



Consejo Económico
y Social

Distr.
GENERAL

E/1984/7/Add.28
8 de julio de 1987

ESPAÑOL
Original: FRANCES/INGLES

Primer período ordinario de sesiones de 1988

APLICACION DEL PACTO INTERNACIONAL DE DERECHOS
ECONOMICOS, SOCIALES Y CULTURALES

Segundos informes periódicos presentados por los Estados Partes en el
Pacto relativos a los derechos comprendidos en los artículos 6 a 9,
en cumplimiento de la resolución 1988 (LX) del
Consejo Económico y Social

CANADA*

[2 de junio de 1987]

* El informe inicial presentado por el Gobierno del Canadá relativo a los derechos comprendidos en los artículos 6 a 9 del Pacto (E/1978/8/Add.32) fue examinado por el Grupo de Trabajo de Expertos Gubernamentales del período de sesiones en su período de sesiones de 1982 (véase E/1982/WG.1/SR.1 y 2).

INDICE

		<u>Párrafos</u>	<u>Página</u>
<u>Parte I</u>	INTRODUCCION GENERAL	1 - 8	1
<u>Parte II</u>	GOBIERNO DEL CANADA	9 - 64	4
<u>Parte III</u>	GOBIERNOS PROVINCIALES	65 - 532	14
	Alberta	65 - 85	14
	Columbia Británica	86 - 135	17
	Manitoba	136 - 176	28
	Nueva Brunswick	177 - 218	34
	Terranova	219 - 246	40
	Nueva Escocia	247 - 291	44
	Ontario	292 - 362	52
	Isla del Príncipe Eduardo	363 - 417	66
	Quebec	418 - 485	77
	Saskatchewan	486 - 532	93
<u>Parte IV</u>	TERRITORIOS	533 - 584	101
	Territorios del Noroeste	533 - 557	101
	Yukón	558 - 584	105

Parte I

INTRODUCCION GENERAL

1. El presente informe es el segundo presentado por el Canadá sobre la aplicación de los artículos 6 a 9 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. El primer informe se presentó en abril de 1981 y fue publicado como documento E/1978/Add.32 de las Naciones Unidas. Fue examinado por el Grupo de Trabajo de Expertos Gubernamentales del período de sesiones sobre la aplicación del Pacto, el 5 de abril de 1982 (E/1982/WG1/SR.1 a 2).
2. El informe contiene información sobre las medidas adoptadas por los Gobiernos federal, provinciales y territoriales en relación con la aplicación de los artículos que se examinan, con una sección sobre cada una de las jurisdicciones preparada en la mayoría de los casos por el gobierno interesado. Cada sección se ha preparado sobre la base de las directrices propuestas por el Secretario General para los informes relativos a los artículos 6 a 9. En general, los epígrafes de las directrices, en forma abreviada, sirven de encabezamiento a las distintas secciones, y aparecen en caracteres de más cuerpo.
3. De acuerdo con las directrices dadas por el Secretario General para el segundo informe, por regla general sólo se ha incluido información sobre las nuevas medidas adoptadas desde la presentación del primer informe. Para tener un cuadro más completo del estado de aplicación de los artículos 6 a 9 en el Canadá, debe examinarse el presente informe juntamente con el primero. Otros informes, muy especialmente el informe sobre los artículos 10 a 12 (E/1980/6/Add.32) y 13 a 15 (E/1982/3/Add.34) del Pacto, el informe inicial relativo a la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW/C.5/Add.16), y los informes presentados en relación con la Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial contienen también información pertinente. Asimismo pueden ser pertinentes los informes presentados a la Organización Internacional del Trabajo, muy especialmente los informes sobre el Convenio relativo a la discriminación (empleo y ocupación), el Convenio relativo a la política del empleo, el Convenio relativo a la organización del servicio del empleo, el Convenio relativo a la igualdad de remuneración y la Recomendación relativa a la igualdad de remuneración y el Convenio relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación. Todos esos informes contienen información sobre las medidas adoptadas por los Gobiernos federal, provinciales y territoriales.
4. Entre otras publicaciones de interés se encuentran: Highlights of major developments in labour legislation, Labour standards in Canada, Directory: Occupational Safety and Health Legislation in Canada, 1986, todas ellas del Departamento de Trabajo Federal. Se adjuntan ejemplares de ediciones recientes de esas publicaciones.
5. En la introducción general al primer informe del Canadá se explicó la distribución de poderes en relación con las materias comprendidas en los artículos 6 a 9. Se recordará que incumbe a las provincias la responsabilidad principal de aplicar las disposiciones de esos artículos.

6. La Constitución del Canadá se modificó en 1982 mediante la aprobación de la Constitution Act, 1982, que contiene la Canadian Charter of Rights and Freedoms. Las disposiciones de la Constitution Act, 1982 se explicaron en la introducción general al informe del Canadá relativo a los artículos 10 a 12 del Pacto, así como en la introducción general al sexto informe del Canadá relativo al Convenio Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial. De particular pertinencia para los artículos 6 a 9 del Pacto son:

- la sección 1, que dispone que los derechos y libertades expuestos en la Carta sólo estarán sometidos a las restricciones razonables prescritas por la ley cuya justificación pueda demostrarse en una sociedad libre y democrática;
- la sección 2, que garantiza las libertades fundamentales de conciencia, expresión, reunión pacífica y asociación;
- el párrafo 6, 2) b), que reconoce el derecho de todo ciudadano del Canadá y de todo residente permanente a tratar de ganarse la vida en cualquier provincia; de acuerdo con la subsección 6, 4), el párrafo 6, 2) b) no excluye cualquier ley, programa o actividad que tenga por objeto mejorar en una provincia las condiciones de los individuos que sean social o económicamente desaventajados, si la tasa de empleo en esa provincia es inferior a la tasa del empleo en el Canadá;
- la sección 15, que declara que todo individuo es igual ante y bajo la ley y tiene derecho a igual protección y a beneficiarse por igual de la ley sin discriminaciones, y que permite adoptar medidas encaminadas a mejorar las condiciones de individuos o grupos desaventajados;
- la sección 28, en virtud de la cual los derechos y libertades mencionados en la Carta se garantizan por igual a hombres y mujeres; y
- la sección 36, que compromete al Gobierno del Canadá y a los gobiernos provinciales a promover la igualdad de oportunidades para el bienestar de los canadienses, a fomentar el desarrollo económico y reducir la disparidad de oportunidades, y a prestar servicios públicos de calidad razonable a todos los canadienses. La sección 36 compromete también al Parlamento y el Gobierno del Canadá en el principio de la realización de pagos de igualación a fin de garantizar que los gobiernos provinciales tengan ingresos suficientes para proporcionar servicios públicos de niveles razonablemente comparables, a niveles de tributación asimismo razonablemente comparables.

7. La Constitution Act, 1982 entró en vigor el 17 de abril de 1982, con excepción de su sección 15, que lo hizo el 17 de abril de 1985.

8. Ha habido algunos casos judiciales sobre las implicaciones de la sección 2 de la Canadian Charter of Rights and Freedoms, en el contexto de los sindicatos. En el primero de esos casos que llegó hasta el Tribunal Supremo del Canadá, Retail, Wholesale and Department Store Union, Local 580 et al. v. Dolphin Delivery Ltd. et al. (18 de diciembre de 1986), el Tribunal llegó a la

conclusión de que la formación de piquetes por miembros de un sindicato, en una controversia laboral, quedaba incluida en el párrafo b) de la sección 2 de la Carta, que garantiza la libertad de expresión. Sin embargo, en las circunstancias del caso dictó un mandato contrario a la formación de piquetes contra empresas secundarias (es decir, contra terceros en la controversia), basándose, entre otras razones, en que ello constituía una restricción razonable para una libertad de la Carta, comprendida en los términos de la sección 1 de ésta.

Parte II

GOBIERNO DEL CANADA

9. La Canadian Human Rights Act, S.C. 1976-1977, c. 33, ha sido enmendada en los últimos años para permitir una mejor protección contra la discriminación, en particular por motivos de sexo e incapacidades. Pueden encontrarse detalles sobre las enmiendas en el informe del Canadá relativos a los artículos 13 a 15 del Pacto, en los párrafos 11 a 13, y en los informes séptimo y octavo relativos al Convenio Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial, en los párrafos 66 a 68 y 53, respectivamente.

10. La Ley prohíbe expresamente el hostigamiento (incluido el sexual) por cualquiera de los motivos prohibidos, así como la discriminación basada en el embarazo o el parto. El Canada Labour Code, R.S.C. 1970, c. L-1, después de enmiendas aprobadas en 1984, prohíbe también el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo y obliga a los empleadores a establecer una política sobre hostigamiento sexual y a que todas las personas que se encuentren bajo su dirección tengan conocimiento de esa política. El Código se aplica a las zonas de jurisdicción federal. El Gobierno del Canadá, como empleador, ha adoptado esa política, que comprende el hostigamiento sexual y cualquier otro tipo de hostigamiento en el lugar de trabajo.

11. A raíz de la presentación por el Ministro de Justicia, en enero de 1985, de un documento de debate titulado Equality Issues in Federal Law, el Parlamento estableció un comité Parlamentario sobre Igualdad de Derechos que debía celebrar audiencias públicas y preparar un informe sobre cuestiones de igualdad. El informe del Comité, titulado Equality for All, formula recomendaciones sobre medios apropiados de lograr que el derecho a la igualdad garantizado por la sección 15 de la Canadian Charter of Rights and Freedoms se respete plenamente en la sociedad canadiense, en lo que se refiere a las cuestiones de la competencia de la jurisdicción federal.

12. En su respuesta titulada Toward Equality, el Gobierno se ha comprometido a aplicar algunas de las recomendaciones del informe y a fomentar el estudio de las demás cuestiones planteadas. Muchos de esos compromisos se refieren a materias comprendidas en los artículos 6 a 9 del Pacto, por ejemplo los relativos a la abolición de la jubilación obligatoria, la prohibición de la discriminación basada en la orientación sexual, el aumento del papel de la mujer en las Fuerzas Armadas canadienses, la elegibilidad para las prestaciones de los trabajadores a jornada parcial y el deber de los empleadores de tener en cuenta razonablemente las necesidades de los miembros de los grupos protegidos de la discriminación por la Canadian Human Rights Act.

13. La Parliamentary Employment and Staff Relations Act, Bill C-45, aprobada en junio de 1986, una vez entre en vigor, extenderá la aplicación del Canada Labour Code a algunos empleados del Parlamento del Canadá, en cuestiones como normas de trabajo, salud y seguridad, y derechos de negociación colectiva.

Artículo 6: Derecho a trabajar

B.1. Derecho a ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido

14. En los últimos años se han tomado muchas iniciativas con respecto a la igualdad en el empleo. Incluyen el establecimiento, en junio de 1983, de una Comisión Real de Investigación de la Igualdad en el Empleo, que presentó su informe en octubre de 1984, el desarrollo de programas de acción afirmativa en los sectores privado y público, la aprobación de la Employment Equity Act en abril de 1986, y el Programa federal de contratistas en octubre de 1986. Esas iniciativas se orientan a lograr la igualdad en el empleo de los grupos interesados: mujeres, personas con incapacidades, población indígena y miembros de minorías visibles. Más detalles sobre esas iniciativas pueden encontrarse en los informes séptimo y octavo del Canadá relativos al Convenio Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial, en los párrafos 33 y 34 y 44 a 54 (séptimo informe) y en los párrafos 18 y 23 a 33 (octavo informe).

15. La Employment Equity Act, que se aplica a las zonas de jurisdicción federal, entró en vigor en agosto de 1986. Después de la aprobación de esa Ley, el Gobierno ha publicado cierto número de directivas y documentos para facilitar su aplicación, entre ellos reglamentos, una guía sobre la equidad en el empleo destinada a los empleadores, un manual para los empleadores sobre informes de equidad en el empleo, una guía de políticas y referencias sobre la equidad en el empleo para corporaciones de la Corona y un juego de información para contratistas que negocian con el Gobierno del Canadá. Con el presente informe se envían ejemplares de esas publicaciones.

16. El Gobierno ha tomado nuevas iniciativas para mejorar la representación de las minorías visibles en la administración pública federal. Por ejemplo, la Comisión de Administración Pública obtuvo del Gobernador de acuerdo con su Consejo la aprobación de una orden de aprobación de exclusión, que favorecerá el nombramiento de miembros de grupos de minorías visibles para ciertos puestos de la administración pública, excluyendo a esas personas y esos puestos específicos de algunas de las disposiciones de la Public Service Employment Act. Las órdenes y los reglamentos estarán en vigor desde el 22 de diciembre de 1986 hasta el 31 de marzo de 1989.

17. Para garantizar que esta nueva disposición se aplique eficazmente, la Comisión de Administración Pública ha establecido coordinadores de programas en cada una de sus oficinas regionales, así como una sección especial en la División de Acción Afirmativa, a fin de garantizar una contratación efectiva y la gestión de referencias y programas.

2. Normas y técnicas encaminadas a conseguir el desarrollo económico

18. En noviembre de 1982, el Gobierno creó la Comisión Real sobre Perspectivas de Unión y Desarrollo Económicos del Canadá, para que investigase e informase sobre las perspectivas económicas a largo plazo del país (Order in Council P.C. 1982-3438). La Comisión presentó su informe y sus recomendaciones en septiembre de 1985. Las recomendaciones se están examinando.

19. Después de una reorganización iniciada en 1982, el Departamento de Expansión Económica Regional y el Departamento de Industria, Oficios y Comercio se han amalgamado para formar el nuevo Departamento de Expansión Industrial Regional. Entre otras actividades para estimular el desarrollo económico y reducir las disparidades regionales, el nuevo departamento presta ayuda a la industria y concerta acuerdos con las provincias para la creación de empresas mixtas, coordinadas, o de ambas clases.

20. En enero de 1984, el Gobierno del Canadá estableció el Centro de Mercado de Trabajo y Productividad del Canadá. El Centro hace participar a la mano de obra y a los hombres de negocios en el examen de la productividad, tanto del sector público como del privado, así como en la conciliación de las ventajas de la tecnología con las necesidades de los trabajadores.

21. El Ministerio de Estado para el Desarrollo Económico se deshizo en 1984 y sus competencias se transfirieron al Departamento de Finanzas y el Departamento de Expansión Industrial Regional. Un Comité del Gabinete sobre Desarrollo Económico y Regional se encarga de coordinar las actividades y políticas conexas.

