentro de la comunidad. En la mayor parte de los programas intervienen el delincuente menor o el adulto, la víctima y la comunidad.

137. Se ha prestado especial atención a las diversas comunidades de Primeras Naciones. Por ejemplo, se ha contratado personal aborigen en Fredericton para trabajar con tres comunidades de las Primeras Naciones en programas tales como el de medidas substitutivas y el Programa de la

Opción Multa. Este último se aplica a los adultos y a los menores que no pueden pagar su multa y, a cambio, se ofrecen como voluntarios para trabajar en la comunidad.

138. Nueva Brunswick ha colaborado durante mucho tiempo con la Dirección de Justicia para Aborígenes, de Justicia del Canadá, con objeto de prestar apoyo financiero y no financiero a varios programas de justicia reparadora y de asistencia a las víctimas.

139. La provincia ha elaborado un marco de justicia reparadora basado en los principios que las Naciones Unidas hicieron suyos en 2002. El proyecto de marco de justicia reparadora se aplicaría tanto a los menores como a los adultos y se desarrollaría a partir de los planteamientos de justicia reparadora vigentes, como las medidas substitutivas, los círculos de curación aborígenes y las medidas extrajudiciales.

140. La puesta en práctica del marco de justicia reparadora se hará lentamente a fin de lograr el apoyo y la confianza del público en el sistema judicial. También hay que tomar en consideración el interés de las comunidades aborígenes por los métodos tradicionales de resolución de conflictos, como pueden ser la determinación de la pena y los círculos de curación.

141. Los procesos de justicia reparadora se utilizan para los adultos y los menores y pueden tener lugar en cualquier momento durante las actuaciones desde el pre-procesamiento hasta el post-procesamiento.

#### **Artículo 6 (Protección y recursos efectivos)**

142. En 2004-2005 la Comisión de Derechos Humanos de Nueva Brunswick cerró 16 denuncias basadas en la raza, el color, la ascendencia o el origen étnico.

143. Ninguna de las 16 denuncias archivadas se basaba únicamente en la raza; una se basaba únicamente en el color, tres en la ascendencia y una en el origen nacional. Las 11 restantes se basaban en varios motivos y cinco se referían al idioma (francés o inglés).

144. En ese período se examinó una denuncia de discriminación racial basada en el origen nacional. La denuncia de *Tarek Sahyoun c. ACAA* se vio en el otoño de 2003 y se adoptó una decisión a su respecto en julio de 2004. El denunciante sostenía que la regla de la Atlantic Colleges Athletic Association que limitaba a tres el número de estudiantes extranjeros en el equipo masculino de fútbol de la universidad a la que asistía constituía una forma de discriminación basada en el origen nacional y el lugar de origen. La Comisión decidió que la regla aplicable a los jugadores no canadienses de las conferencias que rigen ese deporte estaba basada en la residencia y la ciudadanía y que, por consiguiente, no tenía competencia para investigar la denuncia.

145. La Comisión es particularmente consciente del principio, reflejado en la jurisprudencia canadiense sobre derechos humanos, según el cual basta que la discriminación sea un factor entre otros y que se establezca un vínculo causal con la conducta incriminada. Por ello la Comisión adoptó una interpretación bastante amplia de su competencia por lo que se refiere a las denuncias de discriminación racial. El número algo más elevado de rechazo de las denuncias basadas en la raza y los motivos vinculados con la raza en otras fases del procedimiento de tramitación se explica sobre todo por la flexibilidad que impera en la etapa preliminar de la admisibilidad. Gran parte de las reclamaciones recibidas en esta esfera están basadas en el idioma y proceden de

miembros de las comunidades de lengua oficial francófona o anglófona que denuncian una situación considerada como discriminación basada en la ascendencia.

### **Artículo 7 (Educación, cultura e información)**

146. En el marco de la estrategia provincial para el empleo de los aborígenes titulada *Better Access to Training Opportunities Initiative* (iniciativa para mejorar el acceso a las oportunidades de formación), el New Brunswick Community College (NBCC) (colegio comunitario postsecundario de Nueva Brunswick ha incrementado el número de aborígenes que cursan estudios postsecundarios y obtienen el correspondiente diploma, tanto en el marco de una formación regular como de una formación adaptada.

147. Se alienta a los aborígenes que desean matricularse en programas regulares del NBCC a que utilicen el procedimiento aplicable a las plazas reservadas a los aborígenes, el cual les permite identificarse llenando un formulario de solicitud en el que indican que son aborígenes. Según el Aboriginal Seat Allocation Programme (programa de asignación de plazas a los aborígenes), se reserva cierto número de plazas a solicitantes aborígenes, a razón de una plaza por programa de menos de veinte asistentes y una plaza por grupo de veinte, en el caso de los programas de más de veinte asistentes. Esas plazas quedan reservadas hasta el 1º de marzo de cada año.

148. Se consignan subvenciones mayores para los acuerdos de cooperación con las comunidades mi'kmaq y maliseet en el marco de las iniciativas de educación destinadas a los niños de las Primeras Naciones. Se constituyeron en 2003-2004 grupos de consulta, integrados por representantes del Ministerio de Educación, de los distritos escolares y de las Primeras Naciones, para examinar las cuestiones relacionadas los resultados de los alumnos de las comunidades de Primeras Naciones. La política de *Quality Schools, High Results* (escuelas de calidad, buenos resultados) tiene por objeto mejorar la tasa de obtención de diplomas de los alumnos pertenecientes a Primeras Naciones; el grupo de consulta es una tribuna que permite debatir las diferentes iniciativas en la materia.

149. El Ministerio de Educación colaborará con las comunidades de Primeras Naciones a fin de mejorar los resultados de aprendizaje de los alumnos de esas comunidades matriculados en el sistema de educación público, así como de los que asisten a la escuela de su comunidad. El Ministerio seguirá velando por que en los programas de las escuelas públicas se tenga en cuenta la realidad cultural y por que se apoyen programas y servicios especiales, como las clases de idioma y las iniciativas de concienciación. Se está elaborando un plan de acción encaminado a facilitar el paso de los alumnos de las Primeras Naciones al sistema público.

150. La *Iniciativa en materia de educación de Nueva Brunswick* es otro ejemplo de los esfuerzos que despliega la provincia en el marco del *Plan de aprendizaje de calidad* para que los alumnos alcancen los más altos niveles de excelencia. La Iniciativa es fruto de una alianza de catorce Primeras Naciones que aunaron sus esfuerzos para examinar cuestiones como los acuerdos sobre gastos de escolaridad, el acceso a servicios de educación especializados y las relaciones entre las Primeras Naciones, el Ministerio de Educación y los distritos escolares. Entre los miembros del comité también figuran representantes de Asuntos Indios y de Desarrollo del Norte, de la Secretaría de Asuntos Aborígenes de Nueva Brunswick y del Ministerio de Educación de la provincia. El Gobierno Federal aportará una contribución de 400.000 dólares a la *Iniciativa en*

*materia de educación*, y la contribución provincial comprende el envío de un especialista en educación aborigen, la transferencia de conocimientos especializados y el desarrollo profesional.

151. El análisis *Inclusive Education: A Review of Programming and Services in New Brunswick* (La inclusión escolar: estudio de los programas y los servicios en Nueva Brunswick) se inició en reconocimiento de la marcada evolución del entorno y de los problemas. Uno de los desafíos es el de mejorar los resultados de aprendizaje de los alumnos de las Primeras Naciones que tienen necesidades especiales, en vista de la situación única en que se encuentran.

### **Promoción del multiculturalismo**

152. Desde 1997 se conceden cada año subvenciones por un valor de 29.400 dólares a diversos organismos multiculturales y grupos étnicos de la provincia. Los proyectos comprendían actividades de concienciación sobre la lucha contra el racismo y de fomento de la comprensión intercultural, el desarrollo comunitario y una feria multicultural, actividades de aprendizaje que propician una mejor adaptación a la diversidad cultural en el entorno de trabajo y la comunidad, programas interculturales para los jóvenes y actividades de lucha contra el racismo y la discriminación.

153. Reconociendo la creciente necesidad de concienciar a la población respecto de la diversidad cultural, el gobierno ha triplicado el presupuesto del Programa de Subvenciones para el Multiculturalismo del Ministerio con objeto de incrementar el número de actividades vinculadas con la política de multiculturalismo y basadas en la promoción de un tratamiento igualitario de los ciudadanos de todas las culturas.

## **QUEBEC**

### **Artículo 2 (Medidas legislativas, administrativas, judiciales y de otra índole)**

154. La *Ley de igualdad de acceso al empleo en los organismos públicos*, que entró en vigor en abril de 2001, crea un marco particular de acceso a la igualdad en el empleo en el conjunto de los organismos que emplean a 100 personas o más (organismos públicos, municipales, escolares y los del sector de la salud y de los servicios sociales). La ley permite una mejor representación en esos organismos de los grupos objeto de discriminación. La Comisión de Derechos Humanos y Derechos de la Juventud es responsable de la aplicación de la ley.

155. La tasa de desempleo de los inmigrantes asentados en Quebec era del 11,7% en el censo de 2001, mientras que era del 7,8% para los no inmigrantes y del 8,2% para el conjunto de la población. Esa tasa de paro es del 20,5% en el caso de los inmigrantes recientes (que llevan menos de cinco años en Quebec) y del 22,2% en el de las mujeres que llegaron durante el mismo período. Además, la proporción de personas nacidas fuera del Canadá que recibían ayuda en materia de empleo era de cerca del 18,6% en marzo de 2005.

156. En mayo de 2005 se puso en marcha un nuevo Programa de Ayuda a la Integración de los Inmigrantes y las Minorías Visibles en el Mercado de Trabajo, que tiene por objeto alentar a las pequeñas y medianas empresas a contratar a trabajadores inmigrantes y personas pertenecientes a minorías visibles y a promover en su integración en el entorno de trabajo. Se prevé que cada año podrán beneficiar del Programa entre 325 y 675 personas.

157. La provincia presta especial atención a ciertos grupos desfavorecidos en su búsqueda de empleo, en particular los inmigrantes recién llegados y los miembros de minorías visibles. Algunas de las medidas ya tomadas se han adaptado a fin de facilitar la integración de esos grupos en el mercado de trabajo, entre ellas, la organización de períodos de formación acelerada en el puesto de trabajo para los inmigrantes. Además, Empleo de Quebec participa activamente en la aplicación de programas de formación adaptados para favorecer la inserción en el empleo de personas adiestradas en otros países, en particular personal de enfermería e ingenieros.

158. Asimismo, se ha procurado muy particularmente facilitar el reconocimiento de los diplomas, la formación y la experiencia adquiridos en el extranjero. En 2004 un grupo de parlamentarios examinó concretamente el acceso a las profesiones y los oficios reglamentados. Se encargó a un grupo de trabajo que llevara a la práctica las recomendaciones de los parlamentarios.

159. El programa *Québec pluriel* (Quebec plural) es un experimento que se inició en mayo de 2004 a fin de proponer diversas posibilidades de acción para la inserción social y profesional de jóvenes quebequenses de 16 a 24 años, pertenecientes a comunidades culturales y a minorías visibles que registran tasas de abandono escolar, de subescolarización y de paro mucho más altas que las del conjunto de la población, y también de los jóvenes de 16 a 35 años recién llegados a Quebec. El programa descansa en proyectos piloto que tratan dos temas: la inserción en el empleo y la perseverancia escolar, recurriendo a servicios de tutoría para acompañar a los jóvenes. También se procura celebrar acuerdos de cooperación en beneficio de los jóvenes de las comunidades señaladas. De ese modo, la provincia pretende actuar sobre los factores que tienen que ver con las desigualdades socioeconómicas, las cuales pueden dar lugar a prejuicios y discriminación.

### **Perfiles raciales**

160. En agosto de 2003 se constituyó un grupo de trabajo sobre perfiles raciales, bajo la presidencia conjunta del Ministerio de Inmigración y Comunidades Culturales y del Ministerio de Seguridad Pública e integrado por representantes de la Comisión de Derechos Humanos y Derechos de la Juventud, del Consejo de Relaciones Interculturales, de los cuerpos de policía y de grupos comunitarios. Entre los primeros resultados, cabe mencionar que el Ministerio de Educación, Esparcimiento y Deporte y la Escuela Nacional de Policía han acordado que la noción de perfil racial se incluya en los programas de formación de los futuros agentes a partir de 2005 y se añada a la formación en diversidad cultural y desarrollo ético que ya figura en el programa. Además, el Comisario de Deontología Policial de Quebec ha iniciado una gira de información y concienciación entre las diversas comunidades culturales para dar a conocer mejor el Código de Deontología Policial de los agentes, así como los recursos que asisten al que pueda considerarse tratado incorrectamente durante una intervención de la policía.

161. El Service de police de la Ville de Montréal (SPVM) (Servicio de Policía de la Ciudad de Montreal) ha tomado varias disposiciones para luchar contra la discriminación y los perfiles raciales, en particular:

- La puesta en práctica de un programa de acceso a la igualdad y de un plan de acción con miras a reclutar agentes policiales y civiles procedentes de diversos grupos étnicos y de las comunidades aborígenes;

- Con respecto a la formación de su personal civil y policial, el SPVM ha introducido la noción de gestión de la diversidad cultural en las competencias básicas de sus administradores;
- La adopción de una política de intervención en materia de establecimiento ilícito de perfiles raciales, en virtud de la cual el SPVM se compromete a actuar con firmeza contra toda práctica de perfiles raciales y exige de todo funcionario que ejerza sus funciones en el respeto más estricto de los derechos y libertades humanos;
- La creación, en diciembre de 2003, de un mecanismo de vigilancia en materia de relaciones con las comunidades, integrado por miembros de las comunidades culturales (incluidos los jóvenes), con miras a determinar las necesidades y las preocupaciones de cada uno en lo referente a la seguridad. La labor de ese grupo ha permitido que el SPVM adopte una orientación general basada en las recomendaciones de los comités, así como dos estrategias encaminadas a afianzar las relaciones con las comunidades. Esta reflexión culminó en marzo de 2005 en la adopción de un plan de acción en materia de relaciones con las comunidades culturales.

162. La *Sûreté du Québec* (Dirección General de Policía de Quebec) aplica diversas medidas para circunscribir la problemática de los perfiles raciales y contrarrestar sus manifestaciones, a saber:

- Una política de relaciones con las comunidades culturales que reconoce la importancia de la comunidad en toda su diversidad y condena toda forma de intolerancia o de discriminación hacia esas comunidades;
- También se ha adoptado una política encaminada a combatir el acoso en el entorno de trabajo a fin de luchar contra las conductas discriminatorias respecto de las personas o grupos pertenecientes a comunidades culturales;
- La participación en el Comité LEAD (Law Enforcement and Aboriginal Diversity), subcomité de la Asociación de Jefes de Policía Canadienses, instituido por la RPMC, que reúne a diversos cuerpos de policía del país para apreciar el alcance del fenómeno y crear una red de intercambio de información;
- La organización de sesiones de información a fin de concienciar a los miembros de la Dirección General de Policía de Quebec respecto de las realidades aborígenes, ayudarlos a luchar contra los prejuicios y facilitar sus intervenciones con los aborígenes;
- La introducción de un programa de acceso a la igualdad en el empleo constituido por diversas medidas destinadas a incrementar la contratación de policías pertenecientes a las comunidades aborígenes y culturales y facilitar su integración profesional.

163. La Comisión de Derechos Humanos y Derechos de la Juventud aprobó en junio de 2005 un dictamen sobre la práctica de los perfiles raciales.

## **Artículo 5 (Igualdad ante la ley)**

164. La *Ley de lucha contra la pobreza y la exclusión social* se aprobó el 13 de diciembre de 2002. Se han designado los inmigrantes recientes, los miembros de las minorías visibles y los aborígenes como grupos más afectados por la pobreza para los cuales habrán de desplegarse esfuerzos especiales en los próximos años. El Plan de Acción gubernamental de lucha contra la pobreza y la exclusión social se hizo público en abril de 2004. Con el título "Conciliar libertad y justicia social: un desafío para el porvenir", el Plan de Acción agrupa un conjunto de medidas que habrán de llevarse a la práctica en un período de cinco años.

165. En 2004 Quebec creó varios Centres d'aide aux victimes d'actes criminels (CAVAC) (centros de ayuda a las víctimas de actos delictivos) en las regiones en que se encuentran comunidades aborígenes, al tiempo que fomentaba la contratación de personal de esas comunidades. Los CAVAC prestan servicios de primera línea a cualquier víctima de un delito, a sus familiares y a los testigos. Además, también pueden recurrir a esos servicios las personas que no tienen nacionalidad canadiense.

166. Se han tomado ciertas medidas para adaptar el entorno de las cárceles a las necesidades específicas de los aborígenes. Así, pues, se introdujo en 2002 un nuevo concepto de establecimiento penal llamado "Centro penitenciario comunitario", para los aborígenes. Ese concepto permite desarrollar programas adaptados a las diferentes culturas y realizados con la participación de la comunidad de que se trate. Por otra parte, en junio de 2002 se modificó la *Ley de servicios penitenciarios* para que la administración de ese tipo de establecimiento pueda encargarse a una comunidad aborigen.

167. En el mismo sentido, con objeto de evitar la excesiva representación de los inuits en el sistema penitenciario de Quebec, se celebró un acuerdo con la Administración Regional Kativik a fin de instaurar un sistema de justicia sustitutivo. Se han consignado recursos adicionales que permitan aumentar el número de agentes de libertad condicional, la contratación de agentes de reinserción comunitaria y la apertura en 2004 de un centro residencial en la comunidad de Kangirsuk.

168. Al 15 de julio de 2005, cuarenta y nueve de las cincuenta y cuatro comunidades aborígenes de Quebec habían celebrado con el Gobierno del Canadá y el gobierno de Quebec un acuerdo para la prestación de servicios policiales en entornos aborígenes, y otras dos comunidades negociaban activamente a los dos niveles de gobierno la reconducción de acuerdos similares. Esos acuerdos abarcan casi la totalidad de la población de las comunidades inuits y de Primeras Naciones de Quebec y permiten a las comunidades aborígenes hacerse cargo de la fiscalización del cumplimiento de la ley en los territorios correspondientes.

