



Distr.
GENERAL
E/1984/7/Add.28
8 July 1987
ARABIC
Original: ENGLISH/FRENCH



الأمم المتحدة المجلس الاقتصادي والاجتماعي

الدورة العادية الأولى لعام ١٩٨٨

تنفيذ العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية

التقارير المرحلية الثانية المقدمة من الدول الاطراف في العهد،
عملاً بقرار المجلس ١٩٨٨ (د-٦٠) المتعلق بالحقوق التي
تغطيها المواد ٦-٩

كندا*

[٢ حزيران/يونيه ١٩٨٧]

* قام فريق الخبراء الحكوميين العامل المخصص للدورة بدراسة التقرير الأولي
المتعلق بالحقوق التي تغطيها المواد ٦-٩ من العهد والمقدم من حكومة كندا (E/1978/8/Add.32)
في دورته لعام ١٩٨٢ (أنظر E/1982/WG.1/SR.1-2)

GE.87-16777

المحتويات

<u>الصفحة</u>	<u>الفقرات</u>
١	٨ - ١ مقدمة عامة - الجزء الأول
٣	٦٤ - ٩ حكومة كندا - الجزء الثاني
١٣	٥٣٢ - ٦٥ حكومات المقاطعات - الجزء الثالث
١٣	٨٥ - ٦٥ ألبرتا
١٦	١٣٥ - ٨٦ كولومبيا البريطانية
٢٦	١٧٦ - ١٣٦ مانيتوبا
٣٢	٢١٨ - ١٧٧ نيو برنزويك
٣٩	٢٤٦ - ٢١٩ نيوفاوندلاند
٤٣	٢٩١ - ٢٤٧ نونا سكوشيا
٥٣	٣٦٢ - ٢٩٢ أونتاريو
٦٦	٤١٧ - ٣٦٣ جزيرة الأمير إدوارد
٧٧	٤٨٥ - ٤١٨ كويبك
٩٣	٥٣٢ - ٤٨٦ ساسكاتشوان
١٠١	٥٨٤ - ٥٣٣ الأقاليم - الجزء الرابع
١٠١	٥٥٧ - ٥٣٣ الأقاليم الشمالية الغربية
١٠٥	٥٨٤ - ٥٥٨ يوكون

الجزء الأول : مقدمة عامة

١- التقرير الحالي هو الثاني الذي تقدمه كندا بشأن تنفيذ المواد ٦-٩ من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية. وقد قدم التقرير الأول في شهر نيسان/أبريل ١٩٨١ وصدر باعتباره وثيقة عن الأمم المتحدة برمز E/1978/8/Add.32. وقد قام باستعراضه الفريق العامل للدورة المعني بتنفيذ العهد بتاريخ ٥ نيسان/أبريل ١٩٨٢ (E/1982/WG.1/SR.1-2).

٢- ويتضمن التقرير معلومات حول التدابير التي اعتمدها الحكومة الاتحادية وحكومات المقاطعات والأقاليم فيما يتعلق بتنفيذ المواد قيد الاستعراض، مع تخصيص قسم لكل ولاية قضائية أعدته، في معظم الحالات، الحكومة ذات العلاقة. وقد تم اعداد كل قسم استنادا الى الارشادات التي اقترحتها الأمين العام بالنسبة للتقارير الواردة بمقتضى المواد ٦-٩. وعموما اتخذت عناوين الارشادات، بشكلها الموجز كعناوين للأقسام الفرادية، وهي ترد مطبوعة بأحرف أكثر سوادا.

٣- وعملا بالارشادات الصادرة عن الأمين العام فيما يخص التقرير الثاني، لم تدرج عامّة الآ المعلومات المتعلقة بالتدابير الجديدة المتخذة منذ تقديم التقرير الأول. وبغية تشكيل صورة أوضح عن حالة تنفيذ المواد ٦-٩ في كندا، ينبغي قراءة التقرير الحالي مقرونا بالتقرير الأول. وثمة تقارير أخرى تضم معلومات ذات صلة بالموضوع أيضا، وعلى وجه الخصوص التقرير المتعلق بالمواد ١٠-١٢ (E/1980/6/Add.32) و ١٣-١٥ (E/1982/3/Add.34) من العهد، والتقرير الأولي حول اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (CEDAW/C.5/Add.16)، والتقارير التي تم تقديمها بمقتضى الاتفاقية الدولية للقضاء على جمع أشكال التمييز العنصري. أما التقارير التي قدمت الى منظمة العمل الدولية فقد يكون لها صلة بالموضوع أيضا، ولاسيما التقارير المقدمة بموجب اتفاقية التمييز (العمالة والمهنة)، واتفاقية سياسة العمالة، واتفاقية خدمات العمالة، واتفاقية تساوي الأجور، وتوصية تساوي الأجور، واتفاقية حرية الانضمام الى الجمعيات وحماية حق اقامة التنظيمات. فكل هذه التقارير تتضمن معلومات حول التدابير التي اعتمدت من جانب الحكومة الفدرالية وحكومات المقاطعات والأقاليم.

٤- أما المنشورات الأخرى ذات الصلة فتشمل: أضواء على التطورات الرئيسية في تشريعات العمل (Highlights of major developments in labour legislation) معيبر العمل في كندا (Labour standards in Canada)، والدليل: تشريعات السلامة والصحة المهنيين في كندا ١٩٨٦ (Directory: Occupational Safety and Health Legislation in Canada, 1986)، وهي جميعا صادرة عن وزارة العمل الاتحادية. كما أرفقت بهذا التقرير نسخ عن آخر طبعات هذه المنشورات.

٥- وقد تم شرح توزيع السلطات فيما يتعلق بالمواضيع التي تغطيها المواد ٦-٩ في المقدمة العامة للتقرير الأول المقدم من كندا. وينبغي التذكّر بأن المقاطعات تضطلع بالمسؤولية الرئيسية في تنفيذ أحكام هذه المواد.

٦- لقد تم تعديل الدستور الكندي في عام ١٩٨٢ باعتماد قانون الدستور، ١٩٨٢ (Constitution Act, 1982) الذي يتضمن ميثاق الحقوق والحريات الكندي (Canadian Charter of Rights and Freedoms). وقد تم شرح أحكام قانون الدستور، ١٩٨٢ (Constitution Act, 1982) في المقدمة العامة لتقرير كندا بمقتضى المواد ١٠-١٢ من العهد، وكذلك في المقدمة العامة للتقرير السادس المقدم من قبل كندا بمقتضى الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري. ومما له صلة خاصة

بالمواد ٦-٩ من العهد ما يلي :

- القسم ١، الذي ينص على ان الحقوق والحريات الواردة في الميثاق لا تخضع الا لتقييدات معقولة حسبما ينص عليه القانون ويمكن تبريرها بصورة واضحة في مجتمع حر وديمقراطي ؛
- القسم ٢ ، الذي يضمن الحريات الأساسية المتعلقة بالضمير ، والتعبير، والاجتماعات السلمية وتكوين الجمعيات ؛
- والفقرة ٦ (٢) (ب) ، التي تعترف بحق كل مواطن في كندا وكل مقيم بصورة دائمة في السعي لكسب رزقهم في أية مقاطعة ، وطبقا للقسم الفرعي ٦ (٤) ، لا تستثنى الفقرة ٦ (٢) (ب) أي قانون أو برنامج أو نشاط يكون هدفه ، في مقاطعة ما ، تحسين أوضاع الأفراد الذين يعانون من الحرمان الاجتماعي أو الاقتصادي اذا كانت نسبة العمالة في تلك المقاطعة أدنى من نسبة العمالة في كندا ،
- القسم ١٥ ، ينص على أن كل فرد متساو مع الآخرين أمام القانون وبمقتضاه وانسه يتمتع بحق الحماية المتساوية والمنفعة المتساوية التي يضمنها القانون دون أي تمييز ، ويجوز اتخاذ التدابير الهادفة الى تحسين أوضاع الأفراد أو المجموعات المحرومة ؛
- القسم ٢٨ ، وبموجبه يتم ضمان الحقوق والحريات المذكورة في الميثاق بصورة متساوية بالنسبة للذكور والإناث ؛
- القسم ٣٦ ، الذي يلزم حكومة كندا وحكومات المقاطعات بتعزيز تكافؤ الفرص من أجل رفاه المواطنين الكنديين ، والنهوض بالمزيد من التنمية الاقتصادية للتخفيف من عدم تكافؤ الفرص ، وتوفير الخدمات العامة الأساسية ذات النوعية المعقولة لكافة الكنديين . كما يلزم القسم ٣٦ أيضا كلا من برلمان وحكومة كندا بمبدأ الاضطلاع بدفعات المساواة لضمان حصول حكومات المقاطعات على إيرادات كافية تمكنها من توفير مستويات معقولة ومماثلة من الخدمات العامة بفرض معدلات ضرائب مماثلة ومعقولة .
- ٧- وقد أصبح قانون الدستور، ١٩٨٢ (Constitution Act, 1982) نافذ المفعول اعتبارا من ١٧ نيسان/ أبريل ١٩٨٢ ، فيما عدا القسم ١٥ منه الذي دخل حيز التنفيذ في ١٧ نيسان/ أبريل ١٩٨٥ .
- ٨- وقد نظرت المحاكم في عدد من الدعاوى القانونية المتعلقة بالدلالات التي ينطوي عليها القسم ٢ من ميثاق الحقوق والحريات الكندي (Canadian Charter of Rights and Freedoms) ، وذلك فيما يتعلق بنقابات العمال . وكانت أولى هذه الدعاوى التي قدمت الى المحكمة العليا في كندا ، تلك التي قدمتها نقابة تجارة التجزئة والبيع بالجملة والمخازن الكبرى وغيرهم ، ضد دولفان دليفري ليمتد وغيرهم (Retail, Wholesale and Department Store Union, Local 580 et al. v. Dolphin Delivery Ltd. et al.) ، (١٨ كانون الأول/ ديسمبر ١٩٨٦) ، وقد حكمت المحكمة بأن قيام أعضاء في نقابة العمال بمحاولة التحريض على الاضراب أو منع آخرين خلال الاضرابات من العمل هو نزاع عمالي يقع ضمن نطاق القسم ٢ (ب) من الميثاق ، الذي يضمن حرية التعبير عن الرأي . غير أنه ، في ضوء ظروف تلك الدعوى بالذات ، أيدت المحكمة أمر المنع القضائي الصادر ضد محاولات التحريض والمنع الثانوية (أي ضد طرف ثالث في النزاع) على أساس أنه ، بين جملة أمور ، ينطوي على حد معقول من القيود الناطقة لحرية من الحريات الواردة في الميثاق ضمن نطاق القسم ١ من الميثاق .

الجزء الثاني : حكومة كندا

٩- لقد تم تعديل قانون حقوق الإنسان الكندي، (The Canadian Human Rights Act, S.C. 1976-77, C.33) في السنوات الأخيرة ليوفر حماية أفضل ضد التمييز القائم على الجنس أو حالات العجز بصورة خاصة • وتوجد تفاصيل هذه التعديلات في الفقرات ١١-١٣ من تقرير كندا حول المواد ١٣-١٥ من العهد ، وفي الفقرات ٦٦-٦٨ و ٥٣ على التوالي من التقريرين السابع والثامن اللذين قدما من قبل كندا بمقتضى الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري •

١٠- ويحظر القانون الآن بصورة صريحة المضايقات (بما فيها المضايقات الجنسية) مهما كانت الأسباب المحظورة المستندة إليها ، وكذلك التمييز القائم على الحمل أو الولادة • ويحظر قانون العمل الكندي (Canada Labour Code, R.S.C. 1970, c. L-1) بعد اعتماد التعديلات التي ادخلت عليه في عام ١٩٨٤ ، المضايقات الجنسية في مكان العمل ويلزم أرباب العمل بوضع سياسة حول المضايقات الجنسية وإطلاع كافة الأشخاص الخاضعين لإدارتهم على هذه السياسة • وينطبق القانون على المجالات الخاصة للولاية القضائية الاتحادية • وقد اعتمدت حكومة كندا ، بصفتها رب عمل ، سياسة كهذه تغطي المضايقات الجنسية وأي نوع من أنواع المضايقات الشخصية في أمكنة العمل •

١١- وبعد طرح ورقة نقاش تحمل عنوان قضايا المساواة في القانون الاتحادي (Equality Issues in Federal Law) من قبل وزير العدل في شهر كانون الثاني/يناير ١٩٨٥ ، أنشأ البرلمان لجنة برلمانية معنية بحقوق المساواة لتقوم بعقد جلسات علنية للاستماع إلى الشهادات في هذا المصمار واعداد تقرير حول قضايا المساواة • ويتضمن تقرير اللجنة ، الذي يحمل عنوان المساواة للجميع (Equality for All) توصيات حول الوسائل المناسبة الكفيلة بضمان أعمال حق المساواة في المجتمع الكندي عمالا كاملا فيما يتعلق بالمسائل الخاضعة للولاية القضائية الاتحادية وذلك في القسم ١٥ من ميثاق الحقوق والحريات الكندي (Canadian Charter of Rights and Freedoms) •

١٢- وفي الرد الذي يحمل عنوان نحو تحقيق المساواة (Toward Equality) تعهدت الحكومة بتنفيذ بعض التوصيات الواردة في التقرير واجراء المزيد من الدراسة للقضايا الأخرى التي يثيرها • وتتعلق العديد من هذه التعهدات بمسائل تغطيها المواد ٦-٩ من العهد - على سبيل المثال ، تلك المتصلة بإلغاء التقاعد الالزامي ، وحظر التمييز القائم على أساس الجنس ، وتوسيع نطاق دور المرأة في القوات المسلحة الكندية ، وأهلية العمال الذين يعملون بدوام جزئي ، وواجب أرباب العمل بأخذ احتياجات أفراد الجماعات التي يمنحها قانون حقوق الإنسان الكندي (Canadian Human Rights Act) الحماية ضد التمييز يعين الاعتبار بشكل معقول •

١٣- وسوف يوسع قانون العمل وعلاقات جهاز الموظفين في مجلس النواب (Parliamentary Employment and Staff Relations Act) ، القانون جيم -٤٥ ، الذي اعتمد في شهر حزيران/يونيه ١٩٨٦ ، حالما يدخل حيز التنفيذ ، نطاق قانون العمل الكندي (Canada Labour Code) ، ليشمل موظفين معينين في برلمان كندا فيما يتعلق بأمور مثل معايير العمل والصحة والسلامة ، وحقوق المساواة الجماعية •

المادة ٦ : الحق في العمل

١- الحق في كسب الرزق بعمل يتم اختياره بحرية

١٤- لقد اتخذت مبادرات عدة فيما يتعلق بالمساواة في العمالة في السنوات الأخيرة • وتشمل هذه المبادرات انشاء لجنة ملكية للتحقيق في موضوع المساواة في العمالة ، في حزيران/يونيه ١٩٨٣ ، قدمت هذه اللجنة تقريرها في شهر تشرين الأول/أكتوبر ١٩٨٤ ، وتشمل تطوير برامج عمل ايجابية في القطاعين الخاص والعام ، واعتماد قانون الانصاف في العمالة (Employment Equity Act) في شهر نيسان/أبريل ١٩٨٦ ، وبرنامج المقاولين الاتحاديين في تشرين الأول/أكتوبر ١٩٨٦ • وتهدف هذه المبادرات الى تحقيق المساواة في العمالة بالنسبة للمجموعات ذات العلاقة - كالنساء ، والأشخاص الذين يعانون من العجز والسكان الأصليين ، وأفراد الأقليات الياوية • ويوجد المزيد من التفاصيل حول هذه المبادرات في التقريرين السابع والثامن المقدمين من كندا بمقتضى الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري ، وذلك في الفقرات ٣٣-٣٤ و ٤٤-٥٤ (التقرير السابع) و١٨ و٢٣-٢٣ (التقرير الثامن) •

١٥- لقد دخل قانون الانصاف في العمالة (Employment Equity Act) ، الذي ينطبق على المجالات الخاضعة للولاية القضائية الاتحادية ، حيز التنفيذ في آب/أغسطس ١٩٨٦ • وأصدرت الحكومة عقب اعتماد القانون ، عددا من الارشادات والوثائق لتسهيل عملية تنفيذه ، بما في ذلك اللوائح الناظمة ، ودليل العمالة لأرباب العمل ، وكتيب رب العمل للتبليغ عن الانصاف في العمالة ، وسياسة مرسومة ودليل مرجعي حول الانصاف في العمالة للشركات التابعة للتاج ، ورزمة معلومات للمقاولين الذين يتعهدون أعمال حكومة كندا ومشاريعها • وقد ارفقت نسخ عن ذلك كله بهذا التقرير •

١٦- واتخذت الحكومة مبادرات جديدة لتحسين تمثيل الأقليات الياوية في الخدمة العامة الاتحادية • فعلى سبيل المثال ، حصلت لجنة الخدمة العامة على مصادقة الحاكم عضو المجلس على قرار بالاستثناء من شرط المصادفة لدى تعيين أفراد مجموعات الأقليات الياوية في وظائف معينة في الخدمة المدنية عن طريق استثناء هؤلاء الأشخاص والوظائف المحددة من عدد من أحكام قانون التوظيف في الخدمة المدنية (Public Service Employment Act) • ويدخل القرار واللوائح حيز التنفيذ اعتبارا من ٢٢ كانون الأول/ديسمبر ١٩٨٦ وحتى ٣١ آذار/مارس ١٩٨٩ •

١٧- وبغية ضمان تطبيق هذا الحكم الجديد تطبيقا فعالا ، وضعت لجنة الخدمة العامة منسقي برامج في كل واحد من مكاتبها الاقليمية ، بالإضافة الى افتتاح قسم خاص في شعبة العمل الايجابي لضمان ادارة التوظيف والاحالة والبرامج ادارة فعالة •

٢- السياسات والوسائل الرامية لتحقيق التنمية الاقتصادية

١٨- أوجدت الحكومة في تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٨٢ اللجنة الملكية للوحدة الاقتصادية وتوقعات التنمية في كندا لتقصي الحقائق فيما يتعلق بالتوقعات الاقتصادية الطويلة الأمد والتبليغ عنها بالنسبة لكندا • (قرار المجلس P.C. ١٩٨٢-٣٤٣٨) • وقد قدمت اللجنة تقريرها ونوصياتها في أيلول/سبتمبر ١٩٨٥ وتجرى دراسة التوصيات حاليا •

- ١٩- وبعد الشروع في عملية إعادة تنظيم في عام ١٩٨٢، تم دمج وزارة التوسع الاقتصادي الاقليمي ووزارة الصناعة والتجارة والتبادل التجاري لتشكلا معا وزارة التوسع الصناعي الاقليمي الجديدة. ومن بين الاجراءات الأخرى لحفز التنمية الاقتصادية والتخفيف من عدم التكافؤ بين الأقاليم، فان الوزارة الجديدة توفر المعونة للصناعة وتبرم اتفاقات مع المقاطعات للاضطلاع باعمال مشتركة و/أو تنسيقية.
- ٢٠- وأقامت حكومة كندا، في كانون الثاني/يناير ١٩٨٤، مركز سوق العمل والانتاجية الكندي. ويضطلع المركز باشتراك العمال وأصحاب الأعمال في دراسة الانتاجية في كل من القطاعين العام والخاص، بالاضافة الى التوفيق بين فوائد التكنولوجيا واحتياجات العمال.
- ٢١- وقد ألغيت وزارة الدولة للتنمية الاقتصادية في عام ١٩٨٤ وتم تحويل مسؤلياتها الى وزارة المالية ووزارة التوسع الصناعي الاقليمي. وتضطلع لجنة وزارية معنية بالتنمية الاقتصادية والاقليمية بضمان التنسيق بين الأنشطة والسياسات ذات الصلة.
- ٢٢- وفي تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٨٤، وضعت الحكومة المنتخبة حديثا جدولا للتجديد الاقتصادي يركز على توفير الظروف اللازمة للنمو الاقتصادي المنتج. وتشمل الخطوات المتخذة لخلق هذه الظروف عقد المؤتمر الاقتصادي الاتحادي-الاقليمي لروءساء الوزراء الذي انعقد في شباط/فبراير ١٩٨٥، والمؤتمر الاقتصادي القومي، الذي رأسه رئيس الوزراء وحضره أولئك المهتمون بمختلف قطاعات الاقتصاد، وافتتح هذا المؤتمر في الشهر القادم. وقد ركزت الميزانيات التي أعلن عنها بعد ذلك أيضا (أيار/مايو ١٩٨٥ وشباط/فبراير ١٩٨٦) على التدابير الرامية لضمان التجديد الاقتصادي. ان ايجاد الوظائف وتخفيض العجز في الميزانية يشكلان جزءا من الأولويات القصوى لدى الحكومة.
- ٢٣- وقد بدأ العمل ببرنامج التنمية الاقتصادية الأهلية في ٢٧ اذار/مارس ١٩٨٤ وذلك لفترة تمتد على مدى أربع سنوات، برأس مال قدره ٣٤٥ مليون دولار. والهدف منه هو تعزيز الاعتماد الاقتصادي على الذات بالنسبة للسكان الأصليين بتوفير الاستثمارات المالية المباشرة في المشاريع التجارية والاقتصادية القابلة للبقاء التي يملكها السكان الأصليون. وتشدد المبادرات الأخرى المتخذة لتحسين التنمية الاقتصادية للسكان الأصليين على المزيد من الاعتماد على الذات ومن سيطرة المجتمع المحلي على تلك المشاريع.

٣- تنظيم سوق العمالة، و ٤- برامج الارشاد والتدريب في السدانين التقني والمهني

- ٢٤- تواصل لجنة العمالة والهجرة عملها كخدمة عمالة عامة حرة الهدف منها مساعدة الأفراد في العثور على العمل وأرباب العمل في العثور على الموظفين. وتشمل الابتكارات الرئيسية في هذا المجال ايجاد نظام حضري لمعالجة الطلبات قائم على الحساب الالكتروني في عدة مراكز حضرية كبرى، مما يمكن أرباب العمل والباحثين عن العمل من الحصول على معلومات فورية على نطاق المدينة كلها فيما يخص العمال والأعمال المتوفرة. واما على نطاق البلد ككل فيحدد مصرف الوظائف الوطني، وهو نظام هاتفى قائم على الحاسبة الالكترونية، تحديدا دقيقا كافة فرص العمالة المتوفرة في أي جزء من كندا.
- ٢٥- وتواصل اللجنة أيضا، بالتعاون مع المقاطعات، تنفيذ برامج التدريب الهادفة الى زيادة المهارات لدى الكنديين وقابليتهم للعمل.

- ٢٦- وقد تم استبدال قانون التدريب المهني للبالغين (Adult Occupational Training Act) بقانون التدريب الوطني (National Training Act, S.C. 1982, c. 109)، المعتمد في عام ١٩٨٢، والذي ينص على قدر أكبر من المرونة في تنفيذ برامج التدريب • وتم اتخاذ مختلف المبادرات الخاصة في مجال التدريب للوصول الى المجموعات المستهدفة، ولاسيما النساء والسكان الأصليين والشباب •
- ٢٧- وقد تم تنفيذ برامج عديدة لتنمية العمالة وخلق الوظائف • وكان المقصد الرئيسي من هذه البرامج تسهيل الحصول على العمالة من جانب مختلف الأفراد الذين ينتمون الى جماعات محرومة في ميدان العمالة، كالنساء والسكان الأصليين والشباب والطلاب والأشخاص الذين يعانون من حالات العجز والأشخاص الأكبر سناً •
- ٢٨- وتم الاضطلاع في عام ١٩٨٥ عقب اعتماد استراتيجية الوظائف الكندية الجديدة، ببرامج واسعة النطاق لاصلاح التدريب وتنمية العمالة •

٥- الحماية ضد الفصل التعسفي

- ٢٩- لقد عززت التعديلات التي أدخلت على قانون العمل الكندي (Canada Labour Code) الحماية ضد انتهاء العمالة الاعتيادي، في حالات المرض مثلاً (القسم ٦١-٤ (١)) أو الاجراءات القضائية في المحاكم (القسم ٦١-٣) • واما الفترة الزمنية المسموح بها لتسجيل الشكوى المتعلقة بالطرد الجائر فقد زيدت من ٣٠ الى ٩٠ يوماً بعد تاريخ الطرد (القسم ٦١-٥ (٢)) •
- ٣٠- وقد تم تمديد فترة الانذار فيما يتعلق بانتهاء العمالة الجماعي • فيترتب على أرباب العمل الآن اعطاء اشعار مسبق مدته ١٦ أسبوعاً على الأقل عند وجود النية في انتهاء عمالة ٥٠ موظفاً أو أكثر ضمن أي فترة طولها ٤ أسابيع (القسم ٦٠ (١)) •

٦- الحماية من البطالة

- ٣١- تمت نص على الحماية ضد البطالة بموجب أحكام قانون التأمين ضد البطالة، ١٩٧١، (Unemployment Insurance Act, 1971, S.C. 1970-71-72, c. 48) ومن خلال البرامج التي ورد نقاشها أعلاه مثل خلق الوظائف وخدمات التوظيف والتدريب •

جيم - البيانات المتعلقة بالعمالة والبطالة

- ٣٢- ارتفعت نسبة مشاركة السكان البالغين خمسة عشر عاماً من العمر وما فوق في القوة العاملة من ٦٢٫٧ في المائة في عام ١٩٧٨ الى ٦٥٫٢ في المائة في عام ١٩٨٥ • ويعزى هذا النمو بصورة رئيسية الى العدد الكبير من الشباب والنساء الذين انضموا الى القوى العاملة، فقد زادت نسبة مشاركة الشباب، البالغة أعمارهم بين ١٥-٢٤ عاماً، من ٦٤٫٤ في المائة الى ٦٧٫٤ في المائة خلال تلك الفترة وازدادت نسبة مشاركة النساء من ٤٧٫٩ في المائة، الى ٥٤٫٣ في المائة، في حين انخفضت نسبة مشاركة الرجال من ٧٨٫١ الى ٧٦٫٧ في المائة •

٣٣- ويفسر نمو القوى العاملة والركود الذي حصل في أوائل الثمانينات تفسيراً جزئياً ارتقاع مستوى البطالة الذي واجهته كندا في السنوات الأخيرة. فقد انخفضت النسبة من ٨.٣ في المائة في عام ١٩٧٨ إلى ٧.٥ في المائة في السنوات الثلاث التي أعقبها، غير أنها ارتفعت إلى ١١ في المائة في عام ١٩٨٢ و ١١.٩ في المائة في عام ١٩٨٣، ثم أخذت تتراجع بصورة متواصلة منذ ذلك الحين، إذ بلغ وسطها ١١.٣ في المائة في عام ١٩٨٤ و ١٠.٥ في المائة في عام ١٩٨٥. وفي شهر كانون الأول/ديسمبر ١٩٨٦ انخفضت نسبة البطالة إلى ٩.٤ في المائة.

المادة ٧ : الحق في ظروف عمل عادلة ومواتية

ألف - الأجور

٣٤- لقد رفعت الحدود الدنيا للأجور في المناطق الخاضعة للولاية القضائية الاتحادية من ٣.٥٠ دولار في الساعة في عام ١٩٨١ إلى ٤ دولار في الساعة في أيار/مايو ١٩٨٦. وتم إلغاء النسب الدنيا المنفصلة للأجور التي كانت تطبق فيما سبق على الشباب، كما ألغي الحكم الذي يسمح لوزير العمل بالمصادقة على معدلات أجور تقل عن الأجر الأدنى بالنسبة للموظفين المعوقين، وذلك بمقتضى التعديل الذي أدخل على قانون العمل الكندي (Canada Labour Code) في عام ١٩٨٤.

٣٥- ويشترط قانون حقوق الإنسان الكندي (Canadian Human Rights Act) على أرباب العمل الخاضعين للولاية القضائية الاتحادية أن يدفعوا أجوراً متساوية للنساء والرجال لدى تساوي قيمة العمل. وتستقضي لجنة حقوق الإنسان الكندية الادعاءات بحصول انتهاكات فيما يتعلق بأحكام الأجور المتساوية، ويمكنها أن تحيل هذه الشكاوى إلى محكمة حقوق الإنسان للبت فيها. وكانت اللجنة قد تلقت بحلول شهر آب/أغسطس ١٩٨٦ ٦٥ شكاية بهذا المعنى، تم رد اثنتين وثلاثين منها أو سحبها وتسوية إحدى وعشرين، مما نجم عن فرض دفع ما يقارب ٢٢ مليون دولار كدفعات رجعية المفعول السي حوالى ٥.٠٠٠ عامل كندي وزيادات في الأجور السنوية بلغت في مجموعها ١٣ مليون دولار في السنة الأولى التي تلت التسويات. وقد استفاد عمال آخرون من انتشار أثر ذلك عندما طبق أرباب العمل بصورة طوعية، بعد التسويات، مبدأ الأجر المتساوي لدى تساوي قيمة العمل على العمال الآخرين.

٣٦- وتضطلع اللجنة بنشر المعلومات لمساعدة أرباب العمل والعاملين على فهم مبادئ الأجر المتساوي لقاء تساوي قيمة العمل كما وردت في القسم ١١ من القانون. وقد أصدرت اللجنة إرشادات حول الأجور المتساوية ونشرت دليلاً تفسيرياً للقسم ١١ من القانون وورقة عمل حول منهجية ومبادئ تطبيق هذا القسم، بالإضافة إلى كتاب يجمع الحالات التي تم استعراضها بين عامي ١٩٧٨ و ١٩٨٤.

٣٧- إن برنامج الأجور المتساوية، الذي وضع في عام ١٩٨٤ ليطبق داخل وزارة العمل، يهدف إلى تعزيز تقيد أرباب العمل بصورة طوعية بأحكام الأجر المتساوي لدى تساوي قيمة العمل الواردة في قانون العمل الكندي (Canada Labour Code) وفي قانون حقوق الإنسان الكندي (Canadian Human Rights Act).

٣٨- ويواصل مكتب المرأة في وزارة العمل إصدار منشور النساء في القوى العاملة : حقائق وأرقام (Women in the Labour Force: Facts and Figures) الذي يصلح مصدراً للمعلومات ودليلاً حول وضع المرأة في القوى العاملة ولاسيما فيما يتعلق بمرتباتها وتمثيلها المهني. وقد أصدر المكتب عدة أوراق بحث إضافية وذلك إضافة إلى الإحصائيات المتعلقة بالأجور المتساوية والمسائل المتصلة بها.

٣٩- واحتفل مكتب المرأة في عام ١٩٨٤ بعيده الثلاثين بعقد مؤتمر أولي اهتماما خاصا لموضوع تساوي الأجور لقاء العمل المتساوي • ويتضمن منشور صدر بتكليف من المكتب بهذه المناسبة، ويحمل عنوان المواقف الكندية ازاء المرأة : ثلاثون عاما من التغيير (Canadian Attitudes Toward Women: Thirty Years of Change)، قسما يبحث في مدى فعالية تساوي الأجر لقاء العمل المتساوي في تصيق شجرة الأجور بين النساء والرجال •

٤٠- ومازالت الشجرة القائمة بين ما يكسبه الرجال وما تكسبه النساء موضع انشغال المعنيين رغم التحسينات الطفيفة التي يمكن ملاحظتها • ففي عام ١٩٧٧ كانت مكاسب النساء العاملات بدوام كامل (٥٠-٥٢ أسبوعا) تعادل ٦٢ في المائة من مكاسب الرجال العاملين بدوام كامل • وارتفعت النسبة الى ٦٣٫٣ في المائة في عام ١٩٧٩، والى ٦٣٫٦ في المائة في عام ١٩٨١، والى ٦٤٫٩ في المائة في عام ١٩٨٣، والى ٦٦ في المائة في عام ١٩٨٤ •

باء - ظروف العمل الآمنة والصحية

٤١- لقد أدخل البرلمان تعديلات كبرى في عام ١٩٨٤ على أحكام الصحة والسلامة المهنيين (الجزء الرابع) من قانون العمل الكندي (Canada Labour Code) وذلك من خلال التعديلات التي أجرت على القانون وعلى قانون الادارة المالية (Financial Administration Act) • فقد أعلن عن نفاذ أحكام جديدة توسع نطاق الجزء الرابع لينطبق على الخدمة المدنية الاتحادية اعتبارا من شهر آذار/مارس ١٩٨٦ • وسوف يتم الاعلان عن أحكام أخرى توسع نطاق نفاذ الجزء الرابع ليشمل تشغيل السفن والقطارات والطائرات، وتشغيل خطوط أنابيب البترول واستكشاف البترول وتطويره في الأراضي الكندية، (والواقع أن معايير السلامة بالنسبة لهذه العمليات وارادة في قوانين وتشريعات مختلفة) وكذلك نشر حكم يسمح باستثناء المشاريع التجارية العاملة بالطاقة الذرية من أحكام الجزء الرابع، وذلك حال ادخال التعديلات الضرورية على هذه الأحكام •

٤٢- لقد تم اعتماد لوائح السلامة والصحة المهنية الكندية الجديدة ودخلت حيز التنفيذ في ٣١ آذار/مارس ١٩٨٦، لتحل محل ٢٠ لائحة تم وضعها فيما مضى بمقتضى القانون • وهذه اللوائح شاملة تعالج العديد من أنواع الأخطار المتصلة بالعمل وتنص على سلسلة واسعة من معايير السلامة، وطريقة تأدية الواجبات، وهي أشياء يفرضها القانون، وغير ذلك من المسائل المنصلة بواجبات أرباب العمل والموظفين بمقتضى القانون • ومن بين الأمور الأخرى فقد تم النص على معايير السلامة بقدر أكبر من التفصيل مما هو عليه الحال في اللوائح السابقة، وأما السلطات الاستثنائية التي أنيطت فيما مضى بموظفي السلامة فقد تم الغاؤها • وكذلك فان لوائح لجان وممثلي السلامة والصحة، التي دخلت حيز التنفيذ في ٣١ آذار/مارس ١٩٨٦، تحل محل اللوائح السابقة المتعلقة بلجان السلامة والصحة • ومازالت لوائح السلامة في مناجم الفحم نافذة المفعول •

٤٣- وتم في عام ١٩٨٤، بمقتضى قانون تنظيم استخدام الطاقة الذرية (Atomic Energy Control Act) اعتماد لوائح الصحة والسلامة المهنيين في مناجم اليورانيوم (أونتاريو) • والهدف من هذه اللوائح هو توحيد القوانين الناظمة للصحة والسلامة المهنيين في المناجم، بما فيها مناجم اليورانيوم في مقاطعة أونتاريو • وتتبنى هذه اللوائح عن طريق الاسناد التشريعات النافذة في أونتاريو فيما يتعلق بالصحة والسلامة العاملين للعاملين في مرافق تعدين اليورانيوم • وازافة الى ذلك فقد أدخلت

التعديلات على ١٧ لائحة بموجب قانون العمل الكندي (Canada Labour Code)، مستثنية مناحم اليورانيوم والثوريوم من انطباق هذه اللوائح.

٤٤- وقد أدخلت تعديلات على لوائح تنظيم استخدام الطاقة الذرية • وتنص هذه التعديلات أن تبلغ العاملات في مجال الاشعاع الذري رب العمل بموضوع الحمل حين وجوده • وعلى رب العمل عندئذ أن يطلع بدوره حامل الترخيص الذي تعمل الموظفة في مشاريعه على الأمر وتم تعديل جدول الحدود القصوى لجرعات الاشعاع المسموح بها بحيث تخضع العاملات في مجال الاشعاع الذري لحدود التعرض نفسها المنطبقة على العمال في هذا المجال الا خلال مرحلة الحمل، التي تم تعيين حد أقصى لها من الجرعة يقل عن ذلك •

٤٥- ويضطلع المركز الكندي للصحة والسلامة المهنيين الذي سبق ذكره في التقرير السابق الآن بأعماله ويقدم خدمة مجانية من المعلومات والمشورة حول قضايا الصحة والسلامة المهنية •

جيم - تكافؤ فرص الترقية

٤٦- يحظر على أرباب العمل، عقب ادخال التعديلات على قانون العمل الكندي (Canada Labour Code) عام ١٩٨٤، أن يدخلوا في حسابهم حمل الموظفة أو نيتها في طلب اجازة لدى اتخاذ أي قرار في ترقية الموظفة أو تدريبها • وبالإضافة الى ذلك يجوز للموظفات اللواتي يزمن الحصول على اجازة أن يطلبن كتابة اطلاعهن على أية فرص عمالة أو ترقية أو تدريب قد تنشأ خلال اجازتهن ويتعين على رب العمل أن يزودهن بهذه المعلومات كتابة •

دال - الراحة وأوقات الفراغ وتحديد ساعات العمل وأيام العطل المدفوعة الأجر

٤٧- في الماضي، كان العديد من الموظفين الذين يعملون بدوام جزئي لا يتمكنون من الحصول على الأجر خلال الاجازات العامة، لان قانون العمل الكندي (Canada Labour Code) كان ينص على أنه ينبغي أن يستحق الموظف أجر ١٥ يوماً على الأقل من الثلاثين يوماً التقويمية التي تسبق بصورة مباشرة الاجازة العامة التي لم يعمل خلالها بحيث يصبح له الحق في أجر هذه الاجازة • وبعد ادخال التعديل على القانون، أصبح هؤلاء الآن يستحقون اجرا عن هذه الأيام يساوي ١ من ٢٠ من الأجر الاجمالية التي كسبوها خلال فترة الثلاثين يوماً (القسم ٥٦(٣)) •

٤٨- وأدخلت تغييرات على أحكام اجازة الأمومة في قانون العمل الكندي (Canada Labour Code) • وقد خفض شرط فترة الخدمة لاستحقاق اجازة الأمومة من ١٢ شهرا من العمالة الدائمة لدى رب عمل واحد الى ستة أشهر • ومازالت الحاملات من العاملات تستحق اجازة ١٧ أسبوعا بدون أجر • وبالإضافة الى ذلك فان للأبوين الطبيعيين أو بالتبني الحق في فترة اجازة اضافية بدون أجر تصل في حدها الأقصى الى ٢٤ أسبوعا • وحيث يكون كلا الأبوين موظفا في مشاريع اتحادية، فيمكن لهما أن يتقاسما فترة الـ ٢٤ أسبوعا بينهما • أما الموظفات اللواتي لا يستطعن العمل لأسباب طبية متصلة بالحمل أو الولادة فلهن الحق في اجازة مرضية مدفوعة الأجر • وأخيرا تمنح لجميع الآباء اجازة يوم واحد مدفوعة الأجر لتلبية الاحتياجات المتعلقة بولادة الطفل •

٤٩- ونسقى خطط تقاعد الموظفين والخطط الصحية والمتعلقة بالعجز نافذة المفعول طوال مدة الاجازة وكان هؤلاء على رأس عملهم . وادا كان الموظف يساهم ماليا بصورة اعتيادية في هذه الخطط فيتعين عليه أو عليها الاستمرار خلال تلك الفترة في دفع هذه الاسهامات . وتتراكم أيضا أقدمية الموظف خلال الاجازة ، ويحتفظ الموظفون بأمان وظيفتهم .

المادة ٨ : الحقوق النقابية

٥٠- لقد أضفت التعديلات التي أدخلت على التشريعات القائمة والجديدة الوضوح ، لحقوق نقابات العمال ووسعت نطاقها أيضا .

٥١- ففي السابق ، وبمقتضى قانون العمل الكندي (Canada Labour Code) (الجزء الخامس- العلاقات الصناعية) ، كانت مادة " واجب التمثيل العادل " ، تنص بصورة عامة جدا ، أن تمثل النقابات كافة أعضاء وحدة المساومة تمثيلا عادلا . وتتبنى المادة المعدلة كلاما يتصل بالمستقبل أكثر دقة تم استخدامه في ولايات قضائية أخرى ، ويشترط على النقابات عدم التصرف بطريقة اعتباطية أو تمييزية أو صادرة عن سوء نية في تمثيل الموظفين في الوحدة المذكورة . وبالإضافة الى ذلك فان التعديل يقصد تطبيق حكم التمثيل العادل على تنفيذ الاتفاق الجماعي .

٥٢- وكان القانون يسمح فيما مضى للأطراف بالتفاوض حول نظام تدقيق اشتراكات النقابة والضمانات الممنوحة لها . وكان هذا واحدا من الأسباب الرئيسية للنزاعات وتوقيف العمل فيما يتعلق بالاتفاقات الجماعية الأولى . وينص التعديل أنه عندما يطلب وكيل التفاوض ذلك فينبغي أن يتضمن الاتفاق الجماعي ما سعى " بصيغة راند " حيث يدفع كافة الأعضاء في وحدة التفاوض اشتراكات النقابة ، مع أنهم ليسوا ملزمين بالانخراط فيها كأعضاء . وقد خول مجلس علاقات العمل الكندي صلاحية منح استثناءات من كلا عضوية النقابات ودفع رسوم النقابات على أساس الوازع الديني .

٥٣- وقد وضعت أحكام القانون بحيث تشجع العمال والادارة على التفاوض بشأن الآليات الرامية لمعالجة موضوع ادخال التغييرات التكنولوجية في مكان العمل . أما التعديلات المدخلة على هذه الأحكام فتتضمن المزيد من التشجيع لنهج التفاوض هذا . ويشترط على أرباب العمل منح وكلاء التفاوض فترة اشعار مدتها ١٢٠ يوما كحد أدنى عندما يزمعون ادخال تغييرات تكنولوجية . وأي رب عمل لا يقدم هذا الاشعار يتعرض الى اعادة فتح اي اتفاق جماعي قائم ينطبق على الموظفين .

٥٤- وينص قانون حقوق الانسان الكندي (Canadian Human Rights Act) الآن ، بعد التعديلات التي أدخلت في عام ١٩٨٣ نصا واضحا أن كافة الأشخاص الخاضعين لاتفاق جماعي ، سواء كانوا أعضاء في النقابة أم لا ، يتمتعون بحق الحماية ضد التمييز من جانب النقابة ، كما يحظر الممارسات التمييزية من جانب منظمات أرباب العمل وجانب الأفراد أيضا من أرباب العمل .

٥٥- وأخيرا ، ما ان يعلن دخوله حيز التنفيذ ، قانون عمل وعلاقات جهاز الموظفين البرلماني (Parliamentary Employment and Staff Relations Act) ، حتى يمنح هذا القانون حقوق التفاوض الجماعية للموظفين في مجلس الشيوخ ، ومجلس العموم ، ومكتبه البرلمان ، لكنه يسمح باستثناء موظفين مثل الموظفين التابعين للوزراء ولأعضاء البرلمان . وستقدم منظمات الموظفين طلبات للحصول على شهادات تضي عليها صفة المنظمات من مجلس علاقات موظفي الخدمة العامة . وادا أثبتت

* تقرير اللجنة الحكومية لحقوق الإنسان

- تقرير اللجنة الحكومية لحقوق الإنسان الصادر في 1976، والذي يتضمن التوصيات المتعلقة بحقوق الإنسان في إسرائيل، وخاصة فيما يتعلق بحقوق الفلسطينيين.
- تقرير اللجنة الحكومية لحقوق الإنسان الصادر في 1977، والذي يتضمن التوصيات المتعلقة بحقوق الإنسان في إسرائيل، وخاصة فيما يتعلق بحقوق الفلسطينيين.

القانون الأساسي

حقوق الإنسان والحريات العامة

المادة 7: الحق في التجمع والتظاهر

- القانون الأساسي الصادر في 1952، والذي يتضمن المادة 7، والتي تنص على الحق في التجمع والتظاهر.
- القانون الأساسي الصادر في 1952، والذي يتضمن المادة 7، والتي تنص على الحق في التجمع والتظاهر.
- القانون الأساسي الصادر في 1952، والذي يتضمن المادة 7، والتي تنص على الحق في التجمع والتظاهر.
- القانون الأساسي الصادر في 1952، والذي يتضمن المادة 7، والتي تنص على الحق في التجمع والتظاهر.
- القانون الأساسي الصادر في 1952، والذي يتضمن المادة 7، والتي تنص على الحق في التجمع والتظاهر.
- القانون الأساسي الصادر في 1952، والذي يتضمن المادة 7، والتي تنص على الحق في التجمع والتظاهر.
- القانون الأساسي الصادر في 1952، والذي يتضمن المادة 7، والتي تنص على الحق في التجمع والتظاهر.
- القانون الأساسي الصادر في 1952، والذي يتضمن المادة 7، والتي تنص على الحق في التجمع والتظاهر.
- القانون الأساسي الصادر في 1952، والذي يتضمن المادة 7، والتي تنص على الحق في التجمع والتظاهر.
- القانون الأساسي الصادر في 1952، والذي يتضمن المادة 7، والتي تنص على الحق في التجمع والتظاهر.

القانون الأساسي

المادة 7: الحق في التجمع

معلومات بشأن كل مادة من مواد العهد

- القانون الأساسي الصادر في 1952، والذي يتضمن المادة 7، والتي تنص على الحق في التجمع والتظاهر.
- القانون الأساسي الصادر في 1952، والذي يتضمن المادة 7، والتي تنص على الحق في التجمع والتظاهر.

معلومات عامة

المرجع

الخبر: معلومات حكومية

٧٠- كما يتيح القانون للعامل أن يرفض ، لأسباب معقولة ومحتلمة ، القيام بالعمل أو استعمال الأدوات والسعدات التي تنطوي على خطر داهم على صحته وسلامته أو صحة وسلامة عامل آخر * ويحظر على رب العمل اتخاذ اجراء تأديبي ضد العامل ، ولأي عامل يعتقد ، بناء على سبب معقول ، أنه أخضع لاجراء تأديبي نتيجة الامتثال للقانون أن يقدم شكوى الى محقق * ولهذا الموظف ، بعد التحقيق ، أن يصدر أوامر تتضمن : وقف الاجراء التأديبي ، واعادة الموظف الى وضعه السابق في العمل ، ودفع التكاليف والأجور ، والغاء عقوبة التأنيب .

٧١- ويعطى القانون نائب الحاكم في المجلس الاستشاري السلطة لاصدار لوائح فيما يتصل بصحة وسلامة العمال * وتوجد الآن لوائح في المجالات التالية : الاسستوس ، والمواد الكيميائية الخطرة ، وغبار الفحم ، وسلامة التشييد ، ومواقع العمل المعينة (للجان) ، وتعيين المواد الخطرة ، وتعيين المهن ، وتعيين الضرر الجسم والحوادث ، والسلامة من المتفجرات ، والاسعاف الأولي ، ومنع الحوادث عموما ، ومساعد القمح ، وملحقات القمح ، ومطاحن الدقيق ، ومطاحن العلف ، ومعامل تنظيف البذور ، والمنح ، ولجان كفالة الصحة والسلامة في مواقع العمل المشترك ، والسلامة في مجال قطع الأشجار ، والضوضاء ، والسلامة في مجال البترول والغاز الطبيعي ، والسليكا ، وكلوريد القينيل الأحادي .