22. En noviembre de 1984, el Gobierno recién elegido estableció un programa de renovación económica centrado en la creación de las condiciones necesarias para un crecimiento económico productivo. Entre las medidas tomadas para crear esas condiciones se encuentran la Primera Conferencia Federal-Provincial de Primeros Ministros sobre Economía, celebrada en febrero de 1985, y una Conferencia Económica Nacional, presidida por el Primer Ministro y a la que asistieron participantes de diversos sectores de la economía, celebrada el mes siguiente. Los presupuestos anunciados posteriormente (mayo de 1985 y febrero de 1986) se centraron también en medidas para garantizar la renovación económica. La creación de puestos de trabajo y la reducción del déficit presupuestario figuran entre las máximas prioridades del Gobierno.

23. El Programa de desarrollo económico de los indígenas comenzó el 27 de marzo de 1984, por un período de cuatro años, con un capital de 345 millones de dólares. Su objetivo es fomentar la autosuficiencia económica de la población indígena, proporcionando inversiones financieras directas en empresas y proyectos económicos viables propiedad de indígenas. Otras iniciativas para mejorar el desarrollo económico de los indígenas dan especial importancia al logro de mayor autosuficiencia y control de la comunidad.

3. Organización del mercado del empleo y

4. Programas de orientación y formación tecnicoprofesional

24. La Comisión de Empleo e Inmigración sigue dirigiendo un servicio público gratuito de empleo encaminado a ayudar a los individuos a encontrar empleo y a los empleadores a encontrar empleados. Las principales innovaciones incluyen la introducción de un Sistema metropolitano computadorizado de tramitación de órdenes en varios grandes centros metropolitanos, que permite a los empleadores y personas que buscan trabajo obtener una información inmediata y extendida a toda la ciudad sobre los trabajadores y los puestos de trabajo disponibles. En el ámbito del país, el Banco Nacional de Puestos de Trabajo, un sistema computadorizado telefónico, puede indicar las oportunidades de empleo en cualquier parte del Canadá.

25. La Comisión sigue suministrando también, en cooperación con las provincias, programas de capacitación destinados a aumentar las aptitudes y posibilidades de empleo de los canadienses.

26. La Adult Occupational Training Act, ha sido sustituida por la National Training Act, S.C. 1982, c. 109, aprobada en 1982, que prevé más flexibilidad en el suministro de programas de capacitación. Se han emprendido varias iniciativas de capacitación especial para llegar a los grupos destinatarios, en particular, mujeres, población indígena y jóvenes.

27. Se han ejecutado también muchos programas de desarrollo del empleo y creación de puestos de trabajo. El impulso mayor de esos programas consiste en facilitar la obtención de empleo por las personas pertenecientes a diversos grupos de empleo desaventajados, por ejemplo mujeres, población indígena, jóvenes, estudiantes, personas con incapacidades y personas de edad.

28. En 1985 se ha emprendido una importante reforma de los programas de desarrollo de la capacitación y del empleo, después de la aprobación de una nueva Estrategia de puestos de trabajo del Canadá.

5. Protección contra el despido arbitrario del empleo

29. Las enmiendas del Canada Labour Code han reforzado la protección contra el despido arbitrario del empleo, por ejemplo, en el caso de enfermedad (sección 61.4, 1)) o procedimientos de embargo (sección 61.3). El plazo máximo para presentar reclamaciones en el caso de despido injusto se ha ampliado de 30 a 90 días a partir de la fecha del despido (sección 61.5, 2)).

30. El período de aviso en caso de despido colectivo del empleo se ha ampliado. Los empleadores tienen que dar ahora un preaviso de por lo menos 16 semanas cuando tienen la intención de despedir del empleo a 50 o más empleados en un mismo período de 4 semanas (sección 60, 1)).

6. Protección contra el desempleo

31. La protección contra el desempleo se prevé en virtud de la Employment Insurance Act, 1971, S.C. 1970-71-72, c. 48, y mediante los programas examinados supra, como los de creación de puestos de trabajo, servicio en el empleo y capacitación.

C. Estadísticas de empleo y desempleo

32. La tasa de participación de la población de 15 o más años de edad en la fuerza de trabajo creció del 62,7% en 1978 al 65,2% en 1985. El crecimiento puede atribuirse principalmente al gran número de jóvenes y de mujeres que ingresan en la fuerza de trabajo; la tasa de participación de los jóvenes, de edades comprendidas entre los 15 y los 24, creció del 64,4 al 67,4% durante ese período, y la tasa de participación de la mujer del 47,9 al 54,3% mientras que la tasa de participación del hombre descendía del 78,1 al 76,7%.

33. El crecimiento de la mano de obra y la recesión de los primeros años del decenio de 1980 explican en parte el alto nivel de desempleo registrado en el Canadá en los últimos años. Desde un 8,3% en 1978, la tasa disminuyó

al 7,5% en los tres años siguientes, pero aumentó al 11% en 1982 y al 11,9% en 1983. Desde entonces ha disminuido constantemente, siendo como promedio del 11,3% en 1984 y del 10,5% en 1985. En diciembre de 1986, la tasa de desempleo había disminuido al 9,4%.

Artículo 7: Derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias

A. Remuneración

34. Desde 3,50 dólares por hora en 1981, el salario mínimo en las zonas de jurisdicción federal aumentó a 4 dólares por hora en mayo de 1986. Se abolieron las tasas de salario mínimo distintas que existían anteriormente para los jóvenes. Además, la disposición que permitía al Ministro de Trabajo aprobar tasas de salario inferiores al salario mínimo para empleados con deficiencias físicas y mentales fue rechazada por una enmienda al Canada Labour Code en 1984.

35. La Canadian Human Rights Act exige a los empleadores sometidos a la jurisdicción federal que paguen a hombres y mujeres un salario igual por trabajo de igual valor. La Comisión de Derechos Humanos del Canadá investiga las supuestas infracciones de las disposiciones sobre igualdad de remuneración y puede someter las reclamaciones a un Tribunal de Derechos Humanos, para su resolución. Al mes de agosto de 1986, la Comisión había recibido 75 de esas reclamaciones. Treinta y dos habían sido rechazadas o retiradas y 21 se habían resuelto, lo que se tradujo en unos 22 millones de dólares de pagos retroactivos para unos 5.000 trabajadores canadienses, y en aumentos anuales de remuneraciones por un valor total de 13 millones de dólares, en el primer año después de esas decisiones. Otros trabajadores se beneficiaron del efecto expansivo cuando, después de las decisiones, los empleadores aplicaron voluntariamente el principios de salario igual por trabajo de igual valor a otros trabajadores.

36. La Comisión difunde información para ayudar a empleadores y empleados a comprender los principios del salario igual por trabajo de igual valor declarados en la sección 11 de la Ley. Ha dado directrices sobre salario igual, ha publicado una guía de interpretación de la sección 11 de la Ley, un documento de trabajo sobre la metodología y los principios para aplicar esa sección y un repertorio de casos examinados entre 1978 y 1984.

37. El Programa de salario igual, establecido en 1984 dentro del Departamento de Trabajo, tiene por objeto fomentar el cumplimiento voluntario por los empleadores de las disposiciones sobre salario igual por trabajo de igual valor del Canada Labour Code y de la Canadian Human Rights Act.

38. La Oficina de la Mujer del Departamento de Trabajo sigue publicando Women in the Labour Force. Facts and Figures, que sirve de fuente de información y de guía sobre la posición de la mujer en la fuerza de trabajo, especialmente en relación con su sueldo y representación profesional. La Oficina ha publicado varios documentos de debate adicionales, así como estadísticas sobre la igualdad de remuneración y cuestiones conexas.

39. En 1984, la Oficina de la Mujer celebró su 30° aniversario con una conferencia que dio especial importancia al salario igual por trabajo igual.

Una publicación encargada por la Oficina con ese motivo, Canadian Attitudes Toward Women: Thirty Years of Change contiene una sección que examina la eficacia del salario igual por trabajo igual, al reducir la distancia que separa los salarios de hombres y mujeres.

40. La diferencia de ingresos entre hombres y mujeres sigue siendo tema de preocupación, aunque se han observado ligeras mejoras. En 1977, los ingresos de las mujeres que trabajaban a jornada completa (50 a 52 semanas) fueron el 62,1% de los de los hombres en esas mismas condiciones. El porcentaje aumentó al 63,3% en 1979, el 63,6% en 1981, el 64,9% en 1983 y el 66% en 1984.

B. Seguridad e higiene en el trabajo

41. El Parlamento hizo en 1984 enmiendas sustanciales a las disposiciones sobre seguridad e higiene en el trabajo (parte IV) del Canadian Labour Code, mediante enmiendas al Código y a la Financial Administration Act. En marzo de 1986 entraron en vigor nuevas disposiciones que extendían la aplicación de esa parte IV a la administración pública federal. Otras disposiciones que extenderán la aplicación de la parte IV a la explotación de buques, trenes y aeronaves, la explotación de oleoductos y la prospección de petróleo y el desarrollo de tierras del Canadá (de hecho, las normas de seguridad para esas explotaciones se recogen en diversas leyes) así como una disposición que permitirá excluir de esa parte IV a las empresas relacionadas con la energía atómica, se promulgarán una vez hechos los ajustes necesarios.

42. Se aprobó y entró en vigor el 31 de marzo de 1986 un nuevo Reglamento de seguridad e higiene en el trabajo del Canadá, que sustituyó a 20 reglamentos anteriormente elaborados en virtud del Código. Se trata de un reglamento amplio que comprende muchos tipos de peligros relacionados con el trabajo y establece una amplia variedad de normas de seguridad, la forma de realizar las tareas, los requisitos que el Código exige y otras cuestiones relacionadas con las obligaciones de empleadores y empleados en virtud del Código. Entre otras cosas, se establecen normas de seguridad con más detalle que en los reglamentos anteriores, y se han eliminado los poderes discrecionales anteriormente atribuidos a los funcionarios de seguridad. Además, el reglamento de comités y representantes de seguridad e higiene, que entró en vigor el 31 de marzo de 1986, sustituye al antiguo reglamento de comités de seguridad e higiene. El reglamento de seguridad en las minas de carbón sigue estando en vigor.

43. En 1984 se aprobó el reglamento de seguridad e higiene en el trabajo en las minas de uranio (Ontario), en virtud de la Atomic Energy Control Act. La finalidad de ese reglamento es introducir la uniformidad en las leyes que rigen la seguridad y la higiene en el trabajo de las minas, incluidas las de uranio, en la Provincia de Ontario. Adopta, por remisión, la legislación de Ontario con respecto a la seguridad e higiene generales de los empleados de las instalaciones mineras del uranio. Asimismo, se enmiendan 17 reglamentos dictados en virtud del Canadian Labour Code, excluyendo de su aplicación las minas de uranio y de thorio.

44. Se han introducido enmiendas en el reglamento de control de la energía atómica. Esas enmiendas exigen que las trabajadoras que sufran radiaciones atómicas y queden embarazadas informen a sus empleadores de su embarazo. El empleador debe informar entonces a cualquier licenciataria para quien esté

trabajando la empleada. Se ha enmendado el cuadro de dosis máximas de radiación permisibles, a fin de aplicar a las trabajadoras que sufren radiaciones atómicas los mismos límites de exposición que los trabajadores, excepto durante el período de embarazo, para el que se fija una dosis máxima menor.

45. El Centro de Seguridad e Higiene en el Trabajo del Canadá mencionado en el informe anterior se encuentra ahora en funcionamiento y presta un servicio gratuito de información y asesoramiento en esas cuestiones.

C. Igual oportunidad de ser promovido

46. Después de las enmiendas al Canada Labour Code de 1984, se prohíbe a los empleadores tener en cuenta el embarazo de una empleada o su intención de disfrutar de una licencia en cualquier decisión para promover o capacitar a un empleado. Además, los empleados que tienen la intención de disfrutar de una licencia pueden solicitar por escrito que se les informe de cualquier oportunidad de empleo, promoción o capacitación que pueda surgir durante su licencia, y el empleador deberá proporcionarles esa información, también por escrito.

D. Descanso, tiempo libre, limitación de horas de trabajo y vacaciones pagadas

47. Anteriormente, muchos empleados a jornada parcial no tenían derecho a fiestas oficiales pagadas porque el Canada Labour Code exigía que los empleados devengaran salarios durante 15 días al menos de los 30 días civiles inmediatamente precedentes a esa fiesta oficial en la que no trabajasen, para tener ese derecho. Después de una enmienda del Código, esos empleados tienen derecho ahora a una remuneración en esos días equivalente a 1/20 del salario bruto devengado durante un período de 30 días (sección 56, 3)).

48. Se han introducido cambios en las disposiciones sobre licencias de maternidad del Canada Labour Code. El requisito de servicios para tener derecho a licencia de maternidad se ha reducido de 12 meses de empleo continuo con un mismo empleador a seis meses. Las empleadas embarazadas siguen teniendo derecho a 17 semanas de licencia no remunerada. Además, los padres naturales o adoptivos tienen derecho a otro período de licencia no remunerada hasta un máximo de 24 semanas. Cuando ambos padres están empleados en empresas federales, pueden repartir entre ellos las 24 semanas. Las empleadas que no pueden trabajar por razones médicas relacionadas con el embarazo o el parto tienen derecho a licencia por enfermedad remunerada. Finalmente, se concede un día de permiso remunerado a todos los padres por necesidades relacionadas con el nacimiento de un hijo.

49. Los planes de pensiones, salud e incapacidad de los empleados seguirán en vigor durante el período de licencia, como si esos empleados estuvieran trabajando. La antigüedad sigue acumulándose también durante la licencia y los empleados conservan la seguridad de su puesto de trabajo.

Artículo 8: Derechos sindicales

50. Enmiendas a la legislación vigente y nuevas leyes han aclarado y ampliado los derechos sindicales.

51. Anteriormente, en virtud del Canada Labour Code (Parte V: Relaciones industriales), la cláusula sobre el "deber de representación justa" exigía, en términos muy generales, que los sindicatos representasen de forma justa a todos los miembros de la unidad de negociación. La cláusula enmendada adopta la redacción proscriptiva más precisa utilizada en otras jurisdicciones, que requiere que los sindicatos no actúen de manera arbitraria, discriminatoria o de mala fe al representar a los empleados de la unidad. Además, la enmienda restringe la aplicación de la disposición sobre representación justa a la administración del convenio colectivo.

52. El Código permitía antes que las partes negociaran el régimen aplicable de comprobación sindical de la seguridad y las cuotas. Esta era una de las causas principales de controversias e interrupciones del trabajo en relación con los primeros convenios colectivos. La enmienda establece que, cuando un agente de negociación lo requiera, el convenio colectivo deberá incluir la llamada fórmula Rand, en virtud de la cual todos los miembros de la unidad de negociación pagan las cuotas sindicales, aunque no estén obligados a convertirse en miembros del sindicato. La Junta de Relaciones Laborales del Canadá tiene facultades para permitir excepciones tanto a la afiliación como al pago de las cuotas sindicales, por razones de conciencia religiosa.