## **Artículo 6 (Protección y recursos efectivos)**

169. De enero de 2001 a marzo de 2005 la Comisión de Derechos Humanos y Derechos de la Juventud investigó diversas alegaciones de discriminación basada en la raza, el color, el origen étnico o nacional. El número de expedientes de investigación abiertos durante ese período ascendió a 815. Se observa que en el conjunto de expedientes abiertos el porcentaje referente a los motivos mencionados aumentó a lo largo de los años, pasando del 17,6% de enero a diciembre de 2001 al 25,1% para el período de abril 2004 a marzo de 2005. El sector del empleo

representa alrededor de la mitad de esos expedientes, mientras que la vivienda y el acceso a los bienes y servicios, por su parte, constituyen aproximadamente el tercio.

170. Al cabo de una investigación, la Comisión puede, a falta de solución pactada por las partes, proponer la admisibilidad de la violación de un derecho, la cesación de la acción incriminada, la realización de un acto (como la reincorporación en el puesto), el pago de una indemnización en efectivo o el pago de daños punitivos si la discriminación era intencional. En el período de enero de 2001 a marzo de 2005 la Comisión dictó medidas de reparación en 37 denuncias referentes a discriminación basada en la raza, el color, el origen étnico o nacional.

171. De enero de 2001 a marzo de 2005 la Comisión incoó ante el Tribunal de Derechos Humanos 23 acciones en que se alegaba una situación de discriminación o acoso basados en la raza, el color o el origen étnico o nacional, lo que representaba un 13% del total. Entre el 1º de enero de 2001 y el 31 de marzo de 2005, ambos inclusive, se pronunciaron 11 fallos en relación con los motivos antes mencionados. El sector más comúnmente implicado fue el de la vivienda, seguido del trabajo.

172. El 14 de abril de 2005, en el asunto *Comisión de Derechos Humanos y Derechos de la Juventud c. Centre maraîcher Eugène Guinois Jr. Inc.*, el Tribunal de Derechos Humanos dictó un fallo basado en los motivos de discriminación racial. Concluyó que "*se ha introducido, se ha instaurado lentamente una discriminación por parte de los trabajadores blancos a tiempo completo contra los trabajadores estacionales negros sin que el demandado intervenga ni realice esfuerzos para contrarrestarla*". El Tribunal otorgó en total cerca de 62.500 dólares en concepto de daños morales y punitivos, distribuidos entre los cuatro demandantes.

### **Artículo 7 (Educación, cultura e información)**

173. El 20 de mayo de 2003 Quebec aprobó, aprovechando el impulso de la política en materia de inmigración adoptada en 1990, un Plan de Acción titulado "Valores compartidos, intereses comunes" para el período 2004-2007. El Plan de Acción, con un presupuesto de 21 millones de dólares, está estructurado en torno a los objetivos siguientes:

- Lograr que la inmigración corresponda a las necesidades de Quebec y respete sus valores;
- Estimular la acogida y la inserción duradera de los inmigrantes en el mercado de trabajo;
- Mejorar el aprendizaje del francés por los inmigrantes;
- Propiciar una mayor apertura a la diversidad;
- Promover la inmigración como factor de fortalecimiento del desarrollo en todas las regiones de Quebec.

174. Se han previsto unas 38 medidas para aplicar el Plan de Acción. Muy particularmente en el plano de las relaciones interculturales, Quebec se ha fijado como objetivos acrecentar la apertura a la diversidad estimulando el acercamiento y el diálogo intercultural y luchar contra la discriminación racial y los factores de tirantez intercomunitaria.

175. Entre las medidas adoptadas, cabe señalar, en el plano de las instituciones:

- La implantación de una red de responsables en materia de relaciones interculturales en cada ministerio de Quebec. Esos responsables son unos puntos de acceso para los agentes de enlace con las comunidades culturales, asesoran a las autoridades de sus respectivos ministerios para que la realidad de las comunidades culturales se tenga en cuenta y desempeñan en sus ministerios una función de vigilancia de las relaciones interculturales;
- La instauración de un servicio de asesoramiento en relaciones interculturales que ofrezca a los empleadores y a las direcciones de recursos humanos servicios de información, referencia, consulta y apoyo en materia de diversidad en el empleo y administración intercultural;
- La institución de una oficina de enlace con las comunidades culturales que esté presente sobre el terreno en esas comunidades a fin de estimular su plena participación en la sociedad quebequense, propiciar el acercamiento intercultural y contribuir a la lucha contra el racismo y la exclusión. Hasta la fecha, la oficina de enlace ha organizado, entre otras cosas, una mesa de trabajo magrebí, una bangladeshi y una latinoamericana para trazar planes de acción con esas comunidades.

176. La acción de los organismos comunitarios y de los organismos públicos a favor de los inmigrantes y de las comunidades culturales es respaldada por la ejecución de tres programas que tienen por objeto fomentar la integración y el acercamiento intercultural:

- Con el *Programme d'accompagnement des nouveaux arrivants* (Programa de Acompañamiento de Recién Llegados), que se aplica desde el 1º de enero de 2005, los organismos comunitarios prestan servicios de acogida, asentamiento y acompañamiento a los recién llegados.
- El *Programme d'appui aux relations civiques et interculturelles* (PARCI) (programa de apoyo a las relaciones cívicas e interculturales), iniciado el 18 de junio de 2004, facilita ayuda financiera a los organismos comunitarios para la ejecución de proyectos encaminados a desarrollar el conocimiento y la comprensión de la sociedad quebequense entre los inmigrantes y los miembros de las comunidades culturales, y, entre los quebequenses, el conocimiento y la comprensión de la realidad plural de su sociedad, así como de la contribución de las comunidades culturales al desarrollo de Quebec. Asimismo, el PARCI apoya la puesta en práctica de proyectos que evitan la tirantez intercomunitaria y combaten los prejuicios, la discriminación, la intolerancia, el racismo y la exclusión basados en el color, el origen étnico o nacional, la pertenencia cultural o religiosa de las personas.
- El *(Programme régional d'intégration)* (PRI) (Programa Regional de Integración), iniciado el 1º de abril de 2004, apoya las acciones concertadas de los asociados locales y regionales con miras a acrecentar la aportación de los inmigrantes al desarrollo de las diversas regiones de Quebec, mejorar las condiciones de acogida, asentamiento e integración de los inmigrantes y ponderar, entre las poblaciones de las regiones, el valor de la aportación económica, social y cultural de los inmigrantes.

177. La política gubernamental de educación de adultos y formación continua "Aprender durante toda la vida" se adoptó en mayo de 2002. Está encaminada a dar a los adultos sin cualificación profesional una formación básica, concienciar a los adultos con trabajo, así como a los empleadores, con respecto a la importancia de la inversión en el mantenimiento y el perfeccionamiento de las competencias. En ella se presta especial atención a las dificultades con que se enfrentan los inmigrantes y los miembros de las naciones aborígenes. Como ejemplo cabe mencionar que se está realizando un experimento de cinco años para adaptar una formación general preuniversitaria a la cultura aborigen y de ese modo facilitar la obtención de un diploma.

178. En Quebec sólo las tradiciones católica y protestante disfrutan de una enseñanza de carácter confesional en el entorno escolar, por lo que la provincia de Quebec se ampara en la cláusula derogatoria para evitar la aplicación de la *Carta Canadiense de Derechos y Libertades* y de la *Carta de Derechos y Libertades Humanos de Quebec*.

179. Ahora bien, a partir del 1º de julio de 2008 quedarán derogadas todas las disposiciones de carácter confesional contenidas en la *Ley de instrucción pública*. A partir de entonces se ofrecerá un solo programa de ética y cultura religiosa al conjunto de los alumnos de la primaria y la secundaria, en lugar de los programas de enseñanza religiosa católica y protestante y del de enseñanza moral. A tal fin la Asamblea Nacional aprobó el 15 de junio de 2005 la *Ley que modifica diversas disposiciones legislativas de carácter confesional en materia de educación*.

180. Desde 2003 se organiza cada año en la provincia una Semana Quebequense de Encuentros Interculturales que tiene por objeto poner de relieve la contribución de las comunidades culturales y estimular el diálogo intercultural. Se desarrollan en esa ocasión muchas actividades en toda la provincia.

181. Solamente en el año 2004-2005 la Comisión de Derechos Humanos y Derechos de la Juventud (CDHDJ) celebró treinta y seis sesiones de formación sobre los temas del pluralismo y la gestión de la diversidad, nueve de las cuales se organizaron a petición de asociaciones musulmanas. Otras doce sesiones se refirieron al racismo y la intolerancia, y veinte al acoso discriminatorio y al acoso racial. Por otra parte, el tema "El encuentro Quebec-Aborígenes" se debatió en seis sesiones.

182. En 2002 la CDHDJ publicó un trabajo pedagógico titulado "*Mythes et réalités sur les peuples autochtones*" (Mitos y realidades sobre los pueblos aborígenes). Esta obra también se publicó en inglés con el título "*Aboriginal Peoples: Facts and Fiction*". Redactado en colaboración con el Institut culturel et éducatif montagnais, está destinado a los medios escolares y al público en general.

183. Empleo de Quebec, en colaboración con el Ministerio de Inmigración y Comunidades Culturales, se ha encargado en los últimos años de la formación del personal de los centros locales de empleo con respecto a la prestación de servicios en un entorno intercultural, de manera que los funcionarios puedan desarrollar competencias específicas que les permitan intervenir con mayor eficacia a favor de los inmigrantes y de los miembros de las comunidades culturales.

184. Las personas que entran en Quebec con sus familiares y reclaman la condición de refugiado tienen varios privilegios, como el acceso a servicios educativos gratuitos para los hijos. Pueden disfrutar de esos privilegios hasta que se tome una decisión sobre su solicitud de documentación de refugiado. Además, en virtud de una modificación introducida en diciembre de 2004 en la *Ley*

*de ayuda financiera para los estudios*, quienes ostentan la condición de refugiados o de personas con derecho a protección, así como las pertenecientes a cualquier otra categoría que el gobierno puede determinar por reglamento, tienen acceso a la ayuda financiera para los estudios.

## ONTARIO

### **Artículo 1 (Definición, interpretación y observaciones generales)**

185. Desde 2003 la Comisión de Derechos Humanos de Ontario (CDHO) ha preparado dos documentos importantes en que se amplía el concepto de discriminación racial. El primero de ellos, publicado en diciembre de 2003, era fruto de una encuesta sobre la práctica de los perfiles raciales y se titulaba "Paying the Price: The Human Cost of Racial Profiling" (Un precio muy alto: los costos humanos de la práctica de los perfiles raciales) (informe de una encuesta). El segundo documento, que se publicó en junio de 2005, era una exposición de la política general de la CDHO titulada "Policy and Guidelines on Racism and Racial Discrimination" (Política y directrices sobre el racismo y la discriminación racial) (exposición de política). En ambos documentos se hace hincapié en la noción según la cual la "raza" es principalmente una "construcción social" y no "biológica". En uno y otro documento se menciona que el concepto pertinente es la racialización y que en este proceso social global deberían reconocerse los conceptos de discriminación racial.

186. En la exposición se examina el contexto histórico y social del racismo en el Canadá y se aclara el significado de conceptos esenciales como la "raza", el "racismo" y la "discriminación racial". El documento contiene explicaciones sobre varias formas de discriminación racial, entre ellas, los estereotipos y los prejuicios, la práctica de los perfiles raciales, la discriminación racial sutil, el acoso racial y el ambiente emponzoñado, la discriminación vinculada con el idioma y la discriminación racial sistémica. La exposición concluye con un examen detallado de las funciones de las organizaciones en materia de discriminación racial.

187. La exposición de política de la CDHO tiene en cuenta el artículo 1 de la *Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial*. Hace referencia a la Convención al mencionar el "contexto internacional" en el cual se ha redactado la política y contiene observaciones terminológicas según las cuales la declaración voluntaria es la manera privilegiada de identificar a las personas y grupos considerados. Se puntuiza en la exposición de política que, cuando resulta necesario dar una descripción colectiva de ciertas personas, las expresiones "personas racializadas" o "grupos racializados" son preferibles a "minoría visible".

### **Artículo 2 (Medidas legislativas, administrativas, judiciales y de otra índole)**

188. En su exposición de política la CDHO dirige advertencias y consejos a los empleadores y a los proveedores de servicios acerca de las funciones que deben asumir para evitar la discriminación racial en todas sus formas, sobre todo en el marco de las actividades vinculadas al empleo.

189. El gobierno no ha aprobado ninguna ley de equidad en el empleo, pero la exposición de política recuerda a los empleadores y los proveedores de servicios la finalidad del *Código de Derechos Humanos*, que obliga a las organizaciones a comprobar que no practican ninguna forma de discriminación. Puede ocurrir que las organizaciones tengan que recoger datos a tal efecto en

determinadas circunstancias, pues en la exposición de política se fija un punto de activación para el acopio de tales datos. No todas las empresas habrán de reunir datos, pero sí deberán hacerlo las que "tienen o deberían tener razones para creer" que existe un problema vinculado a la discriminación. La Comisión se basará en ese elemento de activación para aplicar la política e impondrá a los demandados en una denuncia en materia de derechos humanos la obligación de demostrar que no tienen ningún sistema de contratación ni ningún otro sistema que aplique una discriminación basada en la raza u otros motivos vinculados a los derechos humanos.

190. La Policía provincial de Ontario (PPO) y los servicios de policía municipales aplican medidas destinadas a incrementar la diversidad de los agentes de policía. Por ejemplo:

- La PPO, los servicios de policía municipales y los servicios de policía de las Primeras Naciones utilizan el Sistema de Selección de Agentes, que es un proceso de contratación y selección sin prejuicio;
- Varios servicios municipales, en particular en las regiones que registran una fuerte concentración de grupos étnicos o aborígenes, organizan campañas de reclutamiento anuales o bianuales para incrementar el número de agentes de policía pertenecientes a grupos insuficientemente representados.

191. Además, la PPO ha puesto en práctica las siguientes medidas concretas para atraer y contratar a personas cualificadas procedentes de grupos insuficientemente representados:

- La ejecución, en 2003, del programa "OPP Bound" (Opción carrera policial), que es un programa de estímulo, concienciación y reclutamiento encaminado a atraer a personas cualificadas de diferentes entornos y culturas diferentes;
- La utilización de un nuevo lema para el reclutamiento, "One size fits all" (talla única), que hace hincapié en la noción de inclusión;
- Una formación en materia de concienciación respecto de las Primeras Naciones para los agentes de reclutamiento de la PPO, es decir, un programa de formación intensiva de cuatro días organizado en las reservas y los territorios del norte de la provincia (iniciativa lanzada en 2003);
- La mejora del sitio web de la PPO con la inclusión de testimonios de reclutas y la producción de folletos y carteles que insisten en la diversidad;
- La publicación de anuncios de reclutamiento en la PPO en los medios de comunicación impresos aborígenes o étnicos.

#### **Artículo 4 (Prohibición de la propaganda racista)**

192. El informe de encuesta de la CDHO contiene recomendaciones precisas dirigidas a los organismos de aplicación de la ley con respecto a las prácticas de perfiles raciales. Desde la publicación del informe se han adoptado ciertas medidas destinadas a dar curso a algunas de esas recomendaciones, entre ellas las siguientes:

- En su *Informe sobre el sistema de Ontario para la tramitación de denuncias relativas a la policía* un ex magistrado jefe del Tribunal Superior de Ontario hizo varias recomendaciones para mejorar el mecanismo de tramitación de las denuncias concernientes a la policía. No pocas de sus recomendaciones apuntan en la misma dirección que las del informe de encuesta de la CDHO, en particular respecto de la necesidad de que todos los agentes sean fáciles de identificar mediante una chapa bastante grande colocada sobre su uniforme y de que haya sistemas accesibles y eficaces de examen de las denuncias referentes a la policía;
- La CDHO ha propuesto al Ministro de Seguridad Comunitaria y Servicios Penitenciarios que se introduzcan mejoras en el proyecto de ley de servicios de seguridad privados por lo que hace al tratamiento de las cuestiones que en ese sector se plantean en relación con los derechos humanos;
- Los servicios de policía han iniciado proyectos de acopio de datos o se proponen hacerlo. El Servicio de Policía de Kingston publicó recientemente los resultados de una actividad de esa índole, y otros servicios de policía de la provincia, incluido el de Toronto, estudian la posibilidad de iniciar proyectos similares;
- Se ha invitado a la CDHO a hablar ante varias fuerzas de policía importantes;
- La CDHO estudia la cuestión de los perfiles raciales en el marco de la tramitación de varias denuncias, incluidas algunas que han sido remitidas al Tribunal de Derechos Humanos de Ontario.

193. En 2001 la Policía Provincial introdujo una política titulada "The Promise of the OPP" (La promesa de la PPO), que insiste en que el cuerpo se compromete a actuar de manera profesional y a defender los valores morales, así como a abstenerse de toda utilización ilegal de "perfiles raciales".

194. A continuación se dan ejemplos de otras iniciativas que ha tomado la PPO para luchar contra la práctica de los perfiles raciales:

- Una política que obliga a los supervisores de la circulación vial a vigilar la utilización ilegal de perfiles de automovilistas en el marco de la aplicación de los reglamentos de circulación y a tomar las medidas del caso cuando un agente deja de respetar esa política, incluida una valoración desfavorable del rendimiento;
- La redacción, en 2004, de directrices destinadas al conjunto del personal uniformado acerca del procedimiento relativo a la interceptación de vehículos;
- La colocación, en 2004, de cámaras de vigilancia en ciertos automóviles de la policía en el marco de un proyecto piloto, con la doble finalidad de fiscalizar el rendimiento en el puesto de trabajo durante la interceptación de vehículos y de proteger a los agentes de acusaciones injustificadas de mala conducta.

195. En colaboración con participantes especializados en las cuestiones de aplicación de la ley, la Escuela de Policía de Ontario organizó seminarios y reuniones técnicas sobre la práctica de los perfiles raciales, en particular:

- La reunión técnica celebrada en 2003 sobre la diversidad y la lucha contra la discriminación, titulada "Exploring the Profiling Debate" (análisis del debate sobre el perfil racial);
- el foro de 2004, copatrocinado por la Asociación de Jefes de Policía de Ontario y titulado "Service Excellence in a Changing Demographic" (la excelencia del servicio en una población en evolución);
- El foro de 2005 titulado "Monitoring for Racial Bias in Police Stop and Search Practices" (vigilancia de los prejuicios raciales en las prácticas policiales de interceptación y registro), que tenía por objeto presentar y estudiar los resultados del proyecto piloto que el Servicio de Policía de Kingston llevó a cabo durante el ejercicio 2003-2004 y en el marco del cual los agentes hicieron constar la raza o la etnia de los detenidos para ser interrogados.