٧٢- وتتضمن القوانين الأخرى التي تنفذها شعبة الصحة والسلامة المهنية قانون السلامة في مناجم الفحم (RSA 80, cC-15, am) وقانون تنظيم المحاجر (RSA 80, cQ-1, am) وقانون الحماية من الاشعاع (RSA 80, cR-2) ، وقانون فني الأشعة (RSA 80, cR-3) .

٧٣- ويتم تنسيق تقديم الخدمات في شعبة الصحة والسلامة المهنية من خلال ١٠ فروع * فعلاوة على ٧ فروع بينت في التقرير السابق ، تم انشاء ثلاثة فروع لاستحداث وابقاء تنظيم فعال للعمل وهي : فرع الدعم التشغيلي - يوفر دعم الاختصاصيين لخدمات مواقع العمل ، وفرع تطوير التعليم والبرامج - يطور وينسق ويقدم الخدمات التعليمية لتعزيز الصحة والسلامة المهنية ، وفرع الاتصالات - يخطط ويطور وينسق الشؤون العامة وأنشطة الترويج العامة ، وينتج وينسق توزيع المواد الترويجية والاعلامية لبرامج مختلف الشعب .

اجراءات التنفيذ

٧٤- أنشأت شعبة الصحة والسلامة المهنية برنامج سلامة المزرعة ويدخل الآن في نطاق ولاية ادارة الزراعة .

بيانات بشأن الحوادث والأمراض المهنية

٧٥- يتلقى مجلس تعويض العمال في ألبرتا المطالبات عن الأضرار والأمراض المتصلة بالعمل بما في ذلك الحوادث التي تؤول الى ضياع الوقت (حيث يجري تعويض العامل بالأجور عن الوقت الضائع من العمل) ، والعجز الدائم والكوارث * واعتبارا من ١ كانون الثاني/يناير ١٩٨٢ لم تعد مطالبات المساعدة الطبية (بما في ذلك مدفوعات المعالجة الطبية) تلغ الى مجلس تعويض العمال وادارة المستشفيات والرعاية الطبية هي التي تتناول الآن هذه المطالبات * وتعرض التقارير السنوية

الجزء الثالث : حكومات المقاطعات

ألبرتا*

معلومات عامة

٦٥- وفرت مساهمة البرتا في التقرير الأول معلومات بشأن القوانين والممارسات والسياسات التي تنفذ أحكام العهد • ويستكمل هذا التقرير تلك المعلومات حتى نيسان/ أبريل ١٩٨٦ •

معلومات بشأن كل مادة من مواد العهد

المادة ٦ : الحق في العمل

القوانين الأساسية

٦٦- صدر قانون علاقات العمل (RSA 80, cL-1.1 am) و قانون معايير العمالة (RSA 80, cE-10.1 am) في ١٩٨٠ ليحل محل قانون العمل في البرتا • ولم ينجم عن ذلك تغيرات جوهرية رئيسية فيما يتصل بالحق في العمل • وينص قانون معايير العمالة على حماية العمال الزراعيين والمحليين فيما يتصل باشعار انتهاء الخدمة وتحصيل الأجور • ومرفق بهذا التقرير نسخا من القانونين •

٦٧- وعدل قانون حماية حقوق الفرد في عام ١٩٨٥ بحيث يحمي الحوامل من الفصل من عملهن ومن شروط وأحكام العمالة التي تمثل تمييزا ضدهن " بسبب الحمل فقط " •

٦٨- وأعيد تشكيل إدارة التعليم العالي والقوى العاملة في ادارتين في عام ١٩٨٣ - هما ادارة التعليم العالي وإدارة القوى العاملة • ولم تحدث تغييرات ذات أهمية في التشريع وفي البرامج يصعد التغيير في بنية الإدارات •

المادة ٧ : الحق في التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية

ظروف العمل التي تكفل السلامة والصحة

القوانين الأساسية

٦٩- يلزم رب العمل أو المقاول الرئيسي ، بمقتضى قانون الصحة والسلامة المهنية ، عند حدوث حادثة توعدي أو يحتمل أن توعدي الى ضرر جسيم أو الى الوفاة ، بإبلاغ مدير التفيتش واجراء تحقيق • ويرسل محقق لدراسة موقع العمل لتحديد أسباب الحادثة •

* تقرير أعدته حكومة ألبرتا *

٧٠- كما يتيح القانون للعامل أن يرفض ، لأسباب معقولة ومحتملة ، القيام بالعمل أو استعمال الأدوات والمعدات التي تنطوي على خطر داهم على صحته وسلامته أو صحة وسلامة عامل آخر • ويحظر على رب العمل اتخاذ إجراء تأديبي ضد العامل ، ولأي عامل يعتقد ، بناءً على سبب معقول ، أنه أخضع لإجراء تأديبي نتيجة الامتثال للقانون أن يقدم شكوى إلى محقق • ولهذا الموظف ، بعد التحقيق ، أن يصدر أوامر تتضمن : وقف الإجراء التأديبي ، وإعادة الموظف إلى وضعه السابق في العمل ، ودفع التكاليف والأجور ، والغاء عقوبة التأنيب •

٧١- ويعطى القانون نائب الحاكم في المجلس الاستشاري السلطة لإصدار لوائح فيما يتصل بصحة وسلامة العمال • وتوجد الآن لوائح في المجالات التالية : الاستئوس ، والمواد الكيميائية الخطرة ، وغبار القمح ، وسلامة التشييد ، ومواقع العمل المعينة (للجان) ، وتعيين المواد الخطرة ، وتعيين المهن ، وتعيين الضرر الجسم والحوادث ، والسلامة من المتفجرات ، والاسعاف الأولي ، ومنع الحوادث عموماً ، ومساعد القمح ، وملحقات القمح ، ومطاحن الدقيق ، ومطاحن العلف ، ومعامل تنظيف البذور ، والمنح ، ولجان كفاءة الصحة والسلامة في مواقع العمل المشترك ، والسلامة في مجال قطع الأشجار ، والضوضاء ، والسلامة في مجال البترول والغاز الطبيعي ، والسليكا ، وكلوريد الفينيل الأحادي •

٧٢- وتتضمن القوانين الأخرى التي تنفذها شعبة الصحة والسلامة المهنية قانون السلامة في مناجم الفحم (RSA 80, cC-15, am) و قانون تنظيم المحاجر (RSA 80, cQ-1, am) و قانون الحماية من الأشعاع (RSA 80, cR-2) ، و قانون فني الأشعة (RSA 80, cR-3) •

٧٣- ويتم تنسيق تقديم الخدمات في شعبة الصحة والسلامة المهنية من خلال ١٠ فروع • فعلاوة على ٧ فروع سنت في التقرير السابق ، تم انشاء ثلاثة فروع لاستحداث وابقاء تنظيم فعال للعمل وهي : فرع الدعم التشغيلي - يوفر دعم الاختصاصيين لخدمات مواقع العمل ، وفرع تطوير التعليم والبرامج - يطور وينسق ويقدم الخدمات التعليمية لتعزيز الصحة والسلامة المهنية ، وفرع الاتصالات - يخطط ويطور وينسق الشؤون العامة وأنشطة الترويج العامة ، ويتج وينسق توزيع المواد الترويجية والاعلامية لبرامج مختلف الشعب •

إجراءات التنفيذ

٧٤- أنشأت شعبة الصحة والسلامة المهنية برنامج سلامة المزرعة ويدخل الآن في نطاق ولاية إدارة الزراعة •

بيانات بشأن الحوادث والأمراض المهنية

٧٥- يتلقى مجلس تعويض العمال في ألبرتا المطالبات عن الأضرار والأمراض المتصلة بالعمل بما في ذلك الحوادث التي تؤدي إلى ضياع الوقت (حيث يجري تعويض العامل بالأجور عن الوقت الضائع من العمل) ، والعجز الدائم والكوارث • واعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ١٩٨٢ لم تعد مطالبات المساعدة الطبية (بما في ذلك مدفوعات المعالجة الطبية) تبلغ إلى مجلس تعويض العمال وإدارة المستشفيات والرعاية الطبية هي التي تتناول الآن هذه المطالبات • وتعرض التقارير السنوية

لمجلس تعويض العمال احصائيات لجميع المطالبات (غير مطالبات المساعدة الطبية) التي يبلغ عنها في كل سنة .

٧٦- ويستفيد فرع البحث التابع لشعبة الصحة والسلامة المهنية من بيانات مجلس تعويض العمال في توفير معلومات المطالبات وتقارير التحقيقات في الحوادث المهلكة التي يصطلع بها موظفو الشعبة .

الراحة وأوقات الفراغ وتحديد ساعات العمل والاجازات المدفوعة الأجر

٧٧- يعطي الفرع ٢٧ من قانون معايير العمالة مدير معايير العمالة سلطة اصدار تصريح يخول اطالة ساعات العمل الى الحد اللازم لنفاذي اعاقه العمل الاعتيادي للشركات أو المشروع أو النشاط وينص الفرع ٢٧ (ج) من القانون أيضا على قواعد تسمح بتمديد ساعات العمل .

٧٨- يقوم فرع معايير العمالة التابع لدائرة عمل البرتا بانفاذ أحكام ساعات العمل والحدود الدنيا للأجور والراحة وأوقات الفراغ التي ينص عنها قانون معايير العمالة في جميع أنحاء المقاطعة بصورة موحدة . ويعطي الفرع ٦٠ من القانون لمدير معايير العمل سلطة تفويض مسؤولياته لموظفي التاج المسؤولين في البرتا . ولهذا الموظف ، بمقتضى الفرع ١٢ من هذا القانون ، سلطة القيام بأي تفتيش أو تحقيق أو تحر يقضيه التأكد من الامتثال لأحكام قانون ساعات العمل والأجور الدنيا والراحة وأوقات الفراغ .

٧٩- ويحول الفرع ٧٠ من قانون معايير العمالة نائب الحاكم في المجلس الاستشاري بأن يعين قضاة محليين ليكونوا محكمين فيما يتعلق بتحصيل الأجور وأجور العمل الاضافي ، والمستحقات واعانات الأمومة . وللمحكم نفس السلطات الممنوحة لقاضي المقاطعة بمقتضى قانون العقوبات بأن يأمر بحضور شاهد يمكنه أن يقدم أدلة في استئناف يظر فيه . وينص الفرع ٩٩ من القانون انه اذا لم يمتثل للأمر الصادر عن المحكم ، فلمدير معايير العمالة أن يقدم أمرا الى محكمة قاضي الملكة الذي يعطيه صفة الانفاذ بوصفه أمرا أو حكما صادرا عن المحكمة . وتوفر هذه الأحكام نظاما أكثر سرعة لحل المنازعات بين آحاد أرباب العمل والموظفين .

المادة ٨ : الحقوق النقابية

حق تكوين النقابات والانضمام اليها

٨٠- بمقتضى قانون علاقات العمل ، أعطى مجلس علاقات العمل عديدا من السلطات لمعالجة مسائل ممارسات العمل غير العادلة .

٨١- ويحظر الفرع ١٠ من قانون حماية حقوق الفرد على النقابة أو على أي منظمة لأرباب العمل استبعاد أي شخص من عضويتها أو طرده أو تعليق عضويته أو ممارسة التمييز ضد أي شخص بسبب العرق أو المعتقدات الدينية أو اللون أو الجنس أو الخصائص الجسمية أو الوضعية الاجتماعية ، أو العمر أو النسب أو مكان أصل ذلك الشخص أو العضو .

حق الأضراب

٨٢- عدل قانون علاقات العمل شكل التدخل الحكومي في نزاعات المساومة الجماعية لتمكين الحكومة من تقديم المساعدة لمجلس للوساطة و/ أو مجلس للتحقيق في النزاعات • وقد أدخلت التعديلات التي طرأت على قانون علاقات العمل في عام ١٩٨٣ التفسيرات التالية :

١- أصبح رجال الاطفاء يخضعون الآن لقانون علاقات العمل ويستفيدون من مختلف أحكام القانون التي لم يكونوا يستفيدوا منها سابقا •

٢- لتأمين استمرارية الخدمات ، يلزم رجال الاطفاء والعاملون في المستشفيات والمستشفيات المساعدة وجميع الموظفين لدى أرباب العمل المذكورين بقبول التحكيم الالزامي في حال عدم الوصول الى اتفاق في المساومة الجماعية بمقتضى الفرع ١١٧ من قانون علاقات العمل •

٨٣- ومنذ عام ١٩٨٣ ، تخضع علاقات عمل الشرطة لقانون المساومة الجماعية لضباط الشرطة (1983, cP-12.05) •

المادة ٩ : الحق في الضمان الاجتماعي

الضمان الاجتماعي

اعانات الأمومة

٨٤- بالاشارة الى اعانات الأمومة ، تم تعديل قانون معايير العمالة الناظم لمنح اجازات الأمومة في ١٩٨٥ بحيث يبين أن للخوامل اللاتي يعملن الحق في اجازة مدفوعة الأجر مدتها ١٨ أسبوعا تنوزع كما تقتضي ظروف الحمل والعمل • وتنطبق أحكام اجازة الأمومة على جميع الموظفات •

اعانات ورثة المتوفي

٨٥- ينص قانون المعاش التقاعدي للأرامل (الفصل 7.5-W ، الذي تمت الموافقة عليه في ٢٩ نيسان/ أبريل ١٩٨٣) على اعانة معاش تقاعدي للأرامل من الرجال والنساء بين سن ال ٥٥ و ٦٤ من ذوي الدخل المحدود •

كولومبيا البريطانية

مقدمة

٨٦- يتضمن هذا التقرير معلومات بشأن التطورات التي حدثت منذ تقديم التقرير الأول لكولومبيا البريطانية بشأن المواد ٦ الى ٩ في ١٩٧٨ • وسيتم ارسال نسخ عن التشريعات المنقحة تنقيحا أساسا مع التقرير •

* تقرير أعدته حكومة كولومبيا البريطانية •

المادة ٦ : الحق في العمل

ألف - القوانين الأساسية

٨٧- قدم التقرير الأول معلومات بشأن القوانين والأنظمة الرئيسية التي تؤثر على الحق في العمل والتي تطبقها وزارة العمل وغيرها من المجالس والوكالات العامة المستقلة • وتضمنت التغييرات التشريعية الهامة صدور قانون معايير العمالة ، S.B.C. 1980, C. 10 ، الذي وحد عددا من القوانين السابقة المتعلقة بالشروط الدنيا للعمل مثل قانون الحد الأدنى للأجور ، وقانون دور العمل ، وقانون دفع الأجور ، وقانون حماية الأمومة • وأجرى عدد من التعديلات على مدونة قواعد العمل في كولومبيا البريطانية 212 c. 1979, R.S.B.C. ، فيما يتصل بشروط عضوية النقابات • وفي ١٩٨٤ صدر قانون حقوق الانسان 22 c. 1984, S.B.C. ليحل محل المدونة السابقة لحقوق الانسان لكولومبيا البريطانية 186 c. 1979, R.S.B.C. وعدل قانون مجموعة تعديلات الحقوق ، 68 c. 1985, S.B.C. فروع عدد من النظم الأساسية المتصلة بالعمال لالغاء تمييزات تتناقض مع أحكام المساواة التي ينص عليها الفرع ١٥ بمقتضى الميثاق الكندي للحقوق والحريات •

باء -١- إمكانية التوظيف

٨٨- ينص قانون حقوق الانسان الجديد على حالات من الحماية مماثلة لتلك التي تضمنتها مدونة حقوق الانسان السابقة الواردة في التقرير الأول • وقد أضيف العجز الجسدي والعقلي الى قائمة الأسباب المحظورة للتمييز في فرص التوظيف أو الترفيع بمقتضى الفرع ٨ الذي لا يزال يحظر أيضا التمييز على أساس العرق أو اللون أو السلالة أو مكان الأصل أو المعتقد السياسي أو الجنس (بما في ذلك المضايقة الجنسية) والمعتقد الذي لا يتصل بعمل الشخص • ولا تزال أنواع أخرى من الحماية في مجالات ذات صلة مثل الاعلان عن الوظائف ، والتساوي في الأجور وحظر التمييز ضد شخص من قبل النقابات ، أو منظمة أرباب العمل أو المؤسسة المهنية مكفولة في التشريع المنقح • ولم يعد قانون حقوق الانسان يتضمن اختبار " السبب المعقول " للتمييز في مجال التوظيف •

٨٩- ويشرف على تنفيذ قانون حقوق الانسان مجلس حقوق الانسان المؤلف من خمسة أعضاء والسذي باشر ولايته في أيلول /سبتمبر ١٩٨٤ • وخلال الخمسة عشر شهرا الأولى للمجلس التي انتهت في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٨٥ ، تناول المجلس ٢٥٦ شكوى جديدة ، أي ما يزيد عن أربعة أخماس الشكاوي الجديدة البالغ عددها ٣١١ والمتصلة بمسائل التمييز في التوظيف بمقتضى الفرع ٨ • ويبيح التشريع لمجلس حقوق الانسان الأمر بدفع تعويض لشخص مورس ضده تمييز بالأجور أو عن المرتب الضائع ، أو النفقات المترتبة على المخالفة ، وعلاوة على ذلك يجوز له أن يأمر بدفع مبلغ يصل الى ٢٠٠٠ دولار عن الأضرار المتصلة باحترام الشخص وكرامته (الفرع ١٧) • ومع أن معظم الشكاوى بيت فيها قبل جلسة الاستماع الرسمية ، فقد صدر عدد من القرارات الخطية المدونة الهامة عن المجلس بشأن شكاوى التمييز في التوظيف ، بما في ذلك التمييز العنصري والمضايقة الجنسية والعجز المادي ومنح المشتكون تعويضات مالية •

٩٠- وبالنظر الى أن قدرا كبيرا من الشكاوى يتصل بالتوظيف ، فقد اضطلع مجلس حقوق الانسان بحملة ترويجية رئيسية موجهة الى كبار أرباب العمل ومنظمات أرباب العمل • وتضمنت هذه الحملة توزيع مجموعة معلومات لأرباب العمل على نطاق واسع تبيين متطلبات قانون حقوق الانسان ، ومحاضرات واجتماعات شخصية ألقاها وحضرها أعضاء المجلس •

٢- السياسات الاقتصادية والاجتماعية

٩١- تعاني كولومبيا البريطانية من البطالة المرتفعة منذ ١٩٨١ ، وتشهد صناعات مواردها الرئيسية فترة اعادة تنظيم بالنظر لانخفاض أسعار السلع الأساسية وزيادة المنافسة الدولية ، ولقد أجبرت حالات العجز المتواصلة في الميزانيات المحلية الحكومة على الغاء عدد من البرامج غير الأساسية بغية المحافظة على مساعدات الدخل الأساسي ، والرعاية الصحية والبرامج الاجتماعية الأساسية • ويتضمن نهج المقاطعة الحالي لتحقيق مزيد من التنمية الاقتصادية والاجتماعية المتواصلة : تدابير ضريبية لتوفير مزيد من الحوافز للاستثمارات الصناعية الجديدة في الشركات الصناعية الصغيرة والمتوسطة الحجم ، وتوفير سيولة مالية كبيرة من مشاريع انشاء الطرق السريعة والمشاريع الأخرى التي ترعاها الحكومة مثل نورث وست كول ، ب . ك . ، و اعادة الاستثمار في قاعدة الموارد الطبيعية في مجال اعادة التشجير والتأجير •

٣- تخطيط سوق العمل

٩٢- تتعاون المقاطعة بشكل دوري من خلال وزارتي العمل والتربية ، مع السلطات الاتحادية في أنشطة التخطيط للقوى العاملة ، على مستوى نائب الوزير ، وعلى أساس مستمر على مستوى المسؤولين على السواء ، من خلال اللجنة الاتحادية - المحلية لاحتياجات سوق العمل وفي تبادل المعلومات عن سوق العمل فيما يتصل بنظام التخطيط المهني الكندي •

٩٣- واضطلعت المقاطعة بعدد من الدراسات الاستقصائية المهنية والصناعية المحددة بما في ذلك التوقعات الدورية للقوى العاملة في صناعة التشييد ، ودراسة من جزأين للقوى العاملة في صناعة التعدين ، ودراسة استقصائية من ثلاثة مراحل للمهن الحساسة (١٩٨٢ - ١٩٨٣) • وينظم مجلس المقاطعة المستقل للتدريب أيضا اجراء دراسات دورية للاحتياجات المهنية والتدريبية مثل الدراسات الاستقصائية المتصلة بمستقبل التدريب وتقارير قوة العمل المعنية باصدار الشهادات المهنية الاجبارية واحتياجات التدريب المحلية الطويلة الأجل •

٤- البرامج الفنية وبرامج التدريب المهني

٩٤- يرد سند اشتراك المقاطعة في برامج التدريب وفي برامج سوق العمل الأخرى في قانون التدريب R.S.B.C. 1979, c. 17 الذي حل محل القانون السابق للتدريب وتطوير التدريب • ويتعاون فرع التدريب والتدريب الوظيفي التابع لوزارة العمل مع أرباب العمل ورابطات أرباب العمل وممثلي الموظفين والعمال في الاستجابة لطلبات سوق العمل من خلال التدريب المهني وبرامج رفع مستوى المهارات ، و اعادة التأهيل المهني للموظفين ، وتدريب وتوظيف النساء في المهن غير التقليدية •

كما تقام صلات وثيقة مع المدارس المهنية ، واللجان الاستشارية التجارية والكليات ، ومجالس المدارس والوكالات الحكومية الأخرى لتطوير البرامج ومراقبتها .

٩٥- ويوفر تدريب و / أو فحص مهني محدد في أكثر من ٥٠ مهنة . وقد انخفض عدد الملتحقين بالتدريب الفني المسجلين رسمياً لدى وزارة العمل مما يزيد عن ١٨ ألف في ١٩٨٢ الى المستوى الحالي الذي يزيد قليلاً عن ١٠ ٠٠٠ ، وذلك يعود بشكل رئيسي الى الركود الاقتصادي ، وتبذل الجهود لتطوير أشكال جديدة من التدريب غير الموءسسى مثل مجموعات التدريب المعدلة ، والتعلم عن بعد من خلال التليفزيون والتدريب بمساعدة الحاسب الالكتروني استجابة لمتطلبات سوق العمل المتغيرة .

٩٦- ومن بين الأنشطة الأخرى التي يقوم بها الفرع هي الاشراف على ما يزيد عن مائتي مدرسة مهنية خاصة من زاوية اقرار محتوى المقررات الدراسية ، وجهاز التعليم والتسجيل الذي يقتضيه الجزء الثالث من قانون التدريب . ويتم تنسيق خدمات التقييم والارشاد والتدريب بالنسبة للمعوقين جسدياً أو عقلياً من خلال برنامج خدمات اعادة التأهيل المهني . وتنسق وزارة العمل أيضاً مشاركة المقاطعات في السياسات الاتحادية للهجرة للمساعدة في ادماج الكنديين الجدد في سوق العمل المحلية .

٥ - انتهاء الخدمة

٩٧- عززت الحماية من انتهاء الخدمة التعسفي باصدار الجزء الخامس من قانون معايير العمالة في ١٩٨٠ . ويوجب الفرع ٤٢ من القانون على رب العمل ارسال اشعار مسبق للموظف بانتهاء خدمته أو اعطائه بدل فصل عوضاً عن الاشعار قبل أسبوعين من انتهاء الخدمة . حين يكون الموظف قد عمل سنة أو شهر متواصلة على الأقل . ويتوجب زيادة أسبوع اضافي للاشعار بعد عمل ثلاث سنوات متصلة ويضاف عن كل سنة عمل كاملة تالية أسبوع آخر للاشعار بحد أقصى ثمانية أسابيع . ولا ينطبق الاشعار المسبق لانتهاء الخدمة حين يفصل المستخدم لسبب عادل أو على أساس تسريح مؤقت لا يتجاوز ١٣ أسبوعاً في فترة ٢٠ أسبوعاً (الفرع ٤٣) .

٩٨- وحوالي ٤٣ في المائة من العمال المأجورين البالغ عددهم ١ ٠٩٨ ٠٠٠ في كولومبيا البريطانية مغطون باتفاقات جماعية (١٩٨٥) . وتوفر الحماية من الانهاء غير العادل بمقتضى الفرع ٩٣ من قانون العمل الذي ينص على أن يتضمن كل اتفاق جماعي حكماً يتطلب سبباً عادلاً ومعقولاً لفصل الموظف أو آلية رسمية مثل التحكيم من أجل البت في النزاعات .

٩٩- وأدرجت أحكام قانون حماية الأمومة السابق في الجزء السابع من قانون معايير العمالة الموحد في ١٩٨٠ . ومددت الفترة الأساسية لاجازة الأمومة بدون أجر مع حفظ وظيفة المرأة من ١٦ الى ١٨ أسبوعاً مع السماح بتمديد آخر لمدة ٦ أسابيع لأسباب صحية . وعزز التشريع أيضاً بحيث ينص على استمرار أقدمية الموظفة واشتراكها في التغطية التأمينية بمقتضى خطط المعاش التقاعدي والتأمين الطبي والمزايا الاضافية الأخرى خلال فترة الاجازة . وحين تحدث مخالفة ، يمكن أن يلزم رب العمل بأن يعيد الموظفة و / أو أن يدفع لها تعويض عن أي أضرار خسرتها نتيجة لذلك .

٦- الحماية من البطالة

١٠٠- تمول مجموعة من برامج العمالة المباشرة والمدعومة وما يتصل بها من ترتيبات فى مجال التدريب من قبل وزارات العمل والأجراج والموارد البشرية والتربية فى المقاطعة أو يجرى تشغيلها بالتعاون مع برامج التدريب الاتحادية وبرامج توفير فرص العمل • وكثير من هذه البرامج موجه نحو فئات اليد العاملة المحرومة • وتتضمن هذه البرامج الأعداد المهني لمن يتلقون اعانة دخل؛ والمساعدة فى التوظيف واسداء المشورة للعمال المعوقين؛ وتدريب وتوظيف النساء فى مجالات العمل غير التقليدية؛ وبرامج العمل الصيفي السنوية للطلاب • وبلغ اجمالي النفقات التقديرية على مستوى المقاطعة فى مجالات العمل / التدريب حوالي ١٦٠ مليون دولار خلال السنة المالية ١٩٨٦/١٩٨٥ •

جيم - مستويات البطالة

١٠١- بلغ متوسط القوى العاملة فى كولومبيا البريطانية ٤٣١ ٠٠٠ فى ١٩٨٥ • وبالنظر لانخفاض الأسعار واستمرار الضعف فى الطلب الدولي على بعض السلع المدرة لموارد المقاطعة، ارتفعت البطالة التى بلغت ٦٫٧ فى المائة فى ١٩٨١ الى ١٤٫٢ فى المائة أى ٢٠٣ ٠٠٠ شخص بدون عمل فى ١٩٨٥ •

المادة ٧: الحق فى التمتع بشروط عمل عادلة ومرضيةألف - الأجور

١٠٢- تحدد مستويات الأجور الدنيا للعمال غير المنتمين لنقابات وفقا لقواعد ينص عليها الفرع ١٠٥ (٢) من قانون معايير العمالة • ورفع الحد الأدنى لأجور الأشخاص البالغة أعمارهم ١٨ سنة فأكثر على مرحلتين فى عام ١٩٨٠ من ٣ دولار الى ٣٫٦٤ فى الساعة • ويبلغ الحد الأدنى للأشخاص الذين يقل عمرهم عن ١٨ سنة ٣ دولارات فى الساعة • وثمة شروط محددة للأجور الدنيا تنطبق على عمال المنازل والخدم المقيمين وقائمة حدها الأدنى قيمة ١٤ قطعة لعمال المزارع الذين يطفون الثمار والخضر ومحاصيل التوت (الفروع ٣ الى ٥ من الأنظمة) •

١٠٣- وتحدد مستويات الأجور للأشخاص الذين ينتمون الى النقابات من خلال المساومة الجماعية • ولقد استمر متوسط زيادات الأجور السنوية المتفاوض بشأنها للعمال المنظمين الذى بلغ أكثر من ١٥ فى المائة فى ١٩٨١ فى الهبوط منذ ذلك الحين، وكان حوالي ٢ فى المائة فى ١٩٨٤ و ١٩٨٥ على السواء • وبدأ نفاذ قانون تثبيت المكافآت 32, c. 1982, S.B.C. فى شباط / فبراير ١٩٨٢ • ويحدد مبادئ توجيهية وأنظمة طوعية بشأن نطاق زيادات المكافآت التى يمكن المساومة عليها من قبل عمال القطاع العام • وأقر ما يزيد عن ٣ ١٠٠ خطة للمكافآت بمقتضى البرنامج منذ انشائه • وكان متوسط الأجور الأسبوعية فى المقاطعة ٤٢٩٫٤١ دولار فى ١٩٨٤ •

١٠٤- ويحظر قانون حقوق الانسان، حسما سلف ذكره، التمييز فى الأجور بين الرجال والنساء الذين يقومون بعمل مماثل أو على قدر كبير من التماثل • ولكنه لا يتضمن مفهوم تساوي الأجور فى العمل المتساوي القيمة •

١٠٥- وقد أدمجت آليات ضمان دفع أجور الموظفين الواردة في قانون دفع الأجور السابق في قانون معايير العمالة (الجزء ٢) • وتمكن الإجراءات المنقحة موظف العلاقات الصناعية من إصدار أمر يلزم بدفع الأجور ، أو بدل الفصل أو غير ذلك من المدفوعات التي يستحقها الموظف بمقتضى القانون • وعلى رب العمل الذي يلتمس من مدير معايير العمالة أو ممثليه إعادة النظر في الأمر أن يقدم تأميناً قد لا يسترد مقداره ١٠٠ دولار أو ١٠ في المائة من المبلغ المستحق • ويجوز اللجوء إلى المحاكم لاستصدار شهادة مثبتة • وقد أثر عدد من قرارات المحكمة تأشيراً سلبياً على قدرة الوزارة على تحصيل الأجور غير المدفوعة في الحالات التي يشرع فيها في إجراءات الإفلاس بمقتضى قانون الإفلاس الاتحادي •

باء - ظروف العمل التي تكفل السلامة والصحة

١٠٦- يتحمل مجلس تعويض العمال المسؤولية الأساسية لتنظيم السلامة في مكان العمل في كولومبيا البريطانية من خلال أنظمة الصحة والسلامة الصناعية بمقتضى الفرع ٧١ من قانون تعويض العمال R.S.B.C. 1979, c. 437 ويشرف أيضاً على تنفيذ قانون مكان العمل S.B.C. 1985, c. 3 والذي حولت بموجبه مهام فرع البيئة المهنية السابق الوارد بيانها في التقرير الأول إلى المجلس في ١٩٨٥ • وأوكلت المسؤولية المتصلة بالسلامة في عمليات التعدين إلى وزارة الطاقة والمناجم والبتروكيمياويات بمقتضى قانون المناجم S.B.C. 1980, c. 28 .

١٠٧- وتم تمديد التغطية الإلزامية بمقتضى قانون تعويض العمال التي تنص على تقديم تعويض مالي عن إصابات العمل لتشمل العمال الزراعيين في ١٩٨٣ • ويجري الاضطلاع ببرامج طوعية للسلامة من قبل مختلف مجموعات منتجي السلع الزراعية ، تستكمل ببرامج تعليمية يديرها مجلس تعويض العمال •

١٠٨- وهبط إجمالي دعاوى الضرر الجديدة المبلغ عنها إلى مجلس تعويض العمال التي بلغت ١١٥ ١٩٧ في عام ١٩٨١ إلى أكثر بقليل من ١٥٠ ٠٠٠ سنوياً في الفترة ١٩٨٢-١٩٨٤ • وأصدرت شعبة الصحة والسلامة الصناعية ٦٠٣ ٢٧ تقرير تفتيش وكتبت ٨٥٩ ٣٠ أمراً لتصحيح انتهاكات السلامة في عام ١٩٨٤ ورفع الحد الأدنى للغرامة المطبقة على الشركات التي ترتكب انتهاكات خطيرة لأنظمة السلامة إلى ١ ٥٠٠ دولار في عام ١٩٨٤ • ويوفر تعديل حديث للفرع ٧٣ (١) من القانون للمجلس مزيداً من المرونة في فرض ضرائب مالية إضافية على أرباب العمل الذين لا يوفرون إجراءات سلامة كافية •

جيم - تكافؤ فرص الترفيع

١٠٩- يتج الفرع ١٩ (٢) من قانون حقوق الإنسان لمجلس حقوق الإنسان أن يقر برنامج أنشطة يهدف إلى تحسين ظروف الأفراد والجماعات المحرومة • وحسبما لوحظ أعلاه يبين الفرع ٨ من القانون الأسباب المحظورة المحددة للتمييز في العمل أو في شروط العمل ومن بينها إمكانية الترفيع •

١١٠- واضطلعت شعبة برنامج المرأة في وزارة العمل بدراسة استقصائية لعينة من الموظفات الحكوميات في المقاطعة لتقييم طموحاتهن وخياراتهن المهنية • ونظمت دورة تستهدف على وجه التحديد مساعدة تخطيط الحياة المهنية للمرأة ، واسمها "تولي أمر مهنتك" لما يربو على ٢ ٠٠٠ موظفة في الخدمات الحكومية •

دال - الراحة وأوقات الفراغ وساعات العمل والعطلات المدفوعة الأجر

١١١- تنظم هذه الجوانب بمقتضى قانون معايير العمالة (الجزءان ٣ و ٤) واللوائح • وقد عدل الحكم التشريعي السابق الذي يقتضي عطلة سنوية مدتها أسوعان للموظفين بموجب قانون العطلات السنوية والعامّة السابق في ١٩٨٠ لينص عن حد أدنى من العطلة مدتها ثلاثة أسابيع بعد خمس سنوات من العمل المتصل • وبالنسبة للموظفين الذين تشملهم اتفاقات جماعية ، يحق للأغلبية الكبيرة منهم عطلة مدتها ثلاثة أسابيع بعد ثلاث سنوات فأقل في الخدمة • وتنص عدة اتفاقات جماعية على عطلات تتراوح بين ٤ و ٧ أسابيع بالنسبة للموظفين ذوي الخدمة الأطول • وثمة تسع عطلات رسمية مدفوعة الأجر الى جانب تحديد ١١ عطلة أو ما يزيد في معظم الاتفاقات الجماعية •

١١٢- ويتطلب قانون معايير العمالة دفع أجور العمل الإضافي بأجر ساعة ونصف الساعة مقابل ما يزيد عن ثماني ساعات في اليوم و ٤٠ ساعة في الأسبوع وبأجر مضاعف للساعة مقابل ما يزيد عن ١١ ساعة في اليوم و ٤٨ ساعة في الأسبوع • ويتيح الفرع ٣١ من القانون لمدير معايير العمل ، في بعض الظروف تغيير أحكام العمل الإضافي • ولا يزال أقل بقليل من نصف العاملين غير المكتبيين المشمولين باتفاق جماعي يعملون ثماني ساعات في اليوم ، في حين أن ما يزيد عن أربعة أخماس الموظفين المكتبيين المنظمين يعملون ٧ ساعات أو ٧ ساعات ونصف الساعة في اليوم • وأدخل أرباب العمل في كل من القطاع الخاص والعام ترتيبات جديدة شتى لأوقات العمل لموظفيهم ، مثل أسابيع العمل المرنة والمركزة وبرامج ورديات من ١٢ ساعة في بعض العمليات المتواصلة مثل التعدين والخدمات الصحية والشرطة •

١١٣- وينص الفرع ٢ (٢) من قانون معايير العمالة على استثناء العمال النقابيين من شمولهم بأحكام الجزء ٣ (ساعات العمل) ، والجزء الرابع (العطلة السنوية) ، والجزء الخامس (انتهاء الخدمة) والجزء السابع (إجازة الأمومة) في الحالات التي يتضمن اتفاقهم الجماعي أحكاما تتناول هذه المسائل • وتحل النزاعات المتعلقة بهذه القضايا من خلال إجراءات التظلم الواردة في الاتفاق الجماعي •

المادة ٨ : الحقوق النقابية

الحق في تكوين النقابات والانضمام إليها

١١٤- تم في عام ١٩٨٤ تعديل إجراءات اصدار التراخيص للنقابات بمقتضى قانون العمل لكولومبيا البريطانية R.S.B.C. 1979, c. 212 • ومن أجل الحصول على ترخيص ، يجب أن ينضم ٤٩ في المائة من الموظفين في العمل الى نقابة • وإذا تحققت هذه العتبة من الدعم ، يجري مجلس العلاقات العمالية اقتراحا يشمل جميع الموظفين في الوحدة المساومة • ويصدر المجلس أمرا بالترخيص حين تويد أغلبية المقترعين أن تمثلها النقابة (الفرع ٤٣) •

١١٥- بقي تعريف " الموظف " بمقتضى قانون العمل ثابتا لم يتغير منذ التقرير الأول ، لكنه عدل بمقتضى تعديلات عام ١٩٨٥ التي أدخلت على قانون علاقات عمل الخدمة العامة ، R.S.B.C. 1979, c. 346 ، لتوسيع نطاق جدول فئات الوظائف المستثناة من الانضمام الى وحدة مساومة نقابية •

حق النقابات في ممارسة نشاطها

١١٦- لا تخضع حقوق النقابات للعمل بحرية بمقتضى قانون العمل لآية شروط سوى محافظتها على شروط عادلة ومعقولة للعضوية (الفرع ٥) وألا تستخدم القسر والاكراه في التعامل مع الموظفين (الفرع ٤) وأن تمثل بشكل منصف جميع الموظفين في وحدة المساومة (الفرع ٧) وعدل الفرع ٨ من القانون في عام ١٩٨٤ لينص على الاعادة الى العمل والتعويض المالي عن الأجر الضائعة أو التكاليف الأخرى التي يتكبدها عامل نتيجة فقدان عضويته في النقابة أو نتيجة ممارسة عمالية غير عادلة من قبل النقابة .

١١٧- وبالنظر لصعوبة الحالة الاقتصادية في المقاطعات، صدر قانون تثبيت التعويض، S.B.C. 1982, c. 32 لتحدد نطاق زيادات الأجر والرواتب المسموح بها لجميع عمال القطاع العام . واستمرت المساومة الجماعية ضمن مبادئ البرنامج التوجيهية المتصلة بالأجر وبشأن بنود أخرى غير نقدية .

١١٨- وعلاوة على ذلك اقتضت الحالة الاقتصادية أن تصدر الحكومة قانون تقييد القطاع العام S.B.C. 1983, c. 26 الذي يضع اجراءات يتخذها أرباب العمل في القطاع العام لتخفيض حجم القوى العاملة حين لا يتوفر العمل الكافي أو حين تضغط نفقات التشغيل الجارية في الميزانية ويعنى معظم مجموعات الموظفين من هذه الاجراءات متى تم الوصول الى اجراء متفق عليه بصورة متبادلة لتخفيض القوى العاملة في اتفاهم الجماعي وأقره مفوض تثبيت التعويض (الفرعان ٢ و ٣) .

حق الاضراب

١١٩- تم توسيع تعريف الاضراب بمقتضى الفرع ١ من قانون العمل خلال تعديلات عام ١٩٨٤ التي أدخلت على هذا القانون لكي يتسجم التعريف مع الممارسة العامة في الولايات القضائية الكندية الأخرى . وعلاوة على ذلك فقد عدل الفرع ٨٠ بحيث يستوجب دائما تقديم اشعار بالاضراب ، حتى حين يكون رب العمل قد أعطى اشعارا بالاعلاق أو بدأ اجراءات بشأن الوظائف . وعدا هذين التغييرين فان القواعد العامة الناظمة لحق الاضراب لاتزال كما وردت في التقرير الأول .

١٢٠- ولحماية حقوق الأطراف الثالثة ، وضعت بعض القيود على نطاق أنشطة منع العمال المضربين لزملائهم من العمل . ويسمح بالمنع الأولي على أن ينحصر في الأماكن التي يكون فيها أعضاء النقابة مضربين بشكل قانوني . ولا يمكن منع المتعاونين مع رب العمل إلا باذن مجلس العلاقات العمالية ووضعت بعض القيود على التحريض عند وجود أكثر من رب عمل واحد (الفرع ٨٥) .

١٢١- ويسبب الأثر الاقتصادي الخطير أو ما يترتب على المصلحة العامة من نتائج الاضرابات الكبيرة عن العمل ، كان من الضروري تقييد حق الاضراب في بعض الحالات الخاصة من خلال تشريع مخصص . ومنذ التقرير الأول ، استخدم التشريع لانهاء النزاعات في ثلاث حالات : قانون مساعدة المساومة الجماعية في صناعة لب الورق والورق S.B.C. 1984, c. 10 و قانون مساعدة المساومة الجماعية لعمال مترو الانفاق S.B.C. 1984, c. 34 و قانون تسوية النزاعات لعمال السكك الحديدية، S.B.C. 1985, c. 21 . وقد بينت الظروف التي أدت الى اصدار هذه القوانين في تقرير كندا لعام ١٩٨٦ الموحة الى منظمة العمل الدولية بشأن اتفاقية حرية التجمع وحماية الحق في التنظيم .

قيود خاصة

١٢٢- تتمتع الموظفون الذين يقدمون خدمات عامة حيوية مثل الشرطة ورجال الاطفاء وعمال الرعاية الصحية بالحق في الاضراب ، لكن ثمة أحكاما تشجع على استخدام طرق أخرى لحل المنازعات ، ويسمح الفرع ٧٣ من قانون العمل الذي ينطبق على القطاعين العام والخاص على السواء بفرض فترة ترو مدتها ٤٠ يوما في الحالة التي يمكن أن يشكل فيها النزاع خطرا فوريا وخطيرا على الحياة والصحة . ويمكن أن يطلب الى مجلس العلاقات العمالية أيضا أن يأمر رب العمل والنقابة بمواصلة الانتاج وتقديم الخدمات التي تعتبر ضرورية لهذا الغرض . وبمقتضى الفرع ٨ من قانون المنازعات في قطاع الخدمات الأساسية ، R.S.B.C. 1979, c. 113 الذي ينطبق على أرباب عمل القطاع العام ، يمكن فرض فترة ترو مدتها تسعون يوما عند وجود خطر فوري وخطير يهدد اقتصاد ورفاه المقاطعة ، أو خطر يهدد الحياة والصحة . ولنقابات رجال الاطفاء والشرطة وموظفي الرعاية الصحية أن تختار اللجوء الى تحكيم ملزم في نزاع تعاقدى بمقتضى الفرع ٦ من القانون .

المادة ٩ : الحق في الضمان الاجتماعي

١- القوانين الأساسية

١٢٣- لم تتغير القوانين والأنظمة الرئيسية للمقاطعة المتصلة بالضمان الاجتماعي منذ التقرير السابق ، وإن كانت قد أدخلت تغييرات في المزايا المتاحة ، والأقساط التي تدفع والتغطية العامة .

٢- السمات الرئيسية للقوانين

١٢٤- '١' قانون تأمين المستشفيات - تسدد شعبة برامج المستشفيات تكاليف رعاية الحالات الحادة والتأهيلية والطويلة الى المستشفيات . ويدفع المرضى أنفسهم رسما يوما بجانب التأمين قدره ٨٥ دولارا للمستشفيات و ١٥٠ دولارا للرعاية الطويلة الفترة . ولا ينطبق الرسم الفردي للرعاية الطويلة الفترة على المرضى أقل من ١٩ سنة أو من يتلقون معونة اجتماعية .

١٢٥- '٢' قانون الخدمات الطبية - تشرف لجنة الخدمات الطبية على تطبيق خطة الخدمات الطبية التي توفر خدمات طبية مدفوعة مقدما بأحكام وشروط موحدة لجميع المقيمين في المقاطعة . وتدفع قيمة خدمات التأمين بمقتضى الخطة لجميع الأشخاص الموعس عليهم بصرف النظر عن العمر أو الوضع الصحي أو الظروف المالية ، بشرط أن تكون الأقساط التي حددتها اللجنة قد دفعت . واعتبارا من ١ نيسان/أبريل ١٩٨٥ حددت الأقساط بما مقداره ١٧ دولارا للأعزب ، و ٣٢ دولارا للأسرة الممولة من شخصين و ٣٦ دولارا للأسرة الممولة من ثلاثة أشخاص أو أكثر . وتقدم اعانة بمعدل ٥٠ بالمائة أو ٩٠ في المائة من الأقساط بالنسبة للأشخاص الذين يقل دخلهم الخاص للضريبة عن مستوى معين ، ولغير القادرين مؤقتا على دفع الأقساط بسبب المرض أو البطالة أو العجز .