53. Las disposiciones del Código tenían por objeto alentar a la mano de obra y la dirección a negociar mecanismos para hacer frente a la introducción de cambios tecnológicos en el lugar de trabajo. Las enmiendas a esas disposiciones fomentan más ese enfoque negociador. Se exige a los empleadores que avisen a los agentes de negociación, con 120 días de anticipación como mínimo, de su intención de introducir algún cambio tecnológico. El empleador que no dé ese aviso puede quedar expuesto a la reapertura de cualquier convenio colectivo existente aplicable a sus empleados.

54. La Canadian Human Rights Act, después de las enmiendas de 1983, especifica ahora que todas las personas sometidas a un convenio colectivo, tanto si son miembros del sindicato como si no, están protegidas contra la discriminación por parte del sindicato, y prohíbe las prácticas discriminatorias por parte de las organizaciones de empleadores y de los empleadores individuales.

55. Finalmente, una vez entre en vigor, la Parliamentary Employment and Staff Relations Act conferirá derechos de negociación colectiva a los empleados del Senado, la Cámara de los Comunes y la Biblioteca del Parlamento, con sujeción a exclusiones como las del personal de los ministros y el de los miembros del Parlamento. Las organizaciones de empleados presentarán sus solicitudes de reconocimiento a la Junta de Relaciones del Personal de la Administración Pública. Si las negociaciones no tienen éxito, la Junta prestará servicios de conciliación a las partes. Las controversias se resolverán por arbitraje vinculante y no existirá el derecho de huelga.

Artículo 9: Derecho a la seguridad social

Atención médica

56. La Hospital Insurance and Diagnostic Services Act y la Medical Care Act han sido sustituidas por la Canada Health Act, S.C. 1984, c.6, que entró en

vigor el 1° de abril de 1984. En la nueva Ley no se han alterado las principales características del sistema de atención médica establecido en la legislación anterior.

Plan de pensiones del Canadá.

57. El 1° de enero de 1987 entraron en vigor muchos cambios introducidos en el Plan de pensiones del Canadá para adaptar sus prestaciones a las cambiantes necesidades de los canadienses y orientar al Plan por una vía segura a largo plazo. El Plan se aplica en todas las partes del Canadá, excepto en Quebec, que administra su propio plan.

58. Los contribuyentes al Plan pueden optar ahora entre obtener una pensión de retiro ya a la edad de 60 años, y no hacerlo hasta los 70. Los pensionistas jubilados y sus cónyuges pueden compartir sus pensiones de jubilación. Los contribuyentes que queden incapacitados y todos los que ya recibían prestaciones de incapacidad verán aumentadas sus pensiones.

59. Los que ingresen por primera vez en la fuerza de trabajo y los que vuelvan a ella después de una ausencia quedarán protegidos antes contra cualquier incapacidad. Las personas que reciban prestaciones de sobrevivencia no dejarán de obtenerlas si vuelven a contraer matrimonio. Aquellos cuyas prestaciones se hayan suspendido podrán volver a solicitarlas.

60. Los hijos a cargo tendrán derecho hasta a dos prestaciones, si se han perdido los ingresos de ambos padres como consecuencia de incapacidad o fallecimiento. Para percibir las prestaciones que corresponden a los hijos, no se exigirá ya que no se hayan casado. Se suprimirá el requisito de que los hijos de edades comprendidas entre los 18 y los 25 asistan al colegio con dedicación plena y sin interrupciones sustanciales.

Prestaciones por lesiones laborales

61. En 1981, se modificó la sección 2 de la Government Employees Compensation Act (federal), para extender su aplicación a los empleados o funcionarios de la Cámara de los Comunes, el Senado y la Biblioteca del Parlamento del Canadá.

Seguro y prestaciones de desempleo

62. Por una Order in Council de julio de 1985 se designó una Comisión de Investigación del Seguro de Desempleo para que investigara los diversos aspectos del Programa del seguro de desempleo. La Comisión presentó su informe en noviembre de 1986. Tras presentar el informe a la Cámara de los Comunes, el Ministro de Empleo e Inmigración indicó que ese informe, juntamente con otros estudios, se utilizaría como referencia al examinar el Gobierno el seguro de desempleo, y que se presentarían propuestas a la Cámara de los Comunes para mejorar y simplificar el sistema a fin de hacerlo más justo y de garantizar que favoreciera las oportunidades en el mercado de trabajo.

63. El Programa de prestaciones de ajuste laboral, establecido en mayo de 1982, tiene por objeto proporcionar asistencia financiera, como último recurso, a los trabajadores desplazados más viejos de determinadas

industrias. En virtud de ese programa, hay prestaciones a la disposición de los ciudadanos canadienses y de los residentes permanentes que tengan de 54 a 64 años de edad (y de 47 a 53 según ciertos criterios), hayan estado empleados en las industrias designadas pertinentes durante 10 años al menos de los 15 que precedieron a su cese en el trabajo, hayan agotado todas las prestaciones del Programa del seguro de desempleo y no tengan perspectivas de empleo. La tasa de prestación inicial se fija en el 60% de los ingresos medios asegurables del empleado en la fecha del cese, se ajusta anualmente según el índice del costo de vida y puede durar hasta que la persona llegue a la edad de 65 años o cambie su situación de empleo.

Cooperación internacional

64. Desde 1979, el Canadá ha concertado acuerdos internacionales sobre seguridad social con cierto número de países. Los objetivos de esos acuerdos son reducir o eliminar las restricciones que se oponen al pago de prestaciones de seguridad social en el extranjero, eliminar situaciones en que un trabajador tenga que contribuir a programas de seguridad social en ambos países y ayudar a los migrantes a reunir las condiciones necesarias para tener derecho a prestaciones basadas en su participación en el sistema de seguridad social de cada país. Los programas canadienses comprendidos en esos acuerdos son el Programa de seguridad para la vejez y el plan de pensiones del Canadá. En enero de 1987, el Canadá tenía acuerdos en vigor con Barbados, Bélgica, Dinamarca, los Estados Unidos, Francia, Grecia, Italia, Jamaica, Noruega, Portugal y Suecia. También se habían firmado (acuerdos que entrarán en vigor a su ratificación) con España, Finlandia, Luxemburgo, la República Federal de Alemania y Santa Lucía.

Parte III

GOBIERNOS PROVINCIALES

ALBERTA*

Información General

65. La contribución de Alberta al primer informe suministraba información sobre legislación, prácticas y políticas que aplicaban las disposiciones del Pacto. El presente informe actualiza esa información hasta el mes de abril de 1986.

Información en relación con cada uno de los artículos

Artículo 6: Derecho a trabajar

66. La Labour Relations Act (RSA 80, cL-1.1 am) y la Employment Standards Act (RSA 80, cE-10.1 am) se promulgaron en 1980 para sustituir a la Alberta Labour Act. Esto no se tradujo en cambios sustantivos importantes con respecto al derecho a trabajar. La Employment Standards Act prevé la protección de los trabajadores agrícolas y domésticos con respecto al aviso de despido y la percepción de salarios. Con el presente informe se presentan copias de ambas leyes.

67. La Individual's Rights Protection Act se enmendó en 1985, de forma que las mujeres embarazadas están ahora protegidas contra el despido de sus puestos de trabajo y contra condiciones de empleo que discriminen contra ellas "únicamente por razón del embarazo".

68. El Departamento de Enseñanza Superior y Recursos Humanos se reestructuró en dos departamentos en 1983: el Departamento de Enseñanza Superior y el Departamento de Recursos Humanos. No se produjeron cambios importantes en la legislación ni en los programas que acompañaron al cambio de estructura departamental.

Artículo 7: Derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias

Seguridad e higiene en el trabajo

Leyes principales

69. En virtud de la Occupational Health and Safety Act, cuando ocurre un incidente que produce o puede producir lesiones graves o muerte, el empleador o contratista principal tiene que notificarlo al Director de Inspección y realizar una Investigación. Se envía a un funcionario de investigación para que examine el lugar de trabajo, a fin de determinar las causas del incidente.

70. La Ley permite también al trabajador, por motivos razonables y probables, negarse a realizar trabajos o a utilizar herramientas y equipo cuando exista

* Informe preparado por el Gobierno de Alberta.

un peligro inminente para su seguridad y salud o para las de otro trabajador. Se prohíben las medidas disciplinarias contra el trabajador por el empleador, y todo trabajador que tenga motivos razonables para creer que se le ha sometido a esas medidas como resultado de su actuación puede presentar una queja a un funcionario. El funcionario, después de realizar una investigación, puede dictar órdenes, entre ellas las siguientes: cesación de las medidas disciplinarias; reintegración del empleado a sus condiciones de empleo anteriores, pago de costos y salarios, y eliminación de la represión.

71. En la Ley se faculta al Teniente Gobernador, de acuerdo con su Consejo, para que dicte normas relacionadas con la salud y la seguridad de los trabajadores. En la actualidad están reglamentadas las siguientes cuestiones: amianto, peligros químicos, polvo de carbón, seguridad de la construcción, lugares de trabajo designados (para comités), designación de materiales peligrosos, designación de ocupaciones, designación de lesiones graves y accidentes, seguridad de los explosivos, primeros auxilios, prevención general de accidentes, elevadores de grano, anexos para grano, molinos de harina, molinos de piensos, plantas de limpieza de semillas, subvenciones, comités mixtos de seguridad e higiene en el lugar de trabajo, seguridad en las explotaciones madereras, ruidos, seguridad del petróleo y del gas natural, sílice y monómeros de cloruro de vinilo.

72. Otras leyes aplicadas por la División de Salud y Seguridad Ocupacional comprenden la Coal Mines Safety Act (RSA 50, cC/15, am), la Quarries Regulation Act (RSA 80, cQ-1, am), la Radiation Protection Act (RSA 80, cR-2), y la Radiological Technicians Act (RSA 80, cR-3).

73. La prestación coordinada de servicios en la División de Salud y Seguridad Ocupacional se realiza por medio de diez subdivisiones. Además de las siete subdivisiones descritas en el informe anterior, se han creado tres subdivisiones para desarrollar y mantener una organización de trabajo eficiente: Apoyo de Operaciones, que proporciona apoyo de personal especialista a los servicios en el lugar de trabajo; Desarrollo de Educación y Programas, que desarrolla, coordina y presta servicios de educación para promover la salud y la higiene en el trabajo; y comunicaciones, que planifica, desarrolla y coordina los asuntos públicos y las actividades generales de promoción, y produce y coordina la distribución de materiales de promoción y de información por cuenta de los programas de la División.

Procedimientos de aplicación

74. El Programa de seguridad en las explotaciones agrícolas fue iniciado por la División de Salud y Seguridad Ocupacional y es ahora de la jurisdicción del Departamento de Agricultura.

Estadísticas de lesiones y enfermedades laborales

75. La Junta de Indemnizaciones Laborales de Alberta recopila las reclamaciones por lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo, incluidos los accidentes de tiempo perdido (en que se indemniza al trabajador por los salarios perdidos a causa del accidente), la incapacidad permanente y las defunciones. Desde el 1° de enero de 1982, las reclamaciones de asistencia médica (que entrañan pagos de tratamientos médicos) no se comunican ya a la Junta de Indemnizaciones laborales. El Departamento de Hospitales y Atención Médica se ocupa ahora de esas reclamaciones. Los informes anuales

de la Junta de Indemnizaciones Laborales presentan estadísticas de todas las reclamaciones (distintas de las de asistencia médica) comunicadas cada año.

76. La Subdivisión de Investigaciones de la División de Salud y Seguridad Ocupacional utiliza los datos de la Junta de Indemnizaciones Laborales con respecto a la información sobre reclamaciones y los informes de las investigaciones de accidentes mortales realizadas por el personal de la División.

Descanso, tiempo libre, limitación de horas de trabajo y vacaciones pagadas

77. La sección 27 de la Employment Standards Act da al Director de Normas Laborales autoridad para expedir permisos que autoricen una jornada de trabajo prolongada en la medida necesaria para evitar graves interferencias en el funcionamiento ordinario de un negocio, empresa o actividad. Además, la sección 27 c) de la Ley prevé reglamentos que permitan una jornada de trabajo prolongada.

78. Las disposiciones sobre jornada de trabajo, salario mínimo y descanso y tiempo libre de la Employment Standards Act se aplican uniformemente en toda la Provincia por la Subdivisión de Normas Laborales del Departamento de Trabajo de Alberta. La sección 6 de la Ley faculta al Director de Normas Laborales a delegar sus competencias en empleados de la Corona, en el derecho de Alberta. En virtud de la sección 12 de esta Ley, esos empleados (funcionarios) tienen autoridad para realizar cualquier inspección, investigación o encuesta que sea necesaria para comprobar el cumplimiento de las disposiciones de la Ley relativas a las horas de trabajo, el salario mínimo y el descanso y tiempo libre.

79. La sección 70 de la Employment Standards Act autoriza al Teniente Gobernador, de acuerdo con su Consejo, a nombrar jueces provinciales que sirvan de árbitros con respecto al cobro de salarios, el pago de horas extraordinarias, y los derechos y las prestaciones de maternidad. Un árbitro tiene los mismos poderes conferidos a un juez provincial por el Criminal Code para obligar a comparecer a testigos que puedan prestar testimonio en una apelación de la que conozca. La sección 99 de la Ley determina que, si no se cumple la orden de un árbitro, el Director de Normas Laborales podrá presentar esa orden al Tribunal de la Magistratura de la Reina, que la hará ejecutar como si fuera una orden o sentencia del propio tribunal. Esas disposiciones prevén un sistema más rápido de resolver controversias entre empleadores y empleados individuales.

Artículo 8: Derechos sindicales

Derecho a fundar Sindicatos y a afiliarse a ellos

80. En virtud de la Labour Relations Act, se dio a la Junta de Relaciones Laborales mayores poderes para tratar las cuestiones de las prácticas de trabajo injustas.

81. La sección 10 de la Individual's Rights Protection Act prohíbe a un sindicato o a cualquier organización de empleadores excluir a cualquier persona de su afiliación a él, expulsar o suspender en sus derechos a cualquiera de sus miembros o discriminar contra cualquier persona o miembro

por motivos de raza, creencias religiosas, color, sexo, características físicas, estado civil, edad, ascendencia o lugar de origen de esa persona o miembro.