196. En los últimos tres años Ontario inició varios procesamientos por delitos de odio respecto de los cuales la Policía había formulado acusaciones (en particular acusaciones de vandalismo institucional y de daños a bienes utilizados en el culto religioso o en un cementerio cuando el delito era motivado por prejuicios o por el odio).

197. El Fiscal General de Ontario también admitió cierto número de denuncias relativas a la propaganda de odio vinculada con el antisemitismo y la islamofobia. Durante ese período el gobierno entabló seis acciones en el marco de las cuales doce personas fueron acusadas de haber incitado al odio, en violación de lo que dispone el *Código Penal*.

198. Aunque no se ha tomado ninguna medida concreta respecto del antisemitismo y la islamofobia, el Ministerio de Seguridad Comunitaria y Servicios Penitenciarios (MSCSP) ha contribuido financieramente a ciertas iniciativas encaminadas a luchar contra los "delitos de odio" y la "intolerancia racial". Desde 2003 el MSCSP ha proporcionado más de 126.000 dólares y hará una contribución de alrededor de 200.000 dólares en 2005-2006 a una sección especializada de las fuerzas de policía para la investigación de los delitos de odio y los incidentes de intolerancia racial. El Ministerio también prestaría a esa sección servicios de análisis, capacitación de agentes y material didáctico.

199. En 2004 la Escuela de Policía de Ontario organizó para los agentes del orden una reunión técnica dedicada a los temas de la diversidad y la lucha contra la discriminación, titulada "An Islamic Perspective and Policy in the New Normal" (perspectiva y política islámicas en la nueva normalidad).

200. En su exposición de política, la CDHO se remite explícitamente a la evolución del antisemitismo en el Canadá y señala la islamofobia como nueva forma de racismo en la sociedad canadiense.

## Artículo 5 (Igualdad ante la ley)

201. Ontario ofrece servicios de ayuda jurídica por medio de un organismo independiente llamado Ayuda Jurídica Ontario (AJO). Se han tomado varias iniciativas vinculadas a la prestación de servicios para atender a las necesidades de aborígenes, incluidos servicios de expedición de certificados, servicios de abogado de turno y de oficina jurídica, servicios de abogados especializados ante el tribunal *Gladue*, la financiación del programa de trabajadores sociales aborígenes ante los tribunales, la oficina de ayuda jurídica especializada ante los Servicios jurídicos aborígenes de Toronto, el Aboriginal Legal Services Centre (centro de servicios jurídicos para aborígenes) administrado por la nación nishnawbe-aski y un proyecto piloto basado en el empleo de la mediación en los asuntos a que se refiere la *Ley de servicios para la infancia y la familia* en tres colectividades aborígenes.

202. También se ofrece toda una gama de servicios a las personas de ascendencia africana, en particular servicios de expedición de certificados, servicios de abogados de turno y de oficina jurídica, además de una agencia jurídica especializada. La African Canadian Legal Clinic (Oficina jurídica afrocanadiense) asesora y representa a los afrocanadienses en todos los litigios, sobre todo en los casos típicos vinculados con la raza, que pueden dar lugar a precedentes jurídicos importantes.

203. La South Asian Legal Clinic of Ontario (SALCO) (Oficina jurídica de Ontario para el Asia meridional) es una persona moral sin fines de lucro que trata de mejorar el acceso a la justicia de las personas del Asia meridional de bajos ingresos en Toronto. AJO paga a SALCO los servicios de un abogado y de un jurista comunitario en las esferas de la ayuda social y del derecho de la inmigración y de los refugiados.

204. El programa de verificación y supervisión de la libertad bajo fianza está destinado a ayudar a las personas que reúnen las condiciones para la libertad bajo fianza pero tienen obligaciones sociales y escasos recursos financieros, encargándose de vigilar a esas personas en espera del juicio y cerciorándose de que se personarán en la fecha fijada para su comparecencia. Se ha creado un nuevo puesto de supervisor de aborígenes en libertad bajo fianza para un proveedor de servicios aborigen en el marco del Programa de libertad bajo fianza de Toronto. La labor del Programa de libertad bajo fianza de Toronto tiene gran predicamento entre los interesados y ayuda a garantizar a la colectividad aborigen de Toronto un procedimiento más equitativo en materia de derecho penal.

205. Ontario aplica varios programas de readaptación acreditados y no acreditados enderezados a mejorar el comportamiento de los infractores, a reducir la reincidencia y a responsabilizar a éstos por su conducta, con objeto de promover la seguridad de la colectividad. La aplicación de los principales programas en las oficinas y los establecimientos de libertad vigilada y libertad condicional comprende tres grandes aspectos: las aptitudes a la vida cotidiana, la readaptación, la alfabetización y enseñanza de rudimentos de aritmética.

206. Además, el Ministerio de Seguridad Comunitaria y Servicios Penitenciarios ha encargado por contrato a la comunidad aborigen la elaboración de programas de readaptación ajustados a la cultura de los infractores aborígenes. Los programas, que se basan en las enseñanzas de los aborígenes para tener en cuenta los factores criminológicos y la necesidad de cambio, abarcan materias como la concienciación respecto de las culturas aborígenes, la planificación de la puesta en libertad, el uso indebido de alcohol o de otras drogas, la violencia en el hogar, los servicios de traducción y otras formas de intervención apropiadas en el plano cultural.

## Artículo 6 (Protección y recursos efectivos)

207. Durante el ejercicio 2003-2004 la CDHO recibió 682 denuncias que se basaban en la raza o el color, de un total de 2.450, lo que representa alrededor del 27,8%.. En el mismo ejercicio, sólo se desestimaron 42 denuncias conforme al artículo 34 del *Código de Derechos Humanos*, se resolvieron 207 denuncias y 33 se remitieron al Tribunal de Derechos Humanos de Ontario, de un total de 286. El número de remisiones al Tribunal de Derechos Humanos durante ese ejercicio fue anormalmente elevado porque se presentaron más de 100 denuncias basadas en hechos similares que se referían a la cuestión del autismo.

208. En el ejercicio siguiente (2004-2005) la CDHO recibió en total 2.735 denuncias, de las cuales 735 (o sea, cerca del 30,6%) se referían a la raza o al color. Sólo se desestimaron 48 denuncias conforme al artículo 34 del *Código*, se resolvieron 233 denuncias y 44 se remitieron al Tribunal de un total de 150 remisiones.

209. La comparación de los datos de esos dos ejercicios indica que las denuncias basadas en la raza o el color siguen representando la cuarta o la tercera parte de las que recibe la CDHO. El número de denuncias basadas en la raza o el color que se remiten al Tribunal aumentó durante el último ejercicio con la adición de 11 expedientes más. Las denuncias basadas en la raza o el color representaban cerca de un tercio de las remisiones, o sea casi la misma proporción que la de las denuncias basadas en la raza o el color sometidas a la Comisión..

210. En 2004 la CDHO realizó un examen interno de la tramitación de las denuncias basadas en la raza. Dicho examen comprendía análisis cuantitativos y cualitativos y desembocó en la elaboración de un proyecto de informe que ha puesto de manifiesto tanto los aspectos preocupantes como las mejoras que podrían introducirse en el proceso de tramitación de las denuncias. En la actualidad se están tomando medidas para atender esas preocupaciones.

211. Prosiguiendo su labor con miras a la elaboración de una política en materia de discriminación racial y de racismo, la Comisión organizó en octubre de 2004 una conferencia-diálogo sobre políticas articulada en torno al tema de la aplicación de los preceptos de derechos humanos para reaccionar ante el racismo y la discriminación racial. Los documentos preparados en esa ocasión se publicaron en el número del otoño de 2005 de la revista *Diversité canadienne*. La reunión de datos fundamentales vinculados con la discriminación racial y su publicación en el número especial de una revista de gran difusión han fortalecido marcadamente la aplicación de los derechos humanos a las acusaciones de discriminación racial en el conjunto del Canadá.

212. La propia exposición de política desempeñará sin duda un papel importante por lo que hace a la mejora de la accesibilidad y la eficacia de la tramitación de las denuncias de discriminación racial por la CDHO. La política y las subsiguientes medidas enderezadas a informar al público del contenido de aquélla permitirán informar al público respecto del derechos a presentar una denuncia en caso de discriminación racial. La política mejorará la tramitación de las denuncias fijando definiciones, categorías, puntos de referencia y normas claros a fin de evaluar mejor la existencia de discriminación racial, sobre todo de discriminación sistémica.

213. En los últimos años, la Comisión ha coordinado asimismo la elaboración y la evaluación de su Programa de Derechos Humanos dirigido a los aborígenes, en colaboración con GREAT (*Grand River Employment and Training*), la *Ontario Federation of Indian Friendship Centres* y el *Native Canadian Centre of Toronto*, a fin de dar a conocer mejor el *Código de Derechos*

*Humanos* entre las comunidades aborígenes y facilitar el acceso de éstas a los servicios de la CDHO. Las actividades de la Comisión en ese contexto incluyen la investigación de las mejores prácticas en materia de educación y concienciación del público en las comunidades aborígenes, una evaluación de las necesidades, la celebración de acuerdos oficiales de colaboración con comunidades aborígenes, la contratación de un oficial de enlace aborigen por un período de dos años para las cuestiones de derechos humanos, la organización de reuniones técnicas para el personal de la Comisión y de los organismos comunitarios, una campaña experimental de concienciación comunitaria, la elaboración de normas sobre los servicios de calidad y una evaluación del proyecto. La evaluación puso de manifiesto la necesidad de establecer contacto con un mayor número de organismos que prestan servicio a las comunidades aborígenes. A tal fin, la CDHO está trabajando con la Union of Ontario Indians (UOI) (Unión de Indios de Ontario) para elaborar y distribuir entre las comunidades aborígenes un folleto sobre el *Código* y la Comisión, que se redactará en varios idioma aborígenes.

### **Artículo 7 (Educación, cultura e información)**

214. El 19 de mayo de 2005 la Asamblea Legislativa aprobó por unanimidad unas modificaciones a la *Ley de educación*. Esos cambios amplían el alcance de las exenciones otorgadas respecto del pago de los costos de escolaridad para que un mayor número de hijos de residentes temporales del Canadá pueda asistir gratuitamente a la escuela en Ontario.

215. Las nuevas exenciones se aplican a los niños cuyos padres han presentado una solicitud de residencia permanente y tienen la intención de quedarse en el Canadá, así como a los niños cuyos padres están matriculados en una universidad o escuela superior públicas de la provincia. Alrededor de 250 hijos de inmigrantes y sus familias podrán acogerse a esas disposiciones. Antes de que se aprobaran los cambios, las juntas escolares de Ontario tenían que exigir el pago de unos costos que podían alcanzar 10.000 dólares por niño al año. En adelante, las juntas recibirán subvenciones respecto de esos niños con cargo a la partida Subvenciones en concepto de necesidades de los alumnos.

216. En marzo de 2005 la CDHO se comprometió a formar con otros asociados un grupo de trabajo integrado por organismos gubernamentales y no gubernamentales para elaborar y promover una propuesta relativa al "llamamiento para una coalición canadiense de ciudades contra el racismo". Entre los demás participantes cabe mencionar la Comisión Canadiense para la UNESCO, la Comisión de Derechos Humanos y de la Ciudadanía de Alberta, la Fundación Canadiense de relaciones Raciales y el proyecto Metropolis. Se trata de tender una red de ciudades interesadas en el intercambio de experiencias e informaciones y dispuestas a adoptar un plan de acción para luchar contra el racismo. El proyecto queda integrado en el llamamiento de la UNESCO en pro de una coalición internacional de ciudades contra el racismo. La Comisión sigue poniendo sus conocimientos prácticos a disposición de la Comisión Canadiense para la UNESCO con miras a la elaboración, la promoción y la distribución de una propuesta entre los interesados en el Canadá.

## MANITOBA

### **Artículo 1 (Definición, interpretación y observaciones generales)**

217. La prohibición legislativa de la discriminación en Manitoba hace referencia a la ascendencia, incluidos el color y las razas identificables, la nacionalidad o el origen nacional y al entorno o el origen étnico. Con todo, en Manitoba se utiliza la expresión "minoría visible" en ciertos casos limitados, no ya para definir o restringir los grupos de personas a que se refiere la protección en materia de derechos humanos, sino para identificar ciertos grupos que en el pasado han sido reconocidos como grupos que llevan una marcada desventaja, en particular en la esfera del empleo. Efectivamente, las "minorías visibles" a menudo van asociadas a las mujeres, los aborígenes y los discapacitados cuando se trata de identificar a los posibles beneficiarios de programas especiales como el de equidad en el empleo. Según la política que practica la Comisión de Administración Pública en materia de empleo, los "miembros de minorías visibles" son personas "distintas de los aborígenes que, por su raza o su color, pertenecen a una minoría visible". Esa misma política puntualiza que los miembros de esos grupos designados deben ser identificados bien sea por una declaración voluntaria durante el proceso de contratación o en el marco del empleo, bien sea "mediante encuestas realizadas ocasionalmente entre la población activa en el ámbito del ministerio con miras a mejorar la tasa de declaración voluntaria de los funcionarios designados".

### **Artículo 2 (Medidas legislativas, administrativas, judiciales y de otra índole)**

#### **Medidas destinadas a acabar con la violencia contra las mujeres aborígenes**

218. A raíz de la publicación, el 4 de octubre de 2004, del informe de Amnistía Internacional titulado *"Stolen Sisters: A Human Response to Discrimination and Violence against Indigenous Women in Canada"*, se constituyó un grupo de trabajo interministerial encargado de estudiar soluciones para los problemas de la violencia, la explotación sexual de los jóvenes y la cuestión de las aborígenes desaparecidas o asesinadas en Manitoba. El grupo de trabajo está presidido conjuntamente por representantes de la Dirección General de la Condición de la Mujer y de la Dirección General de Asuntos Aborígenes y del Norte y también cuenta con representantes de los Servicios a la Familia y Vivienda de Manitoba y de Justicia de Manitoba.

219. Con el Programa de Prevención de la Violencia en la Familia (PPVF), el Instituto de Servicios a la Familia y Vivienda procura mejorar el apoyo y los servicios que se ofrecen a las mujeres y a las familias víctimas de violencia doméstica. En ese sector se reconoce cada vez más la necesidad de servicios adecuados y asequibles a las familias aborígenes y las familias de inmigrantes y de refugiados. Así, por ejemplo, para atender a una solicitud de la comunidad aborigen, el Ministerio ha iniciado la creación de un modelo de datos basados en resultados que contribuirá a mejorar la prestación de servicios adaptados a diferentes culturas. Además, el ministerio sigue esforzándose por ofrecer programas compatibles y coordinados a fin de luchar contra la violencia en la familia entre los aborígenes y procurar que en esos programas se tenga en cuenta el patrimonio cultural de las reservas y los internados, así como las repercusiones de la desaparición de ese patrimonio en la pérdida del idioma y de la identidad de los aborígenes de Manitoba.

220. El PPVF también financia una amplia gama de organizaciones comunitarias que ofrecen apoyo, información y servicios de asesoramiento, orientación y protección a las mujeres que han

sido víctimas de violencia conyugal, incluidos servicios interculturales y multilingües para las inmigrantes atrapadas en el ciclo de la violencia.

### **Cuestiones relativas al empleo**

221. El gobierno utiliza los datos de población y mano de obra para fijar objetivos de referencia. Por lo que hace a la representación en la administración pública, los objetivos de referencia son los siguientes: un 50% de mujeres, un 14% de aborígenes, un 8% de personas de minorías visibles y un 7% de discapacitados. En marzo de 2005 las mujeres constituyan el 52,68% de los empleados del gobierno, los aborígenes un 10,5%, las personas de minorías visibles un 3,86% y los discapacitados un 2,79%. Si se exceptúa una disminución del 0,17% en el caso de los discapacitados, la representación de los aborígenes y de las minorías visibles ha aumentado desde marzo de 2002.

222. En cuanto a altos cargos, en marzo de 2005 las mujeres ocupaban el 33,52% de los puestos, los aborígenes un 3,24%, las personas de minorías visibles un 2,86% y los discapacitados un 2,86%. Esos datos muestran una mejora desde marzo de 2004, cuando los aborígenes eran el 2,78%, los discapacitados el 2,78% y las personas de minorías visibles el 2,58%.

223. En octubre de 2003 el gobierno aprobó la Estrategia de Renovación de la Administración Pública, con cuatro objetivos: renovación, estabilidad, diversidad y claridad. La diversidad, que constituye una de los objetivos principales, significa que, en todas las clases de puestos, incluidos los directivos, la administración pública represente mejor la población de la provincia.

224. La política de equidad en el empleo, vigente desde hace 20 años, se ha revisado y actualizado. La nueva estrategia de diversidad y equidad en el empleo se basa en un concepto más amplio de la diversidad y, al mismo tiempo, mantiene el objetivo del aumento de la representación de los cuatro grupos designados. Entre los demás cambios introducidos, conviene señalar la substitución de los objetivos fijos por objetivos de referencia en lo concerniente a la representación de esos cuatro grupos, así como modificaciones que atañen a la evaluación de la equidad en el proceso de selección. Se ha aclarado el concepto de "preferencia" y se ha añadido la "designación" como un medio más para circunscribir la contratación a los miembros de los grupos a los que se aplican las normas de equidad. Los mecanismos de responsabilización han quedado fortalecidos con la presentación de informes a intervalos regulares sobre la diversidad y la equidad en el empleo (en particular el informe anual sobre la renovación, el informe anual al gobierno sobre la diversidad y la equidad, el examen quinquenal, por la Comisión de Administración Pública, de las iniciativas en materia de diversidad y equidad). Por último, se han precisado los diez criterios de evaluación de los programas de equidad en el empleo.

225. En 2004-2005 la Comisión de Administración Pública inició el Programa de Acceso a la Carrera y el Programa de Voluntariado en la administración pública. El primero tiene por finalidad contratar a personas de las minorías visibles con miras a colocarlas a corto plazo en puestos para los cuales los ministerios provinciales contratan candidatos a plazo más largo. El segundo se aplica en virtud de un acuerdo de cooperación con el Ministerio de Educación, Ciudadanía y Juventud y ofrece a las personas de minorías visibles y a los inmigrantes posibilidades de trabajo voluntario centradas en una carrera. En junio de 2005 habían participado en estos programas 20 personas.

226. Se ha iniciado un proyecto general de recursos humanos enderezado a descubrir soluciones prácticas y duraderas para atraer y conservar a candidatos aborígenes y propiciar su perfeccionamiento profesional. El proyecto se llevará a la práctica en 2005-2006.