١٢٦- وتوفر خطة الخدمات الطبية تغطية تأمينية تشمل جميع الخدمات اللازمة طبيا والتي يقدمها الممارسون الطبيون بما في ذلك أطباء تقويم العظام وبعض التدخلات الجراحية لجراحي الأسنان عند اقتضاء اجرائها في مستشفى على النحو المنصوص عليه في قانون الرعاية الطبية (كندا) • وتدفع مساهمة من الحكومة الاتحادية الى المقاطعة لتغطية تكلفة هذه الخدمات التأمينية •

١٢٧- وتقدم مساعدات أخرى بدون أقساط اضافية ، مع تسديد تكاليف الخدمات بالاستناد الى تعريفه للرسوم أقرتها لجنة الخدمات الطبية • ولا تسدد تكاليف الخدمات التي تجري خارج كولومبيا البريطانية • وتتضمن هذه الخدمات : تقويم العمود الفقري ، والعلاج بالطبقة ، والعلاج الطبيعي ، وعلاج العيون ، وعلاج الأقدام ، وقياس البصر ، وتقويم الأسنان ، والتمريض طويل الأجل (يمكن دفع التكاليف في مناطق المقاطعة التي لا يتوفر فيها عادة ممارس طبي) •

١٢٨- '٣' قانون الصحة توفر برامج الصحة العامة نطاقا واسعا من الخدمات الصحية الوقائية والعلاجية والبيئة من خلال المرافق المركزية وشبكة مولة من ١٦ وحدة صحية محلية تغطي المناطق غير الحضرية في المقاطعة ، و ٥ ادارات صحية محلية في المناطق الحضرية من المقاطعة • وتتضمن الخدمات : خدمات ترميض الصحة العامة المحلية ، وبرامج الرعاية المنزلية ، وخدمات طب الأسنان للأطفال ، وخدمات التغذية والرعاية المستمرة للمسنين ، وعلاج عيوب النطق والسمع ، وخدمات الصحة البيئية •

١٢٩- '٤' قانون الدخل المتاح للمعوزين - يوفر هذا القانون تغطية تأمينية للعلاج الطبي وعلاج الأسنان لجميع المتلقين لمساعدة الدخل من العاطلين أو المعوقين أو أحد الأبوين غير المتزوجين الذي يعول أطفالا • وينص القانون أيضا على التغطية التأمينية للعلاج الطبي وعلاج الأسنان للأطفال الذين تكفلهم المقاطعة وتوفر هذه التغطية أيضا في الحالات التي ينجم عن عدم تقديمها خطر وشيك على صحة الشخص •

١٣٠- '٥' قانون تعويض العمال - يوفر هذا القانون تعويضا ماليا عن الحوادث والأمراض المتصلة بالعمل على شكل معونات مرابا تعويضية عن فقدان الأجر الموقت ، والمعونة الطبية ، ومعاشات العجز الدائم • ويدفع التعويض عن فقدان الأجر على أساس ٧٥ في المائة من الدخل في المتوسط بحد أقصى رفع مؤخرا من ٣٢ ٥٠٠ دولار الى ٤٠ ٠٠٠ دولار • ويجوز تقدير المعاشات التقاعدية في حالة العجز على أساس فقدان الوظيفة أو فقدان الدخل (الفرع ٢٣) • ويوفر مجلس تعويض العمال أيضا مساعدة اعادة تأهيل مادية ومهنية للعمال المصابين •

١٣١- '٦' معونات العجز - بمقتضى قانون الدخل المتاح للمعوزين ، يحق للكنديين أو المقيمين الدائمين المعوقين الحصول على اعانات • وقد ارتفعت المعدلات منذ التقرير السابق كما يلي : يحصل الأعزب على معدل أساسي قدره ٣١٨ دولار شهريا للاعالة ومن ٧٥ دولار الى ٢١٣ دولار للمأوى • ويحصل الشخص العائل لاثنين على ٥٤٥ دولار للاعالة ومن ٧٥ دولار الى ٤٦٥ دولار للمأوى •

١٣٢- '٧' اعانات الشيخوخة - بمقتضى قانون الدخل المتاح للمعوزين ، يحصل الأشخاص الذين تزيد أعمارهم عن ٦٥ سنة والذين تتوفر فيهم شروط الاستفادة من الضمان الاتحادي للشيخوخة ، ومن قدر كبير من المساعدات الاضافية للدخل المضمون ، على مبلغ تكميلي بشكل تلقائي • ويحصل الأعزب على مبلغ حده الأقصى ٣٨,٨٨ دولار شهريا وادا توفرت الشروط في الزوجين ، فانهما يحصلان على حد

أقصى قدره ٤٩٨٣ دولار لكل منهما • ويتوقف مبلغ المنحة على مقدار المبلغ التكميلي للدخل الاتحادي المفسون الذي يدفع للمتلقي •

١٣٣- وبمقتضى قانون مساعدة الايواء للمستأجرين المسنين ، يستحق الأشخاص الذين تزيد أعمارهم عن ٦٥ سنة والذين يحصلون على مساعدات ضمان الشيخوخة والذين يعيشون في كولومبيا البريطانية منذ سنتين ، أو خمس سنوات متعاقبة في أي وقت في الماضي ، مساعدة تكميلية للإيجار اذا كانوا يدفعون أكثر من ٣٠ في المائة من دخلهم كإيجار • وتبلغ هذه المساعدة الإيجارية ٧٥ في المائة من الفرق بين الإيجار المدفوع و ٣٠ في المائة من الدخل الشهري •

١٣٤- '٨' الاعانات الأسرية - يمكن للكنديين أو للمقيمين الدائمين ، من خلال أحكام قانون الدخل الممنوح للمعوزين الحصول على اعانات مساعدة الدخل على أساس العوز • ويتراوح مقدار المساعدات على أساس حجم الأسرة ، وقدرة الاستفادة على العمل ، والسن ، والمدة التي حصل خلالها على مساعدة الدخل • ويحق لمستفيد أعزب قادر على العمل ودون سن ال ٢٦ وكان قد حصل على مساعدة لفترة أقل من ٨ أشهر ولكن لفترة تجاوز الشهر الواحد مساعدة قدرها ١٥٠ دولارا ومساعدة شهرية تصل الى ٢٠٠ دولار • ويحق لأسرة موهلة من ٤ أشخاص وغير قادرة على العمل وتلقى مساعدة لفترة تزيد عن ثمانية أشهر الحصول على دعم قدره ٤٥٠ دولار والى مبلغ يصل الى ٤٥٥ دولار من أجل المأوى •

١٣٥- تتضمن الخدمات الإضافية خدمات التدبير المنزلي واعانات الرعاية اليومية ، ومدفوعات رعاية الأطفال الذين تكفلهم المقاطعة ، وخدمات إعادة التأهيل لمساعدة الأشخاص في الحصول على عمل ، ومختلف الخدمات للمعوقين عقليا للمساعدة على اندماجهم في الحياة الاجتماعية •

مانيتوبا*

١٣٦- يقدم هذا التقرير معلومات عن التطورات الجديدة في قوانين مانيتوبا وسياساتها منذ تقرير عام ١٩٨٠ •

المادة ٦ : الحق في العمل

القوانين الرئيسية

١٣٧- قانون حقوق الانسان ، تم تعديل " التوحيد المتواصل لقوانين مانيتوبا " (المشار اليه بـ C.C.S.M. c. H175) ليشمل " التخلف العقلي " باعتباره سببا محظورا للتمييز في العمالة •

١٣٨- وكما هو الحال بالنسبة " للمعوق بدنيا " يسمح الفرع ٦ (٦) من قانون حقوق الانسان بالتمييز في العمالة على أساس التخلف العقلي متى كان التخلف العقلي سببا معقولا لفقد الأهلية للعمل •

• أعدت حكومة مانيتوبا هذا التقرير •

- ١٣٩- ويجوز اعتبار " وضع الأسرة " سببا وشرطا للحصول على مركز وظيفي بوصفه مؤهلا للتوظيف .
وليس هذا بحكم جديد ، ولكنه بالأحرى تصحيح لتقرير سابق قدمته مانيتوبا .
- ١٤٠- ولقد كان قانون حقوق الانسان فعّالا في الحد من التقاعد الالزامي في مانيتوبا . وفي قضية
ماكنتاير ضد جامعة مانيتوبا (١٩٨١) ، Western, McIntire v. University of Manitoba Weekly ،
Reports, page 696 (1981) حكمت محكمة استئناف مانيتوبا بأن قانون حقوق الانسان الذي يحظر
التمييز في العمل على أساس العمر يجب أحكام التقاعد الالزامية في اتفاق جماعي . وحكمت محكمة
الاستئناف في العام التالي في قضية نيوبورت ضد مانيتوبا (١٩٨٢) Newport v. Manitoba ،
2 Western Weekly Reports, page 254 بأن قانون حقوق الانسان الذي يحظر التمييز على أساس
العمر يجب أيضا أحكام التقاعد الالزامي لقانون الخدمة المدنية The Civil Service Act, C.C.S.M.
c. C110 وقانون الاحالة على التقاعد للخدمة المدنية ، The Civil Service Superannuation Act ،
C.C.S.M, c. C120.
- ١٤١- ونتيجة للقرار الأخير ، تم الغاء أحكام التقاعد الالزامي في كل من قانون الخدمة المدنية
قوانين مانيتوبا (المشار اليها فيما بعد بـ S.M) (3) s .4 ، c. 47 ، 1985 ، وقانون الاحالة على
التقاعد للخدمة المدنية ، The Civil Service Superannuation Act ، S.M.1984-85, c. 22, s. 60 .

السياسات الرامية الى تحقيق عمالة كاملة ومنتجة

- ١٤٢- في عام ١٩٨٣ ، اتفقت مقاطعة مانيتوبا ورابطة موظفي حكومة مانيتوبا معا على تنفيذ برنامج
العمل الايجابي للخدمة المدنية في المقاطعة . ويستهدف البرنامج ازالة الحواجز التمييزية الحالية
ولتعزيز الترفي والمساواة في معاملة النساء والسكان الاصليين والمعوقين والاقليات المنظورة .
- ١٤٣- ووضعت أهداف للعمالة طويلة الأجل لجميع المجموعات المستهدفة فيما عدا الاقليات المنظورة
وهي مجموعة أضفت باعتبارها مجموعة مستهدفة في عام ١٩٨٥ . وتعطي الأهداف فترة ٢٠ عاما وتشمل
كل تصنيفات الوظائف . وهي كما يلي : عمالة ٥٠ في المائة للنساء ؛ وعمالة ١٠ في المائة للسكان
الاصليين ؛ وعمالة ٧ في المائة للمعوقين .
- ١٤٤- ولتنفيذ البرنامج ، أنشئت لجان العمل الايجابي المشترك بين النقاية والادارة على المستوى
المركزي ومستوى الادارات . وتضطلع اللجان بوضع خطط تشمل خدمات التوظيف في المناطق النائية ،
وبرامج خاصة للتدريب والتنمية الادارية لتقييم آثار الممارسات السابقة والاسراع بالتمثيل المتوازن في
القوى العاملة بما يتماشى مع الأهداف الموضوعه .
- ١٤٥- لقد أدى قانون معايير الرعاية النهارية للأطفال في المجتمع المحلي The Community
Child Day Care Standards Act, C.C.S.M., c. C158 الذي تم تنفيذه في عام ١٩٨٢ ، الى دعم
حق الآباء في العمل . وينص القانون على تمويل برامج الرعاية النهارية وانشائها في جميع أنحاء
مقاطعة مانيتوبا .
- ١٤٦- وفي عام ١٩٨٣ ، خصصت حكومة مانيتوبا مبلغ ٢٠٠ مليون دولار " لصندوق فرص العمل "
لمانيتوبا ، وهو برنامج يستهدف التخفيف من وطأة أزمة العمالة من خلال توفير فرص عمل بصورة عاجلة
وخصصت الأموال على وجه خاص الى : برامج المساعدة بالأجور لتشجيع أرباب العمل على خلق

وظائف جديدة ، واقامة مشاريع انشائية كبيرة وصغيرة ، ومنح مماثلة لتشجيع البلديات ومنظمات المجتمع المحلي على الاضطلاع بمشاريع محددة كثفة العمالة فورا ووضع برامج قروض للتشجيع على بناء المساكن وتجديدها ، ومشروعات لحفظ الطاقة •

معلومات احصائية

١٤٧- شهدت مانيتوبا زيادة في نسب البطالة منذ عام ١٩٨٠ • فقد زاد متوسط نسبة البطالة غير المعدل من ٥ر في المائة في عام ١٩٨٠ الى ٧٫٧ في عام ١٩٨٦ • وارتفع معدل البطالة للذكور في مانيتوبا من ٨ر في المائة في عام ١٩٨٠ الى ٧٫٦ في المائة في عام ١٩٨٦ ، بينما ظل نفس المعدل لنساء المقاطعة عند ٧٫٧ في المائة في عام ١٩٨٦ مقابل ٦ر في المائة في عام ١٩٨٠ • وكان معدل البطالة للنساء أقل من الذكور في عامي ١٩٨٢ و ١٩٨٣ وأعلى في عامي ١٩٨٤ و ١٩٨٥ •

المادة ٧ : الحق في التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية

ألف - الأجور

القوانين الرئسية

- ١٤٨- تم الغاء قانون The Mechanics' Liens Act, C.C.S.M., c. M80 ، قانون The Threshers' Liens Act, C.C.S.M., c. T60 واستبدل بقانون The Builders' Liens Act, C.C.S.M., c. B91 ، وأعيدت تسمية قانون The Apprenticeship and Tradesmen's Qualifications Act, S.M. 1972 ، تحت اسم The Apprenticeship and Trades Qualifications Act, C.C.S.M., c. A110 .
- ١٤٩- وأدت التعديلات التي أدخلت على قانون معايير العمالة ، C.C.S.M., c. E110 التي دعم الحق في الأجر للأفراد العاملين كخدم • وكان هؤلاء العمال قد تم استثناءهم في السابق من أحكام القانون • وامتدت المعايير والشروط الدنيا للعمال لتشمل من يعملون كخدم ما لم يعملوا في منازل خاصة ولمدة ٢٤ ساعة أو أقل في الأسبوع لنفس رب العمل •
- ١٥٠- أما جلسات الأطفال أو المرافقون للمستمن أو العجزة أو المرضى الذين كان القانون ينطبق عليهم من قبل ، فقد تم استثناءهم مؤخرا •
- ١٥١- وعززت أحكام الحد الأدنى للأجور ، المدرجة الآن في قواعد (١٩٨٥) E110 RIV منذ آخر تقرير قدمته مانيتوبا • ويتلقى الآن الموظفون الذين تقل أعمارهم عن ١٨ عاما الحد الأدنى للأجور ومقداره ٣٨٥ دولار في الساعة عن عمل يتم خلال ساعات العمل القياسية • والموظفون الذين يبلغون ١٨ عاما أو أكثر يتلقون ٤٣٠ دولار في الساعة كحد أدنى عن عمل يجري خلال ساعات العمل القياسية •

الأجر المماثل عن العمل المماثل في القيمة

١٥٢- ينبغي توضيح معلومة غير دقيقة وردت في تقرير مانيتوبا لعام ١٩٨٠ • فلا يعترف قانون معايير العمالة بالأجر المماثل عن العمل المماثل في قيمة العمل ولكن يعترف بالأجر المماثل عن العمل المماثل •

١٥٣- وفي عام ١٩٨٥ ، وضعت حكومة مانيتوبا قانون الانصاف في الأجر لبدأ نفاذه في جميع مرافق الخدمة المدنية للمقاطعة • ويعني الانصاف في الأجر دفع أجر مماثل عن العمل ذي القيمة المماثلة أو المقارنة • ويقم العمل بناء على المهارة والجهد والمسؤولية المطلوبة عادة لاداء العمل والشروط التي يجري بمقتضاها تنفيذ العمل • وكان من المفروض الانتهاء من تقييم الوظائف بحلول تموز/ يوليه ١٩٨٦ ووضعها موضع التنفيذ بحلول تشرين الأول/ أكتوبر ١٩٨٧ • وعلى المؤسسات الرسمية العمل بمقتضى التشريع بعد عام واحد •

باء - ظروف العمل التي تكفل السلامة والصحة

القوانين الرئيسية

١٥٤- قانون السلامة والصحة في مكان العمل C.C.S.M., c. W210 تم تعديل هذا القانون تعديلا كبيرا ليسمح للتشريع بأن يكون أكثر فعالية في ضمان سلامة وصحة ظروف العمل لسكان مانيتوبا • وتتعلق الأحكام المعدلة بما يلي : حظر التمييز ضد العمال الذين يمارسون حقوقهم بمقتضى القانون ، والحق في رفض العمل الخطر ، وفرض عقوبات لانتهاك القانون ، والتوسع في شرط انشاء اللجان الالزامية للسلامة والصحة وممثليها في أماكن العمل في مقاطعة مانيتوبا •

١٥٥- ونص القانون الأصلي على الحماية من التمييز ، ولكن فقط التمييز الناتج عن ممارسة حقوق معينة أو تنفيذ واجبات محددة ممنوحة بمقتضى القانون • وامتد هذا الحظر على التمييز ليطبقي الحالات التي يمارس فيها العامل أي حق أو يوعي أي واجب وفقا لأحكام قانون السلامة والصحة في أماكن العمل • ويشمل هذا الادلاء بالشهادة في أي موضوع ، والتحقيق أو الاجراءات التي تجرى بمقتضى القانون والادلاء بمعلومات لأي شخص بما في ذلك موظف السلامة والصحة أو أي عامل آخر تتعلق بأوضاع مكان العمل التي قد تؤثر على سلامة وصحة ورفاه ذلك الشخص أو أي عامل آخر • وجرى تعديل التعريف الخاص " بأعمال التمييز " لتوضيح أن نقل العامل موقتا الى عمل مكافئ آخر دون أن يتأثر أجره أو المزايا التي يحصل عليها نتيجة لحق الرفض لا يعتبر تمييزا •

اجراءات التنفيذ

١٥٦- في عام ١٩٧٧ ، ومع تطبيق قانون السلامة والصحة في مكان العمل ، أصبح الحق في رفض العمل الخطر أمرا ملزما قانونا ، وأدت التعديلات الجديدة الى توضيح كل من صياغة أحكام " حق الرفض " وتدعيم عملية هذا الرفض • ويوجد الآن اجراء من ثماني خطوات وردت في القانون بالنسبة لحق الرفض • والمبدأ الرئيسي هو أنه يجوز للعامل أن يرفض أداء عمله عندما يكون لديه أسباب معقولة تحمله يعتقد أن العمل خطر على سلامته أو صحته وعلى سلامة عامل آخر وصحته •

١٥٧- وتنص التعديلات أيضا على زيادة العقوبات في حالات انتهاك القانون • وصوغ الحد الأقصى للغرامة التي يجوز فرضها لثبوت انتهاك القانون أو لائحة ثلاثة أضعاف في المتوسط • فمثلا ، زاد الحد الأقصى لغرامة أول مخالفة من ٥ آلاف دولار الى ١٥ ألف دولار • وزادت الغرامة للمخالفة الثانية من ١٠ آلاف دولار الى ٣٠ ألف دولار •

١٥٨- ومن قبل ، كان يتعين أن يتم توجيه التهمة بالنسبة لمخالفة بمقتضى القانون أو اللائحة خلال ستة أشهر من تاريخ المخالفة المدعى بها • وتغير ذلك الآن الى عام واحد ليصبح بوقت أكثر لاجراء تحقيقات تفصيلية في حالات انتهاك القانون •

١٥٩- ويجب أن يتم ، في جميع أماكن العمل (فيما عدا مشاريع الانشاءات) التي يعمل فيها عشرون عاملا أو أكثر على نحو منتظم ، انشاء لجنة للسلامة والصحة • والاستثناء الوحيد لذلك هو مكاتب الأعمال التجارية ومتاجر التجزئة حيث تقرر أنه لا ضرورة لانشاء لجنة الى أن يزيد عدد العمال المستخدمين على نحو منتظم عن ٥٠ عاملا •

١٦٠- وفي حالة مشاريع الانشاءات التي تزيد فيها المساحة الكلية للأرضية عن ٥٠ ألف قدم مربع ، أو ٣ ٦٥٠ مترا مربعا ، يلزم تشكيل لجنة طوال مدة المشروع • وينطبق هذا أيضا على مشاريع الانشاءات المعمارية الرئيسية ، بما في ذلك بناء مرافق مثل مصافي النفط والمصانع الكيماوية ومصانع الصلب ومحطات الضغط •

١٦١- أما في الأماكن التي لا يشترط فيها انشاء لجنة للسلامة والصحة ، يلزم تسمية عامل باعتباره ممثلا للسلامة والصحة في جميع أماكن العمل التي يوحد فيها ١٠ عمال أو أكثر يعملون بصورة منتظمة •

١٦٢- وفي مشاريع الانشاءات يطلب من كل حرفة أن يكون لها ممثلا للسلامة والصحة في مكان العمل • وينتخب العمال ممثلي السلامة والصحة في مكان العمل أو تقوم النقابة التي تمثل العمال بتسميتهم • ويحق لأعضاء لجنة السلامة والصحة والممثلين اجازة تعليمية لمدة يومين كاملين مدفوعي الأجر لأغراض حضور برنامج تعليمي للسلامة والصحة تجري الموافقة عليه •

جيم - تكافؤ فرص الترفيع

القوانين الرئيسية

١٦٣- توسع قانون حقوق الانسان في الأسباب التي يحظر بمقتضاها التمييز فبالإضافة الى ١٢ سببا واردا في تقرير مانيتوبا لعام ١٩٨٠ ، يحظر على رب العمل رفض ترقية أو ترفيع شخص ما بسبب أنه معوق عقليا •

دال - ساعات العمل والعطلات الرسمية والاجازات الدورية المدفوعة الأجر

القوانين الرئيسية

١٦٤- يشتمل الآن قانون معايير العمالة على أحكام لاجازة الأبوة والتبني • وتنص أحكام اجازة الأبوة على أن لكل ذكر عامل أصبح أباً طبيعياً لطفل ويكون قد أكمل ١٢ شهراً متتالياً في عمل مع رب عمل الحق فسي اجازة أبوة تصل الى ٦ أسابيع • وتنص أحكام اجازة التبني على أن لكل ذكر أو أنثى تبني قانونياً طفلاً ويكون قد أكمل ١١ شهراً متتالية في عمل مع رب عمل الحق في اجازة تبني تصل الى ١٧ أسبوعاً •

١٦٥- لم يعد قانون الاجازات المدفوعة الأجر C.C.S.M., c. ٧20 يستثني الافراد العاملين كخدم فيما عدا العاملين في منازل خاصة والذين يعملون لمدة ٢٤ ساعة في الأسبوع أو أقل لدى نفس رب العمل • واستثني مؤخراً من أحكام القانون جليسات الأطفال أو المرافقون للمسنين أو العجزة أو المرضى •

المادة ٨ : حقوق نقابات العمال

١٦٦- تم تعديل قانون علاقات العمل ، C.C.S.M., c. L10 في عام ١٩٨٤ • وفيما يلي ملخص لبعض التعديلات الموضوعية •

١٦٧- تم توضيح الالتزام الحالي بإعادة العمال المضربين الى عملهم عندما ينتهي الاضراب أو التوقف عن العمل بإبرام اتفاق جماعي لضمان أن يحل هؤلاء العمال محل العمال الذين استخدموا خلال فترة الاضراب (S.11 (3) • ويعتبر من ممارسات العمل التعسفية أن يرفض رب العمل إعادة العمال الى عملهم في مثل هذه الظروف •

١٦٨- وإذا لم ينته الاضراب أو التوقف عن العمل باتفاق جماعي ، يلزم الآن أرباب العمل بإعادة العمال الى عملهم وفقاً لاتفاق بين النقابة ورب العمل • وفي حالة عدم التوصل الى مثل هذا الاتفاق • ينبغي إعادة العمال الى عملهم وفقاً لأقدميتهم عندما بدأ الاضراب أو التوقف عن العمل (1) (S.11.1) .

١٦٩- ويحمي قانون علاقات العمل حقوق العمال بالنسبة للتصديق أو عدم التصديق على اتفاق جماعي وأي اتفاق جماعي مقترح ليس ملزماً للعمال في وحدة مساومة ما لم تصوت أغلبية أعضاء النقابة في الوحدة على قبول الاتفاق •

١٧٠- وفيما يتعلق بالقيود على الحق في الاضراب ، ينص القسم الفرعي ٨١ (١) على أنه لا يحق لنقابة أن تعلن أو تأذن بالقيام باضراب ولا يحق لأي عامل المشاركة في اضراب ما لم تقم النقابة بتنظيم الاضراب بناء على تصويت وأن تكون أغلبية العمال الذين أدلوا بأصواتهم في الوحدة تؤيد القيام بالاضراب • وتتعلق القيود الأخرى بمدة الاضراب • فمثلاً ، اذا توصل ممثل مفاوض ورب عمل الى ابرام اتفاق جماعي ، لا يحق للنقابة اعلان الاضراب ولا يحق لأي عامل أن يضرب عن العمل بينما يكون الاتفاق الجماعي ساري المفعول •

١٧١- وينص الآن قانون علاقات العمل على تكليف مجلس العمل بوضع اتفاق جماعي أولي • وإذا لم تتمكن نقابة ورب عمل من التوصل الى ابرام اتفاق جماعي أولي وتم الوفاء بشروط معينة أخرى ، يجوز لأي من الطرفين أن يطلب من مجلس العمل تسوية شروط الاتفاق الجماعي الأولي بين الطرفين • وفي هذه الحالة ، يطلب الى المجلس أن يسوي أحكام الاتفاق الجماعي الأولي ، ما لم تتوصل الأطراف نفسها الى ابرام اتفاق جماعي خلال فترة محددة من الزمن بعد أن يكون المجلس قد تولى الأمر • وأي اتفاق أولي يصعد المجلس يصبح سارياً لمدة عام واحد •

١٧٢- وأخيراً ، ينبغي ملاحظة أن ضباط الشرطة في مانيتوبا يوفر لهم قانون علاقات العمل الحماية فيما عدا ضباط الشرطة في مدينة وينبي بيع المحظور عليهم القيام بأضرار بناء على الأحكام الخاصة الواردة في قانون مدينة وينبي التي تنص على تسوية الخلافات عن طريق التحكيم الإلزامي .

المادة ٩ : الحق في الضمان الاجتماعي

القوانين الرئيسية

١٧٣- ينص الآن قانون معايير الرعاية النهارية للأطفال في المجتمع المحلي على منح إعانات على أساس الدخل للأسر التي تكون في حاجة إلى خدمات الرعاية النهارية .

١٧٤- تم إلغاء كل من قانون مخصصات العميان ، C.C.S.M., c. B50 وقانون علاوات المعوقين C.C.S.M., c. D80 ويتواصل منح المخصصات التي كانت تدفع بمقتضى هذا التشريع بناء على قانون إدارة الخدمات الاجتماعية C.C.S.M., c. S165 .

١٧٥- وتم تعديل قانون العلاوات الاجتماعية C.C.S.M., c. S160 ويمنح الآن الاستحقاق في العلاوات الاجتماعية للآباء الوحيدين بنفس شروط الاستحقاق الممنوحة إلى الأمهات الوحيدات .

١٧٦- ويشير تقرير مانيتوبا لعام ١٩٨٠ إلى قانون اسكان المسنين والعجزة C.C.S.M., c. E20 . وينبغي أن نذكر أيضاً قانون The Housing and Renewal Corporations Act, C.C.S.M., c. H160 الذي يسمح لإدارة اسكان مانيتوبا بتوفير المساعدة للاسكان على نطاق واسع ووضع برامج متعلقة بالاسكان وذلك لدعم الضمان الاجتماعي لسكان مانيتوبا على أساس محدد لضمان توافر ترتيبات المعيشة وامكانية توافر المأوى الكافي والملائم .

نيو برنزويك *

مقدمة

١٧٧- يقدم هذا التقرير معلومات مستوفاة عن تشريعات وممارسات وسياسات نيو برنزويك في ضوء المسواد من ٦ إلى ٩ من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية .

المادة ٦ : الحق في العمل

ألف - القوانين الرئيسية

١٧٨- تدعم قوانين عديدة لمقاطعة نيو برنزويك مبدأ الحق في العمل وتستهدف ازالة التقييدات التي قد تحد من تمتع القوى العاملة بهذا الحق .

* أعدت حكومة نيو برنزويك التقرير .

باء - ١ - معلومات عامة عن البرامج والقوانين

١٧٩- بقي التشريع في هذا المجال بدون تغيير منذ أول تقرير مقدم بمقتضى المواد من ٦ الى ٩ من العهد .

١٨٠- وتوعيد حكومة مقاطعة نيو برنزويك بآثارها رب عمل مبدأ تكافؤ فرص العمل لجميع الأشخاص تأييدا كبيرا . ووضعت سياسة مشتركة فيما بين الادارات تعرف باسم برنامج تكافؤ فرص العمل . وهدف هذا البرنامج هو توفير العمالة المعقولة التي تسمح بالتقدم وضمان تمثيل متوازن للمعوقين والهنود الأصليين في القوة العاملة في الخدمات العامة للمقاطعة . ويسري أيضا برنامج تكميلي للنساء ، الانصاف في العمالة . وهدف هذا البرنامج هو القضاء على الحواجز أمام تقدم النساء وتحقيق تمثيل متساو للنساء في جميع الفئات المهنية على جميع مستويات الخدمة المدنية . وسوف تضع الادارات أهدافا وخطط عمل سنوية للعمل على بلوغ هذه الغايات .

١٨١- وستعمل هذه البرامج على : تحديد أية حواجز غير ضرورية أمام العمالة أو الترقى وازالة هذه الحواجز ؛ وتوظيف النساء الموهلات والسكان الأصليين والمعوقين وترقيتهم ، وتشجيع التقدم في العمل الوظيفي من خلال التدريب وبرامج التنمية ، والقيام ؛ على أساس متواصل ، بمراجعة القوانين واللوائح والسياسات والممارسات لضمان خلوها من أي أثر سلبي على النساء والسكان الأصليين والمعوقين ؛ ومحاولة تغيير السلوك الذي يعوق فرص العمالة والترقى أمام النساء والسكان الأصليين والمعوقين .

٢ - الخطوات المتخذة لضمان الحق في العمل

١٨٢- استجابة لأوضاع البطالة المرتفعة ، وضعت حكومة المقاطعة ، عن طريق ادارة العمل برنامج تنشيط العمالة . وبمقتضى هذا البرنامج ، خصص مبلغ ١٥٠ مليون دولار . لاستحداث مجالات جديدة للعمالة في القطاعين العام والخاص . وكان هدف السنة المالية ١٩٨٥-١٩٨٦ هو خلق حوالي ١٠ آلاف فرصة عمل جديدة .

١٨٣- ووضعت الحكومة أيضا برنامج الاستجابة الفورية الذي يسمح للمقاطعة بأن تكون مرنة بما فيه الكفاية لمواجهة التقلبات غير المتوقعة في سوق العمل .

٣ - تنظيم سوق العمالة

١٨٤- حسما بين في التقرير الأول ، ينظم قانون حقوق الانسان R.S.N.B. 1973, c. H-11 ممارسات الاستخدام في نيو برنزويك . ويحظر القانون على نحو محدد التمييز في الاستخدام على أساس العرق أو الدين أو الأصل القومي أو السلالة أو مكان المنشأ أو السن أو العجز البدني والعقلي أو الحالة الاجتماعية أو الجنس .

٤ - المشورة التقنية والمهنية وبرامج التدريب

- ١٨٥- تقدم خمس كليات في نيو برنزويك برامج موجهة للعمل لمرحلة خريجي المدارس الثانوية و/أو للشباب الذي لم يكمل تعليمه الثانوي ، بالإضافة الى برامج تدريبية تعليمية ومهنية للكبار .
- ١٨٦- ومقتضى قانون التدريب الصناعي واصدار الشهادات ، أعطي الوزير المختص سلطة ابرام اتفاقات تلمذة صناعية مع أرباب العمل ، واصدار شهادات التأهيل والدبلومات الخاصة بالتلمذة . ومنح الوزير سلطة أخرى للاشراف على تنظيم الدورات الدراسية وساعات الحصص الدراسية والتدريب أثناء العمل والحد الأقصى لساعات العمل والحد الأدنى للأجور والحد الأدنى للسن .

٥ - الحماية من الفصل التعسفي من العمل

- ١٨٧- يتناول قانون معايير العمالة S.N.B. 1982, c. E-7.2 الاخطار بانهاء العمل ويطلب من أي رب عمل يقوم بفصل مستخدم لسبب ما أن يفعل ذلك كتابة وأن يعدد أسباب الفصل . وينبغي اعطاء المستخدمين الذين عملوا لمدة متصلة ما بين ستة أشهر وخمس سنوات اخطاراً كتابياً مقدماً قبل الفصل بأسبوعين ، أما من عملوا خمس سنوات أو أكثر فينبغي اعطاؤهم اخطاراً قبل الفصل بأربعة أسابيع .

جيم - معلومات احصائية وعامة

- ١٨٨- ان معدل البطالة في مقاطعة نيو برنزويك مرتفع . وتبين الأرقام للفترة ما بين تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٨٥ وتشرين الثاني/نوفمبر ١٩٨٦ ان معدل البطالة كان ١٤٫٦ في المائة . ويتصل هذا الرقم في المقام الأول بالمشاكل الهيكلية الجغرافية علاوة على الاعتماد الكبير على أوضاع السوق الخارجية المتعلقة بالتعدين وصيد الأسماك وقطع الأخشاب . وبالنظر الى ذلك ، يجري اتخاذ مبادرات الآن لتبويب الأساس المادي .

- ١٨٩- ووضعت الحكومة برامج عديدة لتشجيع الصناعة الخاصة والانتاج وللقيام بمبادرات تتعلق بخلق فرص العمل . وتم التأكيد على خلق فرص العمل وبرامج التدريب . وتم ايلاء عناية خاصة للحفاظ على قوة عمل ماهرة وتطويرها لتكون مستعدة لتسلم الوظائف عندما تصبح متاحة .

المادة ٧ : الحق في التمتع بشروط عمل عادلة ومرضيةألف - الأجور

- ١٩٠- يوجد في نيو برنزويك نظامان لعلاقات العمل . أحدهما جماعي والآخر المساومة الفردية . وينظم هذان النظامان القوانين المختلفة التي تشكل قانون العمل لنيو برنزويك ويحكمها القانون العام بدرجة أقل . ولم يحدث أي تغيير في هذا المجال منذ التقرير الأخير .
- ١٩١- والحد الأدنى للأجر في نيو برنزويك هو ٤ دولارات . ويشكل هذا زيادة مقدارها ٢٠ دولار منذ التقرير الأخير .

١٩٢- وعدلت مقاطعه نيو برنزويك مؤخرًا قانون معايير العمالة لتنص بالتحديد على الأجر المماثل عن العمل المماثل • وأحكام الأجر المماثل نص على ادراجها في الأحكام العامة لمناهضة التمييز في قانون حقوق الانسان • ولمزيد من التفاصيل ، أنظر الفرع الخاص بنيو برنزويك من التقرير الثاني لكندا المقدم بمقتضى اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة •

باء - ظروف العمل التي تكفل السلامة والصحة

١٩٣- جعل قانون الصحة المهنية والسلامة R.S.N.B. 1973, c. 0-0.1 رب العمل والمالك مسؤولين عن اتخاذ الاحتياطات لحماية معايير الصحة والسلامة لجميع الموظفين أو أي فرد آخر يمكن أن يتأثر من العمل •

١٩٤- وتبين الأرقام التي أعلنتها لجنة الصحة المهنية والسلامة ان أعلى معدل لاصابات العمل يحدث في نطاق الصناعة والمبيعات وأعلى ثاني معدل في مجال البناء والثالث في المنتجات الحراجية •

جيم - تكافؤ فرص الترفيع

١٩٥- استجابة للأحكام الواردة في قانون حقوق الانسان وامتثالاً لقانون الخدمة المدنية ، R.S.N.B. 1973, c. C-5 تؤيد حكومة الولاية مبدأ تكافؤ فرص العمل لجميع الأفراد تأييداً فعالاً • واعتمدت سياسة تنص على أنه في حالة وجود حواجز تقيد فرص العمالة والترقي أمام فئات معينة من المجتمع ، يعترف بضرورة وضع برنامج شامل للقضاء على هذه الحواجز أو التغلب عليها •

دال - الراحة وأوقات الفراغ وتحديد ساعات العمل والاجازات المدفوعة الأجر

١٩٦- حدد آخر تقرير شروط العطل الرسمية وساعات العمل والاجازات وما الى ذلك بالتفصيل • ولم يحدث أي تغيير في هذا المجال من القانون منذ ذلك الحين •

المادة ٨ : الحقوق النقابية

ألف - القوانين الرئيسية

١٩٧- بقيت القوانين الأساسية لنيو برنزويك المتعلقة بالمادة ٨ بدون تغيير منذ التقرير الأخير المقدم الى الأمم المتحدة في عام ١٩٨٠ • ولهذا فان الأمر لا يقتضي سوى استعراض واجاز مايلي •

باء - الحق في تكوين نقابات والانضمام اليها

١٩٨- يمثل قانون العلاقات الصناعية R.S.N.B. 1973, c. I-4 التشريع الرئيسي لنيو برنزويك بالنسبة للحقوق النقابية • وينص التشريع على أحكام رسمية تحمي الحق في الانضمام الى نقابات

العمال وتشكيلها • وتحدد بصورة عامة ممارسات العمل الجائرة ويجوز أن تعرض على مجلس علاقات العمل أية انتهاكات مزعومة •

١٩٩- ينطبق قانون علاقات العمل للخدمات العامة R.S.N.B. 1973, c. P-25 على الخدمات العامة • كما انه ملزم لمسؤول التاج في مقاطعة نيو برنزويك • وينطبق قانون المساومة لصائدي الأسماك R.S.N.B. 1973, c. F-15.01 على صيادي الأسماك قرب الساحل وفي عرض البحر •

جيم - حق النقابات في انشاء اتحادات

٢٠٠- يعترف قانون العلاقات الصناعية بهذا الحق ضمناً عن طريق تعريفه لنقابة العمال المعتمدة أو مجلس نقابات العمال المعتمد الذي يشمل ما له طابع محلي ووطني ودولي •

دال - حق النقابات في ممارسة نشاطها بحرية

٢٠١- يعترف قانون العلاقات الصناعية بحرية وحق النقابات في العمل دون تدخل من أرباب العمل • ويحدد القانون أيضاً أنشطة النقابات فيما يتعلق بإغراء الموظفين للاشتراك في النقابات خلال ساعات العمل ويحظر استخدام التهديد للانضمام إليها •

هاء - حق الاضراب

٢٠٢- يحكم قانون العلاقات الصناعية الاضرابات والتوقف عن العمل • وبصورة عامة عندما يكون الاتفاق الجماعي ساري المفعول • لا يحق للعامل الملتزم بالاتفاق الاضراب عن العمل ولا يحق لسرب العمل الملتزم بالاتفاق وقف العمال عن العمل • وتوجد أحكام مماثلة في تشريع آخر •

واو - القيود

٢٠٣- يضع قانون العلاقات الصناعية قيوداً على رجال الاطفاء والشرطة وأرباب عملهم من البلديات، ولا يحق لأي موظف متفرغ لدى البلدية بوصفه عضواً في ادارة أو لأي ضابط شرطة الاضراب عن العمل ولا يحق لأي بلدية الاعلان عن وقف أي من هؤلاء الموظفين عن العمل، ما لم تكن الحماية الكافية للسلامة العامة متوفرة وذلك في حالة الشرطة •

المادة ٩ : الحق في الضمان الاجتماعي

١ - مسائل عامة

٢٠٤- تعتبر المساعدة الاجتماعية برنامجاً للدعم المالي لمواطني نيو برنزويك الذين يفنقرون لمصادر تسمح لهم بالحصول على احتياجاتهم الأساسية واحتياجات أسرهم والذين لا يتوفر لديهم مصدر آخر

للمساعدة المالية • ويمنح مخصص شهري ثابت للأفراد أو للعائلات المستوفين لمعايير الاستحقاق الواردة في البرنامج للحصول على النفقات الأساسية المتعلقة بالأغذية والملابس والمأوى والمواصلات العادية والوقود والمرافق ، والأمتعة المنزلية والشخصية •

٢ - مسائل خاصة

(أ) الرعاية الطبية

٢٠٥ - وضعت خطة الرعاية الصحية لنيو برنزويك مقترنة بقانون الرعاية الطبية الاتحادي ويخضع لنفس شروط وقواعد قانون دفع تكاليف الخدمات الطبية R.S.N.B. 1973, c. M-7 وقانون الخدمات الصحية R.S.N.B. 1973, c. H-3 وتتاح خدمات الرعاية الصحية لجميع المقيمين في نيو برنزويك بغض النظر عن العمر والحالة الصحية أو المركز المالي •

٢٠٦ - ويحق للمقيمين الجدد في نيو برنزويك التمتع بالتأمين الطبي في اليوم الأول من الشهر الثالث • ووضعت أحكام للتغطية الفورية للأشخاص الذين لم تتح لهم الفرصة في السابق للحصول على تغطية في كندا •

(ب) الإعانات النقدية في حالة المرض

٢٠٧ - ينص على الإعانات في حالات المرض عادة في اتفاقات جماعية أو بناء على سياسات الشركات بالنسبة لمعظم العمال • وفيما يتعلق بسياسة المقاطعة ، يجوز للموظفين الحكوميين تجميع إجازات تراكمية بحد أقصى مقداره ٢٤٠ يوماً بمعدل يوم ونصف لكل شهر تقويمي كامل من العمل المتواصل •

(ج) إعانات الأمومة

٢٠٨ - تمنح إعانات الأمومة من خلال برنامج التأمين ضد البطالة للحكومة الاتحادية • ويقضي قانون الخدمة المدنية الأعضاء غير المساومين في الخدمة المدنية ويمنح هذا القانون إعانات إضافية بالاشتراك مع البرنامج الاتحادي •

(د) إعانات العجز

٢٠٩ - طبقاً لقانون الرفاه الاجتماعي يحق للأفراد المستوفين لمعايير طبية محددة للعجز وللمعايير المالية منصوص عليها ، الحصول على علاوة عجز • ويستعرض المجلس الاستشاري الطبي للمقاطعة جميع الطلبات المقدمة له للحصول على علاوة عجز •

(ه) اعانات الشيخوخة

٢١٠- تطلع الحكومة الاتحادية بتقديم اعانات الشيخوخة • وبصورة عامة ، يتمتع موظفو الحكومة بمخططات معاش تقاعدي واردة في الاتفاق الجماعي أو تدفع في مخططات معاش تقاعدي خاصة مختلفة •

(و) اعانات ورثة المتوفى

٢١١- يظل قانون تعويض العمال R.S.N.B. 1973, c. W-13 الذي ينص على منح اعانات لورثة المتوفى دون تغيير أساسي • ويجري دفع مصاريف الدفن وكذلك تكاليف الانتقال المتضمنة في ذلك • وتصل مدفوعات المعاش التقاعدي لورثة المتوفى : الى حد قد يصل الى ٨٠ في المائة من المتوسط الصافي ليرادات المتوفى • وتمنح علاوات أيضا للأطفال والمعاليين العجزة •

(ز) اعانات اصابة العمل

٢١٢- يحمي قانون تعويض العمال العاملين في مقاطعة نيو برنزويك • ولا ينطبق هذا القانون على الأشخاص المستخدمين على أساس غير منتظم أو على عمال المزارع أو خدم المنازل أو أعضاء أسرة رب العمل الذين يقل عمرهم عن ١٦ عاما •

٢١٣- وينص على اعادة التأهيل بمقتضى القانون في شكل علاج مهني أو اعادة تدريب أو تحسين للمستوى • ويوفر هذا للمساعدة على ازالة أو تقليل أي عائق ليتمكن العامل من العودة الى العمل أو للمساعدة على خلق تمط بديل من الحياة اذا لزم الأمر •

(ح) اعانات البطالة

٢١٤- تنطبق خطة البطالة الاتحادية على نيو برنزويك كما هو الحال في المقاطعات الأخرى •

(ط) الاعانات الأسرية

٢١٥- تقوم الحكومة الفيدرالية وحكومة المقاطعة بمنح اعانات أسرية • وعلى مستوى المقاطعات تهتم بعض مواد القوانين المختلفة النافذة برفاء الوحدة الأسرية •

٢١٦- وبمقتضى قانون الرفاه الاجتماعي ، قد تستحق الأسر والأفراد مساعدة اجتماعية اذا كان دخلها لا يتجاوز الحدود التي وضعتها ادارة الخدمات الاجتماعية •

٢١٧- وتعمل ادارة الخدمات الاجتماعية بصورة ايجابية في وضع برامج مختلفة تتوخى مساعدة الأطفال والأسر في وقت الشدة مع بذل كل جهد ممكن لتشجيع الأسرة على أن تبقى مترابطة وأن تستمر معتمدة على أنفسها • وتشمل الخدمات : تقديم المشورة الأسرية ، وتقديم المشورة بشأن المخدرات والعشروبات الكحولية وخدمات اعادة التأهيل وخدمات متعلقة بالعماله وبرامج مشمولة بقانون خدمات الطفولة والأسرة والعلاقات الأسرية R.S.N.B. 1973, c. C-2-1 .

٢١٨- أجرى قانون أموال الزوجية R.S.N.B. 1973, c. M-1.1 تغييرات أساسية في القانون المعني بملكية أموال الزوجية بالنسبة للزوجين المعنيين • وقبل قانون الثاني/يناير ١٩٨١ ، كان القانون العام يقيم مفهوم الملكية على أساس انغمال الذمة المالية • وبالتالي لم تعتبر الأسرة كوحدة اقتصادية • فالزوج الذي يشتري بماله أرضاً أو بضائع يعتبر صاحب هذا الملك • ومع تنفيذ قانون أموال الزوجية ، جرى الاعتراف بأن رعاية الأطفال والادارة المنزلية والموارد المالية تقتسم مناصفة بين الزوجين • وتحفظ المحكمة بسلطة تقديرية لتقسيم أية أموال على الوجه الذي تراه منصفاً ، إذا لم تكن المناصفة عادلة •

نيوفونلاند*

٢١٩- لأغراض توضيح وتصويب التقرير الأول ، فإن التسمية الصحيحة للمقاطعة هي مقاطعة نيوفونلاند • وتدخّل في ولايتها وضمن حدودها منطقتان بريتان متميزتان ، هما جزيرة نيوفونلاند والمنطقة الرئيسية المعروفة باسم لبرادور • وتعرف الحكومة باسم حكومة نيوفونلاند ولبرادور •

٢٢٠- وهذا التقرير يستكمل التقرير الأول بأحدث المعلومات •

المادة ٦ : الحق في العمل

٢٢١- تولي حكومة نيوفونلاند ولبرادور الأولوية العليا للتماس السيل والوسائل الكفيلة باستخدام الموارد البشرية على نحو فعال •

٢٢٢- وتحقيقاً لهذا الغرض ، تقوم وزارة العمل والقوى العاملة بتحسين خدماتها الاستشارية باستمرار في مجالي العمل والمهن مع التركيز بشكل خاص على احتياجات قطاعي الشباب والنساء في قوة العمل المتوفرة لدينا •

٢٢٣- وأحرز تقدم كبير في استنباط واعتماد نظم فعالة للتنبؤ باحتياجات القوى العاملة •

٢٢٤- وتنفذ برامج التدريب المهني والصناعي حين تحظى مبادرات المقاطعة بتعاون قطاعي الصناعة والعمل للمساعدة في توفير قوة عاملة تكون قادرة على تلبية احتياجات سوق العمل من المهارات المتخصصة • وتسمح هذه البرامج عموماً بتقديم طلبات العمل فيما بين المقاطعات •

٢٢٥- ويرد تشريع نيوفونلاند المتعلق بالتنميين في قانون التمهيّن Apprenticeship Act ، ١٩٧٠ ، الفصل ١٢ بصيغته المنقحة •

٢٢٦- وعدل قانون نيوفونلاند لحقوق الانسان The Newfoundland Human Rights Code ، قانون نيوفونلاند المنقح ، ١٩٧٠ ، الفصل ٢٦٢ ، لحظر التمييز في العمل ضد أي شخص يعاني من عاهة بدنية أو عقلية ما لم يثبت أن هناك موهلاً مهنيًا يحد فعلاً من قدرته على انجاز مهمة محددة •

٢٢٧- وبموجب أحكام قانون المساعدة الاجتماعية The Social Assistance Act ، ١٩٧٧ ، الفصل ١٠٢ ، وقانون الرعاية اليومية والخدمات المنزلية The Day Care and Homemaker Services Act ، ١٩٧٥ ، الفصل ٦٧ ، وقانون إعادة التأهيل The Rehabilitation Act ، ١٩٧٨ ، الفصل ١٨ ، وقانون المعوقين

The Disabled Persons Act ، ١٩٧٠ ، الفصل ٩٧ ، عملت وزارة الخدمات الاجتماعية على زيادة امكانيات العمل للأشخاص الذين يتلقون المساعدة الاجتماعية ، وتدير وزارة الخدمات الاجتماعية كجزء من برنامجها لتوفير فرص العمل مشاريع تنمية على مستوى الادارة المحلية . والهدف منها هو انشاء مشاريع تشر فعلا بتحسين الأوضاع الاجتماعية والاقتصادية في مجتمع معين . وتقتصر المشاريع على من يتلقون المساعدة الاجتماعية ، وهم أساسا العاطلون عن العمل ممن يتمتعون بصحة جيدة ، والعائلون المنفردون والمعوقون . وتشمل مشاريع التنمية المذكورة تنمية الموارد في مجالات الصيد والحراجه والسياحة وصيانة المساكن ودعم الأسر والعائلين المنفردين الذين يعملون كموظفين مساعدين في الوزارة . وبموجب حكم ينص على تقاسم التكليف مع أرباب العمل ، تتقاسم وزارة الخدمات الاجتماعية نفقات التوظيف مع أرباب العمل . وخلال السنة المالية ١٩٨٣-١٩٨٤ ، بلغت النفقات ١١ مليون دولار بتوظيف حوالي ٥٠٠٠ من أتباع الوزارة سابقا . وأنفق مبلغ يناهز ١٦ مليون دولار خلال ١٩٨٤-١٩٨٥ على مشاريع التنمية على مستوى الادارة المحلية .