Derecho de huelga

82. La Labour Relations Act modificó la forma de intervención del Gobierno de las controversias de la negociación colectiva para que el Gobierno pudiera prestar asistencia con un mediador, con una junta de investigación de las controversias, o de ambas formas. Las enmiendas a la Labour Relations Act de 1983 introdujeron los siguientes cambios:

1. Los bomberos quedan comprendidos ahora en la Labour Relations Act y se benefician de las diversas disposiciones de la Ley que anteriormente no les eran de aplicación.
2. Para asegurar la continuidad de los servicios, los bomberos, los administradores de hospitales y botiquines, y todos los empleados de esos empleadores están vinculados por el arbitraje obligatorio en el caso de que se llegue a un punto muerto en las negociaciones colectivas, en virtud de la sección 117 de la Labour Relations Act.

83. Desde 1983, las relaciones de trabajo en la policía se han regido por la Police Officers Collective Bargaining Act (1983, cP-12.05).

Artículo 9: Derecho a la seguridad social

Seguridad social

Prestaciones de maternidad

84. En relación con las prestaciones de maternidad, la Employment Standards Act, que regula la concesión de licencias de maternidad, se enmendó en 1985 para aclarar que las mujeres embarazadas que trabajen tienen derecho a 18 semanas de licencia sin remuneración, distribuidas como requieran su embarazo y las circunstancias del trabajo. Las disposiciones sobre licencia de maternidad se aplican a todas las empleadas.

Prestaciones para los sobrevivientes

85. La Widow's Pension Act (capítulo W-7.5, sancionado el 29 de abril de 1983) prevé la concesión de una pensión a las viudas y los viudos de edades comprendidas entre los 55 y los 64 años, que tengan unos ingresos limitados.

COLUMBIA BRITANICA*

Introducción

86. El presente informe contiene información sobre las novedades ocurridas desde la presentación del primer informe de la Columbia Británica sobre los artículos 6 a 9, en 1978. Con el informe se enviarán copias de la legislación que ha sufrido revisiones importantes.

* Informe preparado por el Gobierno de la Columbia Británica.

Artículo 6: Derecho a trabajar

A. Legislación principal

87. El primer informe suministraba información sobre las leyes y reglamentos principales que afectaban el derecho a trabajar y eran aplicadas por el Ministerio del Trabajo y por otras juntas y organismos públicos autónomos. Entre los cambios legislativos importantes se encuentra la aprobación de la Employment Standards Act, S.B.C. 1980, c. 10, que refundió algunas disposiciones legales más antiguas relativas a las condiciones mínimas de empleo, como la Minimum Wage Act, la House of Work Act, la Payment of Wages Act, y la Maternity Protection Act. Se han hecho algunas enmiendas al Labour Code of British Columbia, R.S.B.C. 1979, c. 212, en relación con las condiciones de afiliación sindical. En 1984 se promulgó la Human Rights Act, S.B.C. 1984, c. 22, para sustituir al anterior Human Rights Code of British Columbia, R.S.B.C. 1979, c. 186. La Charter of Rights Amendments Act, S.B.C. 1985, c. 68, enmendó secciones de algunas disposiciones legales relacionadas con el trabajo, para eliminar distinciones contrarias a las disposiciones sobre igualdad de la sección 15, en virtud de la Canadian Charter of Rights and Freedoms.

B.1. Acceso al empleo

88. La nueva Human Rights Act prevé protecciones análogas a las contenidas en el anterior Human Rights Code, descritas en el primer informe. La incapacidad física y mental se ha añadido a la lista de motivos prohibidos de discriminación en el acceso a oportunidades de empleo o promoción en virtud de la sección 8, que sigue prohibiendo la discriminación por motivos de raza, color, ascendencia, lugar de origen, convicciones políticas, sexo (incluido el hostigamiento sexual) y condena relacionada con el empleo de la persona. Otras protecciones existentes en esferas conexas, como la publicidad del empleo, la igualdad de remuneración y la prohibición de que cualquier sindicato, organización de empleadores o asociación profesional discrimine contra una persona, se mantienen en la ley revisada. La Human Rights Act no incluye ya la prueba de la existencia de una "causa razonable" para la discriminación en el empleo.

89. La Human Rights Act es aplicada por un Consejo de Derechos Humanos de la Columbia Británica, compuesto por cinco miembros, que asumió sus competencias en septiembre de 1984. Durante los 15 primeros meses del Consejo, que terminaron el 31 de diciembre de 1985, hubo 256 reclamaciones, o sea, más de las cuatro quintas partes de las nuevas reclamaciones de que conoció el Consejo, relacionadas con cuestiones de discriminación en el empleo en relación con la sección 8. Las leyes permiten al Consejo de Derechos Humanos ordenar el pago de una indemnización, a cualquier persona que haya sido discriminada, por el salario o sueldo perdido, o por los gastos realizados como consecuencia de la contravención, y además, el Consejo puede ordenar el pago de las cuatro quintas partes de las nuevas reclamaciones de que conoció el Consejo, relacionadas con cuestiones de discriminación en el empleo en relación con la sección 8. Las leyes permiten al Consejo de Derechos Humanos

ordenar el pago de una indemnización, a cualquier persona que haya sido discriminada, por el salario o sueldo perdido, o por los gastos realizados como consecuencia de la contravención, y además, el Consejo puede ordenar el pago de hasta 2.000 dólares por lesiones a la autoestima y la dignidad (sección 17). Aunque la mayoría de las reclamaciones se resuelven sin llegar a una audiencia formal, el Consejo ha dictado algunas decisiones escritas importantes relativas a reclamaciones por discriminación en el empleo, incluida la discriminación racial, el hostigamiento sexual y la incapacidad física; y se han concedido compensaciones financieras a los reclamantes.

90. A causa de la gran proporción de reclamaciones que guardan relación con el empleo, el Consejo de Derechos Humanos ha emprendido una importante campaña educativa orientada a los grandes empleadores y organizaciones de empleadores. Esa campaña incluye la extensa distribución de un juego de información para empleadores, que describe los requisitos exigidos por la Human Rights Act y compromisos verbales y reuniones personales con miembros del Consejo.

2. Políticas económicas y sociales

91. En la Columbia Británica se viene registrando un alto desempleo desde 1981, y sus principales industrias de recursos están atravesando un período de reestructuración debido a la reducción de los precios de los productos básicos y al aumento de la competición internacional. Los continuos déficit presupuestarios provinciales han obligado al Gobierno a reducir algunos programas no esenciales a fin de mantener los programas de asistencia de ingresos básicos, de atención médica y otros programas sociales esenciales. El enfoque actual de la Provincia para lograr un desarrollo económico y social más continuado incluye medidas fiscales para ofrecer mayores incentivos a las nuevas inversiones industriales en empresas manufactureras de tamaño pequeño y mediano; importantes inyecciones fiscales procedentes de la construcción de autopistas y de otros proyectos patrocinados por el Gobierno, como el Northeast Coal, B.C. Place y EXPO 86; y la reinversión en la base de recursos naturales en lo que se refiere a la repoblación y la silvicultura.

3. Planificación del mercado de trabajo

92. Por conducto de los Ministerios de Trabajo y Educación, la Provincia coopera regularmente con las autoridades federales en actividades de planificación de los recursos humanos, tanto en el nivel del viceministro como, de forma continua, en el de los funcionarios, mediante el Comité de Necesidades del Mercado de Trabajo, y en el intercambio de información sobre el Mercado de Trabajo en conexión con el Sistema de proyección ocupacional del Canadá.

93. La Provincia ha realizado algunos estudios ocupacionales e industriales específicos, entre ellos previsiones periódicas de la mano de obra de la industria de la construcción, un estudio de la mano de obra de la industria minera, en dos parte, y una encuesta sobre oficios críticos, en tres fases (1980-1983). La Junta Provincial de Aprendizaje, de carácter independiente, patrocina también estudios periódicos de las necesidades ocupacionales de capacitación, como encuestas sobre el futuro del aprendizaje e informes de grupos de estudio sobre la certificación obligatoria de oficios y las necesidades de capacitación a largo plazo de la Provincia.

4. Programas de orientación y formación tecnicoprofesional

94. La autoridad para la participación provincial en los programas de capacitación y otros programas del mercado de trabajo se encuentra en la Apprenticeship Act, R.S.B.C. 1979, c. 17, que sustituyó a la anterior Apprenticeship and Trainig Development Act. La Subdivisión de Capacitación para el Empleo del Ministerio de Trabajo trabaja con empleadores, asociaciones de empleadores, representantes de los empleados y miembros de la fuerza de trabajo para atender a las demandas del mercado de trabajo mediante la capacitación de aprendices, programas de aumento de la especialización, empleo de la rehabilitación profesional y capacitación y empleo de la mujer en ocupaciones no tradicionales. También se mantienen estrechos contactos con escuelas de formación profesional, comités de asesoramiento de oficios, escuelas superiores, juntas escolares y otros organismos gubernamentales, al desarrollar y supervisar programas.

95. Se proporciona capacitación, exámenes, o ambas cosas, en más de 50 oficios designados. El número de aprendices de capacitación técnica formalmente inscritos en el Ministerio de Trabajo ha disminuido desde un máximo de más de 18.000 en 1982 hasta el nivel actual de algo más de 10.000, principalmente por las repercusiones de la recesión. Se están haciendo esfuerzos por desarrollar nuevas formas de capacitación no institucional, como conjuntos modulares de capacitación, enseñanza a distancia por televisión y capacitación con ayuda de computadoras, para responder a las cambiantes necesidades del mercado de trabajo.

96. Entre las otras actividades realizadas por la Subdivisión se encuentra la supervisión de más de 200 escuelas de oficios privadas, en lo que se refiere a la aprobación del contenido de los cursos, el personal docente y la inscripción, como requiere la parte 3 de la Apprenticeship Act. Los servicios de asesoramiento, consejo y capacitación de personas con deficiencias físicas o mentales se coordinan mediante el Programa de servicios de rehabilitación profesional. El Ministerio de Trabajo coordina también la participación provincial en las políticas federales de inmigración para ayudar a la integración de los nuevos canadienses en el mercado de trabajo de la Provincia.

5. Despido del empleo

97. La protección contra el despido arbitrario del empleo mejoró con la promulgación de la parte 5 de la Employment Standards Act en 1980. La sección 42 de esta Ley exige al empleador que dé a un empleado aviso anticipado del despido, o una indemnización por despido en lugar del aviso, de dos semanas cuando el empleado haya trabajado al menos seis meses consecutivos. Se exige un preaviso de una semana más después de tres años consecutivos de empleo y se añade una semana más por cada año ulterior de empleo terminado, hasta un máximo de ocho semanas. El preaviso del despido individual no se aplica cuando se despide a un empleado por una causa justa o ese empleado está en inactividad temporal que no exceda de 13 semanas en un período de 20 semanas (sección 43).

98. Aproximadamente el 43% de los 1.098.000 trabajadores remunerados de la Columbia Británica están comprendidos en convenios colectivos (1985). La protección contra el despido injusto está prevista en la sección 93 del Labour Code, que requiere que todo convenio colectivo incluya una disposición

que exija una causa justa y razonable para despedir a un empleado, y un mecanismo formal, como el arbitraje, para resolver las controversias.

99. Las disposiciones de la anterior Maternity Protection Act se incorporaron a la parte 7 de la Employment Standards Act, refundida, en 1980. El período básico de licencia por embarazo sin remuneración, con protección de la seguridad del puesto de trabajo de la mujer, se amplió de 16 a 18 meses, y se permite otra ampliación de seis semanas por razones médicas. Se ha reforzado también la legislación para prever la continuidad de la antigüedad del empleado y de su participación en planes de pensiones, médicos y de otras prestaciones marginales durante el período de licencia. Cuando se produce una contravención, se puede exigir al empleador que vuelva a admitir al empleado, le abone una indemnización por cualesquiera remuneraciones que haya dejado de percibir como consecuencia, o realice ambas cosas.

6. Protección contra el desempleo

100. Los Ministerios provinciales de Trabajo, Silvicultura, Recursos Humanos y Educación financian diversos programas de empleo directo y subvencionado y medidas de capacitación conexas, o los administran en combinación con programas federales de capacitación y creación de puestos de trabajo. Muchos de esos programas se orientan a los grupos desaventajados de la fuerza de trabajo. Entre ellos se encuentran los de preparación de puestos de trabajo para beneficiarios de asistencia de ingresos; asistencia en la colocación y asesoramiento de trabajadores incapacitados; capacitación y empleo de la mujer en esferas de empleo no tradicionales; y programas anuales de empleo de verano para estudiantes. Los gastos provinciales estimados en la esfera del empleo y la capacitación fueron en total de unos 160 millones de dólares durante el año fiscal 1985-86.

C. Niveles de desempleo

101. La fuerza de trabajo en la Columbia Británica fue como promedio de 1.431.000 personas en 1985. Como consecuencia de la baja de los precios y de la continua debilidad de la demanda internacional de algunos productos de recursos provinciales, el desempleo, que era del 6,7% en 1981, ha aumentado al 14,2%, o sea, 203.000 personas sin trabajo, en 1985.

Artículo 7: Derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias

A. Remuneración

102. Los niveles del salario mínimo de los trabajadores no organizados se fijan por reglamento en virtud de la sección 105, 2) de la Employment Standards Act. El salario mínimo de las personas de 18 años o más se elevó en dos etapas en 1980, de 3 a 3,64 dólares por hora. La tasa mínima para las personas de menos de 18 años es de 3 dólares por hora. Hay disposiciones específicas sobre salario mínimo aplicables a los empleados del hogar y domésticos que viven en los hogares, y un plan de 14 tasas mínimas a destajo para los trabajadores agrícolas que cosechan fruta, verdura y bayas (secciones 3 a 5 del Reglamento).

103. Los niveles de remuneración de las personas que pertenecen a sindicatos se fijan mediante la negociación colectiva. Los aumentos de salario medios

anuales negociados de los trabajadores organizados, que fueron de más del 15% en 1981, han disminuido desde entonces, y fueron aproximadamente del 2% tanto en 1984 como en 1985. La Compensation Stabilization Act, S.B.C. 1982, c. 32, entró en vigor en febrero de 1982. Establece directrices voluntarias y reglamentos sobre la gama de aumentos de remuneración que pueden ser negociados por los trabajadores del sector público. En virtud de ese programa se han aprobado, desde su iniciación, más de 3.100 planes de remuneración. Los ingresos semanales medios en la Provincia fueron de 429,41 dólares en 1984.