227. La Comisión de Administración Pública trabaja con los ministerios para elaborar y aplicar políticas que favorezcan un entorno de trabajo respetuoso en el gobierno. Recientemente se emprendió la preparación de un proyecto de política general que defina expectativas y establezca estrategias para velar por el respeto en el entorno de trabajo. El proyecto se llevará a la práctica en 2005-2006. Muchos ministerios aplican ya su propia política para propiciar un entorno laboral respetuoso. La División de Relaciones Laborales de la Secretaría del Consejo del Tesoro elabora en la actualidad una política de recursos humanos que se refiere a la discriminación racial y las demás formas de acoso prohibidas.

228. Por primera vez se agregó un protocolo de acuerdo sobre equidad en el empleo al contrato colectivo celebrado para el período 2003-2006 entre el gobierno y el sindicato de empleados generales. Ese protocolo contiene otras aclaraciones referentes a la aplicación de la equidad en el empleo en el proceso de contratación y nombramiento.

229. En el informe sobre renovación correspondiente al ejercicio 2004-2005, diecisiete ministerios (el 94%) describen de manera más o menos detallada las medidas que adoptan para propiciar el perfeccionamiento de los miembros de los grupos sujetos a las normas de equidad, en particular al nivel de los profesionales y el personal superior. Tres ministerios (el 17%) señalan que dichos grupos están más representados en los niveles superiores que un año antes, y 10 ministerios (el 56%) declaran que han aumentado los miembros de "algunos" de esos grupos en los puestos superiores.

230. Todos los ministerios mencionan las medidas que adoptan para que el entorno de trabajo esté más abierto a la diversidad y sea más propicio a la equidad. En varios casos esas medidas tenían gran alcance y se referían a diferentes aspectos. Por ejemplo, diecisiete ministerios (el 94%) dicen tomar medidas para alentar a un mayor número de miembros de los grupos sujetos a las normas de equidad a que declaren esa pertenencia. Trece ministerios (el 72%) indican que las tasas de rotación de los funcionarios pertenecientes a esos grupos no son superiores a las de los demás empleados.

#### *Reconocimiento de los títulos extranjeros*

231. También se ha procurado ayudar a los inmigrantes muy calificados a encontrar trabajo en la provincia. En marzo de 2002 el gobierno aprobó la elaboración de una estrategia general para el reconocimiento de las cualificaciones de esos inmigrantes. El 23 de marzo de 2003 aceptó los principios enunciados en el *Marco de una estrategia de reconocimiento de las cualificaciones*, según el cual Manitoba tenía que coordinar de manera eficaz y equitativa la entrada de inmigrantes muy cualificados para ejercer su profesión. Podrá consultarse un resumen más detallado de las actividades realizadas a este respecto en la dirección siguiente: (<http://www.mbcchamber.mb.ca/updates/update05/Docs/SummaryofQRActivities-MBOnlyNov04.doc>).

232. Como ejemplo puede mencionarse, en la esfera profesional, Programa de Acreditación de Médicos Diplomados en el Extranjero, que se inició en abril de 2001 con objeto de ayudar a los médicos diplomados en el extranjero que viven en Manitoba a calificarse para la admisión

condicional y prestar servicios de primera línea en las regiones peor atendidas de la provincia. Hasta la fecha, diecinueve médicos diplomados en el extranjero han conseguido un certificado condicional gracias al programa y ejercen su profesión en la región en que han sido admitidos. Otros cinco cursan una formación más avanzada en 2005. Se habla de aumentar la capacidad del programa de diez a quince médicos este año y de quince a veinticinco el año próximo. Puede obtenerse más información en la dirección: (<http://www..gov.mb.ca/health/mlpimg>).

#### **Artículo 4 (Prohibición de la propaganda racista)**

233. El equipo del Servicio de Policía de Winnipeg encargado de luchar contra la delincuencia instigada por el odio colabora estrechamente con las organizaciones policiales y comunitarias, los abogados de la Corona y los interesados a fin de luchar contra los delitos motivados por el odio y los prejuicios vinculados a características personales como la raza, el color y el origen étnico. El equipo aplica una política general encaminada a lograr la participación de la Comisión de Derechos Humanos de Manitoba y de la Comisión Canadiense de Derechos Humanos (que desempeña un papel muy importante en el contexto de la delincuencia instigada por el odio en Internet), de grupos comunitarios, etc. Ha organizado programas de formación intensiva para sus miembros y los agentes de policía superiores, incluidas unas clases sobre las investigaciones relativas a los delitos de odio y los derechos humanos, que se dictaron el 20 y el 21 de septiembre de 2004.

234. Justicia de Manitoba está revisando su política sobre el enjuiciamiento de los delitos de odio. También se está llevando a cabo un estudio encaminado a determinar si conviene ampliar el alcance del artículo 18 del *Código de Derechos Humanos* de Manitoba.

235. Los servicios de policía están a cargo de organismos municipales (el más importante, con mucho, es el Servicio de Policía de Winnipeg) o por la Real Policía Montada del Canadá, que se rige por una legislación federal y ejerce sus actividades en régimen de subcontrata. Esos organismos despliegan esfuerzos constantes para combatir y eliminar los prejuicios en el marco de sus servicios, incluida la práctica de los perfiles raciales, entendida como las medidas que adoptan las autoridades basándose en estereotipos no razonables vinculados a la raza, al color, a la etnia, etc. el Servicio de Policía de Winnipeg aplica una política de servicios de policía sin prejuicios. Los agentes recién reclutados y los que ya están destinados reciben una formación que les permita comprender esa política y hacerla respetar. Además, el que se considera tratado con parcialidad puede presentar una denuncia ante el organismo encargado de las investigaciones sobre la aplicación de la ley o ante la Dependencia de Normas Profesionales del Servicio de Policía de Winnipeg.

236. La Asociación Canadiense de Jefes de Policía (ACJP) aprobó durante su conferencia anual de 2004 una resolución acerca de la prestación de servicios de policía sin prejuicios. Como dice la ACJP, la resolución [traducción] "representa simplemente la práctica actual de los miembros de la Asociación. Ahora bien, en cuanto exposición escrita formal, permite subrayar la importancia de la prestación de servicios de policía sin prejuicios y hacer que el público comprenda que la ACJP se ha comprometido a regirse por principios en la prestación de sus servicios".

237. Hasta la fecha no se ha presentado ninguna denuncia sobre la práctica de los perfiles raciales, pero las actividades de esa naturaleza muy bien podrían dar lugar a una denuncia en virtud del *Código de Derechos Humanos* y en tal caso habría que justificar las prácticas, las

reglas y las políticas incriminadas conforme a las normas rigurosas que ha fijado el Tribunal Supremo del Canadá.

### **Artículo 5 (Igualdad ante la ley)**

238. La iniciativa de justicia reparadora es una medida del Ministerio de Justicia dirigida por las Primeras Naciones y basada en métodos de cumplimiento de la ley menos tradicionales y mejor adaptados a la realidad cultural. El planteamiento consiste en examinar el delito no ya como infracción cometida contra el Estado, sino como perjuicio causado a la víctima y a la comunidad por el delincuente. El infractor debe, pues, afrontar su víctima y esforzarse por hallar una solución que resulte satisfactoria para la víctima y para él mismo. Es de esperar que este proceder favorezca la curación de una y otra parte. El proyecto será supervisado y evaluado por dos organismos no gubernamentales.

239. Diez Primeras Naciones han sido elegidas para un programa experimental encaminado a mejorar la prestación de servicios de justicia reparadora en el norte. El proyecto, que tendrá una duración de tres años, permitirá crear entre esas Primeras Naciones una red de ayuda mutua de trabajadores de la justicia comunitaria a fin de que puedan intercambiar recursos y competencias especializadas, además de brindar posibilidades de tutoría.

240. Los infractores aborígenes condenados a prisión siguen representando un porcentaje excesivamente elevado de la población de los establecimientos penitenciarios. Los Servicios Penitenciarios despliegan esfuerzos impropios para tratar a todos los reclusos de igual manera, pero reconocen que las necesidades varían entre la población de las cárceles. Por consiguiente, se recurre, en cada establecimiento, a ancianos y a consejeros espirituales que son aborígenes, lo cual incide de manera significativa en el conjunto de las actividades disponibles para los reclusos, en particular en el plano cultural.

### **Artículo 6 (Protección y recursos efectivos)**

241. La Comisión de Derechos Humanos de Manitoba (CDHM) actúa como guardián del proceso de tramitación de las denuncias. Realiza una investigación independiente sobre una denuncia y cuando las pruebas justifican que se prosigan las diligencias y la denuncia no queda resuelta, dirige el subsiguiente arbitraje. En consecuencia, el concepto de admisibilidad en el sentido internacional no se aplica. Asimismo, la Comisión dedica mucho tiempo y muchas energías a la mediación diferentes etapas del proceso (antes de la presentación de la denuncia, antes de la investigación, durante la investigación y después de ésta).

242. En alrededor del 15% de las denuncias que recibe la CDHM se alega alguna forma de discriminación basada en la raza, el origen étnico, etc. En 2004, de los 413 expedientes archivados, 69 eran de denuncias de discriminación basadas en la ascendencia o el origen nacional; 24 de esos expedientes se archivaron por falta de pruebas o porque la Comisión llegó a la conclusión de que el demandado había hecho una oferta razonable; 30 expedientes se resolvieron en diferentes fases de la mediación o la conciliación; 14 fueron retirados y uno se remitió a arbitraje.

243. En el quinto informe presentado con arreglo al *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales* (PIDESC), Manitoba incluyó datos sobre la ayuda que se presta a la oficina jurídica comunitaria aborigen. Esta oficina conoce de los expedientes

judiciales que revisten importancia para la comunidad aborigen, entre ellos los que se refieren a los derechos civiles, el racismo o la discriminación, y lo hace respetando los valores y las tradiciones de los pueblos aborígenes.

### **Artículo 7 (Educación, cultura e información)**

244. En el informe relativo al PIDESC se describen los esfuerzos que ha desplegado la provincia en materia de educación y formación profesional de los aborígenes. Conviene consultar el *Plan de acción 2004-2007 en materia de educación aborigen* en la dirección ([http://www.edu.gov.mb.ca/strategy/AET\\_Framework.pdf](http://www.edu.gov.mb.ca/strategy/AET_Framework.pdf)) y en sitios conexos como (<http://www.edu.gov.mb.ca/ks4/docs/policy/abpersp/index.html>).

## **SASKATCHEWAN**

### **Artículo 1 (Definición, interpretación y observaciones generales)**

245. En junio de 1999 la Comisión de Derechos Humanos de Saskatchewan (CDHS) adoptó una "política sobre las minorías visibles consideradas como grupo al que se aplican las normas de la equidad en el empleo. La política dispone que, a efectos de los programas de equidad en el empleo, los miembros de las minorías visibles son "personas de color, distintas de los aborígenes". Se adoptó esa definición para ajustarse a la que de las minorías visibles se utiliza en la *Ley de equidad en el empleo* del Gobierno Federal. Los programas de equidad en el empleo del gobierno de Saskatchewan, que fueron aprobados por la CDHS, utilizan también la expresión "minoría visible".

246. Con todo, la política de la CDHS hace hincapié en la auto-identificación: "Los empleadores que tienen programas de equidad en el empleo y desean identificar a miembros de las minorías visibles deben aplicar el principio de la auto-identificación y pedir a los empleados actuales y futuros que indiquen ellos mismos si son miembros de minorías visibles". El gobierno recurre al procedimiento de la auto-identificación distribuyendo un cuestionario de sondeo a todos los nuevos empleados que estén dispuestos a cumplimentarlo.

### **Artículo 2 (Medidas legislativas, administrativas, judiciales y de otra índole)**

#### **Medidas encaminadas a eliminar la violencia contra las mujeres aborígenes**

247. Existe en North Battleford desde abril de 2003 un tribunal facultativo para la instrucción de las causas de violencia conyugal (Domestic Violence Treatment Option Court), y ahora funciona en Saskatoon desde septiembre de 2005 un tribunal para instruir las causas de violencia conyugal. Los tribunales agrupan organismos de servicios sociales, el sistema de justicia penal y organismos comunitarios para ofrecer una intervención inmediata, uniforme y eficaz. Elemento esencial de esos tribunales, además de los programas de tratamiento destinados a los agresores, es el apoyo intensivo que se presta a las víctimas y a las familias a través de programas de servicios policiales. Cada año, diecisiete programas de asistencia a las víctimas y seis programas de servicios de agentes especializados en cuestiones aborígenes ayudan a 15.000 víctimas. Gracias a una iniciativa de lucha contra la violencia doméstica entre los aborígenes, también se financian ocho programas comunitarios que ayudan a las familias aborígenes en el entorno urbano. En 2005-2006 se ampliarán los servicios de asistencia a las víctimas en dos nuevas comunidades del Norte.

248. El Comité Interministerial contra la Violencia y los Malos Tratos y STOPS (Saskatchewan Towards Partnership Solutions to Eliminate Violence), una asociación de organismos comunitarios, representantes del gobierno y particulares, que tiene por objeto promover relaciones sanas y eliminar la violencia y los malos tratos, están preparando un protocolo provincial sobre la violencia conyugal y los malos tratos, destinado a propiciar la movilización de las comunidades.

### **Otras cuestiones vinculadas con los aborígenes**

249. El gobierno proclamó 2005 año de las mujeres de las Primeras Naciones y de las métis. En la proclamación se reconocen las contribuciones, las fuerzas y las luchas pasadas y actuales de las mujeres de las Primeras Naciones y de las métis, así como los cambios positivos a que están dando lugar el trabajo de esas mujeres, sus comunidades y la acción de las oficinas gubernamentales.

250. Consultese el párrafo 251 del quinto informe del Canadá sobre el *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*, que trata de la creación del Ministerio de Relaciones con las Primeras Naciones y los Métis) como entidad autónoma dentro del gobierno de la provincia.

### **Cuestiones relativas al empleo**

251. La CDHS ha aprobado los programas voluntarios de equidad en el empleo de 38 empleadores que tienen más de 42.500 empleados, y unos planes de equidad en materia de educación que abarcan 17 circunscripciones escolares (cerca de 80.000 alumnos) y 10 establecimientos postsecundarios.

252. En su informe anual de 2003-2004, la CDHS indica que la proporción de funcionarios aborígenes en la plantilla ha pasado del 2,9% al 7,9% durante el último decenio y que alcanzaba el 10,2% en el gobierno de Saskatchewan. Los aborígenes constituyen alrededor del 13,5% de la población de la provincia. La Comisión indica asimismo que la proporción de personas de las minorías visibles en la plantilla ha pasado del 1,5% al 3,1% en el mismo período. Estos datos corresponden aproximadamente a la representación de las minorías visibles en la población activa, que es del 3%, pero están muy por debajo de la de Regina y la de Saskatoon, que son, respectivamente, del 5,5% y del 5,8%.

253. Al 31 de julio de 2005 había en el gobierno, para todos los tipos de empleo, un 10,7% de aborígenes y un 2,5% de miembros de las minorías visibles. Los aborígenes ocupaban el 0,7% de los altos cargos y el 3,2% de los cargos intermedios y otros puestos de administración. Los funcionarios pertenecientes a minorías visibles constituían el 2% de los altos cargos y el 1,7% de los cargos intermedios y otros puestos de administración.

254. El informe de enero de 2005, *Understanding Client Needs*, daba el perfil siguiente de los aborígenes que recurren a los programas de empleo y de subsidios de paro (del 1º de abril al 30 de noviembre de 2004):

- El 26% de los que acudían a los servicios ofrecidos a las personas que han tenido un expediente de seguro de empleo en los últimos cinco años eran aborígenes;

- El 54% de los que acudían a los servicios de empleo eran aborígenes;
- El 65% de los que participaban en los servicios *Jobs First* de concordancia de los empleos y los trabajadores eran aborígenes.

255. Gracias al acuerdo del plan de formación multipartito, los habitantes y las empresas del norte de Saskatchewan han podido aprovechar las ventajas económicas generadas por las minas de la región. De 1993 a 2003, ese plan permitió duplicar el número de habitantes del Norte empleados en las instalaciones mineras y contribuyó a mejorar marcadamente la competencia de la mano de obra. En total, el 85% de los estudiantes son de ascendencia aborigen. La estrategia de formación en silvicultura también ha tenido consecuencias positivas en la comunidad, ya que el 85% de los que reciben capacitación son miembros de las Primeras Naciones o de los métis. El 60% de ellos viven en el Norte.

#### **Artículo 4 (Prohibición de la propaganda racista)**

256. La Escuela de Policía de Saskatchewan ofrece a los reclutas de la policía municipal 35,5 horas de adiestramiento en diversidad cultural, en las cuales hay 16 horas de formación impartidas por la Universidad de las Primeras Naciones del Canadá. Además, los reclutas cursan 19 horas de formación suplementaria en temas variados vinculados con cuestiones interculturales, uno de los cuales es "Una policía sin prejuicios" (Bias Free Policing). Los agentes de policía experimentados reciben una formación más profundizada en materia de diversidad cultural en un cursillo de 5 días sobre concienciación respecto de las culturas, y en dos sesiones durante las clases operacionales. La RPMC ofrece en su Escuela una formación de aspirantes. El programa de estudios comprende una capacitación sobre el mantenimiento del orden entre los aborígenes y otros grupos minoritarios.

257. El 1º de enero de 2006 entrará en vigor un nuevo modelo de tramitación de las reclamaciones contra los policías municipales. Se creará una entidad independiente, la Comisión de Denuncias del Público (CDP), integrada por cinco miembros, entre ellos un representante de las Primeras Naciones y un representante de ascendencia métis. Se mantendrá una representación similar entre los investigadores. La CDP fiscalizará las investigaciones de las denuncias, ya se refieran a infracciones delictivas o disciplinarias. Estará facultada para decidir que la investigación de una denuncia sea realizada en un principio por ella misma, por el servicio de policía objeto de la denuncia, por el servicio de policía objeto de la denuncia en presencia de un observador externo o por un servicio de policía externo. Cuando las circunstancias indican que puede haber existido una actividad delictiva, el expediente debe transmitirse a los fiscales de la Corona, que harán una recomendación en cuanto a la procedencia de formular acusaciones penales.