٢٢٨- وتدير الوزارة أيضا مركزا للأنشطة اللازمة للعمل في العاصمة سانت جونز . ويتيح هذا المركز تدريباً أساسياً على العمل لمساعدة المتلقين للمساعدة الاجتماعية ممن يعانون من مشاكل خاصة على التغلب على العقبات التي تعترضهم للحصول على عمل والحفاظ عليه . وتشمل الأنشطة التدريب على التكيف مع العمل في موقع مفتوح أو مغلق ، والتدريب لاكتساب المهارات اللازمة في الحياصة ، والنهوض بالمستوى التعليمي الأساسي ، واسداء المشورة الى الأسر على حدة ، والتدريب على الاستفادة من أوقات الفراغ ، وعلى اللياقة البدنية واكتساب المهارات اللازمة في المجتمع .

٢٢٩- ويتيح برنامج المساعدة الاجتماعية حوافز للحصول على عمل / تدريب والحفاظ عليهما . ومن أمثلة هذه الحوافز (أ) اعفاء الدخل من الضرائب ، و (ب) بنود المساعدة الخاصة لتغطية التكاليف الفعلية التي تستوجبها انشاء نقابة العمال ، وشراء الأدوات اللازمة لمزاولة التجارة ، والنقل والرعاية اليومية ، وشراء ملابس خاصة ، وما الى ذلك .

٢٣٠- وبالإضافة الى بنود المساعدة المتعلقة بالرعاية اليومية الواردة في برنامج المساعدات الاجتماعية ، يمنح برنامج الوزارة للرعاية اليومية اعانات للرعاية اليومية للأسر على أساس معيار الدخل . ويستخدم جزء من اعانات الرعاية اليومية هذه لتسهيل عملية توظيف أحد الأيوين البالغين أو كليهما لاعدادهما للعمل على أساس التدريب .

٢٣١- وبموجب أحكام قانون إعادة التأهيل وقانون الأشخاص المعوقين ، تقدم وزارة الخدمات الاجتماعية خدمات إعادة تأهيل الى المعوقين عقليا وجسديا في شتى أنحاء المقاطعة .

٢٣٢- واتفاق إعادة التأهيل المهني للأشخاص المعوقين هو الأداة التي تساعد حكومة كندا بموجبها المقاطعة في تقاسم تكاليف المرافق .

٢٣٣- وفي الواقع ، يمنح هذان القانونان كل شخص معوق الحق في الحصول على خدمات إعادة التأهيل ويزودانه بوسائل الحصول عليها اذا كان مقيما عادة في المقاطعة ويسوفي شرط الأهلية الذي تنص عليه الأنظمة .

٢٣٤- وتتلقى وزارة الخدمات الاجتماعية المساعدة من شتى الوكالات الطوعية في أداء الخدمات التي تستهدف تحقيق الكفاية الاقتصادية والاجتماعية للأشخاص المعوقين أو اعادتهم إليها بما يتمشي

وامكانياتهم • ويتلقى العديد من الوكالات الطوعية مساعدات مالية كبيرة من حكومة نيوفونلاند ولبرادور •

٢٣٥- وتقوم شعبة المتخلفين عقليا بوزارة الخدمات الاجتماعية بإدارة مجموعة من الخدمات المهنية مباشرة أو بتمويلها لصالح الأفراد المتخلفين عقليا • وتشمل مجموعة الخدمات هذه : مراكز اعادة التأهيل الموجهة نحو العمل ؛ تقييم مهارات العمل والمهارات الاجتماعية ؛ تنظيم حلقات دراسية مغلقة ؛ والتدريب المهني والتدريب السابق له والتدريب على اكتساب المهارات اللازمة في الحياة •

المادة ٧ : الحق في ظروف عمل عادلة وملائمة

٢٣٦- قامت حكومة نيوفونلاند ولبرادور ، سعيا منها لتأمين ظروف عمل مقبولة وظروف ملائمة في مكان العمل بسن أو بتعديل القوانين التالية : قانون معايير العمل ، The Labour Standards Act ، ١٩٧٧ ، الفصل ٥٢ ؛ قانون الصحة والسلامة المهنية ، Occupational Health and Safety Act ، ١٩٨٧ ، الفصل ٢٣ ؛ قانون نيو فونلاند لحقوق الانسان ، ١٩٧٠ ، الفصل ٢٦٢ •

٢٣٧- وتنظم أحكام قانون معايير العمل ، تحت اشراف الدائرة المعنية بمعايير العمل ، الشروط المرتبطة بحق العامل في الحد الأدنى من الأجور ، والعطلات ، وفترات الراحة ، والاجازات بمرتب وساعات العمل •

٢٣٨- وينص قانون الصحة والسلامة المهنية على نقل مسؤولية تأمين ظروف عمل سليمة وصحية من لجنة مكافأة العمال الى شعبة جديدة في اطار وزارة العمل والقوى العاملة ، تعرف باسم شعبة الصحة والسلامة المهنية • كما ينص القانون على ادراج وتنفيذ عدة مبادئ هامة تنمى عموما مع التشريع السائد في المقاطعات وفيما يلي الفروع ذات الصلة :

" الفروع ١٨-٢٣ التي تنص على انشاء شعبة الصحة والسلامة المهنية وتحدد أيضا واجبات الشعبة فيما يتعلق بالحفاظ على معايير معقولة لحماية صحة وسلامة العمال •

الفرعان ٣٥ و ٣٦ وينصان على ضرورة قيام صاحب العمل بانشاء لجان للصحة والسلامة المهنية في كل مكان عمل يعمل فيه ١٠ عمال أو أكثر للاشراف على صحة العمال وسلامتهم ورفاهيتهم • ويقضي الفرع ٣٦ (٢) بأن يكون نصف أعضاء اللجنة على الأقل ممثلين للعمال في مكان العمل وليست لديهم علاقة بإدارة مكان العمل •

الفرع ٤٣ وينص على حق العامل في رفض العمل اذا كانت لديه أسباب معقولة تدفعه على الاعتقاد بأن العمل خطر على صحته أو سلامته أو صحة وسلامة أي شخص آخر في مكان العمل •

الفرع ٤٧ ويستهدف منع اتخاذ اجراءات تمييزية ضد أي عامل يشارك في تنفيذ الجوانب المختلفة التي تنطوي على الصحة والسلامة المهنية ، بما في ذلك رفض العمل عملا بالفرع ٤٣ •

الفرع ٤٩ وينص على حق العامل الذي يزعم بأن صاحب العمل أو نقابة العمال قد اتخذت ضده اجراءات تمييزية لأي من الأسباب المنصوص عليها في الفرع ٤٧ ، في اقامة دعوى استئناف " •

٢٣٩- ويمثل اعلان قانون الصحة والسلامة المهنية معلما هاما في السعي الى تأمين ظروف عمل سليمة لأنه يضع كل القوانين الهامة المتعلقة بالسلامة التي كانت المصالح الحكومية المختلفة مسؤولة عنها سابقا ، تحت اشراف نائب الوزير المساعد .

٢٤٠- وبالإضافة الى قانون الصحة والسلامة المهنية والأنظمة التي سنها ، تقوم شعبية الصحة والسلامة المهنية بإدارة القوانين التالية التي تتضمن أحكاما مختلفة تتعلق بسلامة العامل والأنظمة التي سنتها :

- The Radiation Health and Safety Act قانون الصحة والسلامة المتعلق بالإشعاعات ، الفصل ٩٠ ، ١٩٧٧

- The Boiler, Pressure Vessel and Compressed Gas Act قانون الغلايات وأوعية الضغط والغاز المضغوط ، الفصل ١٢ ، ١٩٨١ ،

- The Elevators Act ، ١٩٧٠ ، الفصل ١٠٧ ،

- The Regulation of Mines Act ، ١٩٧٠ ، الفصل ٣٣٠ ،

- The Buildings Accessibility Act القانون المتعلق بإمكانيات الوصول الى المباني ، الفصل ٩٠ ، ١٩٨١

- The Amusement Rides Act ، ١٩٨١ ، الفصل ١٣ .

٢٤١- وتقوم الشعبية ، تمشيا مع الولاية المنوطة بها للتفتيش والاشراف ، بتوزيع مواد تتناول موضوع السلامة . ولتأكيد نطاق مسؤوليتها عن التفتيش ، حددت مجالات التفتيش التالية : الغلايات وأوعية الضغط ، أجهزة الرفع ، الرحلات الترفيهية ، امكانية دخول المعوقين الى المباني ، لحام الضغط العالي ، الموافقة على التصميمات ، سلامة العمال في المناجم ، مراقبة الكهرباء ، مراقبة الإشعاعات ، البناء والتخريب وأماكن العمل العامة ، خدمات الاصحاح والخدمات الطبية ، التفتيش في مجالى الصحة والسلامة .

٢٤٢- وهناك نص يجيز أيضا للشعبة الاطلاع على نظام لجنة مكافأة العمال الخاص بالتبليغ عن الحوادث والأمراض المهنية . وتسمح البيانات المتاحة على هذا النحو باعداد وتخطيط برامج وقائية للصحة والسلامة على سبيل الأولوية للمساعدة في تقليل عدد الحوادث والأمراض في أماكن العمل .

المادة ٨ : حقوق نقابات العمال

٢٤٣- تخضع المسائل المتعلقة بنقابات العمال لأحكام قانون علاقات العمل لعام ١٩٧٧ ، The Labour Relations Act ، ١٩٧٧ ، الفصل ٦٤ . وعدل هذا القانون وقانون (المفاوضة الجماعية) للخدمة العامة ، The Public Service (Collective Bargaining) Act ، ١٩٧٣ ، الفصل ١٢٣ ، الذي ينظم المفاوضة الجماعية في الخدمة العامة . ونوقشت التعديلات في التقريرين اللذين قدمتهما كندا في ١٩٨٤ و ١٩٨٦ الى منظمة العمل الدولية بشأن الاتفاقية المتعلقة بالحرية النقابية وحماية الحق في التنظيم .

المادة ٩ : الحق في الضمان الاجتماعي

٢٤٤- تصدر حكومة نيو فوندياند ولبرادور دليلاً لبرامج الخدمات العامة • ويتضمن الدليل قائمة شاملة بالخدمات المتاحة التي يمكن تحديدها بالاطلاع على الطبعة الأخيرة • وأرقت نسخة منه بهذا التقرير •

٢٤٥- وتقع على وزارة الخدمات الاجتماعية مسؤولية تأمين رفاه الأشخاص العاجزين بمفردهم عن اعالة أنفسهم لأسباب عديدة • ويجري الاضطلاع بهذه المسؤولية بموجب أحكام قانون المساعدة الاجتماعية The Social Assistance Act ، ١٩٧٧ ، الفصل ١٠٢ • وعموماً ، تكون الأسر أو الأفراد الذين يتلقون مساعدة في اطار هذا النظام الأساسي لدعم الدخل غير مؤهلين للحصول على المساعدة في اطار البرامج الأخرى • ومع ذلك ، اذا توفرت لديهم الأهلية في اطار البرامج الأخرى وكانت المساعدات المتاحة غير كافية لتلبية احتياجاتهم ، يمكنهم من ثم الحصول على مساعدة اضافية باستيفاء الشروط المطلوبة للحصول على المساعدة الاجتماعية • وفي عام ١٩٨٤ ، وصل عدد الأسر والبالغين العاجزين الذين تلقوا المساعدة الاجتماعية الى حوالي ٢٢ ٠٠٠ ، وتقسّم النفقات بالنصف من خلال خطة مساعدة حكومة كندا الفيدرالية • وتغطي المساعدات الاجتماعية احتياجات الأغذية ، والرعاية الشخصية ، والملبس ، والوقود ، والمنافع ، وامدادات وأدوات المنازل ، والمأوى ونود الاحتياجات الخاصة •

٢٤٦- وتدير أيضاً وزارة الخدمات الاجتماعية اعتمادات خاصة لرعاية الأطفال من أجل مساعدة الأسر ، بما فيها الأقارب لتغطية النفقات الإضافية المترتبة على اعالة الأطفال الذين لديهم احتياجات خاصة في منازلهم ومع أسرهم • ولاغراض هذه السياسة ، يشمل هؤلاء الأطفال المتخلفين عقلياً والمعوقين جسدياً والأطفال الذين يعانون الجروح من مشاكل • وتشمل اعتبارات الأهلية تحديد مقدار الاعتمادات الخاصة المطلوبة لرعاية الأطفال على أساس احتياجات الأطفال وتقدير الامكانيات المالية المتوفرة لدى الأهالي للاسهام في اعالة الأطفال •

نونا سكوشيا*

مقدمة

٢٤٧- يعتبر تقرير مقاطعة نونا سكوشيا بشأن المواد ٦-٩ من العهد تكملة للتقرير الأول الذي قدمته المقاطعة في ١٩٧٧-١٩٧٨ • ولذلك ، لا يتضمن التقرير الآ معلومات لم ترد الاشارة اليها في التقرير الأول أو معلومات عن التطورات الجديدة التي حدثت منذ ذلك التقرير •

٢٤٨- ان القانون الأساسي المتعلق بحقوق الانسان في نونا سكوشيا هو قانون حقوق الانسان ، ١٩٦٩ ، الفصل ١١ ، بصيغته المنقحة • وقبل عام ١٩٨٠ ، كان حظر التمييز على أساس العائق البدني يقتصر على مجال العمل • ونتيجة للتعديل الذي حدث في ١٩٨٠ ، امتد حظر التمييز على أساس العائق البدني ليشمل مجالات أخرى كالمأوى ، والخدمات والمرافق التي كانت تتاح عادة لأعضاء الجمهور ، وامتلاك أو أي شرط أو حكم لامتلاك أي وحدة تجارية أو وحدة سكنية مستقلة ، ونقل أي عقار أو فائدة العقار • ولا ينطبق هذا الحكم في الحالات التي تقرر فيها لجنة حقوق الانسان أن طبيعة العائق

* تقرير أعدته حكومة نونا سكوشيا •

- البدني ونطاقه يحولان منطقيا دون مزاولة عمل أو نشاط خاص ؛ أو في الحالات التي يكون فيها الحرمان أو الرفض أو أي شكل آخر من أشكال التمييز المزعوم قائما على أساس الكفاءة الفعلية .
- ٢٤٩- وفي ١٩٨٠ ، عدلت أيضا ديباجة قانون حقوق الانسان للاعتراف كذلك بحرية ومساواة المعوقين جسديا من حيث الكرامة والحقوق .
- ٢٥٠- ويمنح القانون الحماية " لأي فرد يقدم شكوى أو أدلة أو يساعد بأية طريقة في تقديم الشكوى والتحقيق فيها أو اتخاذ اجراءات بشأنها " بموجب القانون .
- ٢٥١- ويلزم قانون حقوق الانسان التاج في حق نوفاسكوشيا وكل موظف حكومي وكل معتمد لدى التاج . فضلا عن ذلك ، فان مكتب أمين المظالم مخول بالتحقيق في شكاوى أو مظالم الأفراد على مستوى الحكومة المحلية ومستوى البلدية . ولا تسري سلطة أمين المظالم على القرارات القضائية أو قرارات وزارة المقاطعة ولجانها .

المادة ٦ : الحق في العمل

ألف - القوانين والأنظمة الرئيسية

- ٢٥٢- ان القوانين والأنظمة الرئيسية التي تحكم الحق في العمل هي قانون حقوق الانسان ، وقانون وأنظمة معايير العمل Labour Standards Code and Regulations ، ١٩٧٢ ، الفصل ١٠ ، يصيغته المنقحة ، وقانون وأنظمة الخدمة المدنية Civil Service Act and Regulations ، ١٩٧٦ ، يصيغته المنقحة .

باء - ١ - الحق في كسب الرزق بالعمل المختار بحرية

- ٢٥٣- يحظر كل من قانون حقوق الانسان وقانون الخدمة المدنية التمييز على أساس العرق ، والدين والعقيدة ، واللون ، والأصل الاثني أو الوطني ، والجنس ، والحالة الزوجية ، والسن أو العائـق البدني . ومع ذلك ، لا يجوز ، بموجب الفرع ٢٢ من قانون الخدمة المدنية ، أن يكون أي فرد موهـلا للتعين في الخدمة المدنية إلا اذا كان مواطنا كنديا أو مقيما بصفة دائمة . ولا ينطبق ذلك على أي منصب تقتضي مهامه توافر الكفاءة أو التدريب المهني أو التقني أو الاداري الخاص .
- ٢٥٤- وينص قانون الخدمة المدنية على منح الأفضلية ، في حالة تساوي موهلات طالبي الوظائف ، للذين خدموا في القوات المسلحة للتاج خلال الحرب العالمية الثانية أو خلال حرب كوريا وأدوا مهامهم على نحو مشرف أو اعتزلوا الخدمة . وتمنح أفضلية مماثلة لطالبي الوظائف ممن يقيمون في مقاطعة نونا سكوشيا أو أقاموا فيها سابقا .

٢ - سياسات لتحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية والثقافية

- ٢٥٥- بموجب قانون حقوق الانسان ، يجوز للجنة حقوق الانسان في نونا سكوشيا أن توافق على البرامج الحكومية أو على برامج المؤسسات الخاصة أو على برامج الأفراد ، التي تستهدف تعزيز رفاهية أي فئة

من الأفراد ، ولا يجوز اعتبار أي برنامج معتمد على أنه يشكل انتهاكا لما يحظره القانون • ويشار
عموما الى هذه البرامج المعتمدة على أنها برامج العمل الايجابي • والعمل الايجابي هو علاج يراد به
ازالة التمييز العام الموجه ضد الأقليات والمعوقين والنساء ممن استبعدوا فيما مضى عن المشاركة
في الفرص الاقتصادية والتعليمية • ويعتبر العمل العلاجي الايجابي وسيلة موفته للقضاء على نمط
التمييز المؤسسي •

٣- تنظيم سوق العمل

٢٥٦- تصدر وزارة العمل في نونا سكوشيا نشرة شهرية تتضمن بيانات عن سوق العمل وتفيد في وضع
الخطط للقوى العاملة في الأجلين القصير والطويل • وتقدم هذه النشرة أيضا معلومات عن الوظائف
والمهن التجارية وأنواع التدريب التجاري المتاح في المقاطعة ، وما الى ذلك •

٤- التوجيه الفني والمهني وبرامج التدريب

٢٥٧- يدير مجلس تجارة هاليفكس مشروع الشباب لمساعدة الشباب ممن تتراوح أعمارهم بين ١٩ و٢٤
سنة في الحصول على المهارات المهنية • ويقتصر برنامج التدريب الذي مدته ستة أشهر على الذين
تخلوا عن الدراسة واستكملوا على الأقل الصف السابع دون أن يتجاوزوا مع ذلك الصف التاسع ولم
يحصلوا على وظائف ثابتة • وينطوي برنامج التدريب على تحسين للمستوى الأكاديمي يفضي الى دخول
امتحانات معادلة نونا سكوشيا تليه دروس في العلاقات الانسانية والتأهيل على الوظائف المكتيية
وفي اكتساب المؤهلات للحصول على وظيفة والحفاظ عليها • ويجري أيضا خلال فترة الأشهر الستة التي
يستغرقها التدريب تدريبهم على تأدية وظائف القطاع العام أو القطاع الخاص في موقع العمل •
وتدير جمعية دارتماوث لأنشطة العمل برنامجا مماثلا يخضع لنفس المبادئ التوجيهية وتموله وزارة
نونا سكوشيا للخدمات الاجتماعية والحكومة الفيدرالية •

٢٥٨- ويتيح المرفق المعني بمورد المعلومات والعلاقات الخاصة بالمرأة والعمل الداعم لصالح
النساء المشورة والدعم للنساء الراغبات في العودة الى العمل أو تحسين مهاراتهم •

٥- الحماية من انتهاء العمل بشكل تعسفي

٢٥٩- عدل قانون الخدمة المدنية والأنظمة التي ينص عليها وأدمجت الآن أحكام عديدة في القانون
تتعلق بالفصل عن العمل أو انهائه كانت ترد سابقا في الأنظمة • وعلاوة على ذلك ، تنص الأنظمة الآن
على اعطاء اشعار مدته ثمانية أسابيع اذا أريد انتهاء عمل أكثر من ١٠ موظفين معينين في وظائف لمدة
معينة في غضون فترة أربعة أسابيع أو أقل • وتمتد فترة الاشعار الى ١٢ أسبوعا اذا كان عدد الموظفين
المتضررين على هذا النحو ١٠٠ موظف أو أكثر ، وينبغي اعطاء اشعار مدته ١٦ أسبوعا اذا بلغ عدد
الموظفين المتضررين ٣٠٠ موظف أو أكثر • ويرد حكم مماثل في القانون المتعلق بقواعد العمل •

٦ - الحماية من البطالة

٢٦٠- بالإضافة الى مخصصات المعيشة التي تمنحها الحكومة الفيدرالية أثناء فترة البطالة من خلال لجنة التأمين على البطالة ، ينص العديد من الاتفاقات الجماعية على منح مخصصات الفصل عن العمل حين يفصل الموظف قهرا • وينص الفرع ٩٠ (٩) من الأنظمة في ظل قانون الخدمة المدنية على منسح مخصصات للفصل عن العمل تعادل أجر نصف شهر اذا عمل الشخص لمدة ثلاث سنوات على الأقل ، وأجر شهر في حالة العمل لمدة ١٠ سنوات على الأقل • ويدفع أجر شهر اضافي كمخصصات الفصل عن العمل عن كل خمس سنوات خدمة بعد السنوات العشر ، على ألا يتجاوز أجر خمسة أشهر كحد أقصى لثلاثين سنة خدمة أو أكثر •

جيم - بيانات بشأن العمل والبطالة

٢٦١- بلغ عدد سكان نونفا سكوشيا حوالي ٧٠٠ ٨٨٠ نسمة في ١٩٨٥ ، وكانت القوة العاملة تتألف من ٣٩١ ٠٠٠ من الجنسين ممن تجاوزوا سن الخامسة عشرة • وبلغ معدل البطالة ١٣٫٨ في المائة •

المادة ٧ : الحق في شروط عمل عادلة وملائمةألف - المكافأة١ - القوانين الرئيسية

٢٦٢- يتضمن قانون معايير العمل التشريعي الرئيسي الخاص بشروط العمل • ويخضع موظفو الحكومة المحلية لقانون الخدمة المدنية والأنظمة التي ينص عليها • وكثيرا ما تكون شروط عمل موظفي القطاع الخاص من خلال الاتفاق الجماعي أكثر ملاءمة من الحد الأدنى المنصوص عليه في قانون معايير العمل •

٢ - وسائل تحديد الأجور ودرجة التنفيذ

٢٦٣- ينص الفرع ٤٦ (١) من قانون معايير العمل على انشاء مجلس يعنى بتحديد الحد الأدنى للأجور ويقوم من وقت لآخر بتحديد الحد الأدنى للأجور للموظفين في شتى الوظائف أو الفئات أو أنواع العمل بالنسبة التي يستصوبها • ويجوز للموظف ، في حالة الزعم بمخالفة صاحب العمل لأوامر المجلس المعني بتحديد الحد الأدنى للأجور ، أن يقيم دعوى بموجب قانون معايير العمل • ويجوز للموظف الذي لا يكون راضيا عن نتيجة تحقيق شعبة قواعد العمل أن يرفع دعوى أمام المحكمة المختصة بقواعد العمل •

٣- مكافأة العمال بخلاف الأجر العادية

٢٦٤- يتصدى قانون معايير العمل لمسائل تتعلق بالاجازات برواتب وساعات العمل وأجر الساعات الإضافية • وبموجب القانون ، يحق للموظف الذي يعمل لدى صاحب العمل مدة لا تقل عن ٩٠ في المائة من ساعات العمل العادية خلال فترة ١٢ شهرا متواصلة اجازة بمرتب كامل مدتها أسبوعان على الأقل • وفيما لو قلت فترة العمل عن ١٢ شهرا ، يلتزم صاحب العمل بدفع مبلغ قدره ٤ في المائة على الأقل من أجر الموظف خلال فترة العمل •

٢٦٥- ويحق للمجلس المعنى تحديد الحد الأدنى للأجر أن يحدد : (أ) عدد ساعات العمل المطلوبة من الموظف في المنشآت الصناعية ؛ (ب) أنواع المنشآت الصناعية التي ينطبق عليها هذا النظام ؛ و (ج) فئات الموظفين الذين ينطبق عليهم هذا النظام • ويوجد في بعض الحالات حكم لتغيير الساعات يتم بالاتفاق بين أصحاب العمل والموظفين ، وهناك أيضا حكم لساعات العمل الإضافية التي قد تكون ضرورية في حالات خاصة يقتضيها ظرف طارئ •

٤- بيانات عن تطور مستوى الرواتب وتكاليف المعيشة

٢٦٦- بلغ الحد الأدنى للأجر في نونافا سكوشيا ٤ دولارات في الساعة اعتبارا من ١ كانون الثاني/يناير ١٩٨٥ •

٢٦٧- وأظهر المؤشر الكندي للأسعار الاستهلاكية زيادة بلغت ١٢٢٩ من رقم ١٠٠ الأساسي في ١٩٨١ وبلغ متوسط الدخل الأسبوعي في الصناعات التي توظف ٢٠ عاملا أو أكثر (باستثناء العاملين في الزراعة وصيد الأسماك وصيد الحيوانات وصناعات الخدمات والادارة العامة) ٣٥٥٫٢٥ دولارا في ١٩٨٤ وكان هذا المبلغ قد ارتفع من ٢١٤٫٧٢ دولارا في نهاية ١٩٧٧ •

٥- تساوي الأجر مع تساوي قيمة العمل وتكافؤ الفرص للنساء

٢٦٨- تستهدف سياسة حكومة نونافا سكوشيا تعزيز تساوي فرص العمل للنساء (والأقليات الظاهرة والمجموعات التي تعاني من عائق بدني) • وهذا برنامج يعزز المبدأ الذي يقضي بضرورة تكافؤ فرص الجميع في الالتحاق بالخدمة المدنية على أساس المؤهلات المرتبطة بالوظيفة والقدرات الشخصية • ويتحقق ذلك ببذل مجموعة جهود ايجابية تتعدى ممارسات العمل التقليدية ، ومنها مثلا الغاء الحواجز الوظيفية كعدم كفاية الاعلان عن الوظائف الشاغرة ، وتضخيم اشتراطات العمل ، وتحيز الأسئلة أثناء المقابلات ، وما الى ذلك •

٢٦٩- وأبرمت لجنة حقوق الانسان في نونافا سكوشيا عدة اتفاقات للعمل الايجابي مع أصحاب العمل في القطاع الخاص أساسا تستهدف أيضا توفير فرص عمل متساوية •

باء - ظروف عمل تكفل السلامة والصحة

١ - القوانين الرئيسية ، الخ

٢٧٠- ينص قانون السلامة الصناعية The Industrial Safety Act ، ١٩٦٧ ، الفصل ١٤١ ، وقانون مكافأة العمال ، Workers' Compensation Act ، ١٩٦٧ ، الفصل ٣٤٣ ، كما تم تعديلهما في ١٩٧٩ ، على تشريع نونا سكوشيا المتعلق بظروف العمل التي تكفل السلامة والصحة .

٢ - إجراءات التنفيذ

٢٧١- علاوة على المعلومات الواردة في التقرير الأول ، تجدر الإشارة الى مجلس الاستئناف المعني بمكافأة العمال القائم في نونا سكوشيا . ويجوز لأي شخص تضرر بقرار مجلس مكافأة العمال أن يرفع دعوى استئناف أمام مجلس الاستئناف بناء على الأسس التالية : (أ) اذا كان رأي الطبيب الذي منح أو رفض التعويض على أساسه خاطئا أو غير كامل ؛ أو (ب) وجود عائق مهني أكبر من ذلك الذي وجدته المجلس ؛ أو (ج) الحاجة الى مواصلة دفع المكافأة بعد الفترة التي يجيزها المجلس .

٣ - فئات العمال الذين لا تشملهم تدابير الصحة والسلامة

٢٧٢- لا ينطبق قانون السلامة الصناعية على : (أ) المكان أو الأراضي المستخدمة لتربية الطيور أو المواشي ، وزرع النباتات والأشجار والورد والفاكهة أو الخضر ، أو لأعمال الزراعة ؛ (ب) أجزاء من منشأة صناعية أو جهات فيها أو متصلة بها مصممة ومستخدمه كساحات للعب ومناطق للترفيه أو كقاعات انتظار عامة ولا تستخدم فيها الآلات أو تجري فيها عمليات التجهيز .

٢٧٣- ولا ينطبق أيضا قانون السلامة الصناعية على بعض قطاعات الأنشطة الأخرى . غير أنه يرد عموما حكم في هذه الحالات في قوانين أخرى خاصة بصحة وسلامة الموظفين . وعليه ، لا ينطبق القانون على : (أ) أي منجم وآلة تخضع لقانون تنظيم مناجم الفحم Coal Mines Regulation Act وقانون المناجم Mines Act ، أو قانون تنظيم مناجم ومحاجر المعادن Metalliferous Mines and Quarries Regulations Act ؛ (ب) المصاعد والمرفعات التي ينطبق عليها قانون المصاعد والمرفعات ، Elevators and Lifts Act أو (ج) الغليات وأوعية الضغط التي ينطبق عليها قانون الغليات البخارية وأوعية الضغط Steam Boiler and Pressure Vessel Act .

٤ - بيانات بشأن الحوادث والأمراض المهنية

٢٧٤- يجمع مجلس مكافأة العمال البيانات الاحصائية المتعلقة بالطلبات المقدمة بشأن الحوادث والأمراض المهنية . ويتلقى المجلس خلال العام الواحد حوالي ٣٤ ٠٠٠ طلب ، منها ١٢ ٠٠٠ طلب لحوادث الوقت الضائع ، ومدة الطلب ٣ أيام كحد أقصى .

جيم - تساوي فرص الترقية

١- القوانين الرئيسية ، الخ

٢٧٥- يكفل قانون حقوق الانسان لكل فرد فرصا متساوية في العمل ، بصرف النظر عن العرق ، أو الدين أو اللون ، أو العقيدة ، أو الأصل الأثني أو الوطني ، أو الجنس ، أو السن ، أو العائلي البدني أو الحالة الزوجية .

٢- تنفيذ البرامج ومدى مشاركة الموظفين

٢٧٦- ترتبط برامج العمل الايجابي التي سلفت الاشارة اليها في هذا التقرير ارتباطا وثيقا بمساواة الفرص للحركة الرأسية . وتعزز هذه البرامج المساواة الكاملة بين مجموعات الأفراد في امكانية الاستفادة من البرامج التعليمية والتدريبية .

دال - الراحة وأوقات الفراغ وتحديد ساعات العمل والعطلات المدفوعة

١- القوانين الرئيسية ، الخ

٢٧٧- ان قانون معايير العمل هو القانون الرئيسي الذي يتناول مسائل الراحة وأوقات الفراغ وتحديد ساعات العمل والعطلات المدفوعة للعمال في نواكشوط .

٢- التقسيم القانوني والعملية بحسب القطاعات

٢٧٨- ساعات العمل العادية وساعات العمل الاضافية : يتألف أسبوع العمل العادي من ٤٠ ساعة ومع ذلك ، وبموجب قرار الحد الأدنى للأجور الصادر عن وزارة العمل ، يكون الحد الأقصى لأسبوع العمل ٤٨ ساعة خلال فترة سبعة أيام . وبموجب قرار الحد الأدنى للأجور ، يتقاضى الموظف الذي يطلب اليه العمل أكثر من ٤٨ ساعة في الأسبوع أجرا عن هذه الساعات لا يقل عن أجره العادي بمرة ونصف .

٢٧٩- الأجر خلال العطلات العامة : بموجب قانون معايير العمل يتلقى الموظف الذي يطلب اليه العمل يوم عطلة عامة مكافأة تزيد على أجره العادي مرتين ونصف المرة .

المادة ٨ : حقوق نقابات العمال

ألف - القوانين الرئيسية ، الخ

٢٨٠- يشمل التشريع الرئيسي الذي يتناول حقوق نقابات العمال - قانون نقابات العمال ، Trade Union Act ، ١٩٧٢ ، الفصل ١٩ ، بصيغته المنقحة ، وقانون المفاوضة الجماعية للخدمة المدنية ، ١٩٧٨ ، الفصل ٣ ، بصيغته المنقحة .

باء - الحق في تكوين نقابات العمال والانضمام اليها

٢٨١- لكل موظف الحق في أن يكون عضواً في نقابة عمال بموجب قانون نقابات العمال . ولا ينطبق هذا القانون على موظفي الحكومة المحلية . ولا يعد أيضاً الأشخاص التالي ذكرهم ضمن هيئة الموظفين بموجب قانون نقابات العمال : (أ) الأشخاص الذين يمارسون وظائف إدارية أو يعملون بصفة سرية ؛ (ب) أعضاء المهن الطبية وطب الأسنان والهندسة المعمارية والهندسة المدنية وأعضاء المهنة القانونية الذين يعملون بهذه الصفة .

٢٨٢- ويشمل القانون المتعلق بالمفاوضة الجماعية للخدمة المهنية موظفي الحكومة المحلية ويعترف بحق موظفي الحكومة في أن يكونوا أعضاء في نقابة موظفي حكومة نونافا سكوشيا . ويستتسي القانون : (أ) الذين يعملون بصفة إدارية أو سرية ؛ (ب) الذين يعملون بصفة غير رسمية أو يشكل موقت أو خلال فترة الصيف ؛ (ج) الذين يعينهم حاكم المجلس ؛ و (د) الذين يعينون ويعملون خارج المقاطعة . ويرد حكم مماثل في قانون نقابات العمال .

جيم - حق نقابات العمال في تكوين اتحادات

٢٨٣- ليس هناك ما يحظر حق نقابات العمال في تكوين اتحادات ، وتنشئ نقابات العمال في الواقع اتحادات على مستوى المقاطعات وعلى المستويين الوطني والدولي .

المادة ٩ : الحق في الضمان الاجتماعي

سمات الفروع المختلفة للضمان الاجتماعي

الرعاية الطبية

٢٨٤- أنفقت حكومة نونافا سكوشيا خلال السنة المالية ١٩٨٣-١٩٨٤ مبلغ ٣٤٥ ٠٠٠ ١٣٥ دولار على خدمات الأطباء ، و ٦١٠ ٠٠٠ ٣٠ دولار على الأدوية للمواطنين المسنين ، و ٧٨٦ ٠٠٠ ١٢ دولار على رعاية أسنان الأطفال و ٩٣٣ ٠٠٠ ١ دولار على خدمات مسحى البصر ، و ٣١٥ ٠٠٠ دولار على أدوية المصابين بالسكر ، وبتلief المثانة ، وما الى ذلك ، و ١٣٤ ٠٠٠ دولار على استبدال الأعضاء ولا تشمل

الأرقام المذكورة أعلاه خدمات المشفيات وخدمات الإدارة المحلية التي تدفعها أيضا حكومة نونا سكوشيا على أساس تقاسم التكاليف مع الحكومة الفيدرالية .

التقدمات النقدية في حالة المرض

٢٨٥- ينص قانون الخدمة المدنية على حق الموظفين في عدد أيام اجازة مرضية مدفوعة حسب مدة الخدمة . وينص العديد من الاتفاقات الجماعية على حقوق مماثلة لموظفي القطاع الخاص . فضلا عن ذلك ، تنص عدة اتفاقات جماعية على تقدمات طويلة الأجل في حالات العجز تختلف بحسب العقود .

التقدمات الممنوحة للمسنين

٢٨٦- يحق للمواطنين المسنين الحصول على معونة مالية من المقاطعة . ويمكن أن تكون هذه المعونة في شكل : (أ) مبلغ إجمالي سنوي للمساعدة الاجتماعية الخاصة ؛ (ب) مبلغ إجمالي سنوي يخصم من ضريبة الملكية ؛ أو (ج) اعانة شهرية للايجار .

٢٨٧- وتمنح لجنة اسكان نونا سكوشيا المواطنين المسنين مساعدة مالية باعطائهم قرضا يعفى من السداد قدره ٣٠٠٠ دولار لتمكينهم من اجراء الاصلاحات اللازمة في منازلهم .

التقدمات الممنوحة للباقيين على قيد الحياة

٢٨٨- تدفع عموما التقدمات للباقيين على قيد الحياة من المقيمين في نونا سكوشيا من خلال المعاش الفردي ومخططات التأمين . ومع ذلك ، ينص الفرع ٣٠ من قانون مكافأة العمال على دفع مكافأة خاصة للزوج قدرها ١٠٠٠ دولار (بالاضافة الى ٧٥٠ دولارا لنفقات الجنازة و ٣٠٠ دولارا لنقل الجثة) ، ومعاش يبلغ ٥٣٦ دولارا في الشهر ، ومعاش عن كل طفل دون سن الثامنة عشر (أو الحادية والعشرين اذا كان يواصل دراسته) قدره ١٤٠ دولارا في الشهر ، حين يعزى سبب وفاة العامل الى الاصابة في مكان العمل . ويبلغ معاش اليتيم ١٤٠ دولارا في الشهر ، وتتراوح المعاشات الشهرية التي تدفع للمعالين الآخرين بين ١٧١ و ٢٣١ دولارا ، ويتلقى أيضا الأراامل المقعدون الفوائد العائدة الى المتبقين على قيد الحياة . وبدأ تطبيق هذه النسب اعتبارا من ١ كانون الثاني/يناير ١٩٨٤ . وتزداد هذه الفوائد دوريا وفقا للزيادات التي يسجلها مؤشر الأسعار الاستهلاكية .

التقدمات الخاصة باصابات العمل

٢٨٩- ينص قانون مكافأة العمال على منح تقدمات في حالة الاصابة في العمل . وتحدد هذه التقدمات بنسبة ٧٥ في المائة من الدخل بحد أقصى للدخل قدره ١٩٠٠٠ دولار في السنة . ويبلغ الحد الأدنى من المكافأة الأسبوعية ١١٢٥٠ دولار والحد الأقصى ٢٧٤٠٤ دولار .

تقدمات البطالة

٢٩٠- هناك نص يقضي بمنح مساعدة مالية مؤقتة من الحكومة البلدية للأشخاص غير المؤهلين بموجب برنامج الحكومة الفيدرالية لتأمين البطالة .

تقدمات الأسر

٢٩١- لقد سبق أن أشر في تقريرنا الأولي الى أن الفوائد العائدة الى الأسر تدفع في اطار خطتين للمساعدة . وخلال السنة المالية ١٩٨٣-١٩٨٤ ، تلقى حوالي ٩ ٣٠٠ شخص مساعدة شهرية لأجل قصير . وبلغت نفقات المقاطعة خلال نفس الفترة ٨١٦ ٦٠٥ ٢٥ دولارا . وتدفع أيضا المقاطعة للفوائد العائدة الى الأسر عندما تكون الحاجة أكثر ديمومة ، أي للأشخاص المعوقين ، والأمهات الوحيدات وما الى ذلك . وحصل حوالي ٢٢ ٨٠٠ شخص على هذه الفوائد كل شهر خلال السنة المالية الماضية . وبلغت الأموال المنفقة خلال نفس السنة المالية ٦٧٥ ٩٢٠ ٩٦ دولارا .

أونتاريو*

٢٩٢- يعرض هذا التقرير البرامج التي شرعت فيها حكومة أونتاريو والتشريعات التي سنتها في الفترة بين تقريرها الأول وتشريع الثاني/نوفمبر ١٩٨٥ .

تدابير عدم التمييز المتخذة

٢٩٣- في حزيران/يونيه ١٩٨٢ ، بدأ نفاذ قانون حقوق الانسان الجديد ، قانون أونتاريو لعام ١٩٨١ الفصل ٥٣ . وهو يحظر التمييز في التوظيف ، والرابطات المهنية ، والخدمات ، والسلع ، والمرافق ، والمأوى ، والعقود ، واللافات ، والاشعارات ، والاجراءات الانتقامية ، بسبب العنصر ، والنسب ، والمنشأ ، واللون ، والأصل العرقي ، والجنسية ، والعقيدة ، والجنس ، والسن (١٨ سنة فما فوق في جميع المجالات عدا التوظيف ، وبين ١٨ سنة و ٦٥ سنة في التوظيف) ، والحالة الزوجية والوضع العائلي ، الاعاقة ، وسجل الجرائم (في التوظيف فقط) وتلقي المساعدة العامة (في الايواء فقط) . كما تحظر المضايقة في التوظيف لأي سبب ، فضلا عن الاغواء الجنسي أو العروض الجنسية التي يقوم بها شخص ذو سلطة .

٢٩٤- ويضمن الفرع ١٠ حظر ما تكشف القرائن أو النوايا عن التمييز فيه . أي أن القانون المذكور يحظر أيضا الممارسات التي لها أثر تمييزي .

٢٩٥- وينص الفرع ١٣ على برامج خاصة لزيادة توظيف النساء والأقليات ، من بين فئات أخرى .

٢٩٦- يجوز لأي شخص من الجنسين يعتقد أن حقوقه بمقتضى القانون المذكور قد انتهكت أن يقدم شكوى الى لجنة حقوق الانسان بأونتاريو . كما يجوز للجنة أن تباشر الشكوى بنفسها أو بناء على طلب أي شخص .

٢٩٧- ويفرض الفرع ٢٨ ، من بين أمور أخرى ، الوظائف القانونية التالية على لجنة أونتاريو لحقوق الانسان :

(أ) تعزيز سياسة الاعتراف بكرامة وقيمة كل شخص ، وتوفير الحقوق والفرص المتكافئة دونما تمييز يتعارض مع القانون ؛

(ب) اشاعة فهم قانون حقوق الانسان ، وتقبله والامثال له ؛

(ج) التوصية بالنظر في برامج خاصة ترمي الى تخفيف المشقة أو العجز الاقتصادي ، أو الى مساعدة المغبونين ، فرادى أو جماعات ، على بلوغ التكافؤ في الفرص ؛

(د) وضع وتنفيذ برامج الاعلام العام والتعليم والبحث الرامية الى ازالة الممارسات التمييزية ؛

(هـ) دراسة واستعراض أي قانون أو أنظمة ، وأي برنامج أو سياسة صادرة بقانون أو بمقتضاه ، وتقديم توصيات بشأن أي حكم أو برنامج أو سياسة ترى أنها لا تتسجم مع مقصد هذا القانون ؛

* تقرير أعدته حكومة أونتاريو .

(و) التحقيق في حوادث التوتر أو النزاع التي تستند الى وجه متعين لتمييز محظور وفي الظروف التي أفضت اليها ، واتخاذ الاجراء المناسب لازالة مصدر التوتر أو النزاع ؛

(ز) المبادرة الى تقصي المشاكل التي قد تنشأ في مجتمع ما استنادا الى وجه متعين لتمييز محظور وتشجيع وتنسيق الخطط والبرامج والأنشطة الرامية الى التقليل من هذه المشاكل أو الحيلولة دونها ؛

(ح) تشجيع الوكالات والمنظمات والمجموعات ذات الصفة العامة أو البلدية أو الخاصة والأشخاص على مباشرة برامج تستهدف تخفيف حالات التوتر والمنازعات التي تستند الى وجه متعين لتمييز محظور .

المادة ٦ : الحق في العمل

٢٩٨- ينص قانون حقوق الانسان ، رهنا باستثناءات محدودة معينة ، على الحرية من التمييز فيما يتعلق بالتوظيف ، على النحو المشروح أعلاه . وثمة قيد واحد هو أن السن محدد حاليا في قانون حقوق الانسان بين ١٨ و ٦٥ عاما ، ومن ثم ، لا يمكن للقانون المذكور أن يحمي حق الفرد في العمل بعد السن الطبيعية للاحالة الى المعاش ، وهي ٦٥ عاما .

٢٩٩- وفي عام ١٩٨١ ، استحدثت معيار أدنى لتعويض الفصل عن الخدمة بمقتضى قانون معايير التوظيف ، القانون الملكي في أونتاريو لعام ١٩٨٠ ، الفصل ١٣٧ ، بصيغته المعدلة بقانون أونتاريو لعام ١٩٨١ ، الفصل ٢٢ وقانون أونتاريو لعام ١٩٨٤ ، الفصل ٣١ . فهو ينص على أنه عندما ينهسى عمل ٥٠ موظفا أو أكثر في غضون ستة أشهر بسبب اغلاق كامل أو جزئي ، يحق لمن استوفوا خمس سنوات أو أكثر في خدمة رب العمل أن يتلقوا أجر أسبوع واحد عن كل سنة خدمة ، على ألا يتجاوز ذلك أجر ٢٦ أسبوعا كحد أقصى . والهدف من تشريع تعويض الفصل عن الخدمة هو الاعتراف بما قدمه الموظفون ذوو الخدمات الطويلة ، وبفقدانهم للحقوق والمزايا المتصلة بوظائفهم .