104. Como se ha observado supra, la Human Rights Act prohíbe discriminar en las tasas de remuneración entre hombres y mujeres cuando se trata de un trabajo análogo o sustancialmente análogo. No incorpora el concepto de salario igual por trabajo de igual valor.

105. Los mecanismo para garantizar el pago de los salarios de los empleados contenidos en la anterior Payment of Wages Act se incorporaron a la Employment Standards Act refundida (parte 2). Los procedimientos revisados permiten que un funcionario de relaciones industriales dicte una orden que exija el pago de salarios, indemnizaciones por despido u otras remuneraciones a que tenga derecho un empleado en virtud de la Ley. El empleador que solicite la revisión de esa orden por el Director de Normas Laborales o su representante debe hacer un depósito embargable de 100 dólares o del 10% de la suma debida. Contra una certificación confirmada se puede recurrir a los tribunales. Algunas decisiones judiciales han afectado adversamente a la capacidad del Ministerio para recaudar salarios no abonados en casos en que se inician procedimientos de quiebra en virtud de la Bankruptcy Act federal.

B. Seguridad e higiene en el trabajo

106. En la Columbia Británica incumbe a la Junta de Indemnizaciones Laborales la responsabilidad principal de regular la seguridad en el lugar de trabajo mediante la Industrial Health and Safety Regulations, en virtud de la sección 71 de la Workers' Compensation Act, R.S.B.C. 1979, c. 437. También aplica la Workplace Act, S.B.C. 1985, c. 3, en virtud de la cual las funciones de la anterior Subdirección de Ambiente Ocupacional descritas en el primer informe se transfirieron a la Junta en 1985. La jurisdicción en materia de seguridad en las explotaciones mineras está asignada al Ministerio de Energía, Minas y Recursos Petroleros, en virtud de la Mines Act, S.B.C. 1980, c. 28.

107. En 1983 se amplió la cobertura obligatoria en virtud de la Workers' Compensation Act para la indemnización financiera de las lesiones laborales, a fin de incluir a los trabajadores agrícolas. Diversos grupos de productos agrícolas están emprendiendo programas voluntarios de seguridad, complementados por programas educativos organizados por la Junta de Indemnizaciones Laborales.

108. Desde un máximo de 197,15 lesiones nuevas registrado en 1981, el volumen total de reclamaciones por lesiones registrado en la Junta de Indemnizaciones Laborales ha disminuido hasta poco más de 150.000 anuales en el período 1982-1984. La División de Higiene y Seguridad Industrial publicó 27.603 informes de inspección y dictó 30.859 órdenes para corregir infracciones de la seguridad en 1984. La sanción mínima aplicada a las empresas por infracciones graves de los reglamentos de seguridad aumentó a 1.500 dólares en 1984. Una enmienda reciente de la sección 73, 1) de la Ley

da también a la Junta mayor flexibilidad para imponer gravámenes financieros adicionales a los empleadores de historiales de seguridad deficientes.

C. Igual oportunidad de ser promovido

109. La sección 19, 2) de la Human Rights Act permite al Consejo de Derechos Humanos aprobar un programa de actividades que tenga por objeto mejorar las condiciones de individuos o grupos desaventajados. Como se ha dicho supra, la sección 8 de la Ley enumera los motivos prohibidos específicos de discriminación en el empleo o en las condiciones de empleo, lo que incluye el acceso a la promoción.

110. La División del Programa para la Mujer del Ministerio de Trabajo ha emprendido una encuesta de una muestra de empleadas del Gobierno provincial para evaluar sus aspiraciones y opciones de carrera. Se ha facilitado a más de 2.000 mujeres de la administración pública un curso específicamente orientado a ayudar a la mujer a planificar su carrera: Taking Charge of Your Career.

D. Descanso, tiempo libre, horas de trabajo y vacaciones pagadas

111. Esos aspectos se regulan en la Employment Standards Act (partes 3 y 4) y reglamentos. La disposición legal previa que exigía una vacación anual de dos semanas para los empleados, en virtud de la anterior Annual and General Holidays Act, fue enmendada en 1980 para establecer unas vacaciones mínimas de tres semanas después de cinco años de empleo continuo. En el caso de los empleados comprendidos en convenios colectivos, en su gran mayoría tienen derecho a unas vacaciones de tres semanas después de tres años o menos de servicios, y muchos convenios colectivos prevén vacaciones de cuatro a siete semanas cuando se trata de empleados que han prestado sus servicios por más tiempo. Hay nueve fiestas oficiales pagadas, y la mayoría de los convenios colectivos especifican 11 o más fiestas.

112. La Employment Standards Act exige el pago de horas extraordinarias a razón de hora y media por cada hora trabajada en exceso de ocho diarias y de 40 a la semana, y a razón de dos horas después de 11 horas diarias y de 48 horas a la semana. La sección 31 de la Ley permite al Director de Normas Laborales variar las disposiciones sobre horas extraordinarias en algunas circunstancias. Algo menos de la mitad de los trabajadores que no son oficinistas comprendidos en convenios colectivos trabajan aún ocho horas, mientras que más de las cuatro quintas partes de los oficinistas organizados trabajan siete horas o siete y media. Los empleadores, tanto del sector privado como del público, han introducido diversos sistemas nuevos de jornada de trabajo, como la jornada flexible, semanas de trabajo intensivo, y planes de turnos de 12 horas en algunas explotaciones continuas, como la minería, los servicios médicos y la policía.

113. La sección 2, 2) de la Employment Standards Act establece que los trabajadores sindicados no se hallan incluidos en la parte 3 (Horas de trabajo), la parte 4 (Vacaciones anuales), la parte 5 (Despido) ni la parte 7 (Licencia por maternidad) cuando sus convenios colectivos contienen disposiciones que se ocupan de esas cuestiones. Las controversias sobre esas materias deben resolverse mediante los procedimientos de queja contenidos en el convenio colectivo.

Artículo 8: Derechos sindicales

Derecho a fundar sindicatos y a afiliarse a ellos

114. Los procedimientos de certificación de los sindicatos en virtud del Labour Code of British Columbia, R.S.B.C. 1979, c. 212, fueron enmendados en 1984. Para solicitar la certificación, el 45% de los empleados de la dependencia laboral deben afiliarse a un sindicato. Si se alcanza ese nivel de apoyo, la Junta de Relaciones Laborales realiza una votación de todos los empleados de la unidad de negociación. La Junta expide una orden de certificación cuando la mayoría de los votantes apoya la representación por el sindicato (sección 43).

115. La definición de "empleado" en virtud del Labour Code sigue siendo la misma desde el primer informe, pero ha sido alterada en virtud de las enmiendas de 1985 a la Public Service Labour Relations Act, R.S.B.C. 1979, c. 346, para ampliar la lista de categorías de puestos de trabajo excluidos de la afiliación a una unidad de negociación sindical.

Derecho de los sindicatos a funcionar sin obstáculos

116. Los derechos de los sindicatos a funcionar sin obstáculos en virtud del Labour Code sólo dependen de su mantenimiento de unas condiciones de afiliación equitativas y razonables (sección 5), de la no utilización de la coacción ni la intimidación en su trato con los empleados (sección 4) y de su representación equitativa de todos los empleados de la unidad de negociación (sección 7). La sección 8 del Código se enmendó en 1984 para prever la readmisión y la indemnización económica de los salarios dejados de percibir u otros gastos de un trabajador como consecuencia de la pérdida de su afiliación sindical o de prácticas laborales injustas de un sindicato.

117. Como consecuencia del difícil ambiente económico de la Provincia, se promulgó la Compensation Stabilization Act, S.B.C. 1982, c. 32 para limitar la gama de aumentos de sueldos y salarios permitidos de todos los trabajos del sector público. La negociación colectiva ha continuado dentro de las directrices de salarios del programa y sobre otras cuestiones no monetarias.

118. Además, la situación económica ha hecho necesario que el Gobierno promulgue la Public Sector Restraint Act, S.B.C. 1983, c. 26, que establece procedimientos para que los empleadores del sector público reduzcan el volumen de su fuerza de trabajo cuando el trabajo o los fondos de operaciones presupuestados sean insuficientes. La mayoría de los grupos de empleados han quedado excluidos de esa disposición, porque en su convenio colectivo se ha negociado un procedimiento mutuamente convenido para reducir la fuerza de trabajo, que ha sido aprobado por el Comisionado de Estabilización de Indemnizaciones (secciones 2 y 3).

Derecho de huelga

119. La definición de huelga en virtud de la sección 1 del Labour Code fue ampliada en las enmiendas de 1984 al Código, para armonizar esa definición con la práctica corriente en otras jurisdicciones canadienses. Además, se enmendó la sección 80 para exigir que se dé siempre el aviso de huelga, aunque el

empleador haya dado aviso de lockout o haya iniciado una acción laboral. Con independencia de esos dos cambios, las normas generales que rigen el derecho de huelga son las descritas en el primer informe.

120. Para proteger los derechos de terceros, se establecen algunas limitaciones al ámbito de las actividades de los piquetes. Se permiten los piquetes principales pero limitados a los lugares en donde los miembros del sindicato realicen una huelga legal. Los asociados del empleador sólo pueden ser objeto de piquetes con autorización de la Junta de Relaciones Laborales, y se han establecido algunas restricciones a la formación de piquetes cuando se trata de más de un empleador (sección 85).

121. A causa de las graves repercusiones económicas o de las implicaciones para el interés público de las interrupciones del trabajo importantes, ha sido necesario restringir el derecho de huelga en algunos casos particulares mediante legislación para el caso concreto. Desde el primer informe, se han utilizado disposiciones legales para terminar controversias en tres casos: Pulp and Paper Collective Bargaining Assistance Act, S.B.C. 1984, c. 10; Metro Transit Collective Bargaining Assistance Act, S.B.C. 1984, c. 34; y B.C. Railway Dispute Settlement Act, S.B.C. 1985, c. 21. Las circunstancias que llevaron a la promulgación de esas leyes se explicaron en el informe del Canadá de 1986 a la Organización Internacional del Trabajo sobre la libertad de asociación y la protección del derecho a organizar reuniones.

Restricciones especiales

122. Los empleados que prestan servicios públicos vitales, como los trabajadores de la policía, los bomberos y los de atención médica tienen derecho a la huelga, pero existen disposiciones para fomentar otros métodos de resolver las controversias. La sección 73 del Labour Code, que se aplica tanto al sector privado como al público, permite imponer un período de enfriamiento de 40 días cuando una controversia puede plantear un peligro inmediato y grave para la vida y la salud. Se puede solicitar también de la Junta de Relaciones Laborales que ordene al empleador y al sindicato que sigan prestando la producción y los servicios considerados necesarios para ese fin. En virtud de la sección 8 de la Essential Services Disputes Act, R.S.B.C. 1979, c. 113, que se aplica a los empleadores del sector público, puede imponerse un período de enfriamiento de 90 días cuando existe un peligro inmediato y grave para la economía y el bienestar de la Provincia, o un peligro para la vida y la salud. Los sindicatos de bomberos, policía y atención médica pueden optar por un arbitraje vinculante en una controversia contractual, en virtud de la sección 6 de la Ley.

Artículo 9: Derecho a la seguridad social

1. Leyes principales

123. Las principales leyes y reglamentos provinciales relacionados con la seguridad social no han cambiado desde el informe anterior, aunque se han producido cambios en las prestaciones disponibles, las primas abonables y la cobertura general.

2. Características principales de la legislación

124. i) Hospital Insurance Act. La División de Programas Hospitalarios reembolsa a los hospitales los costos de la atención en casos agudos, de rehabilitación y prolongados. Los propios pacientes pagan una prima diaria de coaseguro de 8,50 dólares por asistencia hospitalaria y de 15,25 dólares por atención prolongada. La tasa individual de atención prolongada no se aplica a los pacientes de menos de 19 años de edad ni a los beneficiarios de la asistencia social.

125. ii) Medical Services Act. La Comisión de Servicios Médicos administra el Plan de servicios médicos, que prevé servicios médicos prepagados, en plazos y condiciones uniformes, para todos los residentes en la Provincia. Los servicios asegurados en virtud del Plan se pagan a las personas aseguradas, cualquiera que sea su edad, estado de salud o situación financiera, siempre que hayan abonado las primas fijadas por la Comisión. A partir del 1° de abril de 1985, las primas se fijaron en 17 dólares para una persona sola, 32 dólares para una familia de dos y 36 dólares para una familia de tres o más personas. Las primas se subvencionan a una tasa del 50 o del 90% cuando se trata de personas de ingresos disponibles inferiores a cierto nivel, o de las que temporalmente no pueden satisfacer las primas por enfermedad, desempleo o incapacidad.

126. El Plan de servicios médicos proporciona cobertura de seguro para todos los servicios médicos necesarios prestados por médicos de medicina general, incluidos los de osteópatas y determinadas intervenciones quirúrgicas de cirujanos dentales, cuando se realizan necesariamente en un hospital, según se prevé en la Medical Care Act (Canadá). El Gobierno federal paga una contribución a la Provincia para sufragar el costo de los servicios asegurados.

127. Se conceden otras prestaciones sin abonar primas adicionales, y el pago de los servicios se basa en una lista de honorarios aprobada por la Comisión de Servicios Médicos. No se abona ninguno de esos servicios cuando se prestan fuera de la Columbia Británica. Los servicios son: quiropráctica, neuropatía, fisioterapia, tratamiento ortopédico, pediatría, optometría, ortodoncia y enfermería prolongada (pueden reembolsarse los gastos en las zonas de la Provincia en que no se dispone normalmente de un médico de medicina general).

128. iii) Health Act. Los programas de sanidad pública prevén una amplia variedad de servicios preventivos, curativos y de higiene ambiental mediante algunas instalaciones centralizadas y una red de 16 centros locales de salud que cubren las zonas no metropolitanas de la Provincia, y cinco departamentos locales de salud en sus zonas urbanas. Los servicios incluyen enfermería pública de la comunidad, programas de atención a domicilio, servicios de odontología para niños, servicios de nutrición, atención continuada para las personas de edad, fono y audiolología, y servicios de sanidad ambiental.

129. iv) Guaranteed Available Income for Need Act. Esta Ley prevé la cobertura médica y dental de todos los beneficiarios de asistencia social que no puedan ser empleados, de los incapacitados o de los padres solos con hijos a su cargo. La Ley prevé también la cobertura médica y dental de los niños a

cargo de la Provincia. Asimismo se prevé la cobertura médica y dental en los casos en que la falta de prestación de esos servicios se traduciría en un peligro inminente para la salud de una persona.