258. El gobierno apoya la creación de 49 puestos de policía en los dos próximos años, insistiendo particularmente en la contratación de agentes de procedencia aborigen. En 2005-2006 hay 11 puestos nuevos en el programa policial de la RPMC para las Primeras Naciones, uno para trabajar en la contratación de aborígenes y elaborar una estrategia exclusiva de contratación de aborígenes y otro para respaldar el programa de los cadetes de la RPMC. En el marco del programa de los cadetes, jóvenes aborígenes participan en actividades que favorecen el desarrollo de dotes de mando y la prevención del delito entre los jóvenes. En 2005-2006 cinco puestos nuevos de la policía municipal de los grandes centros urbanos serán cubiertos por aborígenes. En la estrategia de contratación de los servicios de policía municipales se propondrán también

diversas maneras de atraer a los aborígenes en los servicios de mantenimiento del orden y se ofrecerán los apoyos necesarios para asegurar el éxito profesional.

259. En un período de tres años se elaborarán cinco acuerdos comunitarios tripartitos entre las Primeras Naciones, el Gobierno del Canadá y el gobierno de Saskatchewan. Esos acuerdos se refieren al mantenimiento del orden de las Primeras Naciones y representan una forma de autogestión de ese mantenimiento en que la comunidad facilita a la RPMC informaciones sobre los aspectos importantes de la vida local, la cultura, las prácticas tradicionales y las estrategias apropiadas para mantener el orden en la comunidad. Hay actualmente 32 acuerdos comunitarios tripartitos celebrados con 44 Primeras Naciones, lo cual abarca alrededor del 78% de la población que vive en las reservas de Saskatchewan. Además, el Servicio de Policía de File Hills está a punto de convertirse en el primer servicio de policía autogestionado de las Primeras Naciones en la provincia.

260. La CDHS fue uno de los 30 participantes comunitarios que presentaron la exposición *Anne Frank in the World: 1929-1945*. La exposición se verificó en Saskatoon del 16 de mayo al 30 de agosto de 2005. Entre los demás participantes figuraban B'nai Brith, la Ciudad de Saskatoon, Congregation Agudas Israel, Congregation Shir Chadash, Shir Chadash Sisterhood, el consejo tribal de Saskatoon, así como organismos dedicados a la educación, las artes y la cultura y organismos gubernamentales y religiosos. La exposición reunía informaciones sobre el Holocausto, afirmaba la necesidad de tratar a todo el mundo de manera justa, y encarecía una actitud vigilante ante la vulneración de los derechos humanos.

### **Artículo 5 (Igualdad ante la ley)**

261. La Comisión sobre las Primeras Naciones, los Métis y la Reforma de la Justicia se creó en noviembre de 2001 con objeto de elaborar unas reformas eficaces y rentables a las que pudiera ceñirse el sistema judicial. La finalidad de esas reformas era reducir la delincuencia, así como el número de víctimas, para rebajar la tasa de encarcelamiento y hacer más seguras las comunidades de las Primeras Naciones y de los métis. El informe final de la Comisión, publicado en junio de 2004, contenía más de 100 recomendaciones y trataba cuestiones como las dotes de mando, la prevención del delito, la violencia y las víctimas, la justicia reparadora, el mantenimiento del orden, las instituciones judiciales, el racismo, los niños y los jóvenes (<http://www.justicereformcomm.sk.ca>).

262. En mayo de 2005 el gobierno publicó un plan de acción titulado *Creating a Healthy, Just, Prosperous and Safe Saskatchewan: A Response to the Commission on First Nations and Métis Peoples and Justice Reform*. Las iniciativas del plan de acción versan sobre cuatro temas: abordar las causas fundamentales de la delincuencia, aumentar la participación de los individuos y grupos aborígenes en los procedimientos judiciales, sustituir el recurso a los tribunales y las penas de prisión por otras soluciones y mejorar las intervenciones del sistema jurídico. En 2005-2006 se consignarán fondos suplementarios de más de 48 millones de dólares. ([http://www.saskjustice.gov.sk.ca/Publications/ActionPlan\\_final\\_web.pdf](http://www.saskjustice.gov.sk.ca/Publications/ActionPlan_final_web.pdf))

263. Dos de los resultados esperados del Plan de Acción son reducir los problemas de las Primeras Naciones y de los métis con el sistema jurídico y reducir el número de condenas a prisión. Las iniciativas abarcan un programa en los centros penitenciarios encaminado a reducir la violencia y la reincidencia; un programa de educación para jóvenes reclusos a fin de garantizar el buen éxito de su aprendizaje tras su excarcelación; programas culturales y de reintegración

mejorados; la reducción del número de personas en prisión provisional por infracciones (violación de las condiciones de la libertad bajo fianza, no presentarse ante el tribunal); la substitución de parte del centro penitenciario provincial de Regina; la constitución de un segundo tribunal para instruir las causas de violencia conyugal; la creación de un tribunal provincial aborigen, con un traductor en la parte noroccidental de la provincia; la elaboración de un plan de seguridad comunitaria para hacer frente a la violencia entre personas en las comunidades del Norte; la remisión más frecuente a programas de medidas de substitución. El plan de acción también aborda las causas fundamentales de la delincuencia mediante servicios de educación, servicios de salud, posibilidades de formación, servicios de alojamiento, estrategias de reducción de la delincuencia, una formación en técnicas de mando para los jóvenes aborígenes, y mediante la concienciación del público para fomentar la armonía racial.

### **Artículo 6 (Protección y recursos efectivos)**

264. Del 1º de abril de 2004 al 31 de marzo de 2005 la CDHS recibió 3.664 solicitudes de información y abrió 411 expedientes de denuncia. En ese total, 209 expedientes eran de denuncias relativas a la equidad salarial y los otros 202 se referían a otros tipos de reclamación. La mayoría de estos últimos trataban de denuncias basadas en la discapacidad física o mental (un 43,3%), mientras que el 17,7% se basaban en el sexo, el 14,2% en la ascendencia, el 5% en la edad, el 5,9% en la religión, el 2,5% en la condición de la familia, el 5% en el estado civil, el 2,5% en la orientación sexual, el 9,4 % en la asistencia social y el 2,5% en otros tipos de reclamación.

### **Artículo 7 (Educación, cultura e información)**

265. La CDHS ha hecho hincapié en la eliminación de los obstáculos culturales y la superación de las distancias geográficas para mejorar los servicios que se brindan a las comunidades aborígenes y a las comunidades del Norte. Atribuye prioridad a las exposiciones ante auditorios aborígenes y miembros de las comunidades del Norte, y a la representación de la propia Comisión en los actos aborígenes y en los organizados en las comunidades del Norte. También se comunica con los lectores de las comunidades del Norte gracias a una revista semanal titulada *La Ronge Northerner*. La Comisión ha formado una asociación con los centros de amistad aborígenes de Saskatchewan para ofrecer sobre el terreno sesiones de concienciación acerca de los derechos humanos a los miembros de las juntas de administración, el personal y los clientes de los centros de amistad, y para dar una capacitación complementaria, es decir una formación técnica sobre tramitación de denuncias destinada al personal de los centros de amistad designados. La fase inicial, de carácter experimental, del proyecto *Accessing Human Rights* ha concluido y, tras un período de examen, debería comenzar la formación en los centros de amistad aborígenes de toda la provincia. En 2004-2005 la CDHS también dio una formación de concienciación sobre derechos humanos a los consejos de policía locales en cuatro comunidades del Norte.

266. El programa *Celebrating Community (Centennial Projects Programme)*, ultimado en 2002-2003, apoya financieramente los proyectos comunitarios que salvan las fronteras culturales o lingüísticas. Las actividades financiadas estimulan el establecimiento de vínculos personales y la comprensión entre personas de diverso origen cultural o étnico. La iniciativa *Working, Living and Playing Together*, también iniciada en 2002, reúne a atletas, dirigentes y profesionales de diversos grupos a fin de que elaboren planes de acción para sus comunidades. Los planes les alientan a pasar tiempo juntos para organizar actividades deportivas y de esparcimiento, y

favorecen su participación en calidad de miembros de juntas de administración, de dirigentes y de atletas.

267. En el marco de su respuesta a las recomendaciones de la Comisión sobre las Primeras Naciones, los Métis y la Reforma de la Justicia, el gobierno ha comenzado a colaborar con la Comisión de Derechos Humanos a fin de preparar un plan de acción para luchar contra el racismo y promover la comprensión y el respeto.

268. La CDHS colabora con la Comisión Canadiense para la UNESCO y el Comité de Diversidad Cultural y Relaciones Raciales de la ciudad de Saskatoon con objeto de promover una iniciativa de la UNESCO, la Coalición de Ciudades contra el Racismo. La propuesta de organizar una coalición canadiense se basa en el plan de la UNESCO relativo a la institución de una coalición internacional de ciudades contra el racismo. La propuesta, hecha en 2004, tiene por objeto establecer, a escala internacional, una red de coaliciones regionales dedicadas a la lucha contra el racismo.

269. El gobierno ha prestado ayuda financiera a la Oficina del Comisario para los Tratados (OCT) a fin de mejorar el conocimiento de las cuestiones relativas a los tratados y fomentar la armonía racial mediante la concienciación del público. El programa de la OCT incluye la distribución de carpetas de documentación sobre los tratados en las aulas. Se han hecho exposiciones ante más de 40.000 personas en ocasión de más de 800 actos. El gobierno también colaborará con la Federation of Saskatchewan Indian Nations, la Métis Family and Community Justice Services y otras entidades, con miras a preparar un repertorio de los miembros de las Primeras Naciones y de los métis que se han granjeado respeto como educadores en materia de concienciación cultural.

270. El programa de desarrollo de puestos aborígenes promueve entre los empleados la concienciación respecto de la cultura aborigen en asociación con las organizaciones de empleadores. Al 31 de marzo de 2005, más 12.000 empleados de diversos sectores de la industria habían recibido esa formación.

271. En el informe provisional del Comité Consultivo Provincial sobre la educación de los aborígenes, titulado *The Learning Community in Aboriginal Education: Priorities Report 2005-2007*, se fija el nuevo orden de prioridad del Comité para el período 2004-2007. El Comité ha agregado School<sup>PLUS</sup> a su orden de prioridad. (School<sup>PLUS</sup> considera las escuelas como medios de mejorar los resultados de los alumnos merced a un buen programa de aprendizaje y como centros de servicios sociales, de servicios de salud y de otra índole para los niños y sus familias.) La prioridad del Comité Consultivo con respecto a School<sup>PLUS</sup> consiste en integrar los temas prioritarios de la educación de los aborígenes en School<sup>PLUS</sup> de manera que abarque todas las comunidades aborígenes.

272. El programa Acreditación de Aprendizaje de Saskatchewan) ha multiplicado sus acuerdos de asociación con entidades de la industria, grupos que militan a favor de la equidad, establecimientos y organismos postsecundarios aborígenes, estudiantes y comunidades, todo ello con el fin de mejorar la accesibilidad a los programas de formación y de acreditación de los aprendices. El número de aprendices aborígenes aumentó en un 30% entre 2000 y finales de junio de 2004; el 12,8% de los aprendices proceden de comunidades de las Primeras Naciones y de los métis.

273. De 1979 a 2005, se graduaron 300 docentes aborígenes con el Programa de Formación de Maestros del Norte. Alrededor del 95% de ellos ocupan puestos de maestros o puestos conexos, y alrededor del 81% enseñan en el norte de Saskatchewan. De 1984 a 2005 hubo 739 maestros que se diplomaron por el Programa de Formación de Maestros Aborígenes en Entorno Urbano para enseñar a alumnos métis.

274. El Programa de Acceso a las Ciencias de la Salud en el Norte (PACSN) y el Programa de Enseñanza de Enfermería de Saskatchewan tienen ambos por objeto atraer y formar a miembros de las Primeras Naciones y de los métis. La Universidad de las Primeras Naciones del Canadá financia el PACSN en colaboración con el Saskatchewan Institute of Applied Sciences and Technology (SIAST). La finalidad de dicho programa es mejorar la tasa de éxito de los estudiantes en el campo de las ciencias, las matemáticas y el idioma inglés, y brindar una introducción en la esfera de la salud, haciendo hincapié en las ciencias de la enfermería como carrera. El programa preparatorio de diez meses está destinado a mejorar la contratación, la admisión y la permanencia en el puesto de estudiantes de las Primeras Naciones y métis en las profesiones de la esfera de la salud. El programa se introdujo en 2001-2002 y alrededor de 100 estudiantes lo han terminado. El PEES alienta principalmente a los aborígenes del Norte a obtener un diploma en ciencias de la enfermería. El programa está administrado por la First Nations University of Canada de consuno con la Universidad de Saskatchewan y el SIAST. El programa se inició en 2002-2003 y ya lleva cuatro años en ejecución, con alrededor de 100 estudiantes.

275. Una prioridad del plan de acción en materia de aprendizaje técnico avanzado ha sido mejorar la educación y la formación de los miembros de las Primeras Naciones y los métis. La Universidad de las Primeras Naciones del Canadá, el Saskatchewan Indian Institute of Technologies y la Gabriel Dumont Institution/Dumont Technical Institute están preparando cursos en línea y cursos televisados para fomentar la inclusión de los aborígenes en la educación y la formación, así como en la población activa. El contexto cultural y los métodos de aprendizaje aborígenes están ahora integrados en las áreas de programas. En 2003-2004 las instituciones aborígenes impartieron alrededor del 6% de los 175 cursos en línea y televisados disponibles, así como de otros recursos docentes. Aproximadamente el 7% de los estudiantes matriculados en esos cursos eran aborígenes.

276. El Programa de Transición de los Estudiantes Aborígenes de Primer Año se creó en 2003 en la Universidad de Saskatchewan para ayudar a los estudiantes aborígenes de primer año a terminar con buen éxito sus estudios.

### **Acceso a la educación**

277. Los artículos 141 y 142 de la *Ley de educación de 1995* garantizan el derecho de todos los niños a la educación. El párrafo 3 del artículo 173 dispone que cuando el tutor o los padres del niño no son ciudadanos canadienses ni residentes permanentes, el consejo escolar puede cobrar gastos de escolaridad por la cantidad fijada en los reglamentos. En la práctica, como el número de inmigrantes sin documentación no es muy elevado, las circunscripciones escolares renuncian invariablemente a cobrar esos gastos de escolaridad.

## ALBERTA

### **Artículo 2 (Medidas legislativas, administrativas, judiciales y de otra índole)**

278. El gobierno tiene prohibida la discriminación basada en la raza, las creencias religiosas, el color, el sexo, la discapacidad física o mental, el estado civil, la edad, la ascendencia y, por lo que hace al entorno de trabajo, en el sexo o el lugar de origen. Alberta contrata a sus empleados en función de su mérito y de su competencia y como empleador ofrece iguales oportunidades a todos.

279. El Programa de Formación y Empleo para las Primeras Naciones (PFEPN) ofrece a los miembros de las Primeras Naciones que no trabajan o están subempleados (principalmente los que viven en una reserva) la oportunidad de adquirir las aptitudes necesarias para ejercer un empleo duradero en los sectores donde hay posibilidades de trabajo a largo plazo. En el marco de acuerdos de cooperación entre el sector privado, el gobierno y las Primeras Naciones, se está ultimando una formación que permita adquirir las competencias necesarias en el sector de que se trate. Desde que se introdujo en 2002, han utilizado el PFEPN 292 diplomados, 260 de los cuales (el 89%) tienen ahora un trabajo.

280. El Proyecto de Aprendizaje para los Aborígenes de Alberta (PAAA) se introdujo en 2001 a fin de promover el aprendizaje y la formación especializados entre los individuos, las comunidades y las organizaciones de Alberta. Su finalidad es ayudar a los aborígenes a matricularse en programas de aprendizaje y a seguirlos. El PAAA se basa en un planteamiento único destinado a ayudar a los aborígenes a hacer carrera en diferentes oficios. Mediante el modelo de apoyo al empleo que forma parte del proyecto, los miembros de las Primeras Naciones, los métis y los inuits pueden dirigirse a agentes que los ayudarán a elegir un oficio, los orientarán hacia posibles empleadores y los informarán sobre las oportunidades de asesoramiento y de apoyo hasta que terminen su formación. El proyecto también alentará a los empleadores a aceptar aprendices aborígenes, a emparejarlos con candidatos apropiados y a trabajar con ellos para mejorar la concienciación respecto de la cultura en el entorno de trabajo.

281. En 2004 la provincia de Alberta firmó con el Gobierno Federal un acuerdo de cooperación llamado Iniciativa sobre la Participación de los Aborígenes en el Mercado de Trabajo (IPAMT). Los principales objetivos de la IPAMT son aumentar la participación de los aborígenes en el mercado de trabajo concienciando a los empleadores respecto de las ventajas de la contratación de aborígenes y derribar los obstáculos que entorpecen esa contratación.

### **Artículo 4 (Prohibición de la propaganda racista)**

282. La División de Derechos Humanos y Ciudadanía de Alberta consiguió que las organizaciones comunitarias y todos los niveles de los servicios gubernamentales y de los servicios de policía participaran en la preparación de un foro titulado *Policing in Diverse Communities* (los servicios de policía en las colectividades diversificadas), que se celebró en Red Deer. El foro tenía por objeto elaborar una estrategia provincial a fin de luchar contra las actividades motivadas por el odio y los prejuicios. Un comité provincial integrado por representantes de la población, de los servicios de policía, del gobierno y del aparato judicial examina diversas soluciones para combatir las actividades motivadas por el odio y los prejuicios.

283. Las Normas Relativas a los Servicios de Policía de Alberta (2004) disponen: "La policía debe tratar de ganarse y preservar la confianza y el apoyo del público aplicando la ley de manera imparcial y prestando servicios al conjunto de la población, independientemente de la raza, el origen nacional o étnico, el color, la religión, el sexo y la edad, la orientación sexual, las creencias o la posición social."

284. El *Código de Conducta* de los Servicios de Policía prohíbe a los agentes "hacer distinciones basadas en la raza, el color, la religión, el sexo, la discapacidad física, el estado civil, la edad, la ascendencia o el lugar de origen en el ejercicio de su autoridad o en la aplicación de la ley" (inciso vii) del apartado e) del párrafo 2 del artículo 5 - en curso de modificación).

285. Aunque no hay ningún programa uniforme en materia de formación de la policía, la cuestión de las relaciones interraciales, en particular la concienciación respecto de las culturas aborígenes, se trata normalmente en el marco de la contratación y la formación continua de los agentes. Todos los servicios de policía están conscientes del carácter delicado de esta cuestión, así como de las exigencias del código de conducta antes mencionadas. Varios servicios de policía han adoptado un Programa de Actuaciones Policiales Imparciales para sus miembros.