٣٠٠- واعتبارا من عام ١٩٨١ ، منح وزير العمل ، بمقتضى قانون معايير التوظيف ، صلاحية مطالبة أرباب العمل بالمشاركة في لجان تدابير التكيف وفي لجان تكيف القوى العاملة لتيسير إعادة توظيف العمال الذين يجري انهاء توظيفهم (الفرع ٤٠ (٥)) . كما انه قد يطلب الى أرباب العمل المشاركة في تمويل اللجان .

٣٠١- أعيد النظر في تشريعات أونتاريو وعدلت لضمان الامتثال للفرع ٦ من الميثاق الكندي للحقوق والحريات الذي يخول كل مواطن كندي وكل شخص مقيم في كندا أن يعمل في أي مقاطعة . وبمقتضى قانون ١٩٨٥ بتعديل القانون الخاص بحقوق التنقل ، ألغيت الأحكام الواردة في قوانين شتى والتي فرضت الإقامة في أونتاريو كشرط للقبول في مهن معينة .

تخطيط القوى العاملة

٣٠٢- تولت وزارة تنمية المهارات ، التي أنشئت في آذار/مارس ١٩٨٥ ، مهمة تخطيط القوى العاملة للحكومة . والأداة الرئيسية لجمع بيانات سوق البد العاملة هي لجان التدريب الصناعي

المجتمعي • وتعمل هذه اللجان في ٦٥ مجتمعا من المجتمعات المحلية في جميع أنحاء المقاطعة ، وهي مكونة من ممثلين عن الصناعة المحلية ، وحكومي المقاطعة والاتحاد والكلية في المجتمعات المحلية • والدراسات الاستقصائية التي تضطلع بها لجان التدريب الصناعي المجتمعي بشأن احتياجات سوق اليد العاملة المحلية تشكل أساس تنبؤات الحكومة بالمهارات المطلوبة في الأجلين القصير والطويل •

٣٠٣- ويستهدف برنامج مساعدة موظفي أونتاريو تقديم العون لمن يفقدون وظائفهم نتيجة لاعتلاق المصانع أو الاستغناء عنهم نهائيا • وتقدم البرامج التي تستغرق أسبوعا واحدا من خلال الكليات في المجتمعات المحلية ، وهي تسدي المشورة للموظفين المتأثرين باغلاق المصانع ، بغية تحسين امكانيات اعادة توظيفهم • وحيث أن المشاكل التي يواجهها الموظفون الذين تنهى خدماتهم تتفاوت وفقا لعوامل مثل السن ، والجنس ، والمهارات ، والخلفية الدراسية ، وامكانية التنقل ، وصلاحيات المجتمعات المحلية اقتصاديا ، فلا بد أن تصمم البرامج على نحو يلبي احتياجاتهم المحددة • ويتم البت في التعديلات وتغير المرتكزات بالتشاور مع الموظفين قبل وضع البرنامج ، وتوضع ترتيبات المتابعة الطويلة الأجل مع الكليات والوكالات المجتمعية •

برامج التوجيه والتدريب التقنيين والمهنيين

٣٠٤- تتاح لجميع الطلبة في الفصول ٧ الى ١٢ من مدارس أونتاريو الاستفادة من دائرة الاعلام التوجيهية للطلبة ، من خلال ادارة التوجيه المدرسي لديهم ، مجانا • والدايرة عبارة عن قاعدة بيانات شاملة محفوظة في الكمبيوتر تقدم معلومات دقيقة وجارية عن المهن وسبل التدريب المتصلة بها •

٣٠٥- ويشترط وجود مكون تعليمي كجزء من جميع برامج التوجيه المدرسي • والوعي المهني ، والتخطيط التعليمي ، ومهارات العمل وامكانية التوظيف هي أجزاء جوهرية من هذا البرنامج التعليمي في الفصول من ٧ الى ١٢ • وبالإضافة الى ذلك ، يطلب من مدرسي المواد أن يوجدوا علاقة بين التعلم في المدرسة وبين المهن ، ومواصلة التدريب ، والحياة المهنية مستقبلا ، كجزء من دوراتهم الدراسية •

٣٠٦- وتتيح كليات الفنون التطبيقية والتكنولوجيا في أونتاريو للطلبة الفرصة لتنمية المهارات اللازمة لاعدادهم للاشتغال بالأعمال التجارية ، والفنون التطبيقية ، والتكنولوجيا ، والخدمات الاجتماعية ، والعلوم الصحية • وهي تقدم مجموعة متنوعة من البرامج ذات الوجه المهني الخريجي المدارس الثانوية والطلبة الناضجين الذين لم يكملوا تعليمهم الثانوي •

٣٠٧- وعلى الرغم من وجود حالات استثنائية ، فان معظم برامج الكليات تندرج في فئتين - برامج الدبلوم ، التي تستغرق سنتين أو ثلاث سنوات ، وبرامج الشهادات ، التي تستغرق أقل من سنة • ويتألف البرنامج من عدد من الدورات الدراسية ، التي تفضي الى نيل دبلوم أو شهادة • ويمكن تركيب دورات دراسية تفضي الى نيل الدبلوم ، من خلال مواصلة التعليم على أساس غير متفرغ • كما تقدم شعب مواصلة التعليم دورات مهنية التوجه ودورات ذات فائدة عامة لا تفضي الى نيل دبلوم أو شهادة •

٣٠٨- ويوجد ٢٢ كلية للفنون التطبيقية والتكنولوجيا لها ما يزيد عن ٩٠ فرعا في جميع أنحاء المقاطعة ، تخدم جميع المناطق الاقتصادية الرئيسية في أونتاريو • وخلال الفترة ١٩٨٤-١٩٨٥ ، كان

مسجلا لدى هذه الكليات ما يربو على ٩٩ ٠٠٠ طالب متفرغ في مرحلة ما بعد الثانوية في برامج تفضي الى نيل شهادة أو دبلوم، بالإضافة الى الطلبة الذين يأتون للكليات كجزء من تدريبهم التمهيدي* وبلغ عدد المسجلين في دورات دراسية على أساس غير متفرغ في ١٩٨٢-١٩٨٣ ما مجموعه ٦٠٠ ٠٠٠ طالب، وكان هناك قرابة ٤٥٠ ٠٠٠ طالب غير متفرغ *

٣٠٩- وتتعاون دائرة الخدمات الاستشارية الخاصة بالحياة المهنية، التابعة لمديرية شؤون المرأة في أونتاريو، مع البرامج الممهدة للتوظيف ولمزاولة الأعمال التجارية في المجتمعات المحلية، والتي تساعد المرأة في محاولاتها للتوظيف في المهن غير التقليدية* ويجري في هذه المرحلة تحري مبادرات عديدة، منها اكتساب الخبرة بالمشاركة النشطة ورفع مستوى المرأة في الرياضيات، وأنشطة اللياقة البدنية* وتشجيع أصحاب العمل على توظيف النساء* وثمة لجنة حكومية مشتركة تضم ممثلين عن الحكومة الاتحادية وحكومة المقاطعة والكليات المجتمعية يرأسها أحد موظفي المديرية وتنسق الأنشطة في هذا المجال *

٣١٠- تقدم المديرية منشورات تشجع تخطيط الحياة المهنية على أسس لاجنسية، وتورد شرحا لتشريعات العمل ذات الصلة* وخلال السنة المالية ١٩٨٢-١٩٨٣، وزع ما يزيد عن ٣٩٠٠٠٠٠ من هذه المنشورات* وهي متاحة عند الطلب، ومجانية، ويمكن أن يفيد منها المعلمون والطلبة على السواء* وتقدم مديرية شؤون المرأة محاضرين وتوفر خدمات استشارية للمستشارين الموجهين* وتتاح هذه الخدمة أيضا للمنظمات المجتمعية التي تقدم برامج لتيسير امكانية وصول المرأة الى التدريب والتوظيف* ويمكن أن تشكل هذه البرامج جزءا من برامج الدراسات النسائية في الكليات المجتمعية أو برنامج الوصول الى توظيف المرأة الذي ترعاه الحكومة الاتحادية، أو قد ترعاها وكالات طوعية مستقلة في المجتمع* وهي تقدم مجموعة متنوعة من الخدمات، بما في ذلك اسداء المشورة المهنية والبحث عن العمل، وتنمية الشخصية، ورفع المستوى الأكاديمي* وبالإضافة الى ذلك، ثمة برنامج صيفي للطلبة ترعاه المديرية يوفر موظفين لبعض هذه المنظمات لمساعدتها في أنشطتها *

التدريب الصناعي

٣١١- تقدم وزارة تنمية المهارات في أونتاريو التدريب واعادة التدريب الصناعيين للرجال والنساء من أجل توظيفهم في الصناعة، من خلال برامج عديدة *

٣١٢- ويستهدف برنامج التدريب التمهيدي توفير نظام من التدريب الهيكلي أثناء العمل في حوالي ٦٢٥ مهنة ذات مهارة في مجالات التشييد، والصناعة، والقوى المحركة، وصناعات الخدمات، وتوفير الفرص للأفراد لكي يكتسبوا المهارات، وتلبية احتياجات أصحاب العمل من اليد العاملة* وأثناء الهبوط الأخير الذي اعترى الاقتصاد، تبدت جاذبية برنامج التمهين كوسيلة من وسائل التدريب* وتعد الزيادة في عدد المسجلين في دورات التمهين في الفترة ١٩٨٤-١٩٨٥ دليلا على قبول البرنامج *

٣١٣- ويقدم برنامج التدريب المنمذج في أونتاريو وسيلة فعالة لتسجيل العمال وتدريبهم وتأهيلهم في جميع المراحل* والهدف منه هو تدريب العمال أثناء العمل بخطوات تصاعدية، ومنحهم شهادات تأهيل في كل مرحلة، وتزويد أونتاريو بقوة عاملة ماهرة ومتحركة* وهناك برامج سواء على نطاق المقاطعة أو منفردة للشركات *

٣١٤- ويقدم برنامج التدريب في التجارة والصناعة برامج تدريب مرنة ذات أهمية لمساعدة العمال على التكيف مع متطلبات العمل المتغيرة • وتقدم البرامج في مكان العمل ، أو في كليات الفنون التطبيقية والتكنولوجيا ، أو في قاعات النقابات • وتتشاطر تكاليف البرنامج حكومية أو تشاركية ، وصاحب العمل الراعي للبرنامج ، والمتدرب •

أنماط التوظيف للنساء والشباب

٣١٥- تشير البيانات المتاحة الى وجود أوجه تفاوت مستمرة في القوى العاملة بين الذكور والاناث نظرا لتركز الرجال أو النساء في مهن مختلفة وعلى مستويات مختلفة داخل المهن • وبوجه عام فان طابع مشاركة القوى العاملة النسائية يعكس الى حد كبير موهلاتهن التعليمية / التدريبية • فعدد المسجلين في دورات المدارس الثانوية والتوقعات المهنية للطلاب ، لاتزال تعكس مع تغيير بطيء أنماط تنطوي على الفصل بين القوى العاملة •

٣١٦- وفي عام ١٩٨٢ ، بلغت نسبة الاناث في مجموع القوى العاملة في أونتاريو ٤٢.٥ في المائة وبلغ معدل البطالة ٩.٨ في المائة بالنسبة للجنسين • وكان معدل البطالة بين ربات الأسر أعلى من المعدل الاجمالي للاناث ، في حين أن المعدل بين أرباب الأسر كان أدنى من المعدل الاجمالي للذكور • وازدادت معدلات البطالة عنها في السنة السابقة بين الرجال والنساء على السواء • وازداد معدل البطالة بين الذكور من ٦ في المائة في عام ١٩٨١ الى ٩.٧ في المائة في عام ١٩٨٢ ، بينما ازداد معدل البطالة بين الاناث من ٧.٤ في المائة الى ٩.٨ في المائة •

٣١٧- واستجابت حكومتا الاتحاد والمقاطعة لذلك فقدمتا مجموعة متنوعة من المبادرات الرامية الى ما يلي : توسيع / تحسين خيارات التوظيف المتاحة للمرأة ؛ تشجيع العمل الايجابي ؛ اشتراط توفير معاملة منصفة في العمالة بين الرجال والنساء •

٣١٨- نفذت وزارة تنمية المهارات مجموعة من البرامج لتيسير تدريب المرأة ، ولاسيما في العمليات التقنية غير التقليدية ، وذلك على النحو التالي :

- وضع برنامج رفع المستوى التقني في عام ١٩٨٤ لتمكين الأفراد ، ولاسيما النساء من رفع مستواهم بالدرجة اللازمة لمواصلة التدريب التقني أو التوظيف في مهنة تقنية • وفي ١٩٨٥-١٩٨٦ ، كان ٦٩ في المائة من المشتركين من الاناث ؛

- يتم ، في اطار برنامج المرأة للحرف والتكنولوجيا ذات المهارة ، الذي نفذ في عام ١٩٨٤ ، تمويل مشاريع رائدة ابتكارية تضطلع بها وكالات التدريب لمساعدة المرأة على الاضطلاع بتدريب يقضي بها الى وظائف مستقرة ومجزية • وفي ١٩٨٤-١٩٨٥ ، كان هناك ١٩ مشروعا يضم ٣٠٠٠ متدرب ؛

- للبرامج التحضيرية التي تستهدف اعداد الأفراد أكاديميا واجتماعيا وسلوكيا للتوظيف أو مواصلة التدريب أهمية حاسمة في تحسين معدلات مشاركة الاناث في التدريب والمساواة بين القوى العاملة • وتعكف الوزارة على عملية اعادة نظر رئيسية في البرامج التحضيرية للتقليل من الازدواجية وضمان تساوق الأهداف ؛

- يشكل تحسين فرص الوصول الى التدريب عن طريق ازالة الحواجز المالية أو الأحوال المعيقة أو غير ذلك من المواقع التي تواجهها المرأة والفئات الأخرى هدفا رئيسيا • ويجري الآن وضع سياسة شاملة لغرض الوصول الى التدريب •

٣١٩- ما برحت البطالة بين الشباب منذ الستينات مرتفعة بالنسبة الى البطالة بين الكبار • وبلغ المتوسط السنوي لمعدل البطالة بين الشباب (الذين تتراوح أعمارهم بين ١٥ و ٢٤ سنة) في عام ١٩٨٥ ما نسبته ١٣ر٢ في المائة •

٣٢٠- وكان أثر الانتكاس ، الذي بدأ في آب/ أغسطس ١٩٨١ ، في البطالة بين الشباب شديدا بوجه خاص • فقد انخفضت العمالة بين من تتراوح أعمارهم بين ١٥ و ٢٤ سنة أكثر من أية فئة أخرى في صفوف القوة العاملة • وفي عام ١٩٨٥ ، بلغ متوسط البطالة بين الذكور الذين تتراوح أعمارهم بين ١٥ و ١٩ سنة ١٨ر١ في المائة • وفي ذلك العام ذاته ، بلغ متوسط البطالة بين الذكور الذين تتراوح أعمارهم بين ٢٠ و ٢٤ سنة ١٢ر٩ في المائة • وفي عام ١٩٨٥ ، بلغ متوسط البطالة بين الاناث اللواتي تتراوح أعمارهن بين ١٥ و ١٩ سنة ١٣ر٤ في المائة ، وبلغ متوسط البطالة بين الاناث اللواتي تتراوح أعمارهن بين ٢٠ و ٢٤ سنة ١٠ر٢ في المائة •

٣٢١- ومعدلات البطالة بين الشباب أعلى بين من لم يتلقوا تعليما بعد المرحلة الثانوية • وقد عانت هذه الفئة من الشباب من فقدان الوظائف بدرجة أعلى من أي قطاع مشابه آخر من قطاعات القوة العاملة ، علاوة على أنهم سيجدون من الصعب جدا العثور على وظائف جديدة • وهم ، في معظمهم ، يفتقرون الى المهارات الرفيعة المستوى وسيكونون آخر من سيعاد توظيفهم من قبل أصحاب العمل الذي يتصدر أولويتهم العليا استدعاء العمال ذوي الخبرة الأكبر •

٣٢٢- في ضوء هذا التحليل ، شرعت أونتاريو ببرامج خبرة عملية وفرص عمل للشباب •

٣٢٣- وفي إطار برنامج التعليم التعاوني في المدارس الثانوية ، يقضي طلاب المدارس الثانوية بين ١٥٠ و ٣٠٠ ساعة في بيئة عمل واقعية تتصل بدراساتهم في المدارس • وتحسب هذه التجربة التي تجري خارج المدرسة بوصفها تعادل مادة أو مادتين من مواد الدراسة الثانوية • وتتيح هذه التجربة فرصا لتنمية المهارات ، وحل المشاكل ، واختيار المهنة ، واكتساب عادات عمل ايجابية • ويقوم المعلم والمشرف على العمل بتخطيط ومراقبة تعلم الطالب وانجازه • ويشارك حاليا ما يزيد عن ٢٠٠٠٠ طالب في برامج للتعليم التعاوني في مجالات مختلفة مثل خدمات الترجمة (لطلبة اللغة الفرنسية كلغة ثانية) ، ومسح الأراضي (طلبة الرياضيات) ومنظمات التخطيط الحضري (طلبة الجغرافيا) •

٣٢٤- أنشأت وزارة التعليم صندوقا تعاونيا لحفز التعليم والانتقال الى العمالة لتعجيل نمو برامج التعليم التعاوني ومساعدة تاركي المدارس في مرحلة انتقالهم من المدرسة الى العمل • وخصصت لذلك ميزانية قدرها ١٣ مليون دولار على امتداد فترة ثلاث سنوات •

٣٢٥- ويستفيد من برنامج FUTURES ، الشباب الذين تقل أعمارهم عن ٢٥ سنة ممن تركوا المدرسة في مرحلة تعليمية دون الصف ١٢ ويلاعمل منذ ١٢ أسبوعا على الأقل ، أو ممن تركوا المدرسة بعد الصف ١٢ (أو أعلى) وظلوا يلاعمل ٢٠ أسبوعا • ويقدم البرنامج الأساسي الخبرة في مجال العمل لقاء أجر لمدة تصل الى أربعة أشهر • ويقدم البرنامج الموسع الخبرة في مجال العمل لقاء أجر لمدة تصل الى سنة ، شريطة أن يداوم المتدرب على المدرسة لمدة ثلاث ساعات وصولا الى ما يعادل الصف ١٢ خارج ساعات العمل النظامية • وإذا انسحب المتدرب من البرنامج لعملم يستمر فيه ، يمكنه العودة الى البرنامج طالما كان مستمرا في الدراسة •

٣٢٦- يطلب من جميع أصحاب العمل المشتركين في برنامج FUTURES أن يضعوا خططا تدريبية • فضلا عن ذلك ، يزود الشباب الذين يصعب توظيفهم ، وهم يمثلون محور اهتمام البرنامج ، بالمشورة الممهدة للتوظيف بشأن البحث عن الوظائف ولمهارات الحياة الكفيلة بتحسين فرص نجاحهم في التوظيف •

٣٢٧- وفي إطار مشروع شباب أونثاريو : برنامج رأس مال مشاريع الشباب ، تقدم الى ذوي المبادرة من الشباب قروض بلا فوائد لبدء المشاريع تصل الى ٥ ٠٠٠ دولار • ويجب أن تتراوح سن طالب القروض بين ٢٥ و ٢٩ سنة وأن يكونوا قد تخرجوا في غضون سنة واحدة من مؤسسة تعليمية تلي المرحلة الثانوية •

المادة ٧ : الحق في التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية

ألف - المكافأة

٣٢٨- في عام ١٩٨٤ ، شملت أحكام الأجر الأدنى في قانون معايير التوظيف قرابة ٣٤ مليون عامل من مجموع العمال ذوي الأجر ، الذين يبلغ عددهم ٣٨ مليون عامل • ووسع نطاق هذا القانون ليشمل العمال المحليين •

٣٢٩- واعتبارا من تشرين الأول/أكتوبر ١٩٨٤ ، رفع الأجر الأدنى من ٣٨٥ دولار الى ٤٠٠ دولار في الساعة • ويطبق مستوى أخفض من الأجر الدنيا قدره ٣٥٠ دولار في الساعة على الأشخاص المعينين لتقديم المشروبات الكحولية مباشرة الى الزبون في الأماكن المرخص بها لذلك لأن دخلهم يضاف اليه الأعطيات • والمعدل الأدنى لأجر الطلاب الذين تقل أعمارهم عن ١٨ سنة لا يعملون أكثر من ٢٨ ساعة في الأسبوع أثناء الفصل الدراسي ، أو يعملون أكثر أو أقل من ٢٨ ساعة في الأسبوع أثناء العطلات المدرسية ، هو ٣١٥ دولار • ويجب أن يتقاضى العمال المنزليون ما لا يقل عن المعدل العام للساعة الواحدة ، أو اجرا أدنى يوميا أو أسبوعيا أو شهريا استنادا الى هذا المعدل للساعة الواحدة •

٣٣٠- وقد ألغي العمل بالأحكام التي كانت تحيز فيما سبق لمدير شؤون معايير التوظيف أن يأنن توظيف الأشخاص المعوقين للعمل بأجر يقل عن الأجر الأدنى ، بموافقة الشخص المعوق أو أحد والديه أو ولي أمره ، وبذلك تطبيق الشروط العامة للأجر الأدنى •

٣٣١- ولدى أونثاريو تشريعات خاصة بالمساواة في الأجر منذ عام ١٩٥١ • وتقضي الأحكام الراهنة بمقتضى قانون معايير التوظيف بأن تتقاضى الموظفات معدل أجر مماثلا لما يتقاضاه الموظفون عن العمل ذاته تقريبا ، الذي يودي في أوضاع عمل مماثلة • وبغية ضمان استخدام هذا القانون على النحو الأكمل ، اضطلعت وزارة العمل في عام ١٩٨٠ بحملة في وسائل الاعلام تدعو الى المساواة في الأجر وتستهدف زيادة توعية المرأة بحقوقها • ورافق هذه الحملة انشاء فريق خاص للمساواة في الأجر في إطار فرع معايير التوظيف • والموظفون المعينون في هذا الفريق مفوضون بالتحقيق في الشكاوى وبتسويتها ، وبالقيام ، من ذات أنفسهم ، بمراجعة حسابات المؤسسات للتحقق من المساواة في الأجر • وقد أسفرت هذه الجهود المضاعفة لانفاذ مبدأ المساواة في منح مكافآت يزيد مجموعها حتى يومنا هذا عن مليوني دولار ، لأكثر من ١ ٨٥٠ مستخدما •

٣٣٢- وقد أعرت الحكومة عن التزامها بتنفيذ مبدأ المساواة في الأجور عن الأعمال المتكافئة القيمة في القطاعين العام والخاص على السواء • وزير العمل مسوؤل عن وضع تشريعات تتوخى الانصاف في أجور الخدمة العامة بأونتاريو • وكجزء من هذه العملية ، يجري تشاور مستمر مع نقابات الخدمة العامة • ويتولى المدعي العام والوزير المسوؤل عن شؤون المرأة المسوولية عن تحري الانصاف في الأجور في القطاع الخاص والقطاع العام بنطاقه الأوسع • وكانت الخطوة الأولى في هذه العملية وضع وتوزيع ورقة خضراء تقدم خيارات فيما يتعلق بالتنفيذ وتوفر أيضا الأساس للتشاور مع الجمهور *

- ٣٣٣- وثمة ست مقدمات أساسية ستشكل أساس سياسة الأجر المنصف ، وهي :
- ١' الغرض من التشريعات هو معالجة التمييز بين الجنسين فقط ؛
 - ٢' يجب أن تتناول عمليات المقارنة تقييم " عمل المرأة " فقط ؛
 - ٣' " تساوي القيمة " لا يعني " تطابق القيمة " ؛
 - ٤' يجب اجراء عمليات المقارنة داخل مؤسسة بعينها ؛
 - ٥' لن يكون التشريع رجعي الأثر ؛
 - ٦' لن يأذن التشريع بتخفيض الأجور لتلبية شروطه •

باء - ظروف عمل تكفل السلامة والصحة

١- التشريعات الرئيسية

٣٣٤- صدرت ، بمقتضى قانون الصحة والسلامة المهنية ، القانون الملكي في أونتاريو لعام ١٩٨٠ ، الفصل ٣٢١ ، أنظمة محددة فيما يتعلق بتسع مواد معينة ، وهي : الأستوس ، وابتعاثات أفران الكوك ، والرصاص ، والزئبق ، وكلوريد الفينيل ، والأيسويانات ، والسيليكا ، والبنزين ، والأكريلونيتريل • وصدر اشعار باعترام تعيين ١١ مادة أخرى ، وهي : الضوضاء ، والزرنيخ ، والفورمالدهايد ، والكادميوم ، والكروميوم ، واكسيد الاثيلين ، والستائرين ، وثنائي الفينيل المتعدد الكلور ، وأدخنة اللحم وغازاتها ، والنيكل ومنتجات قطران الفحم •

٣٣٥- وصدر في كانون الأول /ديسمبر ١٩٨٤ قانون تعويض العمال الجديد ، الذي ينقح الى حد كبير نظام تعويض العمال • وفيما يلي نقاطه الرئيسية :

* قدمت حكومة أونتاريو مشروع القانون ١٠٥- قانون الأجر المنصف في الخدمة العامة ، لعام ١٩٨٦ ، ومشروع القانون ١٥٤- قانون الأجر المنصف لعام ١٩٨٦ التحري الانصاف في أجور الخدمة العامة بأونتاريو ، والقطاع العام بمفهومه الواسع ، والقطاع الخاص • والغرض من هذا التشريع هو معالجة التمييز بين الجنسين عند تعويض الموظفين المستخدمين في وظائف تشغلها المرأة عادة • ويتم تحقيق هذا الهدف من خلال وضع وتنفيذ خطة للانصاف في الأجور في أماكن العمل تعني الوظائف التي تشغلها المرأة والتي قدرت بأقل من قيمتها الحقيقية وتضع اجراء لتسوية الأجور • وحتى شباط /فبراير ١٩٨٧ ، مر مشروع القانونين في القراءة الثانية وأحيل الى لجنة دائمة تابعة للسلطة التشريعية لمواصلة النظر فيهما •

٣٣٦- التغيرات الرئيسية في مجال المزايا هي التالية :

- زيادة الحد الأقصى للحصائل المغطاة من الحصائل السابقة للحوادث ، من ٢٦ ٠٠٠ دولار الى ٣١ ٥٠٠ دولار ؛
- تحسين مخصصات اعادة التأهيل التكميلية للعمال ذوي العجز الجزئي من خلال تسوية تراعي التضخم بالنسبة للحصائل السابقة للحوادث في حساب تلك المزايا وبالإضافة الى ذلك ، فان تقاضي معاش العجز في اطار خطة معاشات كندا لم يعد يعتبر حاجزا يمنع دفع مبالغ اعادة التأهيل التكميلية ، وان روعي عند تحديد هذه المبالغ التكميلية التي تستهدف رفع دخل العمال ذوي العجز الى مستويات معاش العجز الكلي أثناء متابعة العمال لبرامج اعادة التأهيل ؛
- يستأهل كبار السن من العمال ذوي الاصابات الذين لا يحتمل أن يستفيدوا من اعادة التأهيل المهني مبالغ اعادة تأهيل تكميلية تعادل مستوى معاشات ضمان الشيخوخة ؛
- تحسب المزايا على أساس ٩٠ في المائة من صافي حصائل العامل المصاب قبل الحادثة بدلا من النسبة الحالية وهي ٧٥ في المائة من اجمالي الحصائل ، فالعامل الذي يعيل ثلاثة أشخاص ، مثلا ، كان يتقاضى ذات المزايا التي يتقاضاها العامل الأعزب الذي يتقاضى دخلا اجماليا مماثلا ويصاب بضرر مماثل . ومقتضى القانون الجديد ، يتقاضى العامل الهائل تعويضا أكبر ، يعكس ارتفاع صافي أجره قبل الحادثة ؛
- وضعت صيغة جديدة ومعززة لتحديد استحقاق الأزواج والمعالمين الباقين على قيد الحياة . وتشمل المبالغ المدفوعة للباقيين على قيد الحياة مبلغا مجملا ومزايا مستمرة على السواء ، تحدد كنسبة من صافي حصائل المتوفي قبل الحادثة . ويتناسب مستوى المبلغ الممثل الممنوح مع السن ، شأنه في ذلك شأن المبلغ الذي يدفع بصورة مستمرة للزوج الوحيد الباقي على قيد الحياة . وفي حال وجود أطفال معالمين ، تحسب المدفوعات المستمرة بنسبة ٩٠ في المائة من صافي الحصائل قبل الحادثة ، وهو المستوى ذاته المدفوع للعامل المصاب بعجز تام .

٣٣٧- وفي المجالين الاداري والاجرائي ، تتمثل التغيرات الرئيسية فيما يلي :

- مجلس مشترك موسع تابع لمجلس تعويض العمال ، مؤلف في غالبيته من مدراء خارجيين غير متفرغين لضمان اشتراك الأطراف المهمة بوضع سياسات واجراءات مجلس تعويض العمال ؛
- انشاء محكمة استئناف مستقلة وثلاثية الأطراف ، يلحق بها مستشارون طبييون مستقلون لمساعدة المحكمة في مداولاتها (كانت عملية الاستئناف بمقتضى القانون السابق تجري داخل مجلس تعويض العمال) ؛
- انشاء فرقة لمعايير الأمراض الصناعية لتقديم مشورة الخبراء بشأن معايير تعويض العمال الذين يصابون بأمراض صناعية . (في السابق ، كان مجلس تعويض العمال هو الذي يضع المعايير) وتنطوي الفرقة على مجموعة متنوعة من الأطراف المهمة بالموضوع في وضع المعايير ؛

- زيادة عدد مستشاري العمال ، الذين يقدمون المشورة والمساعدة للعمال فيما يتعلق بعمليات استئناف قرارات مجلس تعويض العمال ، واستحداث مكتب جديد لمستشاري أصحاب العمل • والمكتبان كلاهما مستقلان عن مجلس تعويض العمال •

٢- تواتر الحوادث والأمراض المهنية

٣٣٨- في عام ١٩٨٤ ، كان هناك ١٧٢ ٠٠٢ من مطالبات التعويض عن أوقات العمل الضائعة نتيجة للإصابة / المرض ، دفع مجلس تعويض العمال في أونتاريو تعويضات بشأنها • والإصابة التي تسفر عن إضاعة أوقات العمل هي الإصابة التي تعوق المستخدم ، بعد يوم وقوع الحادثة ، عن كسب أجره الكامل من العمل المستخدم فيه •

جيم - المساواة في فرص الترقية

١- التشريعات الرئيسية

٣٣٩- يحظر قانون حقوق الانسان لعام ١٩٨١ التمييز فيما يتعلق بالتوظيف (بما في ذلك الترقية) والرابطات المهنية ، بسبب العنصر ، والنسب ، والمنشأ ، واللون ، والأصل الاثني ، والمواطنة ، والمعتقد ، والجنس ، والعمر (١٨ الى ٦٥ سنة بالنسبة للعمال) ، والحالة الزوجية ، والوضع العائلي ، والاعاقة ، وسجل الجرائم (في العمالة فقط) • كما يحظر المضايقة في العمالة بسبب من الأسباب المحظورة ، فضلا عن ضروب الاغواء أو العروض الجنسية التي يقوم بها شخص في مركز سلطة •

٣٤٠- لا يجوز لأصحاب العمل أو لوكالات العمالة أن تستخدم اشارات أو اعلانات أو نماذج لتقديم الطلبات ، أو أن توجه استفسارات فيما يتصل بأي من الأسباب المحظورة • ويحظر على أصحاب المهن الحرة أن يقيدوا العضوية في مهنتهم لأي من الأسباب المحظورة •

٢- الاجراءات

العمل الايجابي : التعليم العام

٣٤١- أنشئ مكتب شؤون المرأة في وزارة العمل في أونتاريو في عام ١٩٦٣ ، وهو الآن جزء من مديرية شؤون المرأة في أونتاريو • ومنذ عام ١٩٨٣ ، وضعت برامج لمساعدة الموظفين على تلبية احتياجات المرأة في القوة العاملة • ومن مجالات الاهتمام الرئيسية القضاء على القوالب الجامدة للمرأة في القوة العاملة من خلال التعليم العام •

العمل الايجابي : الخدمة العامة بأونتاريو

٣٤٢- وضعت حكومة أونتاريو برنامجا للعمل الايجابي للمستخدمين فيها في نيسان/ أبريل ١٩٧٤ • والهدف منه هو زيادة مستوى وتنوع التوزيع المهني للمستخدمات في حكومة أونتاريو •

٣٤٣- و تقوم مديرية شؤون المرأة في أونتاريو بتيسير ورصد تنفيذ البرامج • كما تقوم بوضع وتنشيط وتقييم السياسات والممارسات على نطاق الحكومة تحقيقا لتكافؤ الفرص • وينفذ البرنامج من خلال هيكل لامركزي يتولى بموجبه نواب الوزراء وروساء الوكالات المسؤولة عن البرامج ، وينسق الأنشطة في كل وزارة من الوزارات مدراء برنامج العمل الايجابي •

٣٤٤- تقدم المديرية تقريرا سنويا الى السلطة التشريعية في المقاطعة ، من خلال الوزير المسؤول عن شؤون المرأة ، بشأن مركز المرأة المستخدمة في الوظائف العامة ، وتقارير داخلية نصف سنوية الى مجلس الوزراء • وينفذ البرنامج وفقا لتوجيهات معتمدة من مجلس الادارة في المجلس • ومكوناتها الرئيسية هي التالية :

- أرقام تخطيطية مستهدفة للتوظيف / الترقية (محسوبة وفقا لتوافر النساء الموهلات والشواغر المتوقعة) ؛
- أهداف رقمية لمبادرات التعجيل بالتطوير المهني (لتأهيل المرأة للتنافس على الوظائف حيث لا يوجد سوى عدد ضئيل من النساء حاليا) ؛
- صندوق حوافز لزيادة ميزانيات التطوير الوظيفي ؛
- التبعة الادارية (دمج مكونات العمل الايجابي بعمليات الادارة ونظام التقييم) •

٣٤٥- وتتناول هذه المكونات تغيير التوزيع المهني للمرأة (ومركزها) الذي أشير اليه بوصفه عاملا رئيسيا من العوامل المهمة في هوة الأجر بين المرأة والرجل • ففي الفترة ١٩٨٣-١٩٨٤ ، بلغ متوسط مرتبات النساء في الوظائف العامة ٧٦٨ في المائة من مرتبات الرجال أي يتناقص في هوة الأجر قدره ١ في المائة منذ ١٩٨٢-١٩٨٣ • وحدث تناقص آخر في هوة الأجر في ١٩٨٤-١٩٨٥ • فضلا عن ذلك ، نالت المرأة مكاسب في تسع من فئات التصنيف الرئيسية العشر التي كانت تمثل فيها المرأة تمثيلا منخفضا عادة • وشمل ذلك الفئة التنفيذية ، حيث زادت فيها أعداد المرأة والنسبة المئوية لتمثيلها (الى ٩٥ في المائة) •

٣٤٦- كما أن أوضاع ومزايا العمل التي توءثر تأثيرا لا يستهان به في أوضاع عمل المرأة آخذة في التحسن أيضا • ونتيجة لما يقدمه أصحاب العمل من مساهمات بالاضافة الى مزايا الأمومة المقررة بمقتضى قانون التأمين في حالات البطالة (كندا) ، تتقاضى الموظفات الحكوميات ٩٣ في المائة من مرتباتهن خلال اجازة الأمومة التي تبلغ ١٧ أسبوعا ، ويحق لهن تمديد اجازاتهن لفترة ستة أشهر اضافية دون أجر ان رغبن ذلك • فضلا عن ذلك ، يحق للحوامل اللاتي يعملن على معدات العرض المرئي أن ينتقلن الى عمل آخر أثناء فترة الحمل •

٣٤٧- وعندما يوعى المستخدمون ، دكورا واناثا العمل ذاته ، يكون تصنيف وظائفهم ، والأجر الناجم عنه ، متساويا •

دال - الراحة ، وأوقات الفراغ ، وتحديد ساعات العمل ، والعطل المدفوعةالتشريعات الرئيسية

٣٤٨- بمقتضى قانون معايير التوظيف ، فإن العدد الأقصى لساعات العمل لأي موظف هو ثمان في اليوم وثمان وأربعون في الأسبوع . وينص القانون المذكور على أنه ، باستثناء حالات الطوارئ المحددة يجب على أصحاب العمل أن يحصلوا على إذن من فرع معايير التوظيف التابع لوزارة العمل في أونتاريو قبل تحديد ساعات للعمل تتجاوز الحدود المقررة . وفي الوقت ذاته ، يمنح القانون الموظفين الحق في رفض العمل بعد الساعات الثماني والثماني والأربعين المقررة كحد أقصى ، حتى عندما يسمح أصحاب العمل رخصاً بتقرير ساعات إضافية . كما يقتضي التشريع من كل صاحب عمل أن يوفر فترات لتناول الطعام لا تقل عن نصف ساعة على فترات فاصلة ، بحيث لا يعمل أي عامل أكثر من خمس ساعات متتالية دون فترة للطعام (الفروع ١٧ الى ٢٢) .

٣٤٩- واعتباراً من ١ آذار/مارس ١٩٨٤ ، يحق للخدم المنزليين والمربيات الذين يعيشون في المنازل التي يعملون فيها أن يحصلوا على فترة حرة مدتها ٣٦ ساعة متتالية وفترة أخرى مدتها ١٢ ساعة متتالية في كل أسبوع دون أي اقتطاع من المرتبات العادية . ويحق للخدم المنزليين الذين يعيشون خارج المنازل التي يعملون بها أن يتقاضوا علاوة أجر عن كل ساعة عمل فيما يتجاوز ٤٤ ساعة في الأسبوع .

٣٥٠- واعتباراً من ٢٣ حزيران/يونية ١٩٨٢ ، يحق لعمال الرعاية المنزلية الذين يعيشون في المنازل التي يعملون بها والمستخدمين للإشراف على الأطفال والمعوقين نمائياً والعناية بهم في دور الإقامة ذات النوع العائلي ، أن يستفيدوا من فترة راحة أسبوعية لا تقل عن ٣٦ ساعة ، أما بصورة متتالية أو على نحو ما يتم ترتيبه بموافقة العامل (لائحة أونتاريو ٨٢/٤٤٠) .

المادة ٨ : الحقوق النقابية

٣٥١- بمقتضى قانون حقوق الانسان ، قانون أونتاريو لعام ١٩٨١ ، الفصل ٥٣ ، يحظر على النقابات أن تتخذ قرارات بشأن العضوية أو التمييز بأي شكل على أساس العنصر أو المعتقد أو اللون أو السن أو الجنس أو الحالة الزوجية أو النسب أو المنشأ أو الأصل الاثنى أو المواطنة أو الوضع العائلي أو التعوق (الفرع ٥) . غير أنه اخلال بالحق في عدد التمييز بسبب المواطنة عندما تكون الجنسية الكندية أو يكون دخول كندا بصورة مشروعة من أجل الإقامة الدائمة فيها شرطاً أو موهلاً أو اعتباراً معتمداً لغرض تشجيع وتنمية مشاركة المواطنين الكنديين أو الأشخاص الذين سمح لهم بدخول كندا للإقامة الدائمة ، في الأنشطة النقابية .

٣٥٢- عرضت الحكومة مشروع قانون (قانون تعديل العلاقات العمالية لعام ١٩٨٥) ينص على تسوية المنازعات التعاقدية الأولى عن طريق التحكيم . ويجوز لأي من الطرفين أن يقدم طلباً إلى مجلس العلاقات العمالية في أونتاريو لاستصدار أمر يقضي بتسوية النزاع التعاقدية الأول عن طريق التحكيم ، حين يبدو أن التفاوض الجماعي قد أحبط نتيجة لمواقف غير معقولة أو لاساءة تصرف فعلية من جانب أحد الأطراف .

المادة ٩ : الحق في الضمان الاجتماعي

الحق في الرعاية الصحية

البرامج الجديدة في وزارة الصحة

٣٥٣- تقدم مجانا نخبة من العقاقير الموصوفة طبيا لمن تتجاوز سنهم ٦٥ سنة ومن يتلقون مساعدة اجتماعية في اطار خطة الاستفادة من العقاقير في أونتاريو ، المدارة بموجب قانون وزارة الصحة ، قانون أونتاريو الملكي لعام ١٩٨٠ ، الفصل ٢٨٠ ، وقانون المزايا العائلية ، قانون أونتاريو الملكي لعام ١٩٨٠ ، الفصل ١٥١ . والأشخاص الموهولون لذلك هم من بلغت أو تجاوزت أعمارهم ٦٥ سنة وكانوا مقيمين في أونتاريو منذ ١٢ سنة . كما أن كل من يتلقون مساعدة في اطار برنامج المزايا العائلية ، وفي اطار برنامج الرعاية الاجتماعية ، ومزايا الرعاية الصحية الموسعة ومزايا الرعاية المنزلية ، بالإضافة الى المقيمين في دور الرعاية الخاصة ، هم أيضا موهولون للاستفادة من ذلك .

٣٥٤- والغرض من برنامج وسائل المساعدة في أونتاريو هو مساعدة الشباب وأسرهم في ضخامة كلفة نخبة من الوسائل اللازمة طبيا للاستعاضة عن وظيفة بدنية مفقودة أو زيادة وظيفة بدنية ضعيفة ، ومنع التدهور ، وتخفيف الألم الى أدنى حد ، وسند أجزاء من الجسم أو تنشيطها أو حمايتها .

٣٥٥- ويعتبر أي شخص شاب يبلغ عمره ٢١ عاما أو أقل ويقيم في أونتاريو موهولا لهذا البرنامج . وسيدفع الآن بموجب البرنامج ٧٥ في المائة من كلفة أية معدات موهلة بمقتضى البرنامج . وتشمل المعدات الموهلة وسائل الاعانة على السمع ، ووسائل الاعانة على الابصار وعلى الاتصال ، وكراسي المقعدين ، ووسائل تقويم الاعوجاج ، والوسائل البدلية ، ولوازم السلس والمساعدات العظمية والوسائل التنفسية .

٣٥٦- ويقوم برنامج وسائل المساعدة بمقتضى قانون وزارة الصحة ، قانون أونتاريو الملكي لعام ١٩٨٠ الفصل ٢٨٠ . وقد بدأ البرنامج في عام ١٩٨٢ ، وقدمت بموجبه وسائل معينة لمن لا تتجاوز أعمارهم ١٨ سنة ، واتسع نطاقه في عام ١٩٨٣ ليشمل جميع الوسائل المستخدمة حاليا ، كما اتسع في عام ١٩٨٦ ليشمل من لا تتجاوز أعمارهم ٢١ سنة .

٣٥٧- وتساعد منحة السفر الصحي للمنطقة الشمالية سكان هذه المنطقة من المقاطعة على دفع تكاليف السفر لتلقي العناية الضرورية طبيا وغير المتاحة في مناطقهم المحلية ويقدم البرنامج منحا للمساعدة على سداد تكاليف نقل المقيمين الذين يتوجب عليهم أن يسافروا مسافة تزيد عن ٣٠٠ كيلومتر (نهبا) لزيارة أخصائي طبي أو لتلقي خدمات أخصائي طبي في مستشفى في أونتاريو أو مانيتوبا . ويستند مبلغ المنحة الى المسافة المقطوعة الى أقرب أخصائي طبي مناسب ، على النحو الذي يحدده الطبيب المحيل .

الحق في تلقي مزايا العجز

٣٥٨- يقدم نظام الدخل السنوي المضمون للمعوقين مزايا حسب الدخل للمعوزين من المعوقين بموجب قانون المزايا العائلية ، قانون أونتاريو الملكي لعام ١٩٨٠ ، الفصل ١٥١ .