130. v) Workers' Compensation Act. Esta Ley establece la indemnización financiera de los accidentes y enfermedades relacionados con el trabajo, en forma de prestaciones temporales por pérdida de salarios, atención médica y pensiones permanentes de incapacidad. La indemnización por pérdida de salarios se basa en el 75% de los ingresos medios, hasta un límite que recientemente se ha elevado de 32.500 a 40.000 dólares. Las pensiones de incapacidad pueden fijarse sobre la base de la pérdida de función o de la pérdida de ingresos (sección 23). La Junta de Indemnizaciones Laborales presta también asistencia para la rehabilitación física y profesional a los trabajadores lesionados.

131. vi) Prestaciones de invalidez. En virtud de la Guaranteed Available Income for Need Act, los canadienses o residentes permanentes con deficiencias tienen derecho a prestaciones. Las tasas han aumentado desde el anterior informe, del siguiente modo: las personas solas reciben una tasa básica de 318 dólares mensuales para apoyo y de 75 a 213 dólares para alojamiento. Una persona con dos personas a su cargo recibe 545 dólares para apoyo y de 75 a 465 dólares para alojamiento.

132. vii) Prestaciones de vejez. En virtud de la Guaranteed Available Income for Need Act, las personas de más de 65 años de edad que tienen derecho al seguro federal de vejez y a una suma considerable en concepto de complemento de ingresos garantizados reciben automáticamente un complemento. Las personas solas reciben como máximo 38,88 dólares mensuales y, si ambos cónyuges tienen derecho, 49,83 dólares cada uno como máximo. La cuantía de la subvención depende de la del complemento federal de ingresos garantizados que se pague al beneficiario.

133. En virtud de la Shelter Aid for Elderly Renters Act, las personas de más de 65 años que reciben prestaciones del Seguro de Vejez canadiense y han vivido en la Columbia Británica durante dos años, o durante cinco años consecutivos en cualquier momento anterior, tienen derecho a un complemento de alquiler si pagan por ese concepto más del 30% de sus ingresos. Ese complemento de alquiler es igual al 75% de la diferencia entre el alquiler abonado y el 30% del ingreso mensual.

134. viii) Prestaciones familiares - Por medio de las disposiciones de la Guaranteed Available Income for Need Act, los canadienses o residentes permanentes pueden recibir prestaciones de asistencia de ingresos basadas en sus necesidades. La cuantía de las prestaciones varía según el tamaño del hogar, la empleabilidad del beneficiario, su edad y la duración del período en que ha estado recibiendo asistencia social. Un beneficiario solo empleable, de menos de 26 años, que haya recibido asistencia por menos de ocho meses pero más de un mes, tiene derecho a 150 dólares de apoyo y de 0 a 200 dólares mensuales para alojamiento. Una familia de cuatro miembros que ha estado recibiendo prestaciones durante más de ocho meses tiene derecho a 450 dólares de apoyo y de 0 a 455 dólares para alojamiento.

135. Entre los servicios adicionales figuran los de empleados del hogar, subsidios para atención diaria, abonos a los hogares para personas a cargo de

la Provincia, servicios de rehabilitación para ayudar a las personas a encontrar empleo, y diversos servicios para personas con deficiencias mentales, a fin de ayudarlas a integrarse en la vida de la comunidad.

MANITOBA*

136. El presente informe proporciona información sobre las novedades ocurridas en la legislación y las políticas de Manitoba desde el informe de 1980.

Artículo 6: Derecho a trabajar

Leyes principales

137. The Human Rights Act, Continuing Consolidation of the Statutes of Manitoba (denominada en adelante C.C.S.M.), c. H175, ha sido enmendada para incluir la "deficiencia mental" como motivo prohibido de discriminación en el empleo.

138. Como ocurre con el motivo de "deficiencia física", la sección 6,6) de The Human Rights Act permite la discriminación en el empleo basada en la deficiencia mental cuando esa deficiencia constituya una incapacidad razonable para el empleo.

139. El motivo de "estado civil" puede ser considerado también como condición ocupacional razonable y como requisito para ocupar un empleo. No se trata de una nueva disposición, sino de una corrección al informe anterior de Manitoba.

140. The Human Rights Act ha servido para restringir la jubilación obligatoria en Manitoba. En el caso de 1981 McIntire v. University of Manitoba, (1981), Western Weekly Reports, página 696, el Tribunal de Apelación de Manitoba mantuvo que la prohibición de discriminación en el empleo de The Human Rights Act por motivos de edad prevalece sobre las disposiciones acerca de la jubilación obligatoria de un convenio colectivo. Al año siguiente, el Tribunal de Apelaciones, en Newport v. Manitoba (1982), 2 Western Weekly Reports, página 254, mantuvo que la prohibición de discriminación por motivos de edad de The Human Rights Act prevalece también sobre las disposiciones acerca de la jubilación obligatoria de The Civil Service Act, C.C.S.M., c. C110. y de The Civil Service Superannuation Act, C.C.S.M., c. C120.

141. Como consecuencia de esta última decisión, las disposiciones sobre jubilación obligatoria han sido derogadas, tanto en The Civil Service Act, Statutes of Manitoba (denominados en adelante S.M.) 1985, c. 47, s. 4,3), como en The Civil Service Superannuation Act, S.M. 1984-85, c. 22, s. 60.

Normas encaminadas a conseguir la ocupación plena y productiva

142. En 1983, la Provincia de Manitoba y la Asociación de Empleados del Gobierno de Manitoba convinieron de consuno en la aplicación de un Programa de acción afirmativa para la administración pública provincial. El programa está destinado a eliminar las barreras discriminatorias existentes y fomentar la

* Informe preparado por el Gobierno de Manitoba.

promoción y la igualdad de trato de mujeres, indígenas, personas físicamente incapacitadas y minorías visibles.

143. Se han fijado objetivos de empleo a largo plazo para todos los grupos considerados, excepto las minorías visibles, grupo que se añadió como tal en 1985. Los objetivos abarcan un período de 20 años e incluyen todas las clasificaciones de puestos de trabajo. Esos objetivos son los siguientes: 50% de empleo de mujeres; 10% de empleo de indígenas; y 7% de empleo de personas físicamente incapacitadas.

144. Para ejecutar ese programa se han establecido comités de acción afirmativa mixtos de los sindicatos y la dirección, tanto en el nivel central como en el departamental. Esos comités se encargan de elaborar planes que incluyen la contratación exterior, y programas especiales de desarrollo de la capacitación y la gestión para corregir los efectos de prácticas anteriores y acelerar una representación igualada en la fuerza de trabajo, de acuerdo con los objetivos descritos.

145. The Community Child Day Care Standards Act, C.C.S.M., c. C158, promulgada en 1982, ha reforzado el derecho de los padres a trabajar. La Ley prevé la financiación y el establecimiento de programas de atención diurna en toda la Provincia de Manitoba.

146. En 1983, el Gobierno de Manitoba asignó 200 millones de dólares al "Fondo de Puestos de Trabajo" de Manitoba, un programa destinado a aliviar la crisis de empleo mediante la creación inmediata de puestos de trabajo. En particular, se asignaron fondos para los siguientes fines: programas de asistencia de salarios para ayudar a los empleadores a crear nuevos puestos de trabajo; proyectos grandes y pequeños de construcción; subvenciones paralelas para alentar a los municipios y organizaciones comunales a emprender inmediatamente proyectos específicos de gran densidad de mano de obra; programas de préstamos para estimular la construcción y renovación de hogares, y proyectos de conservación de la energía.

Información estadística

147. En Manitoba se ha registrado un aumento de las tasas de desempleo desde 1980. La tasa de desempleo media no ajustada ha aumentado al 7,7% en 1986 desde un 5,5% en 1980. La tasa de desempleo de los trabajadores masculinos de Manitoba ha aumentado desde el 6,1% en 1980 hasta el 7,6% en 1986, mientras que la misma tasa para las trabajadoras era del 7,7% en 1986, en comparación con un 6,1% en 1980. La tasa de desempleo de las mujeres fue menor que la de los hombres en los años 1982 y 1983, y mayor en los años 1984 y 1985.

Artículo 7: Derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias

A. Remuneración

Leyes principales

148. The Mechanics' Liens Act, C.C.S.M., c. M80, y The Threshers' Liens Act, C.C.S.M., c. T60 han sido derogadas y sustituidas por The Builders' Liens Act, C.C.S.M., c. B91, The Apprenticeship and Tradesmen's Qualifications Act, S.M. 1982, c. 45 ha recibido el nuevo título de The Apprenticeship and Trades Qualifications Act, C.C.S.M., c. A110.

149. Las enmiendas a The Employment Standards Act, C.C.S.M., c. E110, han reforzado el derecho a remuneración de las personas que trabajan como domésticos. Esos trabajadores estaban anteriormente exceptuados de las disposiciones de la legislación. Las normas y condiciones mínimas de empleo se han ampliado ahora a los empleados como domésticos, a menos que lo estén en un hogar privado y trabajen 24 horas por semana o menos para un mismo empleador.

150. Los cuidadores de niños o acompañantes de personas de edad, enfermas o impedidas, a las que se aplicaba anteriormente la legislación, han sido excluidos recientemente.

151. Las disposiciones sobre salario mínimo, incluidas ahora en el reglamento E110 - RIV [1985], han aumentado desde el último informe de Manitoba. Los empleados menores de 18 años reciben ahora un salario mínimo de 3,85 dólares por hora, por trabajos realizados durante la jornada normal de trabajo. Los empleados de 18 años de edad o más deben recibir no menos de 4,30 dólares por hora por los trabajos realizados durante esa jornada.

Salario igual por trabajo de igual valor

152. Debe aclararse una inexactitud del informe de Manitoba de 1980. The Employment Standards Act no reconoce el salario igual por trabajo de igual valor, sino más bien el salario igual por trabajo igual.

153. En 1985, el Gobierno de Manitoba introdujo leyes sobre igualdad de remuneración para su aplicación en toda la administración pública de la Provincia. La igualdad de remuneración significa salario igual por trabajo de valor igual o comparable. El trabajo se evaluará desde el punto de vista de la especialización, el esfuerzo y la responsabilidad normalmente requeridos para realizarlo y de las condiciones en que se realice. Las evaluaciones de puestos de trabajo se terminaron para julio de 1986, y la aplicación de la legislación se producirá en octubre de 1987. Las corporaciones de la Corona tendrán que ajustarse a la legislación un año más tarde.

B. Seguridad e higiene en el trabajo

Leyes principales

154. The Workplace Safety and Health Act, C.C.S.M., c. W210, se ha enmendado ampliamente para hacer más eficaz la legislación en la salvaguardia de la seguridad e higiene en el trabajo de los habitantes de Manitoba. Las disposiciones enmendadas se refieren a las siguientes cuestiones: la prohibición de discriminar contra los trabajadores que ejerzan los derechos que la Ley les concede; el derecho a negarse a realizar trabajos peligrosos; sanciones por infracciones de la Ley; y la ampliación del requisito de la existencia de comités y representantes obligatorios de higiene y seguridad en los lugares de trabajo de la Provincia de Manitoba.

155. La Ley original establecía la protección contra la discriminación, pero sólo contra la resultante del ejercicio de derechos específicos o de la realización de obligaciones específicas establecidas por la Ley. Esa prohibición de discriminación se ha ampliado para abarcar los casos en que el trabajador ejerce cualquier derecho o cumple cualquier obligación de conformidad con las disposiciones de The Workplace Safety and Health Act.

Esto incluye la prestación de testimonio en cualquier asunto, investigación o procedimiento en virtud de la Ley, y la facilitación de información a cualquiera, incluidos los funcionarios de higiene y seguridad u otros trabajadores, sobre las condiciones del lugar de trabajo que afecten a la seguridad, la salud o el bienestar de esa persona o de cualquier otro trabajador. La definición de "medida discriminatoria" se ha enmendado también para aclarar que el traslado de un trabajador a otro trabajo equivalente sin pérdida de remuneración ni de prestaciones, como consecuencia de su derecho a rehusar, no se considera discriminatorio.

Procedimientos de aplicación

156. En 1977, con la introducción de The Workplace Safety and Health Act, el derecho a rehusar trabajos peligrosos fue proclamado legislativamente. Las nuevas enmiendas aclaran el significado de la redacción de las disposiciones sobre el "derecho a rehusar" y, al mismo tiempo, refuerzan el proceso para esa renuncia. Ahora existe un procedimiento específico en ocho etapas, que establece la Ley, con respecto al derecho a rehusar. El principio básico es que un trabajador puede negarse a realizar un trabajo cuando tiene motivos razonables para creer que ese trabajo es peligroso para su salud o seguridad o para la salud o la seguridad de cualquier otro trabajador.

157. Las enmiendas prevén también el aumento de las sanciones por infracciones de la legislación. Se ha incrementado al triplo, por término medio, el límite máximo de la sanción que puede imponerse al condenado por infracción de la Ley o de sus reglamentos. Por ejemplo, la multa máxima por una primera falta ha aumentado de 5.000 a 15.000 dólares. En el caso de una segunda falta, la multa ha aumentado de 10.000 a 30.000 dólares.

158. Anteriormente, la presentación de una querrela con respecto a una falta cometida en virtud de la Ley o del reglamento tenía que hacerse en un plazo de seis meses desde la fecha de la supuesta falta. Ese plazo se ha cambiado ahora por el de un año, para dar más tiempo de investigar detalladamente las infracciones de las leyes.

159. En todos los lugares de trabajo (que no sean proyectos de construcción) en donde haya 20 o más trabajadores empleados regularmente, se requiere el establecimiento de un comité de higiene y seguridad. La única excepción son las oficinas de negocios y los almacenes al por menor, en los que no hará falta constituir un comité hasta que el número de trabajadores regularmente empleados exceda de 50.

160. En los proyectos de construcción, cuando el total de espacio superficial exceda de 50.000 pies cuadrados, o sea, de 4.650 metros, se exigirá la formación de un comité mientras dure el proyecto. Esto se aplica también a los grandes proyectos de construcción, incluidos los de construcción de instalaciones como refinerías de petróleo, plantas de productos químicos, plantas siderúrgicas y estaciones de compresión.

161. En los lugares de trabajo en donde no se requiera un comité de higiene y salud, se exigirá la designación de un trabajador como representante encargado de la seguridad y la higiene, en todos los que tengan diez o más trabajadores regularmente empleados.

162. En los proyectos de construcción, se requiere que cada oficio tenga un representante de seguridad e higiene en el trabajo. Los representantes de seguridad e higiene son elegidos por los trabajadores en el lugar de trabajo o designados por el sindicato que represente a los trabajadores. Los miembros del comité de seguridad e higiene y los representantes tendrán derecho a dos días enteros de licencia pagada por educación para que puedan asistir a programas educacionales de seguridad e higiene aprobados.