### **Artículo 5 (Igualdad ante la ley)**

286. Los aborígenes constituyen el sector de población más joven y cuyo número aumenta más rápidamente en Alberta, ya que un tercio de los aborígenes tiene menos de 14 años. El elevado número de aborígenes implicados en el sistema de justicia penal, como víctimas y como delincuentes, sigue siendo motivo de grave preocupación.

287. Aunque la tasa de presos aborígenes sigue siendo mucho más alta que la de los no aborígenes, se ha progresado significativamente en cuanto a la reducción de la tasa de población carcelaria aborigen en la provincia.

288. En 2001-2002 los aborígenes representaban el 31% de los reclusos de los establecimientos penitenciarios para adultos y el 36% de los menores detenidos en los centros correccionales para adolescentes<sup>4</sup>. A pesar del importante aumento de la población aborigen de Alberta, el promedio de reclusos menores ha disminuido levemente y el promedio de adultos aborígenes en las prisiones no ha aumentado en los últimos cinco años.

289. De manera más precisa, entre 1991 y 2001, años para los cuales se dispone de datos censales, la tasa de reclusos aborígenes adultos disminuyó en un 51% en Alberta. Esa reducción fue mucho mayor que la de la tasa de encarcelamiento de adultos no aborígenes, que sólo fue del 40% en el mismo período.

### **Artículo 6 (Protección y recursos efectivos)**

290. De junio de 2001 a mayo de 2005 se abrieron 498 expedientes de denuncias de discriminación basadas en la ascendencia, el lugar de origen, la raza o el color ante la Comisión de Derechos Humanos y Ciudadanía de Alberta. Entre los 498 expedientes abiertos, 24 denuncias fueron consideradas fundadas, bien por un investigador, bien por un comité.

<sup>4</sup> Según un resumen de las proyecciones demográficas de 2003-2004 (Procurador General de Alberta y Ministro de Seguridad Pública de Alberta, sector de investigaciones de la División de Servicios Penitenciarios).

291. De esos 498 expedientes, la Comisión abrió 7, se rechazaron 61 denuncias, ya sea por el director, ya sea por un comité. Se rechaza una denuncia cuando no hay discriminación en el sentido de la *Ley de derechos humanos, ciudadanía y multiculturalismo* o cuando la discriminación, si la hubo, era razonable o justificable en las circunstancias del caso. Setenta y dos denuncias fueron desechadas o retiradas por el denunciante. La denuncia puede retirarse cuando se admite que carece de fundamento o cuando queda resuelta en el marco de otro procedimiento, como una querella o una acción civil, y el retiro de la queja forma parte del acuerdo de resolución. La Comisión considera que hay desistimiento cuando el denunciante decide, por las razones que sean, romper el contacto con ella. En 158 expedientes, la denuncia sigue en curso de tramitación.

### **Artículo 7 (Educación, cultura e información)**

292. La Comisión de Derechos Humanos y Ciudadanía es miembro de un grupo de trabajo que prepara una propuesta encaminada a formar una Coalición canadiense de municipios contra el racismo.

293. La Dirección General de Derechos Humanos y Ciudadanía participa en iniciativas en materia de educación relacionadas con una definición amplia de los derechos humanos, que abarca la diversidad y el multiculturalismo. A continuación se dan algunos ejemplos de los servicios de educación, de información y de consulta acerca de la lucha contra el racismo que la Dirección General ofrece o prepara:

- Colaboración con 12 organizaciones comunitarias de la provincia para planificar y evaluar los programas de educación pública sobre diversidad. Este proyecto de investigación ha dado lugar a la creación de ocho instrumentos de planificación de la educación sobre diversidad, los cuales se describen en la publicación titulada *Diversity Education for Change. A Guide to Planning and Management*;
- Preparación de dos fases de una iniciativa de los medios de comunicación titulada *Help Make a Difference*, ambas centradas en la promoción de la comprensión intercultural y encaminadas a alentar a los ciudadanos a participar en la creación de una sociedad justa y respetuosa;
- Creación, en 2003-2004, en colaboración con la Cámara de Comercio de Alberta, de un programa llamado *Alberta Human Rights and Citizenship Commission Diversity Leadership Award of Distinction*, programa que reconoce y premia a las organizaciones que propician la diversidad en su entorno de trabajo, estimulan el respeto y la inclusión y se esfuerzan por eliminar la discriminación y los obstáculos a las prácticas equitativas en el empleo;
- Un proyecto piloto ejecutado con 11 organizaciones a fin de ayudarlas a dotarse de capacidad organizativa para realizar actividades vinculadas a la diversidad y la lucha contra el racismo.

294. El Fondo para la Educación sobre Derechos Humanos, Ciudadanía y Multiculturalismo respalda a las organizaciones comunitarias que lanzan iniciativas capaces de provocar cambios en materia de derechos humanos y diversidad. A continuación se dan ejemplos de iniciativas comunitarias que el Fondo apoya y que se refieren al racismo:

- El Centro Judío de Calgary prepara una carpeta de información exhaustiva sobre el Holocausto;
- Los servicios de policía de Calgary han creado un sitio web interactivo para jóvenes que facilita a los alumnos información y recursos que pueden utilizar para luchar contra el odio, los prejuicios y la discriminación.

295. En mayo y junio de 2003 Alberta coordinó cuatro talleres para 106 empleados del gobierno. Se trataba de exponer a los participantes actitudes pasadas y contemporáneas para que pudieran comprender mejor las cuestiones y problemas relacionados con los aborígenes. Además, los participantes tuvieron la oportunidad de reflexionar, en el marco de debates en grupo reducido, sobre las estrategias que podrían ayudarles a resolver futuros problemas.

### **Inmigrantes y refugiados**

296. Los hijos de las personas que han sido admitidas legalmente en el Canadá para residir en el país con carácter permanente o temporal tienen derecho a una educación básica. Las directrices relativas al artículo 8 de la Ley de escolaridad de Alberta dan la definición del residente temporal a efectos de la determinación del derecho de un niño a los subsidios provinciales que se conceden a cada alumno.

297. Los residentes temporales a tenor de la definición de las directrices relativas al artículo 8 abarcan a las personas que han presentado una solicitud de asilo ante la Comisión de Inmigración y Estatuto del Refugiado (CIER) en el último año y han recibido un acuse de recibo de su solicitud.

### **Educación aborigen**

298. En 2002 el gobierno publicó el Marco de Política sobre Educación para las Primeras Naciones, los Métis y los Inuits). Desde la publicación de ese marco, el Ministerio de Educación trabaja en colaboración con un comité consultivo a fin de apoyar los objetivos de aquél mediante varias iniciativas.

299. Se ha elaborado, y autorizado para las escuelas, un programa de estudios de doce años sobre la lengua y la cultura críes. También se han ideado nuevos programas provinciales de estudios de nueve, seis y tres años, programas que se están aplicando experimentalmente en ciertas escuelas. Se han determinado y autorizado los recursos de enseñanza y aprendizaje destinados a apoyar esos nuevos programas.

300. El primer programa provincial de estudios aborígenes se ideó en colaboración con ancianos, educadores y funcionarios del Ministerio de Educación. En agosto de 2004 se publicó el curso "Aboriginal Perspectives - Aboriginal Studies 10". En mayo de 2005 se pusieron a disposición del personal docente las versiones finales de los cursos de estudios aborígenes 20 y 30.

301. Cinco proyectos del Programa de Mejora del Rendimiento Escolar en Alberta están destinados exclusivamente a ofrecer ayuda directa a los alumnos aborígenes. Las estrategias tienen por objeto incrementar su tasa de asiduidad escolar, mejorar el rendimiento en los exámenes provinciales, ofrecer un respaldo a los alumnos, así como un adiestramiento en

concienciación cultural y un perfeccionamiento profesional al personal, y fomentar la participación de los padres.

302. El Ministerio de Educación ha desembolsado una cantidad de 1.500.000 dólares para ayudar a 16 circunscripciones escolares que registran un número elevado de alumnos aborígenes a ultimar y llevar a la práctica proyectos enderezados a mejorar el rendimiento escolar, acrecentar la participación de los padres y de la comunidad, ponderar el valor de la cultura y la historia aborígenes y propiciar el perfeccionamiento profesional del personal con miras a definir unas prácticas eficaces que puedan ampliarse a escala provincial.

303. El Rainbow Spirit Project es una empresa conjunta constituida entre las escuelas católicas de Edmonton y el Ministerio de Educación. Su finalidad es determinar y poner por obra una serie de prácticas ejemplares en seis escuelas de distrito para atender a las necesidades de los alumnos aborígenes integrados. Puede consultarse un informe más detallado sobre esos pproyectos e iniciativas en la dirección siguiente:

(<http://www.education.gov.ab.ca/nativeed/nativepolicy/pdfs/FNMIProgRep.pdf>).

### **Programa de formación de maestros aborígenes**

304. En colaboración con el Blue Quills College y el Northern Lakes College, la Universidad de Alberta respalda tres grupos de futuros maestros aborígenes mediante subvenciones del *Access Fund*. El primer grupo comenzó en enero de 2002 en colaboración con el Blue Quills College. El segundo, que se encuentra en Slave Lake, empezó en septiembre de 2002 con la colaboración del Northern Lakes College. El tercer grupo, situado en una región, comenzó em septiembre de 2003.

305. El *Niitsotapi Programme*, que recibirá una cantidad de alrededor de 1.200.000 dólares en tres años, se ideó en la Universidad de Lethbridge en colaboración con el *Red Crow Community College*. Durante la primera fase del proyecto se admitió un grupo suplementario único de doce estudiantes aborígenes para todas las asignaturas didácticas mayores del programa regular ofrecido en el establecimiento universitario en el otoño de 2003. Esta fase del programa comprenderá asimismo un apoyo cultural suplementario, en particular en forma de servicios de consultores de la comunidad aborigen. En la segunda fase de la iniciativa, se admitió en 2004 un grupo adicional único de 24 estudiantes de las Primeras Naciones en un programa de formación adaptado a la realidad cultural y destinado a los maestros de comunidades Blackfoot.

## **COLUMBIA BRITÁNICA**

### **Artículo 2 (Medidas legislativas, administrativas, judiciales y de otra índole)**

306. Columbia Británica ha creado un Ministerio de Relaciones Aborígenes y Reconciliación, que establecerá con las Primeras Naciones nuevas relaciones basadas en el acercamiento y el respeto, así como en el reconocimiento de los derechos y títulos aborígenes. En los últimos cuatro años se han tomado medidas importantes para que los aborígenes disfruten de la prosperidad económica actual de la provincia.

307. La provincia se ha comprometido a colaborar con las Primeras Naciones a fin de mejorar las relaciones entre el gobierno y el de las Primeras Naciones. Por ese compromiso se regirá la elaboración de políticas que lleven a nuevos procedimientos y nuevas instituciones y a una forma

eficaz de trabajar con las Primeras Naciones por lo que hace a las decisiones relacionadas con las tierras y los recursos, respetando al mismo tiempo los deseos de las Primeras Naciones de participar de manera significativa en esos procesos. En esta nueva orientación, la provincia también se mantienen negociaciones concretas, no vinculadas a tratados, con algunas Primeras Naciones, como los tahtlan y los st'at'imc.

308. En Columbia Británica los aborígenes no tienen que probar sus derechos y títulos sobre la tierra para participar en el proceso de celebración de un tratado; antes bien, el resultado de dicho proceso es lo que lleva al acercamiento de los derechos y títulos aborígenes con los de la Corona. Además, de ciertas decisiones judiciales parece deducirse que el gobierno debe consultar y, de ser necesario, atender a las Primeras Naciones sin que sea necesario que éstas prueben sus derechos y títulos sobre la tierra. La provincia negocia con las Primeras Naciones basándose en esos principios.

309. Por otra parte, las Primeras Naciones tampoco están obligadas a aceptar la extinción de los derechos sobre las tierras y los recursos aborígenes en los acuerdos sobre reivindicaciones territoriales, sino más bien la modificación de esos derechos mediante una cláusula de no afirmación incluida en los acuerdos.

310. Con objeto de mejorar el acceso de los aborígenes al empleo, se ha elaborado una estrategia de contratación y mantenimiento de aborígenes respecto de los puestos ministeriales existentes en el conjunto de la provincia. El objetivo es aumentar el número de aborígenes empleados en ministerios.

311. Se ha contratado a un representante aborigen como asesor especial del Gabinete del Primer Ministro para facilitar la nueva relación provincial con las Primeras Naciones. La provincia ha nombrado recientemente a su primer asesor del programa de desarrollo de la infancia aborigen a fin de ayudar a las familias.

### **Reconocimiento de los títulos extranjeros**

312. Mediante dos series principales de programas, el Ministerio de Desarrollo Económico desempeña una función de liderato y de apoyo en la cuestión de las barreras que entorpecen la utilización de los servicios de inmigrantes cualificados en la economía:

- International Qualifications Programme (IQP): apoya la capacidad institucional, sectorial y regional para evaluar y reconocer los títulos extranjeros y reducir las barreras que en el sistema entorpecen el reconocimiento y la utilización de los conocimientos, los títulos y la experiencia que los inmigrantes aportan a Columbia Británica;
- Skills Connect for Inmigrants Programme (SCIP): apoya la prestación de servicios de evaluación y de planificación de carrera, de servicios de mejora de las competencias antes del empleo, así como de servicios de orientación y de prácticas en el entorno de trabajo, destinados especialmente a los profesionales, los maestros artesanos y otros trabajadores muy calificados formados en el extranjero que tratan de entrar en el mercado de trabajo de la provincia.

#### **Artículo 4 (Prohibición de la propaganda racista)**

313. Entre 2002 y 2005 el gobierno celebró varias consultas comunitarias sobre el futuro del multiculturalismo y de la lucha contra el racismo en la provincia.

314. En octubre de 2002 el gobierno preparó el Modelo de Reacción a Incidentes Particularmente Graves a fin de crear capacidad institucional y celebrar protocolos oficiales con las comunidades para luchar contra el racismo y los actos inspirados por el odio en la Provincia. Hasta la fecha han participado 19 comunidades en diferentes etapas de ese proceso único de tres años de duración, que cuenta tres etapas, y ocho de ellas han aprobado un protocolo de lucha contra el racismo y el odio.

315. Entre 2001 y 2004 se dio a los agentes de la RPMC una formación sobre el racismo y los mecanismos de lucha contra el racismo, y se organizaron talleres o reuniones técnicas en ocasión de diversas conferencias de la RPMC celebradas en la provincia con objeto de apoyar al Equipo de Lucha contra el Delito de Odio). Este equipo, formado en 1997, sigue coordinando las medidas de represión de las actividades motivadas por el odio y los prejuicios. El equipo recurre a la acción concertada de la policía, de los servicios judiciales y de las comunidades de toda la provincia para luchar contra el delito de odio.

316. En la Guía de Orientación de los nuevos agentes de la RPMC se incluye un módulo de formación en materia de gestión de la diversidad.

317. El Comisionado de la RPMC cuenta con un Comité Consultivo cuyo mandato consiste en impulsar y promover relaciones positivas entre la RPMC, las minorías visibles y las comunidades. El Comité se creó para velar por unas prácticas de reclutamiento, formación y ascenso justas y equitativas; para garantizar que la RPMC reaccione de manera eficaz a la diversidad cultural y para alcanzar los objetivos de la política canadiense de multiculturalismo; y crear una organización abierta, equitativa y culturalmente competente.

318. El Comisionado de la RPMC dispone asimismo de un Comité Consultivo sobre la Policía en las Primeras Naciones, con representantes de las Primeras Naciones, que trata de las preocupaciones operacionales y de comunicación y presta asesoramiento sobre la política.

319. Cada destacamento de la RPMC debe tener su Comité Consultivo. Éste se halla integrado por representantes de la comunidad que, entre otras funciones, prestan asesoramiento al destacamento sobre cuestiones relativas a las minorías visibles que forman parte de las diversas comunidades de Columbia Británica. Las comunidades de Primeras Naciones que tienen miembros en los programas policiales especializados para las Primeras Naciones también tienen grupos consultivos comunitarios destinados a facilitar la comunicación con la RPMC y hacer de foro para resolver los problemas.

320. Se reconoce que es importante integrar las cuestiones vinculadas a la diversidad y los servicios de policía en las actividades generales de aplicación de la ley. Los servicios de policía apadrinan el Comité Provincial sobre Diversidad y Servicios de Policía, destinado a promover la comprensión, la comunicación y la participación entre la policía y las minorías. El Comité está integrado por agentes de policía superiores y por representantes de las comunidades étnicas y raciales. Está presidido conjuntamente por el Director de los Servicios de Policía y el Presidente

del Comité pro Justicia Racial en Columbia Británica), que agrupa varias organizaciones comunitarias y religiosas preocupadas por el racismo, la dignidad humana y la igualdad.

321. El Comité Provincial sobre Diversidad y Servicios de Policía asesora a los organismos de policía municipales, a la RPMC y a otros encargados de la aplicación de la ley respecto de la elaboración y la puesta en práctica de estrategias y programas eficaces de reclutamiento de agentes entre las minorías. Ha organizado conferencias, foros y talleres sobre el multiculturalismo y los servicios de policía para propiciar un diálogo constante entre la policía y las distintas comunidades. El Comité ha examinado recientemente si le conviene utilizar la expresión "bias free policing" (servicios policiales sin prejuicio). La provincia respalda los esfuerzos con respecto al uso de una terminología justa y equitativa que refleje de manera más exacta el mantenimiento del orden.

322. Los servicios de policía financian asimismo el Instituto de Justicia de Columbia Británica por lo que hace a los programas de formación intercultural para los agentes de policía y se encargan del seguimiento de la representación multicultural en los doce servicios policiales independientes de la provincia. En el marco de la determinación del orden de prioridad de la provincia en materia policial, los servicios de policía hacen hincapié en la importancia de una actitud abierta ante las culturas de las minorías, y despliegan esfuerzos concretos para crear vínculos de confianza con las diferentes comunidades.

### **Artículo 5 (Igualdad ante la ley)**

323. Se realizan con algunas comunidades y organismos aborígenes actividades encaminadas a reducir la excesiva presencia de menores aborígenes en el sistema judicial. Esas actividades incluyen la búsqueda de soluciones comunitarias que sustituyan la detención de los menores, soluciones que han de basarse en la cultura y ser aplicadas por organismos aborígenes.