٣٥٩- هناك قرابة ٧٧ ٨٧٧ حالة (وما مجموعه ٤٠٩ ١٠١ مستفيدين) تتلقى معونة بموجب نظام الدخل السنوي المضمون للمعوقين • وتدفع بمقتضى هذا النظام معونة لمن بهم عائق بدني رئيسي وطويل الأمد ، يحد بشدة من نشاطهم اليومي المعتاد • وبما أن هذه الميزة تقاس حسب الدخل يراعى ما لدى المستفيد من أموال وموارد بغية توفير حد أنى مضمون من الدخل • وفي حالة المستفيدين الذين يقيمون في منشآت خيرية لا تستهدف الربح ، تبلغ قيمة الضمان للشخص الواحد ٣٩٨ دولارا في الشهر • وعندما يكون أحد الزوجين معوقا ، يبلغ الضمان لهما ٦٣٣ دولارا في الشهر ، وعندما يكون كلا الزوجين معوقين يبلغ الضمان ٧٦٤ دولارا في الشهر ، وفي حالة المستفيدين الذين يستأجرون مأوى تجاريا يستهدف الربح ، تبلغ الميزة للشخص الواحد ٤٣٦ دولارا في الشهر • وعندما يكون أحد الزوجين معوقا ، يبلغ الضمان لهما ٦٩٤ دولارا في الشهر • وعندما يكون كلا الزوجين معوقين ، يبلغ الضمان ٨٧٢ دولارا في الشهر • وعندما يكون هناك معالون آخرون ، تدفع مبالغ أعلى •

الحق في تلقي مزايا الشيخوخة

٣٦٠- يقدم نظام الدخل السنوي المضمون للمسنين ميزة تقاس بالدخل لكبار السن من المواطنين والمقيمين في المقاطعة ممن تبلغ أعمارهم أو تتجاوز ٦٥ عاما ، كميزة تكميلية لضمان الشيخوخة الفيدرالي وللدخل التكميلي المضمون • وتدفع هذه الميزة في اطار قانون الدخل السنوي المضمون في أونتاريو ، قانون أونتاريو الملكي لعام ١٩٨٠ ، الفصل ٣٣٦ •

٣٦١- ويستفيد من ذلك النظام كبار السن الذين يتلقون ضمان الشيخوخة اذا ظل دخلهم دون مستوى الدخل المضمون في المقاطعة • ويستند حساب المزايا الى دخل السنة التقويمية السابقة • ولا ينظر الى الأموال المملوكة •

٣٦٢- وفيما يلي بيان المزايا التكميلية المقدمة بموجب نظام الدخل السنوي المضمون للمسنين، والمستويات المضمونة في الشهر الواحد اعتبارا من تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٨٥ :

الزوجان	الشخص الوحيد	
١٦٦,٠٠ دولارا (كحد أقصى)	٨٣,٠٠ دولارا (كحد أقصى)	الميزة التكميلية
١٧٧,٩٠ دولارا (كحد أقصى)	٧٠٧,١٥ دولارا (كحد أقصى)	الميزة المضمونة

جزيرة الأمير ادوارد

المادة ٦ : الحق في العمل

الحق في كسب الرزق بعمل يتم اختياره بحرية

٣٦٣- يوفر قانون حقوق الانسان (S.P.E.I. 1975, c .72) الحماية من التمييز في العمل على أساس العرق أو الدين أو المعتقد أو الجنس أو الوضع الاجتماعي أو الأصل الاثنى أو الوطني أو المعتقد السياسي أو السن أو الاعاقة المادية أو العقلية •

٣٦٤- وينظم قانون العمل L-1 1974, c. R.S.P.E.I. العلاقات بين رب العمل والمستخدم ، والمعيار الصناعية في مكان العمل • وسهل القانون ، من خلال المحافظة على معايير موحدة للمقاطعات ، ممارسة حق اختيار العمل بحرية ويوفر ضمانات ضد التمييز •

٣٦٥- وينظم قانون الخدمة المدنية المنقح (S.P.E.I. 1983, c. 4) في الفروع ١٦-٣٠ (التعيينات) والفروع ٣١-٤٤ (شروط الخدمات) ، العمل في الخدمة المدنية • وبمقتضى القانون الجديد ، فإن " مبدأ الأهلية " هو المعيار السائد للتعيينات والترقيات الى الوظائف في الشعبة المصنفة للخدمة المدنية • وتبقى " الأقدمية " عاملاً ، لكنها تقتصر على الحالات التي يقيم فيها مستخدمان أو أكثر تقبلاً متساوياً في منافسة داخل الخدمة ؛ وعند ذلك يعطى الأفضلية المستخدم الذي له مدة أطول من الخدمة المستمرة (الجزء الفرعي ٢٤ (٣)) • وتم الغاء الجزء الفرعي ٢٥ (٢) من القانون السابق ، الذي كان يسمح للجنة الخدمة المدنية رفض طالبي العمل لأسباب عديدة ، منها عدم اللياقة الجسدية • أو الأمان على المخدرات أو شرب الخمر ، أو الجنوح ، أو عدم الأهلية للعمل في الخدمة المدنية • وينص الفرع ٢٤ (١) من القانون الجديد على أنه يتوجب على اللجنة ، قبل تعيين شخص في وظيفة ، أن تتأكد من أن هذا الشخص قادر على أداء واجبات الوظيفة وعلى الاضطلاع بواجباتها •

السياسات الرامية الى تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والعمل الكامل المنتج

٣٦٦- حدثت تطورات عدده هيكليه وفي مجال السياسة العامة في جزيرة الأمير ادوارد خلال الفترة موضع الاستعراض فيما يتصل بالتنمية الاقتصادية والاجتماعية ويجاد العمل •

٣٦٧- وفي عام ١٩٨٢ أنشأت الحكومة ثلاث لجان وزارية فيما يتصل بتنمية العمل ، والتنمية الاقتصادية ، والتنمية الاجتماعية • وترمي هذه اللجان الى تنسيق الجهود في كل من جوانب السياسة العامة • ولقد حلت اللجنة المعنية بتنمية العمل منذ ذلك الوقت وتولت مهامها لجنة التنمية الاقتصادية •

٣٦٨- وفي منتصف نيسان / أبريل ١٩٨٤ أعلنت الحكومة عن استراتيجية انمائية جديدة للمقاطعة بأن قدمت الى المجلس التشريعي ورقة تتصل بالسياسة العامة عنوانها مزج التقليد والابتكار تضمنت وصفا لخططها الانمائية الاقتصادية للمستقبل •

٣٦٩- وفي حزيران / يونيه ١٩٨٤ وبعد اعتماد قانون وكالة التنمية التابعة لجزيرة الأمير ادوارد (S.P.E.I. 1984, c. 18) تم انشاء وكالة التنمية لجزيرة الأمير ادوارد • والوكالة هي مؤسسة من مؤسسات التاج مهمتها تنشيط التنمية الاقتصادية ويجاد العمل الطويل الأجل ، من خلال ترويج ودعم الشركات الجديدة والمتوسعة والأنشطة الصناعية التي تنسجم مع الاستراتيجية الانمائية الاقتصادية للحكومة •

٣٧٠- وفي تشرين الثاني / نوفمبر ١٩٨٣ أنشأت الحكومة وزارة جديدة للصناعة تجمع بين أنشطة المحلات الرئيسية الثلاث التالية : التنمية الاقتصادية للمجتمع ، وتنمية الموارد البشرية ، والتنمية الصناعية •

٣٧١- وتشجع الوزارة المجتمعات ، من خلال شعبة التنمية الاقتصادية للمجتمع ، على تحقيق إمكاناتها الاقتصادية ، وبذلك تعزز الحياة الاجتماعية للجزيرة • ويتركز اهتمام شعبة التنمية الاقتصادية للمجتمع على مساعدة المقاول الفرد ، والمنظمات التجارية والاقتصادية ، في جهودهم الانمائية التي سوف تساعد في التحسين الاجمالي للمجتمعات المحلية • وتستضيف الشعبة عددا من دوائر الخدمات الحكومية في خمسة مراكز للخدمة عبر المقاطعة ، ولها دائرة ارشاد زراعي شطبة في المجتمع وتقوم بدور هام كحافز للتنمية ، وتساعد الافراد والجماعات على تحقيق امكاناتهم التجارية • وتمكن موارد المعلومات التجارية الموجودة في كل مركز الزبائن من الحصول على معلومات بشأن احصائيات المناطق ، والتطبيقات الراهنة لبرنامج الحكومة التجاري والنشرات ، وقوائم الخدمات التجارية الراهنة المتوفرة في كل مجتمع ، ومعلومات محلية تتصل بالضرائب ، والقوانين الفرعية ، ومتطلبات تأسيس الشركات • ويساعد العاملون في شعبة الموارد أرباب العمل في التخطيط لشركة جديدة أو في التوسع ، ويساعدون الزبائن في دراسات السوق وفي ايجاد سبل الوصول للمنح أو القروض • وتشجع الشعبة أيضا المنظمات الاقتصادية على تلبية احتياجات المجتمع المحلي من خلال التخطيط الاقتصادي والمشاريع الانمائية الاجتماعية •

٣٧٢- ويعمل فرع تنمية العمل على تطوير وتنفيذ وادارة البرامج والخدمات الرامية الى تعزيز فرص العمل المتوفرة حاليا لأهل الجزيرة • ويخلق برنامج تنمية الشباب التابع للمقاطعة وظائف عمل اضافية للطلاب لدى مختلف الوزارات والوكالات الحكومية • ويمثل " أغرى - كروز " برنامجا حافزا يقدم الى القطاع الخاص ، أي المزارع الأسرية ، حيث يقوم الطلاب ، على أساس قصير الأجل ، بأنشطة عمل محددة في المزرعة وتقدم الحكومة جزءا من أجورهم • ويتيح برنامج رأسمال مشاريع الطلاب للوصول الى الأموال اللازمة لادارة عمل صيفي صغير • وتتوفر قروض بدون فائدة ، تقدمها حكومة المقاطعة ، للطلاب المؤهلين الذين يرغبون في انشاء أعمالهم الخاصة •

٣٧٣- وفي ١٩٨٢ ، وعلى أثر الزيادة الهائلة في عدد طالبي مساعدة الرعاية الاجتماعية الناجمة عن المناخ الاقتصادي ، أنشأت وزارة الصحة والخدمات الاجتماعية برنامجين يرميان لمساعدة قاصديها على ايجاد العمل • ويهدف برنامج الاعداد للعمل ، الموجه بشكل خاص نحو العاطلين عن العمل حاليا والذين يعتمدون على نظام الرعاية ، الى زيادة قدرة الفرد على المنافسة من أجل العمل وعلى استخدام الموارد القائمة • أما برنامج خلق العمل فهو مشروع قصير الأجل للعمل ويرمي لمساعدة متلقي مساعدة الرعاية على الاحتفاظ بمهارات العمل المطلوبة في السوق أو استعادتها • ومعظم الأعمال التي أنشئت حديثا هي لدى منظمات غير حكومية ولذلك فهي مساعدة للمجتمع عن المستخدمين • واتخذت تدابير اضافية لدعم وتشجيع القاصدين في الحصول على العمل • وعلى سبيل المثال ، زيدت مكافآت الأجور لمتلقي مساعدة الرعاية الاجتماعية فضلا عن المخصصات للنفقات الطارئة عند بدء العمل •

٣٧٤- وقد ورد في التقرير السابق ذكر لخطة التنمية الشاملة التي تمتد الى خمسة عشر عاما والخاصة بالحكومة الاتحادية • وقد تم اعداد الخطة في آذار/مارس ١٩٨٤ • وفي حزيران / يونية ١٩٨٤ أبرمت جزيرة الأمير ادوارد اتفاقا للتنمية الاقتصادية والاقليمية مع الحكومة الاتحادية • ويوفر الاتفاق سلطة الاشراف للوزارات الاتحادية للدخول في اتفاقات محددة مع المقاطعة من أجل البرامج الانمائية لفترات تصل حتى خمس سنوات • وقد تم التوقيع على اتفاقات محددة مع الوزارات للمساعدة ، على سبيل المثال ، بمصائد الأسماك وتنمية السياحة وتحسين انتاجية الزراعة • ويجري التفاوض على اتفاقات أخرى •

٣٧٥- وفي ربيع ١٩٨٥ ، قدمت الحكومة الى الهيئة التشريعية ورقة تبين فيها السياسة الاجتماعية لجزيرة الأمير ادوارد في المستقبل • وتناقش الورقة فلسفة ومبادئ واتجاه التنمية الاجتماعية في المقاطعة •

تنظيم سوق العمل

٣٧٦- ان فرع خدمات البحث والخدمات التحليلية لوزارة الصناعة في جزيرة الأمير ادوارد مسوؤل عن تحليل سوق العمل والبحث والتنبؤ ويتضمن تحليل سوق العمل تقيماً للسكان والقوى العاملة والهجرة واتجاهات العمل والبطالة • ويوفر بحث سوق العمل بيانات للمساعدة في تطوير البرامج والسياسة العامة • ولقد أحرى ، على سبيل المثال ، بحث عن أثر التغير التكنولوجي واحتياجات التدريب الإداري والمتطلبات التدريبية لأرباب العمل • ويلتقي الفرع مع الحكومة الاتحادية في التنبؤ باحتياجات الموارد البشرية •

٣٧٧- وينتج الفرع نشرات بشأن سوق العمل منها المجلة الفصلية لجزيرة الأمير ادوارد ، ومجلة سوق العمل التي توفر معلومات لمختلف جوانب سوق العمل ، على سبيل المثال ، العمل ، والبطالة ، والسكان ، والمطالبين بتأمين البطالة ، والأجور الأسبوعية المتوسطة • وتتضمن المجلة أيضاً مقالات خاصة بشأن بعض برامج العمل والتنمية الاقتصادية • وتتوفر نشرات أخرى من الفرع مثل النساء في القوى العاملة في جزيرة الأمير ادوارد ، والبطالة في جزيرة الأمير ادوارد وصور اجتماعية لعدة مجتمعات في جزيرة الأمير ادوارد •

التوجيه التقني والمهني وبرامج التدريب

٣٧٨- تنسق وزارة الصناعة برنامج التمهين الذي يقدم للأشخاص فرصة الحصول على المعرفة والمهارات اللازمة لكسب الرزق في العمل في تجارة/ مهنة • ويجري التعلم في موقع العمل مع فترات تدريب اضافية قصيرة في المدرسة • ويتوجب على أرباب العمل الراغبين في ادخال مستخدم في برنامج التمهين أن يكون لديهم مدربون مؤهلون في موقع العمل للإشراف على المتمهين • ويجب أن يكون الحد الأدنى لأعمار المتهمين ١٦ سنة وأن يكونوا قد أكملوا الفصل العاشر أو ما يكافئه •

٣٧٩- وتتعاون حكومة جزيرة الأمير ادوارد ، من خلال وزارة الصناعة ، مع حكومة كندا في وضع البرامج التي نص عنها قانون التدريب الوطني (الاتحادي) ، أي برنامج التدريب المؤسسي الوطني وبرنامج التدريب الصناعي الوطني • وقد تم التوقيع على اتفاق للتدريب الوطني من قبل الحكومتين يحدد اطار جهودهما التعاونية في هذا المجال •

٣٨٠- ولم تطرأ سوى تغييرات طفيفة على برنامج مساعدة التدريب خلال الخدمة للمعلمين المذكور في التقرير السابق • وتتلقى اللجنة المشتركة التي أنشئت بمقتضى البرنامج الطلبات من أجل المساعدة المالية لأنشطة التدريب في الخدمة وتقوم باصدار توصيات الى وزير التربية • وفي حالة عدم انفاق الأموال المتوفرة من خلال هذه الطلبات ، يجوز للجنة أن توصي بتقديم تمويل اضافي لأصحاب الطلبات ، أو أن تستخدم الأموال المتبقية لبرنامج ترعاه الحكومة (مذكرة اتفاق بين مقاطعة جزيرة

الأمير ادوارد واتحاد معلمي جزيرة الأمير ادوارد ، ١٩٨١ ، الفرع ٤١) • ويضمن فرع جديد أدخل في الاتفاقية منح جميع المعلمين المشتركين في تعليم برنامج جديد الفرصة للمشاركة مباشرة في أي برنامج يقدم داخل الخدمة •

٣٨١- ويمكن العثور على معلومات إضافية بشأن التدريب المهني في الفرع الخاص بجزيرة الأمير ادوارد في تقرير كندا بشأن المواد ١٣-١٥ من العهد ، الفقرات ٤٥١-٤٦٢ •

الحماية من انتهاء العمل التحسفي

٣٨٢- جرى توضيح الأحكام الخاصة بمنع إنهاء العمل التعسفي ، والمتضمنة في قانون العمل وقانون الخدمة المدنية وقانون المدارس ، في التقرير السابق • وأدخلت بعض التغييرات على بعض الأحكام في قانون الخدمة المدنية الجديد وفي تعديلات على قانون المدارس •

٣٨٣- وبمقتضى الجزء الفرعي ٣٣ (٤) من قانون الخدمة المدنية المنقح ، يجوز لرئيس أو لنائب إحدى الوزارات بشرط موافقة لجنة الخدمة المدنية ، أن ينزل رتبة مستخدم في وزارته أو وكالته أو أن يفصله لسبب وجيه • وبمقتضى القانون السابق كان لا يمكن إجراء ذلك بالنسبة للمستخدمين الدائمين ، إلا بأمر نائب الحاكم في المجلس • وعلاوة على ذلك ، يمكن تسريح المستخدمين الذين لم يعد ثمة حاجة لخدماتهم مؤقتا من قبل نائب الرئيس ، ولكن يجب اعطاؤهم اشعارا مسبقا كما هو وارد في الأنظمة ووضع أسمائهم على قوائم مناسبة لاعادة الاستخدام •

٣٨٤- استبدل الفرع ٤٢ من قانون المدارس (R.S.P.E.I. 1974, c. S-2) بفرع جديد ينص على أن أي عقد عمل لمعلم ، غير العقود قصيرة الأجل التي تبرم مع المعلمين البديلين أو المؤقتين ، يبقى ساري المفعول من سنة دراسية الى أخرى ، ولا يجوز الفصل بسبب وجيه أو بسبب الخدمة غير المرضية إلا بنهاية السنة الدراسية بمقتضى اشعار خطي من أحد الطرفين للطرف الآخر ، إلا اذا تم إنهاء العقد قبل ذلك بموافقة الطرفين •

بيانات بشأن العمل والبطالة

٣٨٥- بمقتضى احصائيات كندا ، كان يعيش في جزيرة الأمير ادوارد ٦٠٠ ١٢٥ شخص في احزيران/يونية ١٩٨٤ • وبلغ عدد القوى العاملة ، التي تتألف من الأشخاص الذين يبلغ أعمارهم ١٥ سنة فما فوق ٥٦ ٠٠٠ في ١٩٨٤ ، وازدادت العمالة زيادة هائلة منذ ١٩٦٦ ، إذ زاد عدد المستخدمين بمقدار ١٤ ٠٠٠ في ١٩٨٤ • ونتيجة طابع الهيكل الصناعي لجزيرة الأمير ادوارد ، يوجد تركيز كبير للعمل في الصناعات الموسمية • وبؤثر هذا على نسبة البطالة • وفي ١٩٨٤ كانت نسبة البطالة المتوسطة في جزيرة الأمير ادوارد ١٢٫٨ في المائة • ومن جهة أخرى كانت نسبة البطالة الكندية ١١٫٣ في المائة في ١٩٨٤ • ويمكن العثور على تحليل مفصل للقوى العاملة في جزيرة الأمير ادوارد ، بما في ذلك بيانات بشأن العمل والبطالة ، في مجلة سوق العمل التي يتم اصداؤها أربع مرات في السنة منذ ١٩٨٢ •

المادة ٧ : الحق في التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية

ألف - الأجور

الطرق المستخدمة لتحديد الأجور

٣٨٦- تحدد الأجور الدنيا ، كما ورد في التقرير السابق ، من قبل مجلس استشاري لمعايير العمل أنشئ بمقتضى قانون العمل • ولا تنطبق سلاّم أجور العمل الدنيا على العمال الزراعيين ، والمهنيين المسجلين ، والأشخاص المستخدمين فقط لغرض حماية الأطفال ورعايتهم في المنازل الخاصة ، ومستخدمي المنظمات التي لا تسعى الى تحقيق الربح والذين يطلب منهم بشروط استخدامهم العيش داخل المرفق الذي تقوم المنظمة بتشغيله • ومن أجل تمكين الأشخاص العاجزين من أن يستخدموا بشكل مجزئ ، يمكن أن تحدد الأجور التي تدفع لهم دون الحد الأدنى بالاتفاق •

٣٨٧- وبمقتضى قانون مراجعة التعويض (S.P.E.I. 1983, c. 6) الذي تمت الموافقة عليه في ٢٣ حزيران/يونيه ١٩٨٣ ، وضعت ضوابط الأجور لمستخدمي القطاع العام لفترة سنتين ابتداء من ١ نيسان/أبريل ١٩٨٣ • وخلال تلك الفترة لم يكن من المفروض أن تزداد أجور المستخدمين في القطاع العام بأكثر من ٥ في المائة ، باستثناء زيادات الترقية أو غلاء المعيشة الخاصة ، فقد سمح بزيادة إضافية قدرها ٢ في المائة في هذه الحالات • وكانت أغراض هذا القانون مراقبة الزيادات في التعويض في القطاع العام ، والتمكين من مواصلة المساومة الجماعية ، والمحافظة على الخدمات العامة والاحتفاظ بضمان العمل ضمن استطاعة رب العمل على الدفع ، وضمان أن تكون خطط التعويض في القطاع العام ضمن الحدود ، وأن تكون عادلة ومعقولة وتراعي المبادئ التوجيهية •

٣٨٨- وتحدد الاتفاقات بين معلمي المدارس الابتدائية والثانوية والممثلة باتحاد معلمي جزيرة الأمير إدوارد ووزارة التربية سلم الرواتب والزيادات ، فضلا عن مخصصات المسؤولية التي تدفع للإداريين • وتراوحت رواتب المتفرعين المدفوعة خلال السنة الدراسية الممتدة بين أيلول/سبتمبر ١٩٨٢ وحزيران/يونيه ١٩٨٣ بين ١٢ ٦٧١ دولار لمعلم مثبت تتوفر فيه أدنى المؤهلات والخبرة و ٣٤ ٣٧١ دولار للمعلم الذي يحمل أعلى الكفاءات والذي لديه خبرة في التعليم تبلغ ١٠ سنوات أو أكثر • ولقد رفعت مستويات المؤهلات للمعلمين المخرجين حديثا والذين يباشرون مهنة التعليم ويبدأ المرتب بـ ١٧ ٤٢٣ دولار •

٣٨٩- ويمثل مستخدمي المستشفيات اما لجنة المساومة الجماعية للمرضين ، أو الاتحاد الكندي للمستخدمين في القطاع العام ، أو الرابطة العامة لمستخدمي المستشفيات • وتتفاوض وحدات التفاوض هذه مع وكالة المفاوضات الخاصة بدائرة الصحة والمؤلفة من ممثلين عن مجلس الخزانة ولجنة خدمات المستشفيات ورابطة المستشفيات • وتمثل الاتفاقات الجماعية التي يتم التوصل اليها من خلال هذه المفاوضات الصوك الرئيسية لضمان التعويض العادل لهؤلاء المستخدمين •

بيانات بشأن تطور مستويات التعويض وتكلفة المعيشة

- ٣٩٠- كان الحد الأدنى من الأجور في جزيرة الأمير ادوارد ، اعتباراً من ١ تشرين الأول/أكتوبر ١٩٨٥ أربعة دولارات للساعة للمستخدمين الذين تبلغ أعمارهم ١٨ سنة فما فوق ، و ٣ر٢٥ دولار في الساعة للمستخدمين الذين تقل أعمارهم عن ١٨ سنة .
- ٣٩١- وفي عام ١٩٨٥ ، كان الدخل الأسبوعي المتوسط في الصناعات الرئيسية (تلك التي تستخدم ٢٠ شخصاً أو أكثر وباستثناء الزراعة وصيد السمك والصيد وبعض صناعات الخدمات والإدارة العامة) حوالي ٣٠٦٫٧٤ دولار ، وهذا يمثل زيادة قدرها ٦٣٫٤ في المائة منذ ١٩٧٧ حين كان الدخل الأسبوعي المتوسط ١٨٧٫٧٣ دولار وزيادة قدرها ٢٢٫٦ في المائة منذ ١٩٨١ حين كان الدخل ١٣ر٢٥٠ دولار . وارتفع مؤشر أسعار المستهلك لشارلوت تاون/سمرسايد من نقطة البداية وهي مائة في عام ١٩٨١ الى ١٢٤ في ١٩٨٥ .

باء - ظروف العمل التي تكفل السلامة والصحة

إجراءات التنفيذ

- ٣٩٢- في تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٨٢ وبعد اعتماد قانون مجلس الصحة والسلامة المهنية (S.P.E.I. 1982, c. 21) ، تم انشاء مجلس للصحة والسلامة المهنية بهدف منع الحوادث والأضرار التي تلحق بالصحة والرفاه والناجمة خلال العمل وإزالة الأخطار الكامنة في بيئة العمل وممارسات العمل أو تخفيفها الى الحد الأدنى . ويمكن العثور على تفاصيل تركيب ومهام المجلس في الفرع المخصص لجزيرة الأمير ادوارد في تقرير كندا بشأن المواد ١٠-١٢ من الميثاق ، تحت عنوان ١٢ بء (٤) '٧' .

- ٣٩٣- وفي أيار/مايو ١٩٨٥ ، وبعد توصيات قدمها المجلس ، تمت الموافقة على قانون جديد للصحة والسلامة المهنية (S.P.E.I. 1985, c. 36) . ويوسع القانون الجديد ويوحد أحكام الصحة والسلامة المهنية المتضمنين في التشريع السابق . وينص القانون ، بين جملة أمور ، على استمرار مجلس الصحة والسلامة المهنية ، وانشاء شعبة للصحة والسلامة ضمن وزارة العمل ومصائد الأسماك والقيام بعمليات تفتيش في مكان العمل ، وتعيين مجالس تحقيق للتحقيق في أي مسألة تتصل بصحة المستخدمين وسلامتهم . وهو يحدد واجبات أرباب العمل والمستخدمين ، ويعترف بحق المستخدمين في أن يرفضوا العمل الذي قد يعرض صحتهم وسلامتهم للخطر ، وينص على عقوبات لانتهاكات أحكامه . وعندما ينشر القانون فإنه سيلغى قانون مجلس الصحة والسلامة المهنية وقانون سلامة التشييد . وحتى تشرين الأول/أكتوبر ١٩٨٦ لم يعلن الا الفرع ٥ الذي ينشئ شعبة للصحة والسلامة .

- ٣٩٤- ولمجلس تعويض العمال بمقتضى قانون سلامة التشييد (S.P.E.I. 1981, c. 7) أن يعين لجنة للصحة والسلامة من أجل مشروع معين يوكل اليها مسؤولية ضمان عدم تعرض سلامة العمال المستخدمين للخطر . وعلاوة على ذلك للمجلس سلطة تعيين مفتشين مخولين دخول وتفتيش وفحص المشروع للتأكد من الالتزام بأحكام القانون والأنظمة . وللمفتشين أن يعطوا توجيهات لتنفيذ أحكام القانون أو الأنظمة بما في ذلك اصدار أوامر بوقف العمل . وينبغي الإبلاغ عن الحرائق والحوادث التي

تسبب أضرارا جسدية فضلا عن حوادث الانفجارات لكبير المفتشين • وينص القانون على عقوبات لعدم التقيد بأحكامه وبالأظمة ولعدم الالتزام بتوجيه صادر عن مفتش •

فئات العمال الذين لا تشملهم تدابير الصحة والسلامة

٣٩٥- كما جاء في التقرير السابق ، العمال الذين لا يشملهم قانون التعويض على العمال (R.S.P.E.I. 1974, c. W-10) هم العمال اللانظاميون ، وأفراد قوة الشرطة أو دائرة الاطفاء ، العمال الزراعيون وخدم المنازل • وتغطي اتفاقات جماعية رجال الشرطة ورجال مكافحة الحرائق • ويمكن تغطية العمال المزارعين بناء على طلبهم • أما المعلمون فلا تغطية لهم باختيارهم في حين انضم طوعيا المستخدمون في مجالس المدارس خارج نطاق التعليم •

بيانات بشأن الحوادث والأمراض المهنية

٣٩٦- بلغ العدد السنوي المتوسط لمطالبات التعويض خلال الفترة ١٩٧٨-١٩٨٢ : للمساعدة الطبية فقط ١٥٧٨ للأضرار غير المميتة ١٧٣٢ ، وللإصابات المميتة ٦ •

جيم - تكافؤ الفرص في الترقية

٣٩٧- تبقى المعلومات الواردة في التقرير السابق تحت العنوان ٧ جيم سارية المفعول • وتنطبق الضمانات التي تطبق على تكافؤ فرص العمل ، حسما هو مبين تحت العنوان ٦ بـ (١) أعلاه ، على الترقيات أيضا •

دال - الراحة وأوقات الفراغ وتحديد ساعات العمل والعطلات المدفوعة الأجر

٣٩٨- تبقى المعلومات المتضمنة في التقرير السابق سارية المفعول باستثناء مايلي : ينص الفرع ٦٤ من قانون العمل على أن الموظف الذي يعمل لدى رب العمل لما لا يقل عن ٩٠ في المائة من ساعات العمل العادية ضمن فترة ١٢ شهرا مستمرة يستحق عطلة مدفوعة الأجر لعدة أسبوعين على الأقل • والموظفون الذين يعملون ما يزيد عن ٢٤ ساعة في الأسبوع ولكنهم غير متفرغين لا تحق لهم عطلة مدفوعة الأجر ، بيد أنه يجب أن يدفع لهم مبلغ يعادل ٤ في المائة من دخلهم الاجمالي بعد أسبوع من تاريخ انقضاء سنة على عملهم أو لدى انتهاء عملهم • ولا يزال الموظفون في الخدمة المدنية يحصلون على عطلات بمعدل يوم وربع اليوم عن كل شهر خدمة • بيد أن المعدل يزداد الى يوم وثلثي اليوم عن كل شهر بعد سبع سنوات من الخدمة لا بعد ١٩ سنة كما كانت عليه الحال سابقا •

المادة ٨ : الحقوق النقابية

الحق في تكوين النقابات والانضمام إليها

٣٩٩- تم تناول حق الموظفين في الانضمام الى النقابات كما هو منصوص عليه في قانون العمل وقانون المدارس وقانون الخدمة المدنية ، في التقرير السابق • كما أُشير فيه الى الموظفين الذين لم يكن لهم هذا الحق • ومنذ ذلك الوقت اكتسب الممرضون المسجلون الحق في تكوين النقابات من خلال تعديل للقرع ٧ (أ) من قانون العمل الذي تمت الموافقة عليه في عام ١٩٨٠ • وقيل اقرار ذلك التعديل ، كانت رابطة الممرضين لجزيرة الأمير ادوارد التي أنشئت في نطاق قانون الممرضين الجماعية • والآن بحق للممرضين تشكيل نقابات مستقلة يمكن أن تحصل على ترخيص بمقتضى قانون العمل •

٤٠٠- ويجدر التنويه أيضا بأنه يمكن لموظفي مجالس المدارس الذين يتمتعون بحق المساومة الجماعية بمقتضى قانون المدارس ، تغيير ممثلهم المفوض للمساومة الجماعية اذا أيدت ذلك أغلبية الموظفين في مجموعة المساومة •

٤٠١- ويوفر فرع جديد (s. 39) أضيف الى مذكرة الاتفاق بين حكومة جزيرة الأمير ادوارد واتحاد معلمي جزيرة الأمير ادوارد في ١٩٨١ حماية اضافية للمعلمين من أعمال الاقتصاص بسبب عضويتهم في النقابات أو بسبب أنشطتهم النقابية • وينص الفرع : '١' لا يحق لأي مجلس مدارس اقليمي رفض مواصلة استخدام أي معلم ، أو ممارسة التمييز بخلاف ذلك ضد أي معلم فيما يتصل بالعمل أو بأي بند أو شرط من شروط العمل بسبب كون المعلم عضوا في رابطة معلمي جزيرة الأمير ادوارد أو لممارسته أي حق بمقتضى اتفاق المعلمين هذا • '٢' لا يحق لأي مجلس مدارس اقليمي أو لوكيله أن يسعى من خلال الاكراه أو من خلال أي نوع من أنواع التهديد ، أو بفرض غرامة مالية أو أي عقوبة أخرى أو بأي وسيلة من الوسائل الى ارغام المعلم على الامتناع عن نشاط يقوم به المعلم المعني نيابة عن رابطة المعلمين بجزيرة الأمير ادوارد أو عن ممارسة أي حق بمقتضى اتفاق المعلمين المذكور •

٤٠٢- ويحظر حكم مماثل في الاتفاق الجماعي لموظفي مجالس المدارس من غير المعلمين ممارسة التمييز أو الاكراه ضد أي موظف من قبل رب العمل ، أو ضد أي رب عمل من قبل الاتحاد أو الموظف •

٤٠٣- ويمنع قانون حقوق الانسان منظمات الموظفين ممارسة التمييز ضد أي فرد على أساس العرق أو الدين أو العقيدة أو اللون أو الجنس أو الحالة الاجتماعية أو الأصل الاثني أو الوطني أو العمر أو العجز البدني أو العقلي أو المعتقد السياسي (الفرع ٨) •

حق النقابات في انشاء اتحادات

٤٠٤- مازالت معظم النقابات في المقاطعة تدخل في اتحادات مع النقابات الوطنية أو الدولية •

حق النقابات في ممارسة نشاطها بحرية

٤٠٥- بينت عمليات المساومة الجماعية بمقتضى قانون العمل وقانون الخدمة المدنية في التقرير السابق • ومن الجدير بالذكر أيضا أن الموظفين من المعلمين وغير المعلمين في نطاق نظام المدارس يساومون المقاطعة وفقا للإجراءات المحددة في الأنظمة الواردة في الفرعين 1.52-1.79 و 2.02-2.33 من قانون المدارس •

الحق في الاضراب

٤٠٦- بينت القواعد والقيود الأساسية المتصلة بالحق في الاضراب ، كما حددها الفرعان ٣٥ و٤٠ من قانون العمل ، في التقرير السابق • وقد خففت تغييرات أدخلت على القانون في عام ١٩٨٠ هـ هذه القواعد • فمقتضى الفقرة الفرعية ٣٥ (٣) الجديدة ، التي تنص على أن يشمل الاتفاق الجماعي شرطا استثنائيا لاعادة التفاوض بشأن معدلات الأجور قبل انتهاء الاتفاق ، يمكن القيام باضراب أو اغلاق نتيجة فشل المفاوضات ، شريطة تنفيذ الاطراف بالقواعد المحددة للمساومة الجماعية الدورية • كما ان فترة ال ٢١ يوما التي كان لا بد من التقيد بها قبل اجراء الاضراب بعد تقديم تقرير بعدم الوصول الى تسوية من مسوول التسوية ، قد خفضت الى ١٤ يوما (الفرع ٤٠ (٣) (أ)) •

المادة ٩ : الحق في الضمان الاجتماعي

السمات الرئيسية لنظام الضمان الاجتماعي

٤٠٧- تضمن التقرير السابق وصفا تفصيليا لبرنامج المساعدة الاجتماعية الذي أنشئ بمقتضى قانون المساعدة الاجتماعية R.S.P.E.I. 1974, c. W-4 • ويمكن أيضا الاطلاع على معلومات بشأن البرنامج فضلا عن برامج الضمان الاجتماعي الأخرى في الفرع المخصص لجزيرة الأمير ادوارد من تقرير كندا في نطاق المواد ١٠ الى ١٢ من العهد ، وبخاصة تحت العنوانين ١٠ و ١١ ألف •

الرعاية الطبية

٤٠٨- يتضمن الفرع المتعلق بجزيرة الأمير ادوارد في تقرير كندا بشأن المواد ١٠ الى ١٢ من العهد وصفا تفصيليا لنظام الرعاية الصحية في جزيرة الأمير ادوارد تحت العنوانين ١٢ بء (٥) و ١٢ بء (٦) بشكل خاص •

الاعانات النقدية في حالة المرض

٤٠٩- أدخلت التغييرات الآتية على الأحكام الميينة في التقرير السابق • فقد غدا للعاملين في الخدمة المدنية الحق في اجازات مرضية تراكمية بمعدل يوم وربع اليوم لكل شهر تقويمى وبحد أقصى جديد قدره ٢١٠ أيام مقابل ١٥٠ يوما في السابق • ويستحق الموظفون من غير المعلمين في النظام

المدرسي إجازات مرضية تراكمية بمعدل يوم ونصف اليوم لكل شهر بحد أقصى حديد مقداره ٢٠٠ يوم بمقتضى تعديل لاتفاقهم الجماعي ، بعد أن كان ١٨٠ يوماً .

اعانات الأمومة

٤١٠- يمكن الاطلاع على مناقشة تفصيلية لأحكام إجازات واعانات الأمومة في جزيرة الأمير ادوارد في الفرع المتعلق بجزيرة الأمير ادوارد من تقرير كندا بشأن المواد ١٠ الى ١٢ من الميثاق ، تحت العنوان ١٠ بء (٣) . وقد ذكر في ذلك التقرير ادراج أحكام إجازات الأمومة الجديدة في قانون العمل في أيار/ مايو ١٩٨٢ فضلا عن مختلف أحكام احازة الأمومة المتضمنة في الاتفاقات الجماعية لموظفي الخدمة المدنية في حكومة المقاطعة ، والمرضين الذين يعملون في المستشفيات العامة وعمال المستشفيات الآخرين ، والمعلمين الذين يعملون في مدارس حكومية والمرضين الذين يعملون في خدمات علاج الادمان .

٤١١- وأورد التقرير الأول بشأن المواد ٦ الى ٩ أحكام اتفاقاتهم الجماعية السابقة التي تسمح للمعلمات والموظفات الأخريات في المدارس باستعمال ما يصل الى ١٠ أيام من رصيد الاجازات المرضية المتراكمة خلال تغييبن بسبب الولادة . والآن تحصل الموظفات على اجازة مدفوعة الأجر بدلا من استعمال الاجازة المرضية لتغطية جزء من غيابهن بسبب الولادة .

اعانات العجز

٤١٢- نص قانون المساعدة الاجتماعية على اعانات العجز العامة . وبيئت أحكام القانون في الفرع المتعلق بجزيرة الأمير ادوارد من تقرير كندا بشأن المواد ١٠-١٢ من العهد ، تحت العنوانين ١٠ بء (٥) و ١١ ألف (ب) . وتقدم اعانات العجز الناجمة عن اصابات العمل بمقتضى قانون تعويض العمال كما هو مبين أدناه . وتنص خطط التأمين الفردي والجماعي أيضا على اعانات العجز .

اعانات الشيخوخة

٤١٣- أنشأ قانون تقاعد موظفي الخدمة المدنية R.S.P.E.I. 1974, c. C-11.1 و قانون تقاعد المعلمين S.P.E.I. 1975, c. 28 صناديق للمعاشات التقاعدية للعاملين في الخدمة العامة وللمعلمين على التوالي . و ينص قانون المدارس على انشاء مخطط للمعاش التقاعدي لموظفي مجالس المدارس من غير المعلمين .

اعانات ورثة المتوفي

٤١٤- جاء في التقرير السابق ذكر للاعانات المنصوص عليها في قانون تعويض العمال . وبعد ادخال تعديلات القانون التي اعتمدت في عام ١٩٨٢ ، تحصل الأرملة المعالة لموظف توفي أو الأرملة المعال لموظفة توفيت نتيجة اصابة عمل على مبلغ دفعة واحدة قدره ٥٠٠ دولارا ، وبعد ذلك على دفعات شهرية قدرها ٣٥٠ دولارا مع دفعات شهرية اضافية قدرها ٧٥ دولارا عن كل طفل دون سن السادسة عشرة .

٤١٥- ويمكن أيضا الاطلاع على معلومات اضافية بشأن اعانات الوراثة في الفرع المتعلق بجزيرة الأمير ادوارد من تقرير كندا بشأن المواد ١٠ الى ١٢ من العهد ، تحت العنوانين ١٠ ألف (٤) و ١٠ باء (٥) حيث يرد بيان لاحكام قانون اغاثة أسرة المتوفي وقانون الحوادث المهلكة الى جانب احكام قانون تعويض العمال .

اعانات اصابات العمل

٤١٦- حسما ورد في التقرير السابق ، يقدم تعويض عن اصابات العمل بمقتضى قانون تعويض العمال . ومنذ تقديم ذلك التقرير رفع الحد الأقصى لاعانات العجز الدائم الى ١٧ ٠٠٠ دولار سنويا بعد أن كان ٩ ٠٠٠ دولار في السابق .

اعانات الأسرة

٤١٧- يمكن الاطلاع على معلومات بشأن برامج اعانة الأسرة التي تقدمها حكومة جزيرة الأمير ادوارد في تقرير كندا في نطاق المواد ١٠ الى ١٢ من العهد ، وبخاصة تحت العنوان ١٠ ألف (٤) .

كوبييك

٤١٨- تعهدت كوبييك بالالتزام بالعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية باعتمادها ، في ٢١ نيسان/ أبريل ١٩٧٦ الأمر التنفيذي رقم ٧٦/١٤٣٨ . ويغطي هذا التقرير الثاني لكوبييك الفترة من تموز/ يوليه ١٩٧٨ الى تموز/ يوليه ١٩٨٥ ويتناول التدابير الرئيسية التي تم اعتمادها خلال هذه الفترة .

المادة ٦ : الحق في العمل

حق الجميع في اماكن كسب الرزق من عمل يختار بحرية

٤١٩- يرمي القانون المتصل بالغاء التقاعد الالزامي وتعديل احكامه الذي تمت الموافقة عليه في ١ نيسان/ أبريل ١٩٨٢ الى الغاء التقاعد الالزامي من قوانين كوبييك ، ولأي شخص يعمل الحق في مواصلة كسب رزقه ، بصرف النظر عن العمر أو عدد سنوات الخدمة (الفرع ٨٤-١ من القانون المتصل بمعايير العمل) .

السياسات والتقنيات التي تستهدف تحقيق تنمية اقتصادية اجتماعية وثقافية متواصلة وعاملة كاملة ومنتجة

٤٢٠- أنشئت ادارة القوى العاملة وضمان الدخل في ١٦ كانون الأول /ديسمبر ١٩٨٢ ، وتغطي ولايتها عددا من مجالات تدخل الحكومة فيما يتصل بالقوى العاملة ، والعمالة وضمان الدخل ، والقواعد التي تستند اليها أعمال هذه الادارة هي ما يلي : (أ) سياسة لضمان الدخل على أساس احترام الفرد وتطور شخصيته في المجتمع تستهدف ضمان الدخل بقدر الامكان ، من خلال الدخل الذي يمكن لكل شخص أن يحصل عليه من عمله . والهدف الأساسي لهذه السياسة هو النهوض بإمكانية الوصول الى سوق العمل لجميع الأشخاص القادرين على العمل ؛ و (ب) بالنسبة للأشخاص غير القادرين على دخول سوق العمل ، لأسباب محددة أو بسبب الحالة الاجتماعية والاقتصادية السائدة ، يجب على المجتمع أن يقبل مسؤولية كفالة حد أدنى لمستوى الدخل . ويجب أن تستهدف الموارد المستخدمة لدعم الدخل أو للمحافظة عليه على تشجيع عودة الأشخاص القادرين على العمل الى عملهم بقدر الامكان .

٤٢١- في ١٩٨٢ تم ادماج مراكز القوى العاملة في كوبيك ومكاتب المساعدة الاجتماعية في شبكة واحدة هي : شبكة عمل كوبيك .

٤٢٢- ونفذت كوبيك ، بعية تنمية العمالة ، عددا من برامج توفير فرص العمل منذ عام ١٩٧٨ ويرد بيان لهذه البرامج في التذييل الأول لهذا التقرير .

٤٢٣- وللاطلاع على سياسات التنمية الاجتماعية ، أنظر تقرير كوبيك الوارد في تقرير كندا الأولي بشأن المواد ١٠ الى ١٢ في نطاق المادتين ١٠ و ١١ . وللاطلاع على السياسات المتصلة بالتنمية الثقافية ، أنظر تقرير كوبيك بشأن المواد ١٣ الى ١٥ من العهد الوارد في الفقرات ١٠٤٩-١١٥٣ من تقرير كندا الأولي بشأن هذه المواد .

تنظيم سوق العمل

٤٢٤- تستهدف أنشطة التوظيف التي تضطلع بها ادارة القوى العاملة وضمان الدخل الى تحقيق تكيف بين جانبي الطلب والعرض من سوق العمل بشكل فعال وسريع من خلال شبكة من مراكز عمل كوبيك البالغ عددها ١٠٨ الموجودة في أنحاء المقاطعة . وبين ١٩٧٨ و ١٩٨٤ قامت مراكز القوى العاملة لكوبيك ومراكز عمل كوبيك (منذ ١٩٨٢) بتوظيف حوالي ٢٦٥ ٠٠٠ من الباحثين عن العمل .

التوجيه التقني والمهني وبرامج التدريب

٤٢٥- تم في كوبيك وضع عدد من التدابير لتعزيز التدريب المهني للبالغين . وتقع مسؤولية تنفيذ هذه التدابير على ادارة القوى العاملة وضمان الدخل وشبكتها الممولة من ٣٥ لجنة للتدريب المهني للقوى العاملة في المقاطعة .

٤٢٦- ويمكن تقسيم مختلف التدابير المطبقة الى ثلاث فئات حسب الوكالات التي تنفذها . ويمكن الاطلاع على بيان لهذه التدابير في التذييل الثاني لهذا التقرير . وترسل نسخة من الوثيقة المعنونة "النساء والتدريب المهني" الى الأمين العام للأمم المتحدة كمادة مرجعية .