C. Igual oportunidad de ser promovido

Leyes principales

163. The Human Rights Act ha ampliado los motivos por los que se prohíbe discriminar. Además de los 12 motivos incluidos en el informe de Manitoba de 1980, se prohíbe ahora al empleador denegar el ascenso o la promoción de una persona por razón de su deficiencia mental.

D. Horas de trabajo, fiestas oficiales y vacaciones periódicas pagadas

Leyes principales

164. The Employment Standards Act incluye ahora disposiciones sobre licencia de paternidad y adopción. Las disposiciones sobre la licencia de paternidad dicen que todo empleado que se haya convertido en padre natural de un niño y haya completado 12 meses consecutivos de empleo con un mismo empleador tendrá derecho a una licencia de paternidad de seis semanas como máximo. Las disposiciones sobre licencia de adopción dicen que todo hombre o mujer que haya adoptado legalmente a un niño y haya completado 11 meses consecutivos de empleo con un mismo empleador tendrá derecho a una licencia de adopción de 17 semanas como máximo.

165. The Vacations with Pay Act, C.C.S.M., c. V120, no excluye ya a las personas que trabajan como domésticos, excepto las empleadas en hogares privados y que trabajan 24 horas por semana o menos para el mismo empleador. Recientemente se ha excluido de las disposiciones de la Ley a los cuidadores de niños o acompañantes de personas de edad, enfermos o inválidos.

Artículo 8: Derechos sindicales

166. The Labour Relations Act, C.C.S.M., c. L10, fue enmendada en 1984. A continuación se describen algunas de las enmiendas más importantes.

167. Cuando una huelga o lockout termina con un convenio colectivo, se ha aclarado la obligación existente de readmitir a los huelguistas en el empleo, a fin de garantizar que esos trabajadores puedan desplazar a cualesquiera trabajadores de sustitución contratados durante la huelga (s. 11,3)). Constituye una práctica laboral injusta que un empleador se niegue a la readmisión en esas circunstancias.

168. Cuando una huelga o lockout termina sin convenio colectivo, los empleadores están obligados ahora a readmitir a los empleados de acuerdo con un convenio entre el sindicato y el empleador. A falta de ese convenio, se debe readmitir a los trabajadores de acuerdo con su antigüedad cuando comenzó la huelga o el lockout (s. 11.1,1)).

169. Los derechos de los empleados a ratificar o no ratificar un convenio colectivo están protegidos por The Labour Relations Act. Un convenio colectivo propuesto no es vinculante para los empleados de una unidad de negociación, a menos que la mayoría de los miembros del sindicato hayan votado en favor de la aceptación del convenio.

170. Por lo que se refiere a las restricciones al derecho de huelga, la subsección 81,1) prevé que ningún sindicato declarará ni autorizará una huelga y ningún empleado participará en una huelga a menos que el sindicato realice una votación sobre la huelga y la mayoría de los empleados de la unidad que voten lo hagan en favor de la huelga. Otras restricciones se refieren a la oportunidad de la acción de huelga. Por ejemplo, cuando un agente de negociación y un empleador han concertado un convenio colectivo, ningún sindicato declarará la huelga y ningún empleado hará la huelga mientras ese convenio colectivo esté en vigor.

171. The Labour Relations Act prevé ahora la imposición de un primer convenio colectivo por la Junta Laboral. Cuando un sindicato y un empleador no han podido concertar un primer convenio colectivo y se den otras condiciones determinadas, cualquiera de las partes podrá recurrir a la Junta Laboral para que fije las disposiciones de un primer convenio colectivo, a menos que las propias partes concierten un convenio colectivo en un plazo específico, una vez que la Junta conozca del asunto. Todo primer convenio impuesto por la Junta tendrá una duración de un año.

172. Finalmente, hay que observar que los funcionarios de la policía de Manitoba gozan generalmente de las protecciones ofrecidas por The Labour Relations Act, pero se prohíbe a los funcionarios de policía de la ciudad de Winnipeg realizar actuaciones de huelga en virtud de disposiciones especiales de The City of Winnipeg Act, que prevén la solución de controversias mediante arbitraje obligatorio.

Artículo 9: Derecho a la seguridad social

Leyes principales

173. The Community Child Day Care Standards Act prevé ahora subsidios en relación con el ingreso para las familias que necesitan servicios de atención diurna.

174. The Blind Persons Allowances Act, C.C.S.M., c. B50, y The Disabled Persons Allowances Act, C.C.S.M., c. D80 han sido derogadas. Las asignaciones pagaderas en virtud de esas disposiciones legislativas siguen pagándose en virtud de The Social Services Administration Act, C.C.S.M., c. S165.

175. The Social Allowances Act, C.C.S.M., c. S160, ha sido enmendada y ahora extiende el derecho a percibir asignaciones sociales a los padres que constituyen el único proveedor de la familia, en las mismas condiciones en que se prevé el derecho de las madres en tales casos.

176. El informe de Manitoba de 1980 hace referencia a The Elderly and Infirm Persons Housing Act, C.C.S.M., c. E20. Hay que mencionar también The Housing Corporations Act, C.C.S.M., c. H160, que permite a la Oficina de la Vivienda de Manitoba ofrecer una amplia variedad de asistencia en materia de vivienda y

programas relacionados con la vivienda, a fin de fomentar la seguridad social de los habitantes de Manitoba, garantizando específicamente la disponibilidad y accesibilidad de alojamiento adecuado y a su alcance y de condiciones de vida apropiadas.

NUEVA BRUNSWICK*

Introducción

177. Este informe presenta y actualiza la legislación, las prácticas y las políticas de Nueva Brunswick, a la luz de los artículos 6 a 9 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Políticos.

Artículo 6: Derecho a trabajar

A. Leyes principales

178. Varias disposiciones legislativas de la Provincia de Nueva Brunswick apoyan el principio del derecho a trabajar, y tienen por objeto eliminar las restricciones de la fuerza de trabajo que impidan el ejercicio de ese derecho.

B.1. Información general sobre programas y legislación

179. La legislación en esta esfera permanece inalterada desde el primer informe presentado en relación con los artículos 6 a 9 del Pacto.

180. El Gobierno de la Provincia de Nueva Brunswick, como empleador, apoya activamente el principio de igualdad de oportunidades de empleo para todos. Se ha elaborado una política interdepartamental llamada Programa de igualdad de oportunidades de empleo. El objetivo de este programa es proporcionar un empleo que sea satisfactorio y que permita el ascenso, y garantizar una representación más equitativa de las personas incapacitadas y de los indios aborígenes en la fuerza de trabajo de la administración pública de la Provincia. Un programa complementario para la mujer, Employment Equity, se aplica también. El objeto de este programa es eliminar los obstáculos que se oponen al adelanto de la mujer y lograr una representación más equitativa de la mujer en todas las categorías ocupacionales y en todos los niveles de la administración pública. Los departamentos establecerán metas anuales y planes de actuación para alcanzar esos objetivos.

181. Esos programas identificarán y eliminarán cualquier obstáculo innecesario para el empleo o la promoción; contratarán y promoverán a mujeres calificadas, indígenas y personas incapacitadas; fomentarán el avance en la carrera mediante programas de capacitación y desarrollo; vigilarán, de forma continua, las leyes, reglamentos, políticas y prácticas para garantizar que no tengan un efecto perjudicial en las mujeres, los indígenas y personas incapacitadas; y tratarán de cambiar el comportamiento que obstaculiza las oportunidades de empleo y promoción de mujeres, indígenas y personas incapacitadas.

* Informe preparado por el Gobierno de Nueva Brunswick.

2. Medidas adoptadas para garantizar el derecho a trabajar

182. En respuesta a las altas condiciones de desempleo, el Gobierno de la Provincia, mediante el Departamento de Trabajo, ha elaborado el Programa de estímulo del empleo. En virtud de este programa, se han asignado 15,5 millones de dólares con el fin de desarrollar nuevas esferas de empleo en los sectores público y privado. El objetivo para el año fiscal 1985-86 fue aproximadamente de 10.000 nuevos puestos de trabajo.

183. El Gobierno aplica también un Programa de respuesta inmediata, que permite a la Provincia ser suficientemente flexible para enfrentarse con las perturbaciones del mercado de trabajo no previstas.

3. Organización del mercado de empleo

184. Como se describía en el primer informe, la Human Rights Act, R.S.N.B. 1973, c. H11, controla las prácticas de contratación de personal en Nueva Brunswick. El Código prohíbe específicamente la discriminación en la contratación por motivos de raza, religión, origen nacional, ascendencia, lugar de origen, edad, incapacidad física, incapacidad mental, estado civil o sexo.

4. Programas de orientación y formación tecnicoprofesional

185. Cinco escuelas superiores de comunidades de Nueva Brunswick ofrecen programas postsecundarios y orientados al empleo para graduados universitarios, jóvenes postescolares que pueden no haber terminado la escuela secundaria, o todos ellos, además de programas de capacitación educacionales y ocupacionales para adultos.

186. En virtud de la Industrial Training and Certification Act, se da autoridad al Ministro para concertar convenios de aprendizaje con los empleadores, y expedir certificados de aptitud para aprendices y diplomas. Se da también autoridad al Ministerio para reglamentar la instrucción de los cursos, horas de enseñanza en aulas y capacitación en el trabajo, jornada de trabajo máxima, salario mínimo y edad mínima.

5. Protección contra el despido arbitrario del trabajo

187. La Employment Standards Act, S.N.B. 1982, c. E-7.2, trata del aviso de despido del empleo. Todo empleador que despida a un empleado por un motivo tiene que hacerlo por escrito, exponiendo las razones de ese despido. Los empleados que han trabajado por un período continuo de seis meses a cinco años deben recibir el aviso escrito con dos semanas de anticipación. En el caso de los que hayan trabajado cinco años o más, se requiere un aviso de cuatro semanas.

C. Información estadística y general

188. La tasa de desempleo en la Provincia de Nueva Brunswick es alta. Las cifras correspondientes al período de noviembre de 1985 a noviembre de 1986 muestran que esa tasa es del 14,6%. Esta cifra está vinculada principalmente a problemas estructurales geográficos, así como a la gran dependencia de

condiciones del mercado externo relacionadas con la minería, la pesca y la explotación maderera. Teniendo esto en cuenta, existen iniciativas para diversificar la base material.

189. El Gobierno ha elaborado muchos programas para fomentar la expansión de la industria privada, las manufacturas y las iniciativas relacionadas con el empleo. Se ha dado importancia a la creación de puestos de trabajo y a los programas de capacitación. Se ha prestado especial atención al mantenimiento y desarrollo de una fuerza de trabajo capacitada y dispuesta a aceptar los puestos a medida que queden disponibles.

Artículo 7: Derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias

A. Remuneración

190. En Nueva Brunswick hay dos sistemas de relaciones laborales: las de negociación colectiva y las de negociación individual. Ambos sistemas están regulados por diversas disposiciones legales que constituyen el Derecho Laboral de Nueva Brunswick y, en menor medida, se rigen por el common law. No se han producido cambios en esta esfera desde el último informe.

191. El salario mínimo en Nueva Brunswick es de 4 dólares. Ello representa un aumento de 1,20 dólares desde el último informe.

192. La Provincia de Nueva Brunswick ha enmendado recientemente la Employment Standards Act para prever específicamente el salario igual por trabajo igual. Se considera que las disposiciones sobre igualdad de remuneración están también incluidas en las disposiciones generales contra la discriminación de la Human Rights Act. Véanse más detalles en la sección relativa a Nueva Brunswick del segundo informe del Canadá relativo al Convenio sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.

B. Seguridad e higiene en el trabajo

193. La Occupational Health and Safety Act, R.S.N.B., 1973, c. 0-0.1 hace responsables al empleador y al propietario de la adopción de precauciones para proteger los niveles de salud y seguridad de todos los empleados y de cualquier otra persona que pueda verse afectada por la explotación.

194. Las cifras publicadas por la Comisión de Higiene y Seguridad Ocupacional muestran que la tasa más alta de accidentes laborales se registra en las manufacturas y en las ventas, la segunda en la construcción y la tercera en los productos forestales.

C. Igual oportunidad de ser promovido

195. En respuesta a las disposiciones contenidas en la Human Rights Act y en aplicación de la Civil Service Act, R.S.N.B. 1973, c. C-5, el Gobierno de la Provincia apoya activamente el principio de igualdad de oportunidades de empleo para todos. Se ha adoptado una política que dice que cuando los obstáculos se hayan traducido en restricciones del empleo y de las oportunidades de promoción de algunos sectores de la sociedad, deberá admitirse la necesidad de un programa amplio para eliminar o suprimir esos obstáculos.

D. Descanso, tiempo libre, la limitación de las horas de trabajo y vacaciones pagadas

196. En el último informe se expusieron con detalle los requisitos de fiestas oficiales, horas de trabajo, vacaciones, etc. No se han producido desde entonces cambios en esta esfera del derecho.

Artículo 8: Derechos sindicales

A. Legislación principal

197. La legislación principal de Nueva Brunswick en relación con el artículo 8 sigue inalterada desde el último informe a las Naciones Unidas en 1980. Por consiguiente, sólo resulta necesario examinar y resumir lo que sigue.

B. Derecho a fundar sindicatos y a afiliarse a ellos

198. La Industrial Relations Act, R.S.N.B. 1973, c. I-4, es la principal disposición legislativa de Nueva Brunswick en lo que se refiere a derechos sindicales. La legislación prevé disposiciones formales que protegen el derecho a afiliarse y a fundar sindicatos. Se describen las prácticas laborales injustas, y las supuestas infracciones pueden someterse a una Junta de Relaciones Laborales.

199. La Public Service Labour Relations Act, R.S.N.B. 1973, c. P-25, se aplica a la administración pública y vincula a la Corona al derecho de la Provincia de Nueva Brunswick. La Fisheries Bargaining Act, R.S.N.B. 1973, c. F-15.01 se aplica a los pescadores costeros y de media altura.

C. Derecho de los sindicatos a formar federaciones

200. Este derecho está implícitamente reconocido por la Industrial Relations Act, cuya definición de sindicato reconocido o consejo de sindicatos incluye los de naturaleza provincial, nacional o internacional.

D. Derecho de los sindicatos a funcionar sin obstáculos

201. La Industrial Relations Act reconoce la libertad y el derecho de los sindicatos a actuar sin interferencia de los empleadores. La Ley limita también las actividades sindicales con respecto a la publicidad durante las horas de trabajo y prohíbe el uso de la intimidación para obligar a un empleado a afiliarse a un sindicato.