324. En los últimos cinco o siete años el número de aborígenes en los establecimientos de detención para menores ha disminuido en un 40% aproximadamente. Este cambio debe atribuirse en parte a la aplicación de soluciones comunitarias de substitución, que también se ofrecen a los ciudadanos aborígenes, así como a reformas legislativas vinculadas a la promulgación de la *Ley de justicia de menores* en 2003.

325. Las alegaciones de violencia son objeto de investigaciones internas y pueden ser examinadas por organismos de vigilancia como la Oficina Provincial del Defensor del Pueblo y la oficina de investigaciones y normas del Ministerio del Procurador General.

326. El reglamento revisado de los servicios penitenciarios prevé sanciones disciplinarias contra los reclusos que "se comporten de una manera que revele odio o desprecio fundados en la raza, el color, la ascendencia, el lugar de origen, la religión, el estado civil, la situación familiar, la discapacidad física o mental, el sexo, la orientación sexual o la edad de una persona".

327. El programa de capellanías de prisiones respalda un ministerio interconfesional que reconoce la diversidad cultural de la población carcelaria. En el caso de los aborígenes, se aplican programas espirituales que apoyan la cultura y la identidad, mientras que unos funcionarios penitenciarios se encargan del enlace entre los reclusos y su comunidad.

328. La Dirección General de Servicios Penitenciarios trabaja con los grupos que se interesan por el tratamiento de los aborígenes en el sistema judicial y colabora con el Gobierno Federal para apoyar las iniciativas de dichos grupos que apuntan a una justicia reparadora y propician que la comunidad asuma sus responsabilidades. La Dirección General respalda asimismo el examen del sistema judicial aborigen por la Asociación de Funcionarios Judiciales Aborígenes) y ha participado en el examen que esta última lleva a cabo a raíz de la muerte de un recluso. La Dirección General también respalda la Asociación en el trabajo que ésta realiza entre los aborígenes que tienen problemas con la justicia.

329. En el mismo sentido, la Dirección General de Servicios Penitenciarios firma acuerdos con organizaciones de canadienses originarios de Asia que ofrecen programas en un determinado contexto cultural y en determinados idiomas, en particular programas sobre la violencia conyugal.

### **Artículo 6 (Protección y recursos efectivos)**

330. En el quinto informe relativo al *Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos* se describieron los cambios introducidos en el proceso de reclamaciones en materia de derechos humanos desde 2003 con objeto de garantizar la eficacia y la accesibilidad del sistema de denuncia.

331. El Ministerio del Procurador General financia una oficina especializada en los derechos humanos que asiste a los demandantes y los demandados en la tramitación de una denuncia ante el Tribunal de Derechos Humanos.

332. Las denuncias relativas a los derechos humanos se clasifican según la esfera de discriminación. En 2003-2004 el Tribunal de Derechos Humanos 1.145 denuncias, de las cuales aceptó 947. El 68% de las 198 denuncias rechazadas no se consideraron de la competencia del tribunal; en el caso del 25% de ellas, los denunciantes no prosiguieron la tramitación; el 4% fueron rechazadas en parte y el 3% se habían presentado fuera del plazo de seis meses fijado por ley.

333. El tribunal dictó 23 decisiones definitivas concernientes a las denuncias aceptadas en 2003-2004. Concluyó que 15 denuncias estaban fundadas y desestimó las ocho restantes. El Tribunal dictó cuatro decisiones definitivas en denuncias de discriminación basadas en la raza, el color, la ascendencia o el lugar de origen y consideró que sólo una de las cuatro estaba justificada.

### **Artículo 7 (Educación, cultura e información)**

334. En febrero de 2005 el Consejo Consultivo Multicultural inició el *Strategic Framework for Action: A Strategy to Stimulate Joint Action on Multiculturalism and the Elimination of Racism in British Columbia* y participó en la coordinación de un diálogo sobre multiculturalismo durante la Semana del Multiculturalismo celebrada en Columbia Británica. El marco estratégico y el diálogo favorecieron el reparto de responsabilidades entre diversos sectores (el sector privado, los municipios, la educación, los medios de comunicación social, el gobierno y los organismos no gubernamentales) mediante recomendaciones a corto y a largo plazo (véase <http://www.mcaws.gov.bc.ca/amip/sam/framework.htm>).

335. En marzo de 2003 el gobierno elaboró una estrategia provincial titulada *Strategy to Enhance the Social and Economic Benefits of Cultural Diversity to British Columbia* que se llevará a la práctica en los próximos años.

336. Cada año se financian, por conducto de la Dirección General de Asentamiento y Multiculturalismo, diversas actividades en el marco del Programa de Multiculturalismo y Lucha contra el Racismo de Columbia Británica. Éste tiene por objeto impedir y eliminar el racismo insistiendo en la comprensión comunitaria del multiculturalismo y de la diversidad cultural. El proyecto hace hincapié en tres grandes acciones prioritarias: la celebración de acuerdos de cooperación, la educación pública y las soluciones encaminadas a luchar contra el racismo y las actividades motivadas por el odio.

337. En el ejercicio de 2004-2005 se adoptaron medidas especiales para consignar una financiación suplementaria de 46.450.725 dólares a fin de que los niños en edad escolar de ascendencia aborigen pudieran disfrutar de programas y servicios educativos adaptados a su cultura. Los fondos se utilizan para los programas de lenguas y culturas aborígenes, los programas de servicios de apoyo destinados a los aborígenes y otros programas locales de educación de aborígenes.

338. La provincia ha firmado con las Primeras Naciones 21 acuerdos encaminados a mejorar el rendimiento de los alumnos aborígenes. Los acuerdos tienen en común dos grandes temas: mejorar el rendimiento de los alumnos aborígenes e incrementar el conocimiento de las lenguas y la cultura aborígenes.

339. Los acuerdos, que incluyen las Primeras Naciones, los inuits y los métis que viven en las reservas y fuera de ellas, permiten divulgar la cultura de las Primeras Naciones en las escuelas públicas. Los aborígenes participan en la elaboración de los programas y servicios, así como en la aplicación de los programas de estudios. Los distritos escolares que han celebrado acuerdos con los aborígenes presentan informes sobre los progresos de los estudiantes.

340. El Ministerio de Desarrollo de la Infancia y la Familia incluye invariablemente la concienciación cultural en los principales programas de formación de sus trabajadores sociales. En cada una de las cinco regiones del Ministerio se organizan para el personal sesiones intensivas de concienciación sobre la cultura aborigen, de cinco días de duración.

341. Más de 300 funcionarios del Ministerio procedentes de diferentes entornos étnicos han ofrecido a título gratuito sus conocimientos lingüísticos para ayudar a sus colegas a comunicar de manera más eficaz con los ciudadanos que tienen un conocimiento limitado del inglés.

342. Se reconoce que para la prevención y la eliminación de la discriminación racial es imprescindible la educación pública. A continuación se describen algunos aspectos destacados de las actividades del gobierno durante el período a que se refiere el informe:

- En septiembre de 2002 el gobierno brindó su apoyo a los jóvenes musulmanes y no musulmanes a fin de alentarles a desempeñar un papel primordial para luchar contra el racismo en las escuelas y las comunidades tras el 11 de septiembre mediante la producción de obras de teatro; también financió un programa de educación mutua llamado Peer Perspectives Youth 2 Youth Outreach, con objeto de exponer el problema del racismo en las aulas, ayudó a la Canadian Anti-Racism Education and Research Society en la preparación de directrices sobre la lucha contra el odio en Internet, y organizó reuniones técnicas.

- En febrero de 2002 el gobierno aportó una contribución financiera a la Coalición de Columbia Británica pro Derechos Humanos para ayudarla a producir el documento titulado "Responding to Incidents of Racism and Hate: A Handbook for Service Providers", en el marco de reuniones técnicas o talleres organizados en 14 comunidades.
- En marzo de 2002 se prepararon y distribuyeron el cartel "Celebrate Cultural Diversity" (Celebremos la diversidad cultural) y el folleto conexo durante la Semana del Multiculturalismo.
- En abril de 2003 se preparó la guía "Working towards a Racism Free Community", que trata de la elaboración de políticas, la adopción de programas de inclusión, el desarrollo de la conciencia comunitaria y los recursos de formación en materia de lucha contra el racismo en New Westminster.
- En 2003 el gobierno financió la producción y el lanzamiento del documento titulado "People Power Youth Diversity Training Manual and Facilitator's Guide", que tiene por objeto formar a los jóvenes a fin de facilitar la capacitación sobre diversidad entre sus pares. Además, se creó y experimentó un programa llamado "Trilogy Certificate Programme" en el marco de un acuerdo de cooperación con un establecimiento de enseñanza postsecundaria (Capilano College); se trataba de ofrecer a los jóvenes un cursillo de formación de 12 días que desembocó en una conferencia celebrada el 21 de marzo de 2003.
- En septiembre de 2004 se publicó e incluyó en el sitio web del gobierno de Columbia Británica una carpeta de información sobre el Modelo de Reacción a Incidentes Particularmente Graves, titulada *Building Safe Communities*. Esa carpeta está redactada en un lenguaje claro y sencillo con objeto de ayudar a las comunidades a elaborar protocolos de lucha contra el racismo y las actividades motivadas por el odio (véase la dirección <http://www.mcaws.gov.bc.ca/cirm/cirm.htm>).
- En 2004 el Ministerio de Educación preparó unas directrices para que las escuelas del sistema público sean seguras, acogedoras y ordenadas. En *Safe, Caring and Orderly Schools: A Guide* se describen las escuelas como lugares en que los alumnos están a salvo del mal, en que se abrigan y cumplen esperanzas claras en cuanto al comportamiento aceptable y en que todos los miembros de la comunidad escolar tienen un sentido de pertenencia. El documento enuncia normas para orientar a las juntas escolares y las prácticas en las escuelas. ([www.bced.gov.bc.ca/sc](http://www.bced.gov.bc.ca/sc)).
- En 2004 el gobierno distribuyó *Diversity in BC Schools: A Framework* en todas las juntas escolares y las escuelas. Ese marco está ideado para ayudar a que el sistema escolar cumpla su cometido según la *Ley Constitucional*, la *Carta Canadiense de Derechos y Libertades*, el *Código de Derechos Humanos de Columbia Británica*, la *Ley del multiculturalismo canadiense*, la *Ley de idiomas oficiales*, la *Ley de equidad en el empleo* y la *Ley de enseñanza escolar*; y para facilitar los continuos esfuerzos que despliega el sistema escolar a fin de asegurar entornos sensibles a las distintas necesidades sociales y culturales. El marco contiene directrices sobre políticas, estrategias e iniciativas para: premiar la diversidad y promover los derechos

humanos, prevenir la discriminación, el acoso y la violencia, y tramitar los incidentes de discriminación, acoso o violencia. ([www.bced.gov.bc.ca/diversity](http://www.bced.gov.bc.ca/diversity)).

- Los programas y servicios de inglés como segundo idioma de Columbia Británica se destinan a los alumnos cuya primera lengua o la lengua hablada en casa no es el inglés. Dichos programas comprenden una enseñanza lingüística y cultural y de apoyo para que los alumnos estén en condiciones de acceder al programa de estudios puedan desenvolverse plenamente en el sistema escolar y perfeccionen sus conocimientos lingüísticos, lo que les ayudará a vivir y funcionar más eficazmente en la sociedad en general.
- Los programas de estudios de alcance provincial ofrecen oportunidades de abordar la diversidad en las aulas y en otros lugares. Las guías de los programas contienen resultados de aprendizaje y unas estrategias didácticas asociadas a la ciudadanía activa (por ejemplo, defender los derechos humanos) y a la prevención de la discriminación, del acoso y de la violencia.
- Las Normas de Columbia Británica en materia de Responsabilidad Social) constituyen un marco de trabajo general que tiene por objeto facilitar la vigilancia y la evaluación de diversos programas escolares destinados a favorecer la armonía entre los alumnos, y comportamientos responsables en esferas como la lucha contra la intimidación y el racismo, el multiculturalismo y el aprendizaje cooperativo.

343. Los informes y las observaciones finales del Comité para la Eliminación Racial pueden obtenerse a través de la Biblioteca Legislativa de Columbia Británica. Se invita al público a que consulte esos informes, así como la Convención.

## PARTE V

### MEDIDAS ADOPTADAS POR LOS GOBIERNOS DE LOS TERRITORIOS

#### NUNAVUT

##### **Artículo 2 (Medidas legislativas, administrativas, judiciales y de otra índole)**

344. La información relativa a las cuestiones a que se refiere esta sección figura en los informes decimoquinto y decimosexto presentados por el Canadá con arreglo a la *Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial*, así como en el quinto informe del Canadá sobre el *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*. En el período a que se refiere el presente informe no se ha producido ningún acontecimiento notable que justifique una adición a esos datos.

##### **Artículo 6 (Protección y recursos efectivos)**

345. La Ley de derechos humanos de Nunavut entró en vigor el 5 de noviembre de 2003. La ley prohíbe la discriminación basada en la raza y prescribe la constitución de un tribunal, que se creó el 5 de noviembre de 2004.

### **Artículo 7 (Educación, cultura e información)**

346. Para la educación del público, se procedió a la distribución general de un cartel producido en el momento de la creación del Tribunal de Derechos Humanos y la entrada en vigor de la *Ley de derechos humanos*.

#### **TERRITORIOS DEL NOROESTE**

##### **Artículo 1 (Definición, interpretación y observaciones generales)**

347. La expresión "minoría visible" no se utiliza comúnmente en los Territorios del Noroeste, ya que casi la mitad de la población es aborigen.

##### **Artículo 2 (Medidas legislativas, administrativas, judiciales y de otra índole)**

348. La *Ley de derechos humanos* prohíbe la discriminación basada en la raza, el color de la piel y la ascendencia, entre otros motivos. Entró en vigor el 1º de julio de 2004 en los Territorios, en sustitución de la *Ley por la que se prohíbe la discriminación*.

349. Al 31 de diciembre de 2003 el 32% de los funcionarios de los Territorios eran aborígenes (denés (Primeras Naciones), métis inuits). Los pueblos aborígenes siguen teniendo una representación insuficiente en los cargos superiores y en los que exigen estudios universitarios.

350. Cada vez más aborígenes obtienen certificados y diplomas postsecundarios. El mercado de trabajo para los diplomados aborígenes es muy competitivo, ya que las minas de diamantes se dedican con gran éxito a buscar a jóvenes aborígenes a efectos de apoyo pedagógico y de contratación.

##### **Artículo 4 (Prohibición de la propaganda racista)**

351. De los servicios de policía se encarga la RPMC. Los miembros del cuerpo de policía en los Territorios reciben una formación continua en la esfera de los derechos humanos y de la diversidad cultural, como en cualquier parte del Canadá.

##### **Artículo 5 (Igualdad ante la ley)**

352. Con arreglo a la aplicación de la *Ley de justicia penal de menores*, los Territorios han recibido una financiación suplementaria destinada a los programas para la juventud. La reducción del número de personas implicadas en el sistema penal y de la reincidencia es una tarea compleja y a largo plazo.

### **Artículo 7 (Educación, cultura e información)**

353. El gobierno promueve los derechos humanos concienciando a la población respecto de las diversas culturas y fomentando el respeto mediante políticas de solución de conflictos en el entorno de trabajo y potenciando el papel de la Comisión de Derechos Humanos.

354. La simple residencia suele ser suficiente para que los hijos de inmigrantes puedan matricularse en la escuela.

## YUKÓN

### Artículo 2 (Medidas legislativas, administrativas, judiciales y de otra índole)

355. El gobierno aplica una política de equidad en el empleo desde 1994. En la actualidad, la política se aplica a las mujeres, los aborígenes y los discapacitados. Las personas de minorías visibles no están incluidas en esa política porque están bien representadas en el gobierno (véase el cuadro). La política de equidad en el empleo se dirige a las minorías visibles que están insuficientemente representadas en el sector del empleo.

356. El gobierno creó en 2004 una oficina de diversidad en el entorno de trabajo a fin de administrar ciertos programas de contratación y de formación especialmente destinados a los discapacitados y los aborígenes. De las cuestiones relativas a la mujer se ocupa la Dirección General de la Mano de Obra Femenina.

357. El Plan para una administración pública representativa es la estrategia que aplica el gobierno para cumplir sus obligaciones en materia de empleo, enunciadas en el Acuerdo definitivo con las Primeras Naciones.

358. Los grupos destinatarios están insuficientemente representados en el gobierno en comparación con el porcentaje de población que constituyen. Sigue siendo poco elevado el número de funcionarios aborígenes en puestos superiores. La aplicación de la política de equidad en el empleo y de otros programas permite aumentar gradualmente la representación de esos grupos en la población activa.

359. Estadísticas - Grupos sujetos a las normas de equidad – Diciembre de 2004

<i>Grupo destinatario</i>	<i>Representación en el gobierno</i>	<i>Población de Yukón (censo de 2001)</i>
Aborígenes	13,4%	23%
Discapacitados	5,5%	11%
Minorías visibles	3,4%	3,6%

360. El gobierno continúa cumpliendo las disposiciones de la Convención Internacional. Las medidas legislativas, administrativas y judiciales descritas en los informes precedentes siguen en vigor.

## APÉNDICES

### APÉNDICE 1: JURISPRUDENCIA

#### **Artículo 2 (Medidas legislativas, administrativas, judiciales y de otra índole)**

Se ha reconocido que hay una presencia desproporcionada de aborígenes en el sistema penal represivo. En el asunto *Sauvé c. Canada* [2002] 2 R.C.S. 519, el Tribunal Supremo del Canadá debatió la constitucionalidad de privar a los presos de su derecho de voto conforme al apartado e) del artículo 51 de la *Ley electoral del Canadá*. Considerando que factores como la alienación institucionalizada y la pobreza son causa del encarcelamiento de un número desproporcionado de aborígenes, el Tribunal sostuvo que privar a los presos de su derecho de voto tendría un efecto negativo en los pueblos aborígenes en general. En definitiva, el Tribunal decidió que la disposición impugnada violaba el artículo 3 de la *Carta Canadiense de Derechos y Libertades*.

En *Van de Perre c. Edwards*, [2001] R.C.S. 1014, el Tribunal Supremo consideró la importancia de la raza para la determinación de la guarda de un niño de ascendencia racial mixta. Reconoció que la raza podía ser un factor para determinar el interés superior del niño, dada su vinculación con la cultura, la identidad y el bienestar emocional del niño. En general, los niños de origen birracial deberían ser alentados a identificarse positivamente con los dos acervos raciales. Según el Tribunal, es pertinente cualquier elemento de prueba relativo al "dilema cultural" de los niños de origen birracial, pero como hay otros factores vinculados más directamente a las necesidades primarias de un niño, esa prueba debe considerarse en función de cada caso.