٤٢٧- وعلاوة على ذلك ، تتاح أنواع أخرى من التدريب للبالغين من خلال برامج التعليم العادية التي يوفرها نظام التعليم العام في كوبيك •

الحماية من الانهاء التعسفي للعمل

٤٢٨- ينص القانون المتصل بمعايير العمل على معايير بخصوص الاشعار المسبق بالفصل • وباستثناء حالة العقد المحدد المدة أو المهمة المحددة ، يحق لكل موظف (باستثناء الموظف التنفيذي) أمضى ثلاثة أشهر أو أكثر في الخدمة بدون توقف عند رب العمل نفسه أن يصله اشعار خطي مسبق قبيل فصله من العمل (الفرع ٨٢) • ويوقع جزاء على رب العمل الذي لا يعطى مثل هذا الاشعار المسبق (الفرع ٨٣) •

٤٢٩- وفيما يتعلق بالفصل الجماعي من العمل ، ينص الفرع ٤٥ من قانون التدريب والتأهيل المهني للقوى العاملة والفرعان ٢ و ٣ من لائحة الاشعار بالفصل الجماعي المعتمدة بموجب هذا الفرع • ان على رب العمل الذي يتوقع أن يضطر الى الفصل الجماعي أن يرسل اشعارا بذلك الى وزير القوى العاملة وضمان الدخل خلال فترات محددة • وبناء على طلب الورير ، يشترك كل رب عمل فورا في انشاء لجنة لاعادة تصنيف الموظفين ، تتألف من عدد متساو من ممثلي رب العمل والموظفين ، ويجب أن تشجع على اعادة ادماج الموظفين المفصولين • وبين ١٩٧٨ و ١٩٨٤ تم تشكيل ٣٧٥ لجنة اعادة تصنيف وأعطيت مساعدة مالية استفاد منها مباشرة ٨٠ ٠٠٠ عامل •

٤٣٠- وعلاوة على برامج توفير فرص العمل ، تنفذ ادارة القوى العاملة وضمان الدخل برنامجا للمحافظة على العمالة هدفه هو منع حالات الفصل الجماعي وضمان استقرار أفضل لفرص العمل • ويستهدف هذا البرنامج ، بشكل خاص ، الشركات التي يعاني فيها رب العمل من صعوبات يمكن أن تؤثر على فرص العمل في الأجل المتوسط • ويأخذ البرنامج شكل لجان للمحافظة على العمالة تتألف من عدد متساو من ممثلي رب العمل والموظفين • وتختص هذه اللجنة بتحليل مشاكل الشركة واستكشاف طرق لحل هذه المشاكل والتوصية باجراءات تصحيحية ملائمة للأطراف المعنية وتنسيق مختلف الموارد لتنفيذ التوصيات • وبين ١٩٧٨ و ١٩٨٤ تم انشاء ٥٦٧ لجنة أعطيت مساعدة مالية بغية منع فصل ٧٣ ٣٤٥ مستخدما •

المادة ٧ : الحق في التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية

الف - الأجور

الطرائق الرئيسية المستخدمة لتحديد الأجور

٤٣١- يخضع ٤٠ في المائة من العمال في كوبيك لاتفاقات عمل جماعية • وفي ٣١ كانون الأول / ديسمبر ١٩٨٤ كان هناك ٣ ٩١٦ اتفاقا جماعيا ساري المفعول • أما فيما يتعلق بغيرهم من العمال • يتضمن القانون المتصل بمعايير العمل أحكاما تطبق على الأجور • وينص قرار حكومي على حد أدنى للأجور وتجرى مراجعته دوريا • وفي حزيران / يونية ١٩٨٥ كان الحد الأدنى العام للأجور ٤ دولارات بالساعة • ويجري ارسال نسخة من القانون المتصل بمعايير العمل كمادة مرجعية مع التقرير الحالي •

الأجر المماثل عن العمل المماثل في القيمة والمساواة في ظروف العمل للنساء

- ٤٣٢- تقوم المساواة في الأجر في كوبيك على أساس مفهوم التساوي في العمل • أنظر تقرير كوبيك الوارد في تقرير كندا الأولي بشأن المواد ٦ الى ٩ من العهد ، تحت المادة ٧ ، وتقرير كوبيك الوارد في تقرير كندا الأولي بشأن اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة ، التذييل الثاني ، في نطاق الفقرتين (د) و (و) من المادة ١١ •
- ٤٣٣- أدخلت كوبيك في ١٩٨٢ مفهوم برامج العمل الإيجابي في قوانينها • أنظر الفرع (جيم) (تكافؤ الفرص في الترقية) في هذه المادة •

باء - ظروف العمل التي تكفل السلامة والصحة

الترتيبات والاجراءات

- ٤٣٤- جاء في التقرير الأول لكوبيك أن في كوبيك تشريعات تفصيلية فيما يتعلق بظروف العمل التي تكفل السلامة والصحة وفي ١٩٧٩ تم توحيد هذه التشريعات عندما اعتمد القانون المتصل بالصحة والسلامة المهنية • وهو تشريع مكتوب من تشريعات القانون العام وأي حكم أو اتفاق أو مرسوم ينتقص منه هو لاغ بحكم القانون • وهذا التشريع ملزم لحكومة كوبيك وإداراتها ووكالاتها •
- ٤٣٥- وهدف هذا القانون هو القضاء ، من المنيع ، على ما تتعرض له صحة وسلامة العمال البدنية من أخطار • وينص على آليات لمشاركة العمال واتحادات العمال وأرباب العمل واتحادات أرباب العمل في تحقيق هذا الهدف •
- ٤٣٦- ولجنة الصحة والسلامة العمل هي الوكالة المختصة في كوبيك بإدارة برنامج الصحة والسلامة المهنية •
- ٤٣٧- ويدير اللجنة مجلس إدارة مؤلف من ١٥ عضوا تعينهم الحكومة بناء على توصية رابطات أرباب العمل والنقابات الأكثر تمثيلا •
- ٤٣٨- وينص القانون على امكانية انشاء لجان للصحة والسلامة في أي مؤسسة تستخدم أكثر من ٢٠ عاملا وتنتمي الى فئة محددة لذلك الغرض في لائحة اللجنة • وللجنة أن تطلب ، حيثما ترى ذلك مناسبا انشاء لجنة للصحة والسلامة ، بصرف النظر عن عدد العمال في المؤسسة • وغاية لجنة الصحة والسلامة هي تمكين رب العمل والعمال المستخدمين لديه من الاضطلاع بالاجراءات الوقائية في المؤسسة •
- ٤٣٩- وبدأ انفاذ القانون المتعلق بلجان الصحة والسلامة منذ ٢٢ تشرين الأول / أكتوبر ١٩٨٣ بالنسبة للمؤسسات من الفئات ذات الأولوية التي حددتها لائحة اللجنة في ١٩٨٢ و ١٩٨٣ • وشكلت اللجان الأولى في عام ١٩٨٤ وتشمل قطاعات النشاط الاقتصادي المحددة التالية : صناعات التشييد، صناعات المواد والمنتجات الكيميائية ، والحراج والمناشر ، والمناجم والمحاجر وآبار البترول ، وصناعات تشكيل المعادن ، وصناعة الخشب (لا تشمل المناشر) ، وصناعات المطاط والمنتجات البلاستيكية ، وصناعات معدات النقل ، صناعات المعادن الأساسية ، صناعات المنتجات المعدنية غير الفلزية •

٤٤٠- وحتى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٨٤ كانت اللجنة قد تلقت ٥٢٨ اشعاراً بإنشاء لجان في المؤسسات ذات الفئات الأولوية التي تستخدم أكثر من عشرين عاملاً ، تمثل ٢٤ في المائة من المؤسسات من ذلك الحجم . وعلاوة على ذلك ، أرسلت ٥٩ مؤسسة تستخدم ٢٠ عاملاً أو أقل اشعاراً بإنشاء لجان إلى لجنة الصحة وسلامة العمل .

٤٤١- وينص القانون أيضاً على أنه يجب على كل رب عمل يمتلك مؤسسة من الفئة المحددة لذلك الغرض في اللائحة أن يعمل على تنفيذ برنامج وقائي لكل مؤسسة خاضعة لسلطته ، مع مراعاة مسؤوليات لجنة الصحة والسلامة ، ان وجدت (الفرع ٥٨) . وحتى ٣١ كانون الأول / ديسمبر ١٩٨٤ كانت اللجنة قد تلقت حوالي ٨٥ في المائة من برامج الوقاية المتوقعة من المؤسسات المحددة الأولوية . ويجب تحديث برامج الوقاية سنوياً .

٤٤٢- وتخضع مواقع التشييد لأحكام خاصة أكثر صرامة في القانون المتصل بالوقايه والمراقبه (الفروع ١٩٤-٢٢٢) .

٤٤٣- وعلاوة على ذلك ينص القانون عن تعيين مفتشين . وحين يلاحظ المفتشون مخالفات للقانون أو الأنظمة ، أو وجود خطر على صحة العمال وسلامتهم ، فان سلطاتهم باتخاذ القرارات واصدار الأوامر تسمح لهم باتخاذ تدابير تتراوح بين الأوامر بتصحيح الأوضاع ووقف العمل أو اغلاق مكان العمل كلياً أو جزئياً . وتوقع جزاءات على المخالفين .

معلومات بشأن القطاعات التي لم يتم فيها تنفيذ تدابير لضمان ظروف العمل التي تكفل السلامة والصحة تنفيذاً تاماً

٤٤٤- عمدت اللجنة ، منذ أن شرعت في الاضطلاع بولايتها في عام ١٩٨٠ الى وضع أولويات للصحة والسلامة المهنيين ، مع مراعاة خطورة وتواتر الحوادث المتصلة بالعمل ، وما ينجم عنها من أخطار معروفة على الصحة .

٤٤٥- وخلال ١٩٨٤ وجهت اللجنة اهتمامها إلى قطاعات النشاط الخمسة ذات الأولوية التي ستحدددها اللائحة قريباً : الإدارة العامة ، وصناعة الأغذية والمشروبات ، وصناعة الأثاث والمفروشات ، وصناعة الورق والأنشطة المتنوعة المتصلة به ، و ، أخيراً ، النقل والتخزين . ويتطور دور اللجنة الوقائي بشكل تدريجي .

معلومات بشأن الحوادث المهنية والأمراض المهنية

٤٤٦- في ١٩٨٤ أبلغت اللجنة عن ٦٦٢ ٣٤٧ حادثة أو مرض أو وفاة أثناء العمل . وللاطلاع على دراسة أكثر تفصيلاً لهذه المعلومات يرجى من القارئ الرجوع إلى التقرير السنوي لعام ١٩٨٤ للجنة الصحة وسلامة العمل ، الذي يرسل كمادة مرجعية مع هذا التقرير .

جيم - تكافؤ الفرص في الترقية

٤٤٧- في ٢٢ كانون الأول/ديسمبر ١٩٨٣ تم اقرار قانون جديد للخدمة العامة • وبمقتضى هذا القانون ، يحدد مجلس الخزانة الحد الأقصى للموظفين اللازمين لتسيير كل ادارة أو وكالة حكومية وتصنيف الوظائف لشاغلي الوظائف في الخدمة العامة • ويتضمن تصنيف الوظائف الشروط الدنيا الواجب توفرها في من يشغل فئات أو درجات الوظائف • وبمقتضى هذا القانون ، يتم توظيف العاملين في الخدمة العامة وترفيعهم بناء على مسابقة •

٤٤٨- وأنشأ القانون مكتبا للموارد البشرية يتولى ، في جملة أمور ، اجراء المسابقات لتوظيف وترقية المرشحين وتحديد شروط القبول في المسابقة التي تعقد لشغل وظيفة أو عدة وظائف • وينص القانون على أن تكون شروط القبول متسقة مع الشروط الدنيا للقبول في فئات أو درجات الوظائف التي يحددها مجلس الخزانة وتسمح بتنفيذ سياسات الحكومة المتصلة ببرامج العمل الايجابي التي تستهدف ، بشكل خاص ، النساء ، أو أفراد الطوائف الثقافية ، أو المعوقين أو سكان البلاد الاصليين •

٤٤٩- وفي هذا الصدد ينص الفرع ٨٠ على أن مجلس الخزانة مسؤول عن وضع برامج العمل الايجابي لمعالجة حالة الأشخاص الذين ينتمون الى الفئات التي يمارس ضدها تمييز في العمل • وتوضع برامج العمل الايجابي هذه وفقا لميثاق كوبيك لحقوق وحرية الانسان • وفي ١٨ كانون الأول/ديسمبر ١٩٨٢ تم تعديل الميثاق باضافة أحكام تتعلق ببرامج العمل الايجابي (الفرعان ٨٦-٨٦،١-٨٦) • وبدأ العمل بهذين الفرعين في ٢٦ حزيران/يونيه ١٩٨٥ •

دال - الراحة وأوقات الفراغ وتحديد ساعات العمل والعطلات المدفوعة الأجر

الموقف في سياق القانون والممارسة فيما يتعلق بما يلي :

١' الراحة الأسبوعية

٤٥٠- ينص الفرع ٧٨ من قانون معايير العمل على استحقاق الموظف لراحة أسبوعية حدها الأدنى ٢٤ ساعة متتالية • وثمة استثناءات للعمال الزراعيين •

٢' ساعات العمل العادية والعمل الاضافي

٤٥١- ينص الفرع ٥٢ من القانون على أن أسبوع العمل العادي ٤٤ ساعة • وينص الفرع ٥٥ على أن أي عمل يجري علاوة على أسبوع العمل العادي يترتب عليه علاوة قدرها ٥٠ في المائة من الأجر السائد للساعة الواحدة الذي يدفع الى الموظف باستثناء العلاوات المحسوبة بالساعات • ولاغراض حساب العمل الاضافي تحسب العطلة السنوية والعطلات العامة المدفوعة الأجر التي ينص عليها القانون باعتبارها أيام عمل •

٣٠٣ العطلات المدفوعة الاجر

٤٥٢- ينص القانون (الفروع ٦٦-٧٦) بالنسبة لموظفي كوبيك الذين لا يخضعون لاتفاق جماعي أو لمرسوم ، على مبدأ استحقاق اجازة سنوية • وتحسب مدة هذه الاجازة على قدر مدة الخدمة المتصلة لدى رب العمل نفسه • وينص القانون أيضا على بعض الظروف التي يمكن للموظف أن يتغيب فيها عن العمل ليوم واحد يخصمه أو عدم خصمه من الأجر • فيمكن للموظف أو الموظفة الغياب بدون خصم من الأجر يوم الزفاف ، أو بسبب وفاة أو تشييع جنازة أحد الأبناء ، أو الزوج أو الزوجة ، أو من تعيش مع الموظف كزوجة أو من يعيش مع الموظفة كزوج أو الأب أو الأم أو الأخ أو الأخت • ويحق للموظف أو الموظفة الغياب بدون أجر يوم زفاف أحد الأبناء •

٣٠٤ تعويض عن العطل العامة

٤٥٣- يوجد في كوبيك سبع عطلات عامة محددة بموجب القانون وهي أيام بدون عمل مدفوعة الأجر بمقتضى القانون واللائحة المتصلة به بشأن معايير العمل • وللاستفادة بعطلة عامة منصوص عليها في القانون ، يجب أن يكون الموظف قد عمل ستين يوما من الخدمة المتصلة في الوظيفة والآن يكون قد تغيب عن العمل بدون تصريح من رب العمل أو بدون أسباب مقبولة في اليوم السابق أو اليوم التالي لتلك العطلة • ويساوي التعويض الذي يدفع للموظف عن يوم عطلة متوسط الأجور اليومية للأسبوعين السابقين لتلك العطلة •

الترتيبات والاجراءات الرئيسية لتنفيذ هذه الحقوق

٤٥٤- تطبق معايير العمل المتضمنة في القانون المتصل بمعايير العمل واللائحة المتصلة بمعايير العمل على مستوى النظام العام ، الآ في الحالات التي ينص القانون فيها صراحة على عدم التقيد بها • وكذلك فان أي اتفاق أو مرسوم خاص باتفاق جماعي يخالف معايير العمل هو لاغ بحكم القانون • ويجوز أن يمنح اتفاق أو مرسوم موظفا ظروف عمل أكثر ملاءمة من تلك التي نص عنها القانون •

٤٥٥- وتضطلع لجنة معايير العمل التي أنشئت بمقتضى القانون بالاشراف على تنفيذ وتطبيق معايير العمل • والمهام الرئيسية للجنة هي اعلام السكان بالمسائل المتعلقة بمعايير العمل ، وتلقي الشكاوى من الموظفين وانصافهم بقدر ما ينص عليه القانون •

٤٥٦- وينص القانون على حق الانتصاف للمطالبات المستحقة للموظف لدى رب العمل • ويمكن أن يمارس هذا الحق الموظف نفسه أو اللجنة بالنيابة عنه • وللجنة أن تقوم بتحقيق بمبادرة منها، ولكن عندما يتقدم موظف بشكوى عليها القيام بالتحقيق بالسرعة الممكنة •

٤٥٧- ولا يحق للموظفين الخاضعين لاتفاق جماعي أو لمرسوم ، ممارسة اجراءات الانتصاف المنصوص عليها في القانون الى أن يثبت الموظف للجنة انه استنفد وسائل الانتصاف المترتبة على ذلك الاتفاق أو ذلك المرسوم •

المادة ٨ : الحقوق النقابية

٤٥٨- وردت الأحكام القانونية الرئيسية الناظمة للحقوق النقابية في كوبييك في تقرير كوبييك الأول ، تحت المادة ٨ • وباستثناء الفقرة التالية ، فان ما يلي من المعلومات والملاحظات المتعلقة بالمادة ٨ تتصل بالقيود الخاصة المفروضة على ممارسة الحقوق النقابية من قبل بعض فئات العمال (الفرع واو) •

٤٥٩- وفي ١٩٨٥ طبق قانون يتصل بالتفاوض بشأن الاتفاقات الجماعية في القطاعين العام وشبه العام (1985, c. 12) • وهدفه هو تحديد اطار للمساومة الجماعية في قطاعات التعليم والوكالات الاجتماعية والحكومية •

واو - قيود خاصة مفروضة على ممارسة الحقوق النقابية من قبل أفراد الشرطة أو حكومة المقاطعة

١- حق تكوين النقابات والانضمام الى النقابة المختارة

٢- حق النقابات في الانضمام الى الاتحادات الوطنية

٤٦٠- ينص الفرع ٤ من قانون العمل أنه لا يجوز لأفراد الشرطة البلدية أن يكونوا أعضاء في رابطة للموظفين لا تتألف بشكل حصري من الشرطة البلدية أو تكون تابعة لمنظمة أخرى • وتورد في الفرع ٥ من القانون المتصل بالخطة النقابية لآمن كوبييك عبارات مماثلة • وأخيرا ينص الفرع ٦٨ من قانون الخدمة العامة على ألا تتبع رابطة موظفين يعملون ضباطا للأمن أو يهودون واجبات ضباط الأمن إلا اتحادا يضم بشكل حصري موظفين يهودون واجبات ضباط الأمن •

٣- الحق في الاضراب

٤٦١- ينص قانون العمل ، وقانون الخدمة العامة - والقانون المتصل بالخطة النقابية لآمن كوبييك على التوالي على حظر الاضرابات في أية ظروف بالنسبة لأفراد الشرطة ورجال المطافئ الذين يعملون لدى مؤسسة بلدية أو مجلس ادارة بلديات ، وعلى الموظفين الذين يعملون كضباط أمن أو يهودون واجبات ضباط الأمن أو أفراد جهاز أمن كوبييك •

٤٦٢- وفي عام ١٩٨٢ أدخل المجلس التشريعي لكوبييك في قانون العمل فصلا جديدا ، هو الفصل الخامس - ١ ، الذي يتناول الأحكام الخاصة المطبقة على الادارات الحكومية • وأنشأت هذه الأحكام مجلس الخدمات الأساسية ، وهو مجلس يعمل على توعية أرباب العمل والرابطات المعتمدة بالمحافظة على الخدمات الأساسية خلال اضراب في " هيئة عامة " • ويبين قانون العمل المؤسسات أو الوكالات التي تقدم الخدمة العامة في كوبييك • وهي : المؤسسات البلدية أو مجالس ادارة البلديات ، ومؤسسات الرعاية الصحية أو المجالس الاقليمية للخدمات الصحية والخدمات الاجتماعية ومرافق الهاتف ، ومرافق النقل البري المنتظم (السكك الحديدية ، والمترو) ومرافق النقل بالحافلات

أو بالزوارق ، ومؤسسات انتاج أو نقل أو توزيع أو بيع الغاز أو الماء أو الكهرباء ، ومرافق نقل القمامة المنزلية ، ومرافق سيارات الاسعاف أو جمعية الصليب الأحمر الكندي ، أو الوكالات المنتدبة لحكومة كويبيك .

٤٦٣- وهكذا فان ممارسة حق الاضراب ، في المؤسسات التي توفر الخدمات العامة في كويبيك تخضع لحكم خاص هو المحافظة على الخدمات الأساسية . بيد أن هذا الالتزام ليس آليا ويعتمد في الواقع على قرار مسبق تتخذه الحكومة . وبناء على توصية وزير العمل يحق للحكومة ، اذا كانت ترى أن اضرابا في خدمة عامة قد يعرض الصحة أو السلامة العامة للخطر ، ان تأمر رب العمل أو الرابطة المعتمدة في تلك الخدمة العامة بأن تواصل تقديم الخدمات الرئيسية في حالة الاضراب . ويجب على الأطراف التفاوض بشأن الخدمات الأساسية التي يجب المحافظة عليها وأن يرسل اتفاقهم الى المجلس ، الذي يقيم ما اذا كانت الخدمات الأساسية الموفرة كافية . ويمكن للحكومة أن تأمر بتعليق الحق في الاضراب اذا كانت ترى أن الخدمات الأساسية المنصوص عليها أو التي تقدم فعليا غير كافية وانها تعرض الصحة أو السلامة العامة للخطر . ويسري هذا التعليق حتى تقتنع الحكومة بأنه ، مع ممارسة الحق في الاضراب ، تقديم الخدمات الأساسية بشكل كاف في تلك الخدمة العامة .

المادة ٩ : الحق في الضمان الاجتماعي

٤٦٤- بينت الأحكام القانونية النافذة في كويبيك في مجال الضمان الاجتماعي بشكل عام في تقرير كويبيك الأول ، تحت المادة ٩ . والغاية من توفير المعلومات التالية هي اتمام واستكمال المعلومات الواردة في التقرير الأول .

السمات الرئيسية للمخططات المطبقة لكل من فروع الضمان الاجتماعي المدرجة أدناه

(أ) الرعاية الطبية

٤٦٥- وضعت خطة كويبيك للتأمين الصحي بموجب قانون الضمان الصحي لكويبيك في تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٧٠ . وأنشئ مجلس التأمين الصحي لكويبيك في عام ١٩٦٩ لتنفيذ الخطة . ومن حق جميع المقيمين في كويبيك الاستفادة من الخطة ، ويجب أن يسجلوا أسماءهم لدى المجلس الذي يصدر لهم بطاقات تأمين صحي .

٤٦٦- ويأتي تمويل الخطة بالدرجة الأولى من مساهمات أرباب العمل بما يساوي ٣ في المائة من الرواتب ، وتستكمل بمبالغ من الإيرادات العامة للحكومة .

٤٦٧- وتقدم الخدمات الطبية وخدمات معالجة النظر والخدمات الجراحية مجانا لجميع المستفيدين من خطة التأمين الصحي في كويبيك . ويشرف المجلس أيضا على تنفيذ مختلف البرامج المستهدفة لفئات محددة من سكان كويبيك مثل الأطفال والمسنين والأشخاص الذين يستحقون المساعدة الاجتماعية والأشخاص المعوقين . وتتصل هذه البرامج بعلاج الأسنان ، وتركيب الأسنان والخدمات الدوائية والصيدلانية ، والترقيع ، وتجبير العظام ، والأجهزة والمعدات الأخرى لطب العظام والأجهزة البصرية المساعدة ، والأجهزة السمعية المساعدة ، وترقيع الصدر ، والترقيع البصري ، ومواد علاج مرضى القولون ومرضى الأمعاء ، وخدمات المستشفيات التي تقدم خارج كويبيك .

(ب) الاعانات النقدية في حالة المرض

٤٦٨- يتضمن ٧٥ في المائة من أصل ٩١٦ ٣ من الاتفاقات الجماعية السارية المفعول حتى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٨٤ أحكاما تتصل بضمان الدخل عندما يكون الموظف مريضا • وتتناول هذه الأحكام عدد أيام المرض في السنة المتاحة للموظف ، والحد الأقصى لتراكم الاجازات المرضية والتعويض عن الاجازات المرضية غير المستعملة حين يستقيل الموظف أو يتقاعد •

٤٦٩- وتضمن ٥٦ في المائة من الاتفاقات السارية المفعول حتى ٣١ كانون الأول / ديسمبر ١٩٨٤ أحكاما خاصة تتصل بخطة تأمين الرواتب • وتغطي هذه الأحكام فترة الانتظار قبل استلام اعانات تأمين الرواتب ، ومساهمة رب العمل في خطة تأمين الرواتب ، والحد الأقصى للفترة التي يمكن أن يدفع فيها تأمين الرواتب والمبلغ الأقصى لهذا التأمين •

(ج) اعانات الأمومة

٤٧٠- أنشأت حكومة كويبيك برنامج مخصصات للأمومة يستهدف تقديم تعويض مالي للنساء اللواتي يتوجب عليهن التوقف عن العمل بسبب الانجاب • وتتألف المخصصات من مبلغ إجمالي قدره ٢٤٠ دولارا يدفع الى النساء اللواتي تتوفر فيهن شروط الاستفادة من اعانات بطالة الأمومة من اللجنة الكندية للعمالة والهجرة واللواتي أقمن في كويبيك لمدة سنة على الأقل عند تاريخ بداية اجازة الأمومة •

٤٧١- وينص النظام المتصل بمعايير العمل عند حد أقصى لاجازة الأمومة قدره ١٨ أسبوعا • وتتمتع الموظفات في الخدمة الحكومية في كويبيك بأحكام معونات أمومة أفضل • فاجازة الأمومة ٢٠ أسبوعا متصلا ، تحصل الموظفة خلالها على اعانات توازي ٩٣ في المائة من راتبها الأساسي • ويمكن للموظفة في الخدمة العامة في كويبيك التي حصلت على اجازة أمومة أن تحصل على تمديد لهذه الاجازة لفترة سنتين كحد أقصى بدون أجر • ويجب أن يكون هذا التمديد تاليا لاجازة الأمومة • وللموظفة أن تحصل على اجازة كاملة أو أن تختار اجازة جزئية بدون أجر •

(د) اعانات العجز

(هـ) اعانات الشيخوخة

(و) اعانات ورثة المتوفي

٤٧٢- توفر خطة المعاش التقاعدي لكويبيك التي أنشئت في ١٩٦٧ لكل من الموظفين ونزوي العمل المستقل ومن يعولونهم الحماية الأساسية من فقدان الدخل الناجم عن التقاعد أو الموت أو العجز الدائم • وتنص الخطة عن اعانات للتقاعد والعجز ووفاة العائل • وتخضع مختلف الاعانات لشروط محددة • ويجب أن يكون المساهم قد ساهم في الخطة لفترة تختلف باختلاف نوع الاعانة • والاعانات موعشرة ويرتبط معدل التأشير مباشرة بمؤشر أسعار المستهلك • وخطة المعاش التقاعدي في كويبيك الزامية وتغطي جميع العاملين بين سن ال ١٨ و ٧٠ سنة الذين يكسبون دخلا من عملهم •

٤٧٣- في آذار/مارس ١٩٨٠ بلغ عدد الذين يحصلون على اعانات بمقتضى خطة المعاش التقاعدي لكويبيك ٣٧٦ ٠٠٠ في حين كان عددهم في ١٩٨٤ ، ٥١٨ ٠٠٠ ، وبلغ اجمالي ما دفع من هذه المعاشات التقاعدية والاعانات ٧٠٥ ٠٠٠ ٠٠٠ دولار في عام ١٩٨٠ و ١٢٨ مليار دولار في عام ١٩٨٤ . ومنذ انشاء خطة المعاش التقاعدي لكويبيك في ١٩٦٧ دفع مبلغ ٦٢٣٤ مليار دولار للمستفيدين .

٤٧٤- ومنذ عام ١٩٧٨ أتاح قانون تأمين السيارات لجميع سكان كويبيك سائقين كانوا أو ركابا أو مشاة أو مستخدمي آخرين للطريق ممن يتعرضون لاصابات في كويبيك أو في مكان آخر الحصول على تعويض بصرف النظر عن المسؤول . ويمكن تعويض غير المقيمين في بعض الظروف . وينص القانون عن دفع اعانات استعاضة عن الدخل . واعانات في حالة الوفاة ، واعانات الدفعة الواحدة للضرر الجسمي والتشوه الدائم ، واعانات من أجل تسديد بعض النفقات الناجمة عن الحادث ، واعانات اعادة التأهيل . وتبلغ اعانة الاستعاضة عن الدخل الأسبوعي ما يساوي ٩٠ في المائة من الدخل الصافي الحقيقي ، وتدفع أيضا للأشخاص القادرين ولكنهم عاطلين عن العمل ، وللموجودين في المنزل وللأشخاص الذين تقل أعمارهم عن ١٦ سنة ، وللطلاب المتفرغين الذين تبلغ أعمارهم ١٦ سنة فما فوق والأشخاص الذين يبلغون ٦٥ سنة من العمر فما فوق على أساس الدخل الذي تقدره لهم دائرة تأمين السيارات ، التي تشرف على تنفيذ القانون .

(ز) اعانات اصابة العمل

٤٧٥- يحدد قانون تعويض العمال حق المستفيدين من مختلف البرامج التي تنفذها لجنة الصحة وسلامة العمل ، وتشمل هذه البرامج : التعويض عن العجز الكامل المؤقت ، واعادة التأهيل ، واعانات العجز الدائم واعانات حالة الوفاة ، وتعويض ضحايا الأمراض التي يسببها الاسستوس والسيليكيا في المناجم والمحاجر .

٤٧٦- ويمول صندوق الحوادث من مساهمات أرباب العمل التي يجب أن تكون كافية لتغطية الاعانات وتكاليف الادارة العادية والاحتفاظ بقدر من المال الاحتياطي يرى أنه كاف لتغطية الاعانات التي تدفع في المستقبل فيما يتصل بالمطالبات في حالات الحوادث .

٤٧٧- ويوازي التعويض عن العجز الكلي الدائم الذي تدفعه اللجنة ٩٠ في المائة من أجور العامل الصافية في وقت الحادث بحد أقصى قابل للتأمين يعدل سنويا . وفي ١٩٨٤ حدد الحد الأقصى بمبلغ ٣١ ٥٠٠ دولار .

٤٧٨- وفيما يتصل باعادة التأهيل ، توفر اللجنة للمستفيدين خدمات مهنية ومساعدة مالية بمقتضى برامج تهدف الى تسهيل العودة الى الحياة الطبيعية والعودة الى العمل واعالة أنفسهم . ويمكن للعامل أن يحصل على ٩٠ في المائة من دخله الصافي في عمله السابق .

٤٧٩- ويتمتع ضحايا الأمراض التي يسببها الاسستوس أو السيليكيا في المناجم أو المحاجر ببرنامج خاص على أساس تقديم اعانة استعاضة عن الدخل ومبلغ دفعة واحدة وفقا للنسبة المئوية لعجزهم .

٤٨٠- ويتضمن التقرير السنوي لعام ١٩٨٤ للجنة الصحة وسلامة العمل الذي يرسل كمادة مرجعية مع هذا التقرير مريدا من المعلومات بشأن برامج اللجنة .

١٠ الاعانات الأسرية

- ٤٨١- تطبيق خطة المخصصات الأسرية في كوبييك منذ عام ١٩٧٤ • وتوفر لأم أو أب كل ابن غير متزوج دون سن الـ ١٨ مخصصات يختلف قدرها باختلاف مركز الطفل في الأسرة • وبصدد هذا ، بلغت الميزانية السنوية لحكومة كوبييك بين ١٩٨٢ و ١٩٨٥ ، ١٨٤ مليون دولار •
- ٤٨٢- وفي ١٣ كانون الأول/ديسمبر ١٩٧٩ أنشأت حكومة كوبييك برنامج مخصصات أسرية إضافية لآباء الأطفال المعوقين • وتستحق هذه المخصصات الأسر التي ترعى بنفسها طفلاً دون الثامنة عشرة والذي يعاني من عجز دائم عقلي أو حركي أو حسي • وتدفع هذه المخصصات شهرياً وقد ارتفعت بين ١٩٨٢ و ١٩٨٥ من ٧٤ر٠٥ دولار الى ٨٦ر٤٦ دولار • ويستفيد من هذه المخصصات حوالي ١٢ ٠٠٠ طفلاً •
- ٤٨٣- بدأ مفعول برنامج علاوة الملازمة في كانون الثاني/يناير ١٩٨٢ • ويرمي الى تعويض جزء من تكاليف رعاية الطفل التي يتحملها الآباء • وتدفع العلاوة مرة في السنة لكل طفل كان دون سن السادسة في ٣١ كانون الأول/ديسمبر من السنة السابقة •

التعاون الدولي

- ٤٨٤- عمدت كوبييك الى توقيع اتفاقات ضمان اجتماعي مع عدد من البلدان منذ عام ١٩٧٥ • وترمي هذه الاتفاقات الى ضمان المساواة في معاملة الرعايا في ظل تشريع كل من الأطراف المتعاقدة ، وإزالة أو تخفيف القيود على تحويل الاعانات ، وتفادي ازدواج المساهمات من الموظفين وأرباب العمل على السواء في الأطراف المتعاقدة ، والسماح بإضافة مدد المشاركة في خطط كل من الأطراف المتعاقدة لأغراض تحديد أحقية الاعانات ، وتحديد شروط التعاون بين المسؤولين عن تنفيذ القوانين لكل طرف متعاقد بغية تسهيل الحصول على الاعانات الناجمة عن هذه الاتفاقات بالنسبة للمعنيين فيها •
- ٤٨٥- وبرامج كوبييك التي تغطيها هذه الاتفاقات هي خطة المعاش التقاعدي ، وخطة التأمين الصحي ، وخطة تأمين العلاج في المستشفيات ، وخطة التعويض عن الحوادث الصناعية والأمراض المهنية وخطة المخصصات الأسرية • وفي ١٩٨٦ كانت ثمة اتفاقات تتعلق بخطة أو أكثر من هذه الخطط بين كوبييك وكل من بربادوس والولايات المتحدة وفرنسا واليونان وإيطاليا والبرتغال • ووقع اتفاقان آخران مع فنلندا والسويد وتستكمل حالياً إجراءات المصادقة عليهما •

التذييل الأول

برامج توفير فرص العمل التي طبقتها كوبيك بين عامي ١٩٧٨ - ١٩٨٥

- (أ) كان برنامج العودة الى العمل النافذ ما بين عامي ١٩٨٠ و ١٩٨٤ بمثابة برنامج منح تقدم لأصحاب الأعمال الذين يوفرون وظائف منتظمة دائمة أو موسمية للعاطلين عن العمل ، مع اعطاء الأولوية لمتلقي المعونة الاجتماعية والأشخاص المؤهلين لتلقي المعونة الاجتماعية . وقد تم بناء على ذلك دفع ٥٢ مليون دولار على شكل منح واستخدام ما يقارب ٩ ٠٠٠ شخص .
- (ب) أما برنامج خلق الوظائف المؤقت الذي كان نافذا ما بين ١٩٨٢ و ١٩٨٤ فكان يستهدف على وجه التحديد متلقي المعونة الاجتماعية . وكانت ميزانيته تبلغ ٩٠ مليون دولار وأسفر عن خلق ٢٠ ٥٠٠ وظيفة .
- (ج) أما برنامج بطاقة الوظيفة النافذ من عام ١٩٨٢ الى عام ١٩٨٤ فكان يهدف الى مساعدة الأشخاص تحت سن ال ٢٥ عاما ، الذين تخرجوا من كلية عامة أو مهنية قبل ذلك بفترة ستة أشهر على الأقل . في دخول سوق الوظائف بمنحهم فرصة اكتساب الخبرة العملية في ميدان العمل . وبموجب هذا البرنامج استخدم ٣٢ ٠٠٠ شخص ودفع ١٢٦ مليون دولار على شكل منح .
- (د) وتم استبدال برنامج مساعدات العمل ، النافذ ما بين عام ١٩٧٨ وعام ١٩٨٢ في ١ نيسان/ أبريل ١٩٨٢ ببرامج شانتيه - كوبيك . وانطوت هذه البرامج على تقديم المنح بغية السداد الكلي أو الجزئي للأجور والتكاليف الادارية للأعمال أو المنظمات التي نفذت مشاريع عمالة مؤقتة عادت بالنفع على المجتمع المحلي ، ولمساعدة الأشخاص الذين يعانون من مشكلات التكيف الخطيرة في مجال العمالة ، بسبب البطالة المطولة ، على العودة الى دخول سوق الوظائف . وكان القصد من هذه المشاريع رعاية رفاه المجتمع المحلي على مستوى القرية أو الحي أو المدينة أو الاقليم . وقد أسفرت هذه البرامج المتتالية ما بين عامي ١٩٧٨ و ١٩٨٤ عن استخدام ٢٥٠ ٠٠٠ شخص ودفع ما يربو على ١٣٠ مليون دولار على شكل منح . واستبدل برنامج شانتيه - كوبيك نفسه في عام ١٩٨٤ ببرنامج العمل المجتمعي . وقد سعى البرنامج في ١٩٨٤ - ١٩٨٥ الى تمكين ١٠ ٠٠٠ من متلقي المعونة الاجتماعية الذين يقل سنهم عن ثلاثين عاما من الحفاظ على صلاحيتهم للعمل أو تنميتها وعلى الانضمام الى سوق العمل في النهاية من خلال المشاركة في الأنشطة المجتمعية . ويتلقى المشاركون في هذا البرنامج مخصصات شهرية من وزارة القوى العاملة وضمان الدخل وقد يحصلون على مخصصات تكميلية من المشرفين على المشروع .
- (هـ) وأما برنامج خبرة العمل أثناء الوظيفة ، النافذ منذ عام ١٩٨٤ ، فقد سعى خلال عام ١٩٨٤ - ١٩٨٥ و ١٩٨٥ - ١٩٨٦ الى تمكين ٣٠ ٠٠٠ من متلقي المعونة الاجتماعية الذين يقل عمرهم عن ثلاثين سنة على اكتساب المعرفة والمهارات وخبرة العمل التي ستساعدهم على دخول المهن التي تتطلب مهارات جزئية أو كاملة وتسهيل اندماجهم في بيئة العمل . ويتلقى المتدرب خلال فترة خبرة العمل مخصصات شهرية من وزارة القوى العاملة وضمان الدخل ومن أرباب الأعمال .

قري ... في ...

... في ...

... في ...

... في ...

... في ...

... في ...

... في ...

... في ...

... في ...

... في ...

... في ...

... في ...

... في ...

... في ...

... في ...

التاريخ التي ...

التاريخ

خاص بهن أو اللواتى لم يستقر رأيهن بعد حول قدراتهن في ميدان المشاريع ، المشاركة في الحلقات العملية التي تنظمها وزارة الصناعة والتجارة مع عدد من المنظمات الاقتصادية من مختلف أنحاء كويبيك *

والتدبير الثاني ، وهو دورات ادارة الأعمال ، يوفر دورات ادارة أساسية في بعض الكليات العامة أو المهنية في كويبيك • وتقدم وزارة التعليم العالي والعلوم والتكنولوجيا هذه الدورات مجاناً •

وينطوي التدبير الثالث على عقد حلقات دراسية اقليمية لمديري الأعمال التجارية الصغيرة أو المتوسطة الحجم في ميدان السياحة وصناعة الفنادق • وتدوم هذه الحلقات التي تنظمها وزارة السياحة يومين أو ثلاثة أيام •

والتدبير الرابع ، وهو التدريب على ادارة الجمعيات التعاونية ، فتضطلع به وزارة الصناعة والتجارة وتقدمه الى الراغبين في اكتساب الخبرة والتدريب في ميدان التعاونيات والادارة أو في ادارة الجمعيات التعاونية •

أما التدبير الخامس ، وهو التدريب الاداري للأعمال التجارية الصغيرة والمتوسطة الحجم في قطاعي التصنيع والتجارة ، فيتألف من سلسلة من الحلقات الدراسية حول مختلف جوانب الادارة وتقدمه وزارة الصناعة والتجارة •

٣- وتنفذ المجموعة الثالثة من التدابير وزارة القوى العاملة وضمان الدخل بالتعاون مع اللجنة الكندية للعمالة والهجرة بموجب اتفاق التدريب المهني للبالغين المبرم بين كندا وكويبيك •

وتضطلع كويبيك بادارة برنامجين منبثقين من هذا الاتفاق : برنامج التدريب المؤسسي الوطني وبرنامج التدريب الصناعي الوطني •

ويوفر برنامج التدريب المؤسسي (في المدرسة) لكافة العمال ، ذكورا واناثا دورات تدريب مهني بدوام كامل أو لبعض الوقت بالإضافة الى دورات تدريب بدوام كامل تكون شرطاً أساسياً للاشتراك في دورات التدريب المهني •

أما برنامج التدريب الصناعي (أثناء العمل) فله مكونان اثنان هما : التدريب العام الصناعي وتدريب العمال الذين تعاني الحرف المتخصصة من نقص في عددهم • ويوفر هذا البرنامج المساعدات المالية والفنية لرب العمل الذي يرغب في الاضطلاع بتدريب موظفيه بنفسه بغية تلبية الاشتراطات المحددة للوظائف التي يراد شغلها •

التذييل الثالث

قائمة بالمواد المرجعية المرفقة بالتقرير الحالي

Les Femmes et la formation professionnelle, Department of Manpower and Income Security, March 1985

Act Respecting Labour Standards, R.S.Q. c. N-1.1

1984 Annual Report of the Commission de la santé et de la sécurité du travail

ساسكاتشوان*

مقدمة

٤٨٦- تقوم ساسكاتشوان في عرضها هذا باستكمال المعلومات الواردة في التقرير الأول الذي قدمته كندا ، وذلك حتى شهر أيلول/ سبتمبر ١٩٨٣ . وتوجد معلومات أكثر تفصيلا عن امثال ساسكاتشوان للعهد في التقرير الأول المقدم من كندا .

المادة ٦

باء - ١ - الحق في العمل

٤٨٧- لقد اضطلعت وزارة التعليم العالي والقوى العاملة بمسؤولية برنامج توظيف الطلاب الصيفي في آذار/مارس ١٩٨٣ ، الذي كان القصد منه تحسين فرص العمالة الصيفية للطلاب . وقد أنشئ فرع لخدمات الشباب أيضا في الوزارة بغية تطوير البرامج والخدمات لمساعدتهم خلال المرحلة الانتقالية بين المدرسة والعمل ، ومساعدة الشباب على اتخاذ قرارات مستنيرة تتعلق بحياتهم المهنية ، وزيادة فرص العمل للشباب لتمكينهم من اكتساب خبرة ايجابية فيما يتعلق بسوق العمل .

٤٨٨- وتصح الاشارة الواردة في تقرير ساسكاتشوان السابق الى القسم ١٤٨ من قانون التعليم على النحو التالي : " القسم ١٤٨ من قانون التعليم ، النظم الأساسية المنقحة لساسكاتشوان ، ١٩٧٨ ، الفصل حاء - ١٠ ينص على غرامة لا تزيد على ١٠٠ دولار تفرض على أي شخص يستخدم دون موافقة مدير المدرسة تلميذا تحت سن السادسة عشرة خلال ساعات الدوام في المدرسة " .

٢ - السياسات والوسائل الهادفة الى تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية والثقافية المطردة والعمالة الكاملة والمنتجة

٤٨٩- أنشئت في عام ١٩٨٣ وزارة التنمية الاقتصادية والتجارة لتوفر الخدمات الهادفة الى زيادة الاستثمار في ساسكاتشوان والى زيادة معدلات التجارة وبغية زيادة الاستثمار ، تقدم الوزارة المساعدة المالية لدراسات السوق والجدوى ، وتعرف المستثمرين المحتملين على الميزات التي تتمتع بها ساسكاتشوان كمكان للاستثمار ، وتوفر خدمة البحوث والمعلومات المخصصة لهذه الأغراض ، وتساعد المستثمرين أثناء مواجهتهم لمشكلات تنظيمية أو غيرها من مشكلات بدء العمل . وبغية تنشيط التجارة توفر الوزارة المساعدة المالية والمعلومات والمشورة .

٤٩٠- وقد أنشأت الحكومة أيضا في عام ١٩٨٣ وزارة السياحة والأعمال التجارية الصغيرة لتتطلع بالاشتراك مع القطاع الخاص في تطوير وتنمية السياحة وقطاع الأعمال التجارية الصغيرة بأقصى إمكاناتها .

٤٩١- وقد تم تمديد الاتفاق الخاص للتنمية الريفية ، الذي كانت مدته في الأصل خمس سنوات حتى ٣١ آذار / مارس ١٩٨٧ .

٤٩٢- وأوقف العمل ببرنامج تنمية الصناعات الصغيرة الذي أنشئ بمقتضى قانون حوافز الصناعة ، ١٩٧٠ .

٤٩٣- وتضطلع وزارة الخدمات الاجتماعية بتنفيذ برامج وخدمات تهدف الى زيادة الصلاحية للعمل وفرص العمالة للأشخاص المحرومين ، وتعزيز قدرتهم على الاستقلال بنفسهم ، ويقدم برنامج دعم العمالة منحا للمجموعات ، والأعمال التجارية والوكالات التي ترعاهاهم بغية وضع تقييمات العمل وتعيين الأعمال الملائمة للعاطلين عن العمل الذين يتلفون المساعدة أو المؤهلين لها . وتقدم الوزارة والحكومة الاتحادية أيضا اعانات دعم فرص العمالة الجديدة للأشخاص الذين استفدوا فرص أهلية التأمين ضد البطالة ، والآ اضطروا الى الاعتماد على المساعدة الاجتماعية . وتقدم وزارة الخدمات الاجتماعية خدمات افرادية في مجال التخطيط المهني ، واسداء المشورة والتعيين للأشخاص المحرومين من خلال شبكة المكاتب الميدانية التابعة لها وعن طريق مركزين متخصصين في مجال الاعداد للعمل . وتنظم الخدمات وفقا للاحتياجات الفردية وتركز على المشاريع التجارية المجتمعية وعلى مؤسسات التدريب .

٤٩٤- وتقدم الوزارة أيضا برنامجا شاملا لاعادة التأهيل المهني للأشخاص العاجزين عقليا وجسديا الذين يمكن أن يندمجوا في سوق العمل ويحققوا الاكتفاء الذاتي . ويمكن للبرنامج باستخدام موارد المجتمع المحلي والموارد المتوفرة من عدة وزارات اتحادية واقليمية تقديم خدمات التقييم والتدريب والتعليم والتعيين ، والدعم المالي وتشترك وزارة الخدمات الاجتماعية أيضا في تنمية الموارد المجتمعية للمعوقين عقليا وجسديا ، مثل مراكز الأنشطة ، والحلقات العملية المخصصة للمعوقين والصناعات المدعومة .

٣- تنظيم سوق العمالة

٤٩٥- لقد تم توحيد ودمج أنشطة تخطيط وتحليل القوى العاملة المحلية في ساسكاتشوان بانشاء وزارة التعليم العالي والقوى العاملة ، وان كانت وزارة العمل تواصل القيام بدورها في هذا المضمار . ويعد فرع التخطيط والمعلومات المتعلقة بسوق العمالة في الوزارة الجديدة مسوعولا عن تنسيق وترشيد وتحليل المعلومات المتوفرة حول سوق العمالة في ساسكاتشوان بغية ضمان اتخاذ قرارات السياسة المناسبة فيما يتعلق ببرامج القوى العاملة الحالية والمقترحة في المقاطعة .