E. Derecho de huelga

202. La Industrial Relations Act regula las huelgas y Luckouts. Generalmente, cuando está vigente un convenio colectivo, ningún empleado vinculado por ese convenio puede ir a la huelga y ningún empleador vinculado por él declarar el Lockout contra sus empleados. En otras leyes se encuentran disposiciones análogas.

F. Restrcciones

203. La Industrial Relations Act establece restricciones para los bomberos y policías y para los municipios que los emplean. Ninguna persona empleada a jornada completa por un municipio como miembro de un servicio de bomberos y ningún funcionario de policía podrá declararse en huelga, y ningún municipio declarará un Lockout contra ninguno de esos empleados, a menos que, en el caso de la policía, se haya previsto adecuadamente la protección de la seguridad pública.

Artículo 9: Derecho a la seguridad social

1. Observaciones generales

204. Social Assistance es un programa de apoyo financiero para los ciudadanos de Nueva Brunswick que carecen de medios para atender a sus necesidades básicas y a las necesidades de sus familias, y no tienen otra fuente de ayuda financiera. Se concede a los individuos o familias que satisfacen los criterios exigidos por el programa una asignación mensual fija para gastos básicos relacionados con la alimentación, el vestido, el alojamiento, el transporte ordinario, el combustible y los servicios y los enseres familiares y personales.

2. Observaciones particulares

a) Atención médica

205. El plan de atención sanitaria de Nueva Brunswick se ha establecido en combinación con la Medicare Act federal y está sometido a las condiciones y reglamentaciones de la Medical Services Payment Act, R.S.B. 1973, c. M-7, y la Health Services Act, R.S.N.B. 1973, c.H-3. Los servicios de atención sanitaria están a la disposición de todos los residentes de Nueva Brunswick, cualquiera que sea su edad, estado de salud o situación financiera.

206. Los que fijan su residencia por primera vez en Nueva Brunswick tienen derecho al seguro médico el primer día del tercer mes. Se prevé la cobertura inmediata de las personas que no han tenido anteriormente oportunidad de obtenerla en el Canadá.

b) Prestaciones en efectivo por enfermedad

207. Los contratos colectivos o las normas de la compañía prevén normalmente prestaciones por enfermedad para la mayoría de los trabajadores. En relación con la política de la Provincia, los funcionarios públicos pueden acumular hasta un máximo de 240 días, a razón de 1 1/2 días por mes, por cada mes civil completo de empleo continuo.

c) Prestaciones de maternidad

208. Las prestaciones de maternidad se conceden mediante el programa del seguro de desempleo del Gobierno Federal. Los miembros de la administración pública que no negocian convenios colectivos están protegidos por la Civil Service Act, que prevé otras prestaciones en combinación con el programa federal.

d) Prestaciones de invalidez

209. En virtud de la Social Welfare Act, las personas que satisfacen criterios médicos específicos de incapacidad y criterios financieros tienen derecho a una asignación por incapacidad. Una Junta Asesora Médica provincial examina todas las solicitudes de asignaciones.

e) Prestaciones de vejez

210. Las prestaciones de vejez están a cargo del Gobierno federal. Generalmente, la mayoría de los empleados públicos tienen planes de pensiones incluidos en sus convenios colectivos o cotizan a diversos planes privados de pensiones.

f) Prestaciones para los sobrevivientes

211. La Workers' Compensation Act, R.S.N.B. 1973, c. W-13, que establece prestaciones para los sobrevivientes, sigue esencialmente inalterada. Se pagan los gastos de entierro y los gastos de viaje conexos. Los pagos de pensiones hechos a los sobrevivientes ascienden hasta al 80% de los ingresos netos medios del fallecido. También se conceden asignaciones para los hijos y personas a cargo incapacitadas.

g) Prestaciones por lesiones laborales

212. Los empleados de la Provincia de Nueva Brunswick están protegidos por la Workewrs' Compensation Act. Esta Ley no se aplica a las personas empleadas con carácter ocasional ni a los trabajadores agrícolas, domésticos o miembros de la familia del empleador de menos de 16 años.

213. La Ley prevé la rehabilitación en forma de terapia ocupacional, readiestramiento o aumento de la capacitación. Esto sirve para ayudar a eliminar o aminorar cualquier deficiencia, de forma que el trabajador pueda volver al trabajo, o para ayudarlo a encontrar otra forma de vida, en caso necesario.

h) Prestaciones de desempleo

214. Lo mismo que en otras provincias, el plan federal de desempleo se aplica en Nueva Brunswick.

i) Prestaciones familiares

215. Las prestaciones familiares están a cargo tanto del Gobierno federal como del provincial. En el nivel provincial, diversas disposiciones legislativas en vigor se ocupan del bienestar de la unidad familiar.

216. En virtud de la Social Welfare Act, las familias o individuos necesitados pueden tener derecho a la asistencia social si sus ingresos mensuales no exceden de los límites establecidos por el Departamento de Servicios Sociales.

217. El Departamento de Servicios Sociales participa en varios programas orientados a ayudar a los niños y familias en épocas difíciles, y no se escatiman esfuerzos para alentar a las familias a permanecer unidas y seguir

viviendo por su propia cuenta. Entre los servicios se encuentran los siguientes: asesoramiento familiar, asesoramiento en materia de drogas y alcohol, servicios de rehabilitación, y servicios y programas relacionados con el empleo incluidos en la Child and Family Services and Family Relations Act, R.S.N.B. 1973, c. C-2.1.

218. La Marital Property Act, R.S.N.B. 1973, c. M-1.1 ha hecho cambios radicales en la ley relativa a la propiedad de los bienes matrimoniales por los respectivos cónyuges. Antes de enero de 1981, el common law basaba la propiedad en el concepto de propiedad separada; de esa forma, no se consideraba a la familia como una unidad económica. Se estimaba que el cónyuge con cuyo dinero se compraban bienes muebles o inmuebles era el titular de esos bienes. Con la promulgación de la Marital Property Act, el reconocimiento del cuidado de los niños, la administración del hogar y las disposiciones financieras se consideran ahora iguales a la participación del otro cónyuge. El tribunal sigue teniendo facultades discrecionales para dividir cualquier bien de la forma que estime justa, si su partición por igual no lo sería.

TERRANOVA*

219. Con fines de aclaración y para corregir el primer informe, hay que decir que la designación correcta de esta Provincia es Provincia de Terranova. Bajo su jurisdicción y dentro de sus fronteras hay dos zonas terrestres distintas; la isla de Terranova y la región del continente llamada el Labrador. El Gobierno lleva el nombre de Gobierno de Terranova y el Labrador.

220. El presente informe ofrecerá un complemento actualizado del primer informe.

Artículo 6: Derecho a trabajar

221. El Gobierno de Terranova y el Labrador concede alta prioridad a la búsqueda de medios que garanticen la utilización eficaz de los recursos humanos.

222. Para alcanzar ese objetivo, el Departamento de Trabajo y Recursos Humanos está mejorando constantemente sus servicios de asesoramiento en materia de empleo y de carrera, dando especial importancia a las necesidades de los sectores juvenil y femenino de la fuerza de trabajo.

223. Se han hecho progresos sustanciales en la elaboración e introducción de sistemas eficaces de previsión de los recursos humanos.

224. Se están aplicando programas de aprendizaje y capacitación industrial, en los que la iniciativa provincial se complementa con la cooperación de la industria y de la mano de obra para ayudar a proporcionar una fuerza de trabajo capaz de satisfacer las demandas de conocimientos especializados que necesite el lugar de trabajo. Generalmente, esos programas prevén su aplicación interprovincial.

* Informe preparado por el Gobierno de Terranova y el Labrador.

225. La legislación de Terranova relativa al aprendizaje se encuentra en The Apprenticeship Act, R.S.N. 1970, c. 12, enmendada.

226. The Newfoundland Human Rights Code, R.S.N. 1970, c. 262, ha sido enmendado para prohibir la discriminación en el empleo contra las personas que tengan alguna incapacidad física o mental, a menos que pueda demostrarse que una condición ocupacional exigida de buena fe limita su capacidad para realizar una tarea determinada.

227. El Departamento de Servicios Sociales, en virtud de las disposiciones de The Social Assistance Act, S.N. 1977, c. 102, The Day Care and Homemaker Services Act, S.N. 1975, c. 67, The Rehabilitation Act, S.N. 1978, c. 18, y The Disabled Persons Act, R.S.N. 1970, c. 97, ha tratado de aumentar las posibilidades de trabajar de las personas que reciben asistencia social. Como parte de su programa de oportunidades de empleo, el Departamento de Servicios Sociales administra proyectos de desarrollo de la comunidad. La finalidad es crear proyectos que contengan una promesa real de mejorar las condiciones sociales y económicas de una comunidad determinada. Los proyectos se limitan a los beneficiarios de la asistencia social, principalmente los desempleados plenamente capaces, los padres solos y las personas incapacitadas. Los proyectos de desarrollo de la comunidad incluyen el desarrollo de recursos de la pesca, la silvicultura, el turismo, las reparaciones domésticas, el apoyo a los hogares y el empleo de los padres solos como personal auxiliar del departamento. En virtud de una disposición sobre reparto de costos con el empleador, el Departamento de Servicios Sociales comparte el costo de cubrir los puestos de formación en el trabajo con los empleadores. Para el año fiscal 1983/84, el gasto fue de 11 millones de dólares y se empleó a unos 5.000 clientes anteriores del Departamento. Aproximadamente 16 millones de dólares se gastaron en el año 1984-85 en proyectos de desarrollo de la comunidad.

228. El Departamento administra también un Centro de Actividades Laborales en la capital de St. John's. Ese centro ofrece un lugar de capacitación para el empleo en donde se ayuda a los beneficiarios de la asistencia social con problemas especiales a superar los obstáculos que encuentran para obtener y conservar un empleo. Las actividades comprenden la capacitación de ajuste al trabajo en un ambiente abierto o protegido, la capacitación en conocimientos de vida prácticos, el perfeccionamiento educacional básico, el asesoramiento familiar individual y la capacitación en el uso del tiempo libre, la buena forma física y las aptitudes sociales.

229. Un programa de asistencia social proporciona incentivos para aceptar y conservar el empleo y la capacitación. Ejemplos de esos incentivos son: a) exenciones de ingresos, y b) partidas de asistencia especial para sufragar el costo real de las tasas de afiliación sindical, adquisición de las herramientas necesarias para un oficio, transporte, atención diaria, vestimenta especial, etc.

230. Además de las partidas de asistencia correspondientes a la atención diaria del programa de asistencia social, el programa de atención diaria del departamento prevé subsidios para atención diaria a las familias mediante una comprobación de ingresos. Algunos de esos subsidios de atención diaria se utilizan para facilitar el acceso del padre o padres adultos en un empleo o la preparación para el empleo, como la capacitación.

231. En virtud de las disposiciones de The Rehabilitation Act y de The Disabled Persons Act, el Departamento de Servicios Sociales presta servicios de rehabilitación a las personas con deficiencias mentales o físicas de toda la Provincia.

232. El Acuerdo de rehabilitación profesional de personas incapacitadas es el instrumento mediante el cual el Gobierno del Canadá ayuda a la Provincia a compartir los costos correspondientes.

233. El efecto práctico de esas leyes es que toda persona incapacitada tiene derecho a disponer de servicios de rehabilitación, y se le dan medios para ello si reside ordinariamente en la Provincia y cumple los requisitos establecidos en los reglamentos.

234. El Departamento de Servicios Sociales cuenta con la asistencia de diversos organismos voluntarios en la prestación de los servicios destinados a dar o devolver a las personas incapacitadas un estado de eficiencia económica y social que esté de acuerdo con sus posibilidades. Muchos de esos organismos voluntarios reciben una asistencia financiera considerable del Gobierno de Terranova y el Labrador.

235. La División de Retraso Mental del Departamento de Servicios Sociales administra directamente o financia una serie de servicios profesionales para personas de desarrollo retrasado. Esa gama de servicios comprende los siguientes: centros de rehabilitación orientada al trabajo; evaluación de las capacidades laborales y sociales; talleres protegidos; y capacitación profesional, preprofesional y en conocimientos prácticos de vida.

Artículo 7: Derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias

236. El Gobierno de Terranova y el Labrador, en un esfuerzo por lograr condiciones de trabajo aceptables y condiciones favorables en el lugar de trabajo, ha promulgado o enmendado las siguientes leyes: The Labour Standards Act, S.N. 1977, c. 52; The Occupational Health and Safety Act, S.N. 1978, c. 23; y The Newfoundland Human Rights Code, R.S.N. 1970, c. 262.

237. Las disposiciones de The Labour Standards Act regulan, bajo la dirección de la Subdivisión de Normas Laborales, las condiciones relativas al derecho del trabajador a salarios mínimos, fiestas, períodos de descanso, vacaciones pagadas y horas de trabajo.

238. The Occupational Health and Safety Act prevé la transferencia de las competencias, en relación con unas condiciones de trabajo higiénicas y seguras, de la Comisión de Indemnizaciones Laborales a una nueva división, dentro del Departamento de Trabajo y Recursos Humanos, denominada División de Higiene y Seguridad Ocupacional. La Ley prevé también la introducción y aplicación de varios principios importantes que están generalmente en conformidad con la legislación de las provincias. Las secciones pertinentes son las siguientes:

Las secciones 18 a 23 que, además de establecer la División de Higiene y Seguridad Ocupacional, determinan también las obligaciones de la División con respecto al mantenimiento de normas razonables para la protección de la higiene y la seguridad de los trabajadores.

Las secciones 35 y 36 prevén el establecimiento por el empleador de comités de higiene y seguridad ocupacional en todo lugar de trabajo en donde haya 10 o más trabajadores empleados, para vigilar la salud, la seguridad y el bienestar de los trabajadores. La sección 36, 2) requiere que al menos la mitad de los miembros del Comité sean personas que representen a los trabajadores en el lugar de trabajo que no estén relacionadas con la dirección de ese lugar de trabajo.

La sección 43 establece el derecho del trabajador a negarse a trabajar si tiene motivos razonables para creer que el trabajo es peligroso para su salud o seguridad, o para la salud y seguridad de cualquier otra persona que trabaje en el lugar de trabajo.

La sección 47 se orienta a prevenir las medidas discriminatorias contra el trabajador que haya participado en la aplicación de diversos aspectos de la salud y seguridad ocupacional, incluida la negativa a trabajar, de conformidad con la sección 43.

La sección 49 establece el derecho de apelación del trabajador que alegue una actuación discriminatoria