En *R. c. Calderon* [2004] O.J. No. 3474, la policía había detenido a los demandantes basándose en cierto número de "indicaciones" de traficantes de drogas sospechosos, en particular una observación según la cual el automóvil que conducía el acusado parecía "demasiado caro" para la "apariencia" de sus pasajeros. El Tribunal de Apelación de Ontario determinó que semejantes observaciones estereotipadas podían encubrir fácilmente una conducta discriminatoria y que no se les podía atribuir ninguna credibilidad. En definitiva, el Tribunal concluyó que se había violado el derecho de los demandantes a la protección contra la detención arbitraria a tenor del artículo 9.

También ofrece interés el asunto *R. c. Brown* [2003] 64 O.R. (3º) 161, en el cual el juez sentenciador desestimó la pretensión del acusado que decía ser víctima del perfil racial trazado por la policía. Al revisar esta decisión, el Tribunal de Apelación de Ontario concluyó que normalmente el recurso a la práctica del perfil racial se demostraría mediante pruebas circunstanciales y que había suficientes elementos de prueba circunstancial en esta causa para sostener tal afirmación. Basándose en las razones y los comentarios del juez sentenciador, el Tribunal dictaminó que éste no había oído la petición con espíritu abierto y objetivo y, por consiguiente, decidió que el juez había mostrado una razonable preocupación por la parcialidad y rechazó la petición.

En *Mack y otros c. el Fiscal General del Canadá* (2002), 60 O. R. (3<sup>rd</sup>) 737, el Tribunal de Apelación de Ontario consideró un suplicatorio de sino-canadienses que afirmaban que su derecho a la igualdad a tenor del artículo 15 de la *Carta* había sido vulnerado por las diversas versiones de la *Ley de inmigrantes chinos* entre 1885 y 1923, que habían impuesto a los

inmigrantes chinos una tasa de entrada y condiciones prohibitivas. El Tribunal de Apelación concluyó que su derecho a la igualdad a tenor del artículo 15 no había sido vulnerado, ya que la *Carta* no podía aplicarse retroactivamente a acontecimientos que se habían producido antes de su entrada en vigor. Los demandantes afirmaban que la ley impugnada no era válida, pues el derecho internacional consuetudinario anterior a 1947 prohibía la discriminación racial, y, lo que era más, que el Gobierno del Canadá se había enriquecido injustamente con la tasa de entrada. Por otra parte, el Tribunal halló que el derecho internacional consuetudinario no abonaba la tesis del demandante y que, aunque tal fuera el caso, esos principios podrían quedar derogados por leyes internas contrarias. Finalmente, el Tribunal concluyó que no había habido ningún enriquecimiento injusto porque la ley impugnada demostraba que había un motivo jurídico para justificar el enriquecimiento. La apelación interpuesta ante el Tribunal Supremo fue rechazada.

En el asunto *Canada (House of Commons) c. Vaid*, 1 R.C.S. 667, el demandado, ex chófer del Presidente de la Cámara de los Comunes, había presentado una denuncia contra dicho Presidente, amparándose en la *Ley canadiense de derechos humanos* (LCDH), denuncia en la que alegaba haber perdido su empleo, haber sido víctima de discriminación, de acoso basado en la raza, el color y el origen nacional o étnico. La posición del Gobierno del Canadá era que, en razón de la inmunidad parlamentaria, la LCDH no podía aplicarse al caso. El Tribunal estimó que la inmunidad parlamentaria no se aplicaba a la "administración de los funcionarios" ni tampoco era una "consideración necesaria" en el asunto del caso. Si bien admitió la existencia de algunas excepciones, el Tribunal reconoció que la LCDH era aplicable a los funcionarios del Parlamento. Sin embargo, se estimó la apelación porque el demandado tenía que haber utilizado los mecanismos de denuncia previstos en la *Ley de relaciones laborales en el Parlamento* (LRLP). El Tribunal halló que la LRLP tenía prelación sobre la LCDH en este asunto porque la denuncia se basaba esencialmente en la discriminación en el entorno de trabajo y en el acoso, y no en el prejuicio racial.

#### **Artículo 4 (Prohibición de la propaganda racista)**

En el asunto *R. c. Krymowski*, 2005 SCC 7, los demandados habían sido inculpados, con arreglo al párrafo 2 del artículo 319 del *Código Penal*, por haber incitado al odio contra personas de origen rom que reivindicaban el estatuto de refugiados. Los demandados habían protestado frente a un motel en que se habían alojado refugiados de origen rom, coreando mensajes de odio y enarbolando pancartas con improperios acerca de los "gitanos". El juez sentenciador rechazó las acusaciones, considerando que la Corona no había demostrado que los términos "gitano" y "rom" se referían al mismo grupo. El Tribunal Supremo estimó que la Corona no tenía que demostrar la "intercambiabilidad" entre el término "gitano", usado por los demandados en sus expresiones de odio y el nombre utilizado al hablar del grupo en las informaciones policiales. Antes bien, tal relación podía establecerse gracias al conjunto de la prueba o mediante el conocimiento de oficio de las definiciones de los diccionarios usuales.

En *Canada (Ministerio de Ciudadanía e Inmigración) c. Mugesera* [2005] 2R.C.S. 100, el Tribunal Supremo restableció la orden de deportación conforme al párrafo 1 del artículo 27 y al párrafo 1 del artículo 19 de la *Ley de inmigración* basándose en que un discurso pronunciado por el demandado se había considerado, en conjunto y con toda probabilidad, como una incitación al asesinato, al genocidio y al odio, ya que todos los elementos necesarios estaban reflejados en el derecho canadiense y en el derecho rwandés. Había también motivos razonables para creer que el discurso constituía un crimen de lesa humanidad. Basándose en los principios del derecho internacional y del derecho nacional, el Tribunal declaró que el discurso era un crimen de lesa

humanidad porque incitaba al odio y a la persecución, había llevado a "una negación sin tapujo del derecho internacional por motivos discriminatorios", era sistemático, estaba dirigido contra la población civil a fin de intensificar el ataque de que era víctima esa población en aquel momento, y porque el demandado estaba al corriente de ese ataque y sabía que su discurso formaría parte de ese ataque.

También es interesante el asunto *R. c. Ahenakew*, [2005] S.J. No 439, en que el Tribunal Provincial de Saskatchewan dictaminó que las declaraciones hechas por el acusado, que era presidente de la *Federation of Indian Nations*, a un periodista en una entrevista cara a cara incitaban al odio según el párrafo 3 del artículo 319 del *Código Penal*. El Tribunal estimó que el acusado sabía o debía haber sabido que sus declaraciones podrían publicarse y que las había hecho con la única finalidad y propósito de promover el odio contra las personas de fe judía.

### **Artículo 6 (Protección y recursos efectivos)**

El Tribunal de Apelación de Alberta revisó una condena a pena de prisión en *R. c. Sandouga*, 2002 ABCA 196: el acusado se había declarado culpable de incendio voluntario después de lanzar un cóctel Molotov contra una sinagoga e incendiárla. Según el razonamiento del Tribunal, la condena a un año era a todas luces inapropiada porque el juez sentenciador no había tenido suficientemente en cuenta los principios de determinación de las penas en virtud de los artículos 718.1 y 718.2 del *Código Penal*. En particular, el Tribunal concluyó que el juez sentenciador no había considerado que el delito había estado motivado por la venganza, lo que incrementaba el grado de culpabilidad moral, que el delito había estado motivado por el odio contra un grupo religioso, lo cual agravaba el efecto de la infracción, y que era imprescindible denunciar y desalentar los delitos en que intervenían actos terroristas, los delitos de odio y los gestos de intimidación religiosa. El Tribunal aumentó la pena a dos años y medio.

En el asunto *R. c. Borde* (2003), 63 O.R. (3<sup>rd</sup>) 417, el Tribunal de Apelación de Ontario examinó si podían utilizarse los antecedentes y los factores sistémicos que afectaban a los jóvenes negros para reducir una pena de prisión. El Tribunal reconoció la importancia de esos factores y admitió que podrían existir situaciones en que éstos desempeñasen un papel en la reducción de las penas. Sin embargo, dada la gravedad de los delitos, el Tribunal afirmó que dichos factores no tendrían ningún efecto en la duración de la pena en este caso.

En *R. c. El-merhebi* [2005], J.Q. No. 110 (División penal de la ciudad de Quebec), el acusado había incendiado la biblioteca de una escuela judía. El Tribunal se basó en la sentencia Sandouga para imponer una pena de 40 meses de prisión firme.

También presenta interés el asunto *Hill c. Hamilton-Wentworth Regional Police Services Board* [2005] O.J. No. 4045 (Tribunal de Apelación de Ontario), porque el demandante había sido acusado injustamente de un delito de robo. Se trataba de saber en ese caso si la composición racial de una serie de fotografías mostradas durante la investigación podía dar lugar a la acusación civil de investigación negligente. El Tribunal dictaminó en este caso que, "aunque intuitivamente problemática y lejos de ser ideal", la prueba era insuficiente para sustanciar la alegación de que mostrar una serie de fotos de once hombres de raza blanca y un aborigen (que era el acusado) era estructuralmente perjudicial para el acusado y, por consiguiente, no podía entrañar negligencia en la investigación.

En *R. c. Lamirande*, 2002 MBCA 41, el Tribunal de Apelación de Manitoba deliberó sobre la reivindicación del demandante aborigen según la cual la ausencia de aborígenes en el jurado había dado lugar a un proceso injusto. Según el Tribunal, si bien la exclusión deliberada de personas por su raza sería ilícita, los encausados no tienen derecho a pedir que la selección aleatoria de los miembros del jurado tenga como resultado la inclusión de personas de una identidad racial determinada. La lista de jurados es representativa siempre que los miembros sean elegidos al azar en la comunidad, como manda la ley.

En el asunto *R. c. Spence* [2004] O.J. No. 4449, una persona de origen afro-canadiense estaba acusada de robo cometido en detrimento de una persona originaria de las Indias orientales. El Tribunal de Apelación de Ontario estimó procedente que los acusados incluyeran el carácter interracial del delito en su interrogatorio de los futuros jurados. Con esta medida se consigue que las opiniones racistas o los prejuicios del acusado o de la víctima no influyan en el jurado a la hora de evaluar la prueba.

El Tribunal de Apelación de Ontario entendió en la alegación de discriminación en el entorno de trabajo en el asunto *Gnanasegaram c. Allianz Insurance Co. of Canada* [2005] O.J. No. 1076. Aunque el demandante sólo había alegado discriminación directa, el Tribunal reconoció la dificultad de probar alegaciones de discriminación racial mediante una prueba directa y, por consiguiente, permitió que se presentaran elementos de prueba de discriminación sistémica para apoyar la afirmación del demandante.

En el asunto *Tahmourpour c. Canada (Solicitor General)*, 2005 CAF 113, el Tribunal de Apelación federal anuló la decisión de la Comisión Canadiense de Derechos Humanos de rechazar la alegación de discriminación presentada por el demandante. Tras establecer la primacía de los intereses del demandante mediante una investigación exhaustiva y teniendo en cuenta las peticiones de eficacia administrativa, el Tribunal determinó que, al no prestar suficiente atención a los elementos de prueba estadísticos y otras pruebas presentados por el demandante respecto de la discriminación sistémica en el entorno de trabajo, la Comisión había dejado de investigar una "prueba a todas luces decisiva".

**APÉNDICE 2: SUGERENCIAS Y COMPROMISOS ASUMIDOS A RAÍZ DE LAS  
CONSULTAS SOBRE LA *LEY ANTIRERRORISTA***

Para complementar la información facilitada en la parte del informe relativa al artículo 5, a continuación se indican algunas que las sugerencias que se desprenden de los debates:

i) Agregar a la *Ley* una disposición antidiscriminatoria.

ii) Prohibir la práctica del "perfil racial" bien por un texto en el preámbulo de la *Ley*, bien por medidas de concienciación de las fuerzas de policía, bien por ambos métodos.

iii) Modificar el párrafo 4.1 del artículo 430 ("Delito: culto religioso") para que se refiera no sólo a los centros religiosos, sino también a los bienes "comunes" o "comunitarios", como las escuelas y los centros comunitarios

iv) Suprimir de la definición de acto terrorista el requisito relativo al motivo. Se considera que la presencia de un motivo de naturaleza religiosa o ideológica no es garantía justificada que haga más difícil la prueba de la *mens rea*, sino que más bien invita a las fuerzas de policía a interesarse por las prácticas religiosas de una persona, lo que abre la puerta a interrogatorios discriminatorios.

v) Conseguir que la elaboración de la lista se haga de manera más transparente y que en ella se prevean garantías de procedimiento.

vi) Permitir detenciones preventivas únicamente en caso de amenaza "inminente" y no si "se tienen motivos razonables para creer que se llevará a cabo una actividad terrorista".

vii) Disponer que las apelaciones relativas a los certificados de seguridad puedan interponerse directamente ante el Tribunal Supremo del Canadá.

viii) Celebrar consultas anuales con el Ministerio de Justicia y Seguridad Pública y Protección Civil del Canadá.

ix) Concienciación: serían útiles, entre otras, las medidas siguientes:

1. Destinar más fondos a la puesta en práctica de la *Ley antiterrorista* y a la formación en esta esfera;
2. Realizar un "análisis por raza" y un "análisis por sexo" de las repercusiones de la *Ley* en las minorías;
3. Disponer que representantes ministeriales hagan una gira por el país para reunirse con las comunidades afectadas y debatir con ellas las repercusiones de la *Ley*;
4. Prever medidas de concienciación del público en lenguas distintas del francés y el inglés.

x) Nombrar a un alto funcionario del Parlamento que se encargue de la supervisión de la *Ley*.

xi) Adoptar principios rectores para ayudar a los jueces en la apreciación de las pruebas, sobre todo las que aportan gobiernos extranjeros.

xii) Imponer al gobierno la obligación de ayudar a las personas cuyo nombre ha sido borrado de la lista.

Al término de la consulta los participantes asumieron cierto número de compromisos, a saber:

i) Se entregará a los participantes un resumen de la reunión.

ii) El Ministro de Justicia y el Ministro de Seguridad Pública y Protección Civil serán informados del tenor de los debates durante la consulta.

iii) Los ministros anunciaron que estudiarían la posibilidad de informar de los resultados de la consulta a sus colegas del Gabinete.

iv) El Ministerio de Justicia se comprometió a estudiar la posibilidad de celebrar otras consultas, oficiales o no.

v) Se aceptarán otras observaciones escritas.

vi) Los funcionarios superiores debatirán de los resultados de la consulta en la próxima reunión del Comité FPT de coordinación de altos funcionarios.

vii) Se creará un sitio web sobre el examen parlamentario de la *Ley antiterrorista*, y los funcionarios de Seguridad Pública y Protección Civil del Canadá se reunirán con altos funcionarios de la RPMC, del CSIS y de los servicios de frontera para informarles de las preocupaciones relativas a la acción de la policía y a la aplicación de la *Ley*.

**APÉNDICE 3: VÍNCULOS DE LOS PROGRAMAS DE EDUCACIÓN DE COLUMBIA BRITÁNICA  
QUE SE REFIEREN A LA ELIMINACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN RACIAL**

**Políticas fundamentales**

Marco sobre diversidad en las escuelas de Columbia Británica:  
[www.bced.gov.bc.ca/diversity/diversity\\_framework.pdf](http://www.bced.gov.bc.ca/diversity/diversity_framework.pdf)

Política del inglés como segundo idioma (1999): [www.bced.gov.bc.ca/esl](http://www.bced.gov.bc.ca/esl)

Normas sobre el inglés como segundo idioma (2001): [www.bced.gov.bc.ca/esl/standards.pdf](http://www.bced.gov.bc.ca/esl/standards.pdf)

Normas de Columbia Británica para la evaluación de la responsabilidad social (2001):  
[www.bced.gov.bc.ca/perf\\_stands/](http://www.bced.gov.bc.ca/perf_stands/)

Escuelas seguras, ordenadas y acogedoras: [www.bced.gov.bc.ca/sco](http://www.bced.gov.bc.ca/sco)

Call it Safe: A parent guide for dealing with bullying in elementary schools (2003) (disponible en chino simplificado, chino tradicional, francés, inglés y penyabí): [www.bced.gov.bc.ca/sco](http://www.bced.gov.bc.ca/sco)

Call it Safe: A parent guide for dealing with harassment and intimidation in secondary schools (2003) (disponible en chino simplificado, chino tradicional, francés, inglés, coreano y penyabí): [www.bced.gov.bc.ca/sco](http://www.bced.gov.bc.ca/sco)

Subvención: inglés segundo idioma: [www.bced.gov.bc.ca/policy/policies/funding\\_esl.htm](http://www.bced.gov.bc.ca/policy/policies/funding_esl.htm)

Subvención: educación aborigen: [www.bced.gov.bc.ca/policy/policies/funding\\_esl.htm](http://www.bced.gov.bc.ca/policy/policies/funding_esl.htm)

Política de enseñanza del idioma: con miras a reconocer los idiomas oficiales del Canadá y el aumento constante de otros idiomas hablados por la población de Columbia Británica:  
[www.bced.gov.bc.ca/policy/policies/funding\\_esl.htm](http://www.bced.gov.bc.ca/policy/policies/funding_esl.htm)

**Estructuras fundamentales**

Mecanismos de responsabilidad: contratos de responsabilidad, planes escolares anuales, base de los resultados de evaluación de los conocimientos, encuesta sobre la satisfacción:  
[www.gov.bc.ca/bced/](http://www.gov.bc.ca/bced/)

Dirección de la promoción de la educación aborigen: [www.bced.gov.bc.ca/abed/](http://www.bced.gov.bc.ca/abed/)

Acuerdo sobre promoción de la educación aborigen: [www.bced.gov.bc.ca/abed/agreements/](http://www.bced.gov.bc.ca/abed/agreements/)

Instituto para escuelas seguras en Columbia Británica:  
[http://www.safeschools.gov.bc.ca/4105/02\\_02\\_faculty\\_and\\_staff.asp](http://www.safeschools.gov.bc.ca/4105/02_02_faculty_and_staff.asp)

Departamento de iniciativas, Dependencia de diversidad, equidad y salud en la escuela:  
[www.bced.gov.bc.ca/sco](http://www.bced.gov.bc.ca/sco)