٤- برامج الارشاد والتدريب الفني والمهني

٤٩٦- ينص قانون تأهيل التلمذة الحرفية والحرفيين ،النظم الأساسية المنقحة لساسكاتشوان، ١٩٦٥ الفصل ٢٩٩ ، والمعدل بموجب النظم الأساسية المنقحة لساسكاتشوان ، ١٩٧٨ ، على توفير التدريب الحرفي للحرفيين وفحصهم واصدار شهادات لهم . وتنفذ هذا القانون وزارة التعليم العالي والقوى العاملة الجديدة . ويتم التدريب الحرفي و/ أو الفحص في أكثر من ٢٥ حرفه . ويوفر التدريب الحرفي

للمتدربين مجاناً في كليات ساسكاتشوان للعديد من الحرف • غير أن بعض الحرف يتعين إحالتها إلى مؤسسات خارج المقاطعة • وتدفع اللجنة الكندية للعمالة والهجرة مخصصات المعيشة إلى أولئك المتدربين الذين يحضرون الدورات الحرفية •

٤٩٧- وقد استبدل قانون تنظيم المدارس الحرفية ، النظم الأساسية المنقحة لساسكاتشوان ، ١٩٦٥ ، الفصل ١٩٧ ، وبصيغته المعدلة ، بقانون تنظيم المدارس المهنية الخاصة ، النظم الأساسية المنقحة لساسكاتشوان ، ١٩٧٨ ، الفصل عين - ٢٦-٠١ وينص القانون الجديد على تنظيم وتسجيل وتفتيش المدارس المهنية • وينطبق على كافة المدارس الخاصة التي تقدم التدريب المهني •

٤٩٨- وسوف يتم الغاء قانون تنمية الموارد البشرية ، النظم الأساسية لساسكاتشوان ، ١٩٧٢ ، الفصل ٥٤ ، الوارد ذكره في التقرير السابق • إذ أن أحكامه لم تنفذ على الإطلاق وتضطلع برامج حكومية أخرى بتنفيذ هدفه المتمثل في توفير التدريب أثناء العمل للأشخاص المحرومين •

٤٩٩- وبغية الاطلاع على المزيد من المعلومات بشأن التعليم المهني ، أنظر القسم المتعلق بساسكاتشوان في تقرير كندا بموجب المواد ١٣-١٥ من العهد •

٥- الحماية من الفصل التعسفي

٥٠٠- وضعت بموجب قانون معايير العمل ، النظم الأساسية المنقحة لساسكاتشوان ، ١٩٧٨ ، الفصل ١٥٠-١ ، وبصيغته المعدلة في عام ١٩٨٠ ، أحكام تنص على تمديد فترة اشعار إنهاء الخدمة وجعله تدريجياً ، أو الدفع بدل الاشعار ، على أن يتم تقديره استناداً إلى طول مدة خدمة العامل الذي أنهت خدمته • وتنص أحكام الاشعار هذه على فترات أطول لهذا الاشعار للعمال ذوي الأقدمية الأطول •

٥٠١- وينص القسم ٢١٢ من قانون التعليم على اجراءات الطعن للمعلمين الذين يشعرون بأن إنهاء مجلس التعليم لعقودهم لم يكن له ما يبرره •

٥٠٢- وينص قانون نفايات العمال على سريان مفعول الاتفاقات الجماعية ، التي تنص بدورها عموماً على تسوية المنازعات مثل إنهاء الخدمة ، عن طريق آليات كالية التحكيم مثلاً •

٥٠٣- وينص القانون العام على توفير قدر من الحماية ازاء الفصل الجائر •

جيم - الاحصائيات المتعلقة بالعمالة والبطالة

٥٠٤- في مقاطعة ساسكاتشوان (وعدد سكانها ٤٠٠ ٩٧٩ نسمة) ، يبلغ عدد أفراد القوة العاملة (من كلا الجنسين ، ومن سن خمسة عشر عاماً فما فوق) ٤٦٢٠٠٠٠ شخصاً • وتبلغ نسبة البطالة في المقاطعة ٦٫٢ في المائة • (وكافة هذه الأرقام خاصة بسنة ١٩٨٢) •

٥٠٥- ويتم تجميع الاحصائيات المتعلقة بالعمالة والبطالة عن طريق وزارة العمل والوزارات الأخرى مثل التعليم العالي والقوى العاملة ومكتب ساسكاتشوان للاحصائيات •

المادة ٧ : الحق في التمتع بشروط عمل عادلة ومرضيةألف - الأجور

الطرق الرئيسية المستخدمة في تحديد الأجور

٥٠٦- لقد كان الحد الأدنى للأجور الذي أبلغ عنه آخر مرة في ساسكاتشوان ٣٥٠ دولار في الساعة في ١ كانون الثاني/يناير ١٩٨٠. وقد طرأت عدة زيادات منذ ذلك الحين حيث وصل إلى ٣٦٥ دولار في ١ أيار/مايو ١٩٨٠ ، وإلى ٣٨٥ دولار في ١ كانون الثاني/يناير ١٩٨١ ، وإلى ٤ دولار في ١ تموز/يوليه ١٩٨١ وإلى ٤٢٥ دولار في ١ كانون الثاني/يناير ١٩٨٢ .

٥٠٧- وقد أشار تقرير ساسكاتشوان السابق إلى أن الحد الأدنى للأجور ينطبق بصورة شاملة على عمال ساسكاتشوان بغض النظر عن أعمارهم أو جنسهم . وفي الواقع ، فإن بعض طبقات العمال لا يغطيها قانون معايير العمل ، ولا سيما ، عمال المزارع ومعظم العمال المنزليين . وثمة تقدير تقريبي بعدد الأشخاص الذين يتلقون الحد الأدنى من الأجور وصلت نسبتهم المئوية من القوى العاملة لدينا إلى ٥٠ في المائة .

٥٠٨- وإلى جانب الأحكام التشريعية الوارد ذكرها في التقرير الأول وضمانات الحد الأدنى من الأجور ، تتم الطريقة الرئيسية في تحديد الأجور في المقاطعة من خلال الاتفاقات بين الموظفين وأرباب العمل في حالات عدم الانتماء إلى نقابة (ما يقارب ٧٥ في المائة من القوى العاملة) . ونسبة الـ ٢٥ في المائة المتبقية من القوى العاملة تنتمي إلى النقابات حيث الطريقة الرئيسية لتحديد الأجور في ذلك القطاع هي المساومة الجماعية .

٥٠٩- وضعت في عام ١٩٨٢ مبادئ توجيهية تتعلق بأجور موظفي القطاع العام الخاضعين للولاية القضائية للمقاطعة وذلك لفترة سنتين كجزء من برنامج الانتعاش الاقتصادي وفي محاولة للحد من التضخم والانفاق الحكومي . وتتمثل سياسة الحكومة في وضع حد لمعدل زيادات الأجور يقل بنسبة ١ في المائة عن النمو السنوي في مؤشر أسعار الاستهلاك . وتنطبق هذه المبادئ التوجيهية على القطاع الحكومي في المقاطعة ، والمؤسسات التابعة للتاج ، وعلى قطاعات الخدمات الصحية والتعليمية والاجتماعية . أما المنح المقدمة إلى المنظمات التي تمولها المقاطعة وإلى الحكومات المحلية فتقوم على الافتراض بأنه يتم التقيد بالسياسة المرسومة .

جيم - تكافؤ فرص الترقية

٥١٠- لقد تم الاضطلاع ببرنامج عمل ايجابي لزيادة تمثيل النساء في مستويات الادارة العليا أو المتوسطة في حكومة المقاطعة . وتتقاسم مسؤولية هذه البرامج الآن وزارة التعليم العالي والقوى العاملة ، ولجنة الخدمة العامة ووزارة الخدمات الاجتماعية . وقد وضعت وزارة العمل في ساسكاتشوان برنامج تدريب اداري للنساء الموظفات في الحكومة .

٥١١- مدونة ساسكاتشوان لحقوق الانسان تنص على أنه لا يجوز لأي رب عمل التمييز ضد أي شخص في مجال العمالة بسبب عرقه أو عقيدته أو دينه أو لونه أو جنسه أو وضعه العائلي أو عجزه الجسدي أو عمره أو جنسيته أو نسيه أو منشأه الأصلي ويجوز بموجب المدونة للجنة حقوق الانسان في ساسكاتشوان الموافقة على برامج العمل الايجابي أو الأمر بتنفيذها على أن تكون مصممة للحيلولة دون وقوع الأضرار التي قد تعاني منها أية جماعة بسبب العرق أو المعتقد أو اللون أو الجنس أو الوضع العائلي أو العجز الجسدي أو العمر أو الجنسية أو النسب أو مكان المنشأ ، والحد منها عن طريق تحسين الفرص المتعلقة بالعمالة .

٥١٢- وتجري الامتحانات لشغل الوظائف في الخدمة العامة ، والتي ورد ذكرها في التقرير السابق بإشراف لجنة الخدمة العامة حيثما كان ذلك ممكنا عمليا ، وليس في كافة الأحوال .

دال - الاستراحة وأوقات الفراغ وتحديد ساعات العمل والاجازات المدفوعة الأجر

٥١٣- لقد تم تعديل قانون معايير العمل لينص على اجازة الأبوة ، واجازة التني واجازة الوفاة (في حالة وفاة أحد أعضاء الأسرة المباشرة) .

٥١٤- وقد أصبح موظفو الخدمة العامة الذين لا يندرجون في نطاق اتفاق المساومة الجماعية يتمتعون الآن بالحق في ١١ عطلة رسمية مدفوعة الأجر في السنة (بدلا من ١٠) بالإضافة الى العطلة المدفوعة الأجر التي هي أصلا من حقهم .

المادة ٨ : الحقوق النقابية

٥١٥- ينبغي تحديث الجزء الوارد في التقرير السابق فيما يتعلق بحق العمال في الاضراب وحق أصحاب العمل في الاغلاق التعجيزي ليصبح كما يلي : للعمال الحق في الاضراب ولأرباب العمل الحق في الاغلاق التعجيزي رهنا بما يلي : لا يجوز الاضراب أو الاغلاق التعجيزي خلال فترة نفاذ اتفاق ما ، وأي اضراب أو اغلاق تعجيزي يتطلب منح اشعار مدته ٤٨ ساعة ، وبعد أن يتواصل اضراب ما لمدة ثلاثين يوما يجوز لرب العمل أو نقابة العمال أو ٢٥ في المائة من أعضاء وحدة المساومة على أن لايزيد عددهم عن ١٠٠ عامل ، طلب اجراء تصويت ثان .

٥١٦- لا يوجد أي تمييز قانوني بين العلاقات الصناعية في القطاع العام والقطاع الخاص في التشريعات العمالية في ساسكاتشوان . اذ يتمتع موظفو الخدمة العامة بحق المساومة الجماعية مع أرباب عملهم ، بما في ذلك الحق في الاضراب ، بمقتضى أحكام عامة ترد في قانون نقابات العمال ، النظم الأساسية المنقحة لساسكاتشوان ، ١٩٧٨ ، الفصل واو - ١٧ ويتعين على الحكومة ايجاد تشريع مخصص لكل حالة لانهاء الاضرابات في القطاع العام التي تعطل بصورة خطيرة الخدمات الأساسية أو تتهدد رفاه المجتمع . وللحكومة خلال فترة الانتخابات سلطة اثناء الاضرابات بمقتضى قانون المنازعات بين العمال والادارة (الأحكام المؤقتة) النظم الأساسية لساسكاتشوان ، ١٩٨١ - ١٩٨٢ ، الفصل ٥٠- ١٠ اذا أدى هذا النزاع الى خلق وضع " ذي أهمية ملححة للمصلحة العامة " أو اذا عرض للخطر " صحة أو سلامة أي شخص في المقاطعة " .

المادة ٩ : الحق في الضمان الاجتماعيعام

٥١٧- تواصل خطة المساعدة لمقاطعة ساسكاتشوان توفير المساعدة المالية والاعانات الصحية التكميلية للأشخاص المحتاجين • ويقدم البرنامج أيضا فرص التدريب والعمالة للقادرين على العمل، بالإضافة الى خدمات اعادة التأهيل والدعم ، التي يقصد منها منع الفقر والاعتماد على الغير أو تخفيف آثارهما •

الرعاية الطبيةالرعاية المستمرة

٥١٨- بالإضافة الى خدمات الرعاية الصحية الوارد ذكرها في التقرير الماضي ، تقدم وزارة الصحة خدمات رعاية متواصلة • ويوجد برنامجان رئيسيان للرعاية المستمرة هما : الرعاية المنزلية والرعاية المقيمة • واعتبارا من ١ نيسان / أبريل ١٩٨٣ تم دمج مسؤولية تمويل وإدارة الخدمات الخاصة بالمسنين وبالعاجزين في حالات معينة ضمن وزارة الصحة • والقصد من ذلك هو ايجاد سلسلة من برامج الرعاية المستمرة تعزز اتباع أسلوب حياة مستقل بالنسبة للمسنين والعاجزين ، بينما تحافظ على صلاتهم الطبيعية مع منازلهم وأسرههم • وتقدم الخدمات بمقتضى السلطة المنصوص عليها في قانون الاسكان وبيوت الرعاية الخاصة ، النظم الأساسية المنقحة لساسكاتشوان ، ١٩٧٨ ، الفصل ١٣ - ١٣ ، وقانون الخدمات الصحية ، النظم الأساسية المنقحة لساسكاتشوان ، ١٩٧٨ ، الفصل ١٣ - ١ • ويتم تمويل هذه البرامج عن طريق الرسوم التي تجمع من المنتفعين بها والمنح المقدمة من المقاطعات والتمويل الاتحادية وذلك فيما يتعلق بالتكاليف التشغيلية والرأسمالية على حد سواء •

خدمات المستشفيات والخدمات الطبية

٥١٩- أصبحت بعض أنواع جراحة الأسنان الآن خدمة خاضعة للتأمين ، وذلك بمقتضى قانون ساسكاتشوان لتأمينات الرعاية الطبية ، النظم الأساسية المنقحة لساسكاتشوان ، ١٩٧٨ ، الفصل ٢٩-٢٩ كما أدخلت تحسينات على الاعانات التي تدفع لقاء اللجوء الى خدمات المستشفيات الانتقائية خارج المقاطعة •

الأجهزة السمعية المساعدة

٥٢٠- وتجدر الإشارة الى هدفين اثنين من وراء برامج الحكومة بمقتضى قانون معينات السمع وذلك بالمقارنة مع الهدف الذي سلف ذكره في التقرير السابق : (١) توفير معينات السمع ذات النوعية الرفيعة وخدمات الدعم الضرورية للمقيمين في ساسكاتشوان بتكلفة منخفضة جدا ؛ و (٢) تشجيع اجراء تقييمات للسمع من قبل اختصاصي السمع المتمرسين •

رعاية صحة الأسنان

٥٢١- تم في عام ١٩٨١ استبدال قانون ممرضات الأسنان لمقاطعة ساسكاتشوان ، بقانون اختصاصي معالجة الأسنان ، النظم الأساسية لساسكاتشوان ١٩٨١ ، الفصل دال - ١،٦ ومازال هذا القانون ينص على تسجيل اختصاصي معالجة الأسنان (الممرضات سابقا) ويخول وضع اللوائح التنظيمية فيما يتعلق بممارساتهم وتوظيفهم . وقد تم توسيع نطاق خطة ساسكاتشوان للأسنان الآن لتشمل الأطفال المولودين خلال الفترة ١٩٦٧-١٩٧٨ (بدلا من ١٩٦٦-١٩٧٤ كما سلف ذكره) .

الصحة العقلية

٥٢٢- لقد جرى استعراض واسع النطاق لقانون الصحة العقلية ، بما في ذلك تقييم الآثار المترتبة على الميثاق الكندي للحقوق والحريات الجديد* .

٥٢٣- وواصل مجموع عدد المرضى في المستشفيات في المسفين العقليين في ساسكاتشوان انخفاضه مما يعكس تأكيدا مستمرا على معالجة المرضى الخارجيين ، وتبني مرافق واستراتيجيات المعالجة القائمة على المجتمع المحلي والمستشفيات العامة . اذ انخفض المجموع من ٤٠٨ في عام ١٩٧٨ الى ٣٤٥ مريضا في عام ١٩٨٢ .

أساليب حياة تتسم بقدر أكبر من الصحة

٥٢٤- لقد تم اتخاذ سلسلة من المبادرات في هذا المضمار لتعزيز أساليب الحياة المشتمة بقدر أكبر من الصحة . وتتضمن الأنشطة الجارية تثقيف المستهلك ، والارتباط بالوكالات الشقيقة ، واجراء البحوث ، واعداد مواد التثقيف الصحي . وتتضمن البرامج التي أوقف العمل بها برنامج AWARE وبرنامج Feelin' Good (اللذان ورد ذكرهما في التقرير السابق) .

اعانات الشيخوخة

٥٢٥- لقد زادت التعديلات التي أدخلت على قانون اعانات التقاعد ، النظم الأساسية المنقحة لساسكاتشوان ، ١٩٧٨ ، الفصل ع-٦ ، من مرونة الخطط التي تتعلق بالموظفين الذين ينهون خدمتهم .

اعانات اصابات العمل

٥٢٦- ان التشريع الرئيسي في هذا المجال هو قانون تعويض العمال ، ١٩٧٩ ، النظم الأساسية لساسكاتشوان ، ١٩٧٩ ، الفصل ثاء - ١٧-١ ، بصيغته المعدلة ، والذي حل محل قانون تعويضات العمال ، ١٩٧٤ ، الذي نوقش في التقرير الأول . وينص القانون على توفير الحماية المالية ، والاعانات الطبية ، وخدمات اعادة التأهيل للعمال ولمن يعولونهم في حالات الاصابة أو الوفاة الناشئة عن العمل أو التي تحدث أثناء العمل . ويدفع أرباب العمل بصورة جماعية تكلفة التعويض عن الاصابات

* تم اصدار قانون خدمات الصحة العقلية ، النظم الأساسية لساسكاتشوان ، ١٩٨٤-١٩٨٥ ، الفصل ميم - ١٣ ، ١ ، الذي يحل محل قانون الصحة العقلية ، في ١ نيسان/ابريل ١٩٨٦ .

التي تحدث في فئة صناعاتهم • وبالتالي فإن التعويض الذي يستحقه العامل بمقتضى القانون يحل محل حقه في مفاضة رب العمل عما لحقه من أضرار •

٥٢٧- وينطبق القانون على كافة أرباب العمل والعمال في جميع الصناعات في ساسكاتشوان ما عدا المزارعين وأصحاب المزارع الكبرى ، ومعلمي المدارس ، وخدم البيوت ، والعمال التكميليين والأشخاص الذين يتسم عملهم بطبيعة عرضية والذين يوظفون لأغراض تختلف عن أغراض حرفة أو نشاط رب العمل • أما الاستثناءات الأخرى فقد أدرجت في اللوائح التنظيمية للقانون • ويجوز للأعمال التجارية المستثناة من التعطية أن تنضوي تحت لواء القانون إذا ما قدمت طلبا بذلك • وفي ظروف معينة يمكن أن يدفع التعويض بمقتضى القانون حتى إذا كانت الإصابة قد حدثت خارج المقاطعة • وتشمل التعطية أيضا التلاميذ في سن الدراسة الذين يشتركون في برامج عمل ودراسة معتمدة •

٥٢٨- كان الحد الأقصى للأجور التي يمكن التعويض عنها في ١ كانون الثاني/يناير ١٩٨٣ بمقتضى القانون قد رفع الى ٢٩ ٠٠٠ دولار سنويا • وبما أن إعانات فقدان الأيراد تحسب على أساس نسبة ٧٥ في المائة من اجمالي الأيراد ، فإن الحد الأقصى للتعويض يساوي ٢١ ٧٥٠ دولارا ، (٢٩ ٠٠٠ × ٠.٧٥) أو ١٨١٢ دولار و ٥٠ سنتا في الشهر • أما الحد الأدنى للتعويض فهو ٨٠٥ دولارات في الشهر • وبالإضافة الى تعويض فقدان الأيراد ، فإن العمال الذين يعانون من عاهة مستديمة يتلقون مبلغا اجماليا لا يقل عن ٥٠٠ دولار ولا يزيد عن ١٥ ٠٠٠ دولار •

٥٢٩- ولا يمكن للقانون بأي شكل من الأشكال خفض الإعانات الممنوحة بمقتضى تشريعات سابقة فيما يتعلق بالإصابات التي حدثت قبل ١ كانون الثاني/يناير ١٩٨٠ • وإضافة الى ذلك فإن العديس من الإعانات التي ينص عليها القانون تدفع لأصحاب المطالبات الذين تخضع إصابتهم لأحكام القانون السابق •

٥٣٠- لا يوجد أي تمييز بين الإصابة وبين المرض الصناعي • فإذا تم البت في أن المرض ناجم عن العمل ، فإنه يستحق تعويضا شأنه شأن أية إصابة عمل أخرى •

٥٣١- ينص القانون على اجراءات الطعن فيما يتعلق بمقدار التعويض الذي يدفع لفقدان الأجور أو للعاهات الجسدية المستديمة • وبغية مساعدة العمال الذين يواجهون أي مشكلة في طلباتهم ، تقدم وزارة العمل في المقاطعة خدمات محامي العمال • ويجوز للعامل أيضا الانتفاع بخدمات الوسيط الحكومي في المقاطعة وذلك بعد استنفاد كل وسائل الطعن التي نص عليها القانون •

الإعانات الأسرية

خطة دخل الأسرة

٥٣٢- توفر خطة دخل الأسرة ، التي تنفذها وزارة الخدمات الاجتماعية ، الإعانات المالية لأسر مقاطعة ساسكاتشوان الذين يعولون أطفالا تحت سن الثامنة عشرة والذين يقل دخلهم وممتلكاتهم عن المستويات المنصوص عنها • وكان الحد الأقصى لهذه الإعانات في شهر حزيران/يونيه ١٩٨٣ ، يساوي ٩١ دولار لكل طفل في الشهر ، وذلك بالنسبة لأول ثلاثة أطفال في الأسرة ، و ٨١ دولارا في الشهر للطفل الرابع والأطفال الآخرين • وتستثنى السريحة الأولى من دخل الأسرة وقدرها ٨ ٢٠٠ دولار ، وبعدها تخفض الإعانات بمقدار دولار واحد لكل دولارين من الدخل الصافي • وسمح لمقدمي طلبات الإعانات بممتلكات تصل الى ١٥٠ ٠٠٠ دولار •

الجزء الرابع : الأقاليم

* الأقاليم الشمالية الغربية

تمهيد

٥٣٣- شرحت المسؤوليات التشريعية التي تضطلع بها حكومة الأقاليم الشمالية الغربية في المقدمة الواردة في قسم الأقاليم من تقرير كندا الأول بمقتضى المواد ٦-٩ من العهد، والتقارير الأخرى التي قدمت بمقتضى العهدين •

٥٣٤- ومن الجدير بالذكر أن القانون البريطاني لأمريكا الشمالية ، ١٨٦٧ ، الذي جاء ذكره في التقرير الأول ، قد أعيدت تسميته ليصبح قانون الدستور ، ١٨٦٧ •

٥٣٥- وكذلك فإن مفوض الأقاليم الشمالية الغربية لم يعد يقدم برنامج حكومة الأقاليم التشريعي إلى وزير الشؤون الهندية وتنمية الشمال من أجل استعراض السياسات قبل تقديمه إلى الجمعية التشريعية الإقليمية •

المادة ٦ : الحق في العمل

القوانين الرئيسية ، الخ •

قانون الممارسات العادلة

٥٣٦- ان قانون الممارسات العادلة الذي يوفر الحماية من التمييز في العمل على أساس العرق أو الدين أو المعتقد الديني أو اللون أو النسب أو الجنس أو الوضع العائلي أو الأصل الاثنى أو الوطني ، تم الحديث عنه في التقرير الأول •

٥٣٧- وقد جرى تعديل القانون في عام ١٩٨١ لحظر التمييز على أساس الاعاقة أو السن أو أسرة الشخص أو تعرضه لحكم قضائي صدر عفو عنه • والقانون بصيغته المعدلة ، يخول أيضا مفوض الأقاليم الشمالية الغربية سلطة الموافقة على البرامج الهادفة إلى تعزيز رفاه أية طبقة من الأفراد ، وينص على أن أي برنامج من هذا القبيل لا يعتبر انتهاكا للقانون •

السياسات والوسائل الرامية إلى تحقيق

التنمية الاقتصادية والاجتماعية والثقافية المطردة

٥٣٨- تم تمديد مفعول اتفاق التنمية الريفية الخاص الخماسي السنوات المبرم بين الحكومتين الاتحادية والإقليمية عام ١٩٧٧ ، والذي ورد ذكره في التقرير السابق ، حتى ١٩٨٧ على الأقل •

أعدت هذا التقرير حكومة الأقاليم الشمالية الغربية •

٥٣٩- وتم في عام ١٩٨٢ توقيع اتفاق جديد للتنمية الاقتصادية العامة بين حكومة كندا وحكومة الأقاليم الشمالية الغربية . ويستمر مفعول هذا الاتفاق حتى ٣١ آذار/مارس ١٩٨٧ ، وبحلول ذلك التاريخ سيكون قد أنفق بموجبه ٢١ مليون دولار لتنمية الأسواق المحلية والموارد البشرية والموارد الطبيعية عن طريق اتفاقات فرعية في كل من هذه القطاعات الثلاثة . والغرض من اتفاق التنمية الاقتصادية مساعدة المقيمين في الشمال على تنمية اقتصادهم الخاص بهم وتحقيق هدف تحسين المهارات في الأعمال التجارية وتشجيع النمو التجاري وتطوير الأعمال المتصلة بالسياحة ، وتوفير التخطيط الاقتصادي المجتمعي ، وتطوير الأسواق الشمالية لسلع الأقاليم الشمالية ، وتحديد فرص العمل الممكنة ، واعطاء المقيمين في الشمال الخيار في تحسين الأنشطة التقليدية مع افساح المجال أيضا أمام فرص العمالة المدفوعة الأجر .

٥٤٠- ويقدم التمويل ، بمقتضى الاتفاق الفرعي للسوق المحلي ، من أجل خلق فرص العمل ، وتوسيع نطاق المعونة للأعمال التجارية القائمة ، ومساعدة الأعمال والمشاريع الجديدة على الانطلاق ، وتسهيل قيام المجتمعات المحلية بالتخطيط الاقتصادي ، ومساعدة المجتمعات على اجتذاب الأشخاص المهنيين والمساعدة على تطوير الأسواق لسلع الأقاليم الشمالية .

٥٤١- ويهدف التمويل المقدم بمقتضى الاتفاق الفرعي للموارد البشرية ، الى افساح المجال أمام تخطيط وتطوير التبادل التجاري بين المستوطنات في مجال الأغذية القطرية والحجر الصابوني ، ولاسيما في المجالات التي تهم السكان الأصليين .

٥٤٢- ويتاح التمويل بمقتضى الاتفاق الفرعي لتنمية الموارد الطبيعية من أجل تخطيط الموارد المتجددة في مجالات الحيوانات البرية ، والحراجه ، والزراعة ، والمحاصيل العذائية ، ومصائد الأسماك لضمان استمرار ادارة هذه المجالات بطريقه تخدم السكان الشماليين واقتصادهم على أفضل وجه .

٥٤٣- وتشمل البرامج الاضافية الهادفة الى مساعدة التنمية الاقتصادية والاجتماعية والثقافية في الأقاليم الشمالية الغربية برنامج لتنمية الأعمال التجارية الذي تنطبقه حكومة الأقاليم الشمالية الغربية بغية ايجاد مشاريع تجارية جديدة . وتطبق حكومة الأقاليم الشمالية ، بالاضافة الى ذلك ، برنامج المساعدات المالية للمشاريع التجارية لتوفير التمويل التقديري للاحتياجات الطارئة حيث يقوم العمل التجاري بدور على قدر كبير جدا من الأهمية في الميدان الاجتماعي أو الاقتصادي في الأقاليم الشمالية الغربية . وهناك أيضا برنامج دعم التنمية الاقتصادية لتطوير اقتصاد متنوع في الأقاليم الشمالية الغربية بطريقة تتفق مع أساليب الحياة في الشمال . وأخيرا هناك برنامج رأسمال المشاريع المشتركة الذي بدأ تطبيقه في عام ١٩٨٥ لجذب الاستثمارات في المشاريع التجارية القائمة في المجتمعات الصغيرة . وكلفت هذه البرامج حكومة الأقاليم الشمالية ما يقرب من ٢ مليون دولار في عام ١٩٨٥ . وتقدم حكومة كندا أيضا الدعم المالي عن طريق برنامج التنمية الاقتصادية لانويت الذي تشرف عليه بصورة مشتركة الحكومتان الاتحادية والاقليمية . ويقدم هذا البرنامج القروض من صندوق قروض الاسكيو (٥ ملايين دولار) ، وضمانات القروض (حتى ٥ ملايين دولار) والاسهامات (١٥ مليون دولار) . وأما آخر الجهات التي تمول الأعمال التجارية في الشمال فهي حكومة الأقاليم الشمالية الغربية ، وذلك من خلال صندوق قروض المشاريع التجارية .

برامج الارشاد والتدريب في المجالين الفني والمهني

- ٥٤٤- وقد تم الغاء القانون الوضعي للتملذة الحرفية وأصحاب الحرف الذي نوقش في التقرير الأول واستبداله بقانون جديد صودق عليه في ٢٥ تشرين الثاني / نوفمبر ١٩٨٢ .
- ٥٤٥- وقانون المتدربين وأصحاب الحرف الجديد ، النظم الأساسية للأقاليم الشمالية الغربية ، ١٩٨٢ (٣) ، الفصل ١ ، ينص على التدريب الحرفي وعلى فحص أصحاب الحرف واعطاء الشهادات لهم . وتشرف وزارة التعليم على تنفيذ هذا القانون .
- ٥٤٦- ويقوم بموجب هذا القانون ، مجلس موهلات المتدربين وأصحاب الحرف ، الذي يضم سبعة أعضاء يعينهم وزير التعليم ، بسماع كافة الطعون المقدمة اليه ، ويضع التوصيات المتعلقة بتدريب الأشخاص واصدار الشهادات لهم في حرف معينة ، ويستعرض توصيات اللجان الاستشارية الحرفية فيما يخص تدريب الأشخاص وموهلاتهم في ميدان الحرف .
- ٥٤٧- وينص القانون على تعيين مشرف على برامج التلمذة الحرفية تتمثل واجباته فيما يلي :
- (أ) تسجيل كافة المتدربين ؛
 - (ب) حفظ كافة عقود التلمذة الحرفية في ملفات وحفظ سجل بكافة حالات ، الغاء هذه العقود أو انهاؤها أو تحويلها أو استكمالها ؛
 - (ج) توفير مواد تعليمية للتدريب في نطاق هذا القانون ؛
 - (د) تنظيم اختبارات حرفية دورية للمتدربين وامتحانات نهائية للمتدربين أو المرشحين للحصول على شهادات الأهلية ؛
 - (هـ) الاشراف على تدريب كافة المتدربين ؛
 - (و) تفتيش المرافق التي يتم استخدامها لتدريب المتدربين بموجب هذا القانون والموافقة عليها ؛
 - (ز) توفير أية معلومات والاضطلاع بأية استقصاءات يطلبها منه المجلس ؛ و
 - (ح) الاضطلاع بالفحوص والتحريات التي يراها ضرورية للتأكد من الامتثال لهذا القانون .
- ٥٤٨- ينص قانون التعليم ، النظم الأساسية للأقاليم الشمالية الغربية ، ١٩٧٦ (٣) الفصل ٢ ، على تطبيق برامج التعليم ما بعد الثانوي وللكبار كوسيلة لتحسين موهلاتهم ورفع مستوى مهارات أولئك الذين يختارون الانخراط في هذه البرامج من المقيمين .

المادة ٧ : الحق في التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية

الأجور

- ٥٤٩- ان الحد الأدنى للأجور في الأقاليم الشمالية الغربية ، النافذ اعتباراً من ١ نيسان / أبريل ١٩٨٦ ، هو ٥٠٠ دولار في الساعة لكافة العاملين (القسم ١٣ (١) ، قانون معايير العمل

يصيغته المعدلة بموجب الفصل ٤، القسم ق ٢-٣، ١٩٨٥ (٤)) وقد تم الغاء الفرق الذي كان مطبقا فيما مضى على الشباب .

تساوي فرص الترقية

٥٥٠- يحظر قانون الممارسات العادلة التمييز فيما يتعلق بالترقية (القسم ٤ (١) ١٩٨١ (الثالث) الفصل ٦ ، القسم ٥) .

الاستراحة وأوقات الفراغ وتحديد أوقات العمل والاجازات المدفوعة الأجر

٥٥١- كما ورد في التقرير السابق ، فان التدبير التشريعي الرئيسي الناظم للاستراحة وأوقات الفراغ وساعات العمل والعطل المدفوعة الأجر هو قانون معايير العمل . ويجوز لمجموعات المساومة النقابية أن تحقق فوائد مختلفة في هذا المضمار في اتفاقاتها الجماعية .

ساعات العمل الاعتيادية والعمل الاضافي

٥٥٢- الحد الأقصى لساعات العمل هو ١٠ ساعات في اليوم أو ٥٤ ساعة في الأسبوع (أنظر قانون معايير العمل ، القسم الفرعي ٦ (١) ١٩٧٦ (السابع) الفصل ٣ ، ق ٤) .

المادة ٩ : الحق في الضمان الاجتماعي

القوانين الرئيسية

٥٥٣- بالإضافة الى التشريع الصادر عن برلمان كندا الذي ينص على تطبيق الضمان الاجتماعي في الأقاليم الشمالية الغربية ، فان القوانين التالية الصادرة عن الجمعية التشريعية للأقاليم الشمالية الغربية تنص أيضا على الضمان الاجتماعي : قانون رفاة الطفل، النظم الأساسية المنقحة للأقاليم الشمالية الغربية ، ١٩٧٤ ، الفصل جيم - ٣ ، قانون المساعدات الاجتماعية ، النظم الأساسية المنقحة للأقاليم الشمالية الغربية ، ١٩٧٤ ، الفصل قاف - ٩ ، وقانون اعانات المواطنين الأكبر سنا ، النظم الأساسية للأقاليم الشمالية الغربية ، ١٩٧٨ (٢) ، الفصل ١٣ .

اعانات الأمومة

٥٥٤- يخول للموظفة ، بمقتضى الاتفاق الجماعي الراهن بين اتحاد الخدمة العامة للأقاليم الشمالية وبين مفوض الأقاليم الشمالية الغربية (ق ٢١، ٠٣) ، الحصول على اجازة أمومة غير مدفوعة الأجر مدتها ٣٧ أسبوعا . وتقدم الحكومة الاتحادية المساعدة المالية خلال تلك الفترة بمقتضى برنامج التأمين ضد البطالة .

اعانات الشيخوخة

الاعانة التكميلية للمواطنين الأكبر سنا

٥٥٥- يحق بمقتضى قانون اعانات المواطنين الأكبر سنا ، للمواطنين الأكبر سنا الذين يتقاضون تكملة الدخل المضمون أو مخصصات الزوج بمقتضى قانون ضمان الشيخوخة (كندا) والمقيمين في الأقاليم الشمالية الغربية ، الحصول أيضا على اعانة تكميلية • وفي شباط / فبراير ١٩٨٥ كانت هذه الاعانة ٨٥ دولارا في الشهر •

اعانات الأسرة

٥٥٦- يجوز بمقتضى قانون المساعدة الاجتماعية ، للأسر والأفراد المحتاجين أن تحصل على مساعدة إذا كان دخلهم الشهري لا يتجاوز الحدود التي تضعها اللوائح التنظيمية •

٥٥٧- وتقدم وزارة الخدمات الاجتماعية سلسلة من الخدمات والبرامج الهادفة الى مساعدة الأطفال والأسر المعرضة للخطر • وتمنح الأولوية الى الحفاظ على الأسرة كوحدة مستقلة تقوم بوظيفتها • ويقدم الدعم في شكل اسداء المشورة ، وتوفير المساعدات المالية ، وخدمات دعم الأسر ، بالإضافة الى خدمات الاستقصاء والتقييم • كما ينص قانون رفاه الطفل على تنفيذ برامج الحماية والمعالجة وسلسلة من البرامج للأفراد والأسر والمجتمعات المحلية يتم تنفيذها من خلال خدمات الأسرة والطفل ، وخدمات الكحول والعقاقير ، وخدمات المسنين والمعوقين •

بيوكون*

المادة ٦ : الحق في العمل

السياسات والوسائل الرامية الى تحقيق التنمية
الاقتصادية والاجتماعية والثقافية المطردة

٥٥٨- تسهم البرامج التالية ، التي تطبقها وزارة التنمية الاقتصادية والسياحة في التنمية الاقتصادية في بيوكون •

٥٥٩- لقد وضع برنامج اعفاء الرسوم التجارية لمساواة نسب رسوم الطاقة الكهربائية التجارية عند مستوى محدد للأعمال التجارية ضمن اقليم بيوكون • ويتاح هذا البرنامج للمشاريع التجارية التي تدفع الرسم التجاري (وليس السكني) للكهرباء ولا يزيد اجمالي دخلها السنوي على ٢ مليون دولار • وينبغي أن يقوم العمل التجاري خارج حدود مدينة وايت هورس • أما الغرض من البرنامج فهو المساعدة على موازنة رسوم الكهرباء بالنسبة للأعمال التجارية في كل أنحاء بيوكون عن طريق تقديم معونة لأول ١٠٠٠ كيلوات ساعة من الاستهلاك الكهربائي الشهري •

* أعدت هذا التقرير حكومة بيوكون •

- ٥٦٠ - وينص الاتفاق الفرعي للسياحة بين كندا - ويوكون على تنفيذ برامج حوافز السياحة • وينص هذا الاتفاق على افراد ١٠ ملايين دولار للمشاريع السياحية التي يبدأ العمل بها خلال الفترة ١٩٨٥-١٩٨٩ •
- ٥٦١ - وأغراض الاتفاق هي تشجيع تنمية منتجات السفر الجديدة ، وزيادة الانفاق السياحي ، والتخفيف من التقلبات الموسمية ، وخلق المزيد من الوظائف والدخل • أما البرامج الثلاثة التي تطبق بموجب هذا الاتفاق فهي برنامج دعم صناعة السياحة • وبرنامج تنمية الأسواق ، وبرنامج تطوير المنتجات •
- ٥٦٢ - وقد وضع برنامج يوكون للقروض التجارية بغية تنشيط المجتمع التجاري الصغير في يوكون • ويتيح برنامج القروض ذات الفائدة المنخفضة لأصحاب المبادرات الذين يرغبون في اقامة مشاريع مشتركة جديدة ، وللأعمال التجارية القائمة أيضا التي ترغب في توسيع عملياتها • وتوفر المساعدة للتكاليف الرأسمالية فقط • أما القصد من البرنامج فهو توفير الحد الأدنى من المساعدة اللازمة لتكملة التمويل المصرفي والقروض القليلة الفائدة ولضمان سير المشاريع واستمرارها •
- ٥٦٣ - وتم تمديد اتفاق التنمية الريفية الخاص المبرم في عام ١٩٧٧ بين حكومة يوكون وحكومة كندا ، والذي كان سينتهي في عام ١٩٨٢ ، حتى ٣١ آذار/مارس ١٩٨٩ •
- ٥٦٤ - وقد وقعت الحكومتان في عام ١٩٨٢ اتفاق التنمية الاقتصادية العام الذي يستمر حتى ٣١ آذار/مارس ١٩٨٧ • والغرض من هذا الاتفاق مساعدة يوكون على تنمية اقتصادها • وبغية استكمال هذا الاتفاق العام ، تم توقيع خمسة اتفاقات فرعية تغطي مجالات الموارد المتجددة ، والموارد المعدنية ، وتخطيط التنمية الاقتصادية وانهاش صناعة المناجم ، وحوافز المشاريع التجارية الصغيرة وبموجب هذه الاتفاقات ، أزمعت الحكومة الاتحادية الاسهام بما يزيد على ١٦ مليون دولار للتنمية الاقتصادية في يوكون •

برامج الارشاد والتدريب في الميدانين الفني والمهني

- ٥٦٥ - أقرت جمعيه يوكون التشريعية ثلاثة قوانين تتصل بالتدريب المهني هي : قانون تنظيم المدارس الحرفية ، وقانون التدريب المهني ، وقانون تدريب التلمذة الحرفية • وورد شرح لأحكام القانونين الأولين في التقرير الأول •
- ٥٦٦ - ويجيز قانون تدريب التلمذة الحرفية للمقوض في المجلس التنفيذي ابرام الاتفاقات ، وتعيين الأفراد والمجالس ، ووضع اللوائح ، فيما يخص تدريب الأفراد ومنحهم الشهادات في مهن معينة • وينص على تنفيذ برامج تدريب التلمذة الحرفية ، وفحص الأفراد ، واصدار الشهادات التي تبين مركز العامل ، واستكمال برامج التلمذة الحرفية وبرامج التدريب الأخرى ، وغير ذلك من مستويات المهارة •

المادة ٧ : الحق في التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية

ظروف العمل التي تكفل السلامة والصحة

١ - القوانين واللوائح الرئيسية

٥٦٧- صدر قانون الصحة والسلامة المهنية في عام ١٩٨٦ ، ليحل محل قانون تعويض العمال (١٩٨٣) وقانون السلامة في مجال التعدين . كما صدرت اللوائح التالية أيضا في عام ١٩٨٦ : لوائح السلامة العامة ، لوائح الصحة المهنية ، لوائح السلامة في مجال التعدين ، لوائح الغوص للأغراض التجارية لوائح الحماية من الأشعاع ، ولوائح النسف بالمتفجرات .

٢ - الاجراءات التنفيذية

٥٦٨- تتاح للمفتشين امكانيات الوصول الى كافة مواقع العمل ويجوز لهم تحرير الأوامر لتصحيح أي وضع . وهذه الأوامر قابلة للتفيد عن طريق المحاكم .

الراحة وأوقات الفراغ والعطل ، الخ .

١ - القوانين الرئيسية

٥٦٩- باستثناء أفراد الخدمة العامة ، ينص قانون معايير التوظيف على حدود دنيا من الظروف والشروط المتعلقة بالاستراحة وأوقات الفراغ وساعات العمل والعطل التي يتعين على أرباب العمل منحها . والقوانين الأخرى ذات الصلة هي قانون الصحة والسلامة المهنية ، وقانون علاقات الموظفين في الخدمة العامة والقانون الاتحادي المنظم لعلاقات الموظفين في الخدمة العامة .

٢ - التطبيق

١' الراحة الأسبوعية

٥٧٠- يعطى كل موظف عطلة يومية كاملين على الأقل ، وحيثما يكون ذلك عمليا ، ينبغي أن يكون يوم الأحد أحد هذين اليومين .

٢' ساعات العمل الاعتيادية والعمل الاضافي

٥٧١- ان ساعات العمل المعيارية ، كما يحددها قانون معايير التوظيف "٠٠٠ لا تتجاوز ثمانين ساعات في اليوم أو ٤٠ ساعة في الأسبوع" .

٥٧٢- لا يجوز لعمال المناجم الذين يعملون تحت سطح الأرض ، أن يعملوا فترة تتجاوز ثمانى ساعات في كل ٢٤ ساعة ، الآ في حالات الطوارئ .

٥٧٣- يعمل أفراد الخدمة العامة سبع ساعات ونصف أو ثمانى ساعات في اليوم لكنه يسمح لهم بالعمل الاضافى شرط أن يمنحوا اجرا اضافيا محددًا أو رسدا من الاجازات التعويضية .

٣' العطل المدفوعة الأجر

٥٧٤- يضمن قانون معايير التوظيف اجازة أسبوعين على الأقل مع دفع أجرها عن كل سنة كاملة من التوظيف . وعندما يكون هناك عطلة عامة خلال فترة الاجازة ، يمدد رسد الاجازة لمدة يوم واحد .

٤' العطل الرسمية

٥٧٥- العطل الرسمية ، المشار اليها بعبارة العطل العامة في قانون معايير التوظيف ، هي يوم السنة الجديدة ، الجمعة العظيمة ، يوم فيكتوريا ، يوم كندا ، يوم الاكتشاف ، يوم العمال ، يوم عيد الشكر ، يوم الذكرى ، ويوم عيد الميلاد . فاذا ما وقع يوم العطلة العامة في يوم عطلة ، فان يوم العمل الاعتيادي الذي يليه يعتبر يوم عطلة .

٥٧٦- ويمنح قانون الخدمة العامة أفراد الخدمة العامة ، بالاضافة الى ما سلف ذكره أعلاه ، يوم الارث الوطني ، ويوم الاثنين التالي لعيد الفصح واليوم التالي لعيد الميلاد .

المادة ٩ : الحق فى الضمان الاجتماعى

١- القوانين الرئيسية

٥٧٧- تتضمن التشريعات الاقليمية ذات الصلة قانون المساعدات الاجتماعية ، وقانون خطة تأمين الرعاية الصحية ، وقانون التأمين على خدمات المستشفيات ، وقانون تكملة الدخل للأكبر سنا ، وقانون الرعاية النهارية ، وقانون منحة المنافع العامة الرائدة ، وقانون تعويض العمال .

٢- السمات

(أ) اعانات الشيخوخة

٥٧٨- بالاضافة الى خطة ضمان الشيخوخة التي تشرف عليها الحكومة الاتحادية . وخطة التقاعد الكندية وخطط التقاعد الخاصة ، فان حكومة يوكون تشرف على برامج محددة في هذا المضمار أيضا .

٥٧٩- وتوفر المعونة التكميلية لدخل المواطنين الأكبر سنا في يوكون دفعات شهرية يتراوح مقدارها بين ١٠ و ١٠٠ دولار وتحسب على أساس دخل المستفيد من تكملة الدخل المضمون الاتحادي في يوكون .

- ٥٨٠- وتوفر منحة المنافع العامة الرائدة منحة سنوية قدرها ٦٠٠ دولار للمواطنين الأكبر سناً الذين يملكون أو يستأجرون مسكنهم الرئيسي والذين شغلوا المسكن لمدة ١٨٣ يوماً على الأقل • منها ٩٠ يوماً خلال أشهر الشتاء في السنة التي يقدم فيها الطلب •
- ٥٨١- ولا يشترط دفع أقساط خطة تأمين الرعاية الصحية ، وتقدم للمواطنين الأكبر سناً إعانات صحية • وهناك أيضاً " خطة فرماكير " التي توفر اعانة قدرها ١٠٠ في المائة من تكلفة عقاقير محددة خاضعة للمراقبة يتطلبها المواطنون الأكبر سناً •
- ٥٨٢- وهناك أيضاً المخصص الاقليمي التكميلي البالغ ١٢٥ دولار في الشهر ، وهو اعانه ماله اضافية تمنح للمواطنين الأكبر سناً الذين يتلقون دفعات المساعدة الاجتماعية •

(ب) اعانات الباقين على قيد الحياة

- ٥٨٣- ينص قانون تعويض العمال على تقديم اعانات للباقيين على قيد الحياة من بين العمال الذين لقوا حتفهم أثناء العمل • وتتحدد مقادير الاعانات بمقتضى لوائح تنظيمية • وكان جدول الاعانات الشهرية لعام ١٩٨٤ على الوجه التالي :

الأرملة أو الأرملة	٦٨٨ دولار
الولد المعال	١٧٥ دولار
الولد المعال المقعد	١٩٦ دولار
الولد - بعد وفاه الزوج أو الزوجة	٢٣ دولار
الأرملة أو الأرملة - المريض	٤١ دولار
الولد المعال - المريض	٤١ دولار

(ج) اعانات الأسرة

- ٥٨٤- يوفر برنامج المساعدات الاجتماعية اعانات نقدية للمقيمين في بيوتهم والذين يعتبرون يعد البحث في حاجة الى المساعدة • وتعطي الاعانات الاحتياجات الأساسية (الغذاء ، المأوى ، الملابس النفقات النثرية ، الأشياء المعدة للاستعمال ، الوقود ، والنزل وبيوت التمريض الخاصة) وقد تقدم هذه الاعانات أيضاً لتلبية احتياجات خاصة (الرعاية الطبية ، والبصرية ، ومعالجة الأسنان ، والسفر ، والملابس الخاصة ، والفواتير غير المسددة ، والمعدات المنزلية ، ورعاية الأطفال) • ويتم تحديد معظم مقادير الاعانات على أساس جدول يتعلق بحجم الأسرة ومحل اقامتها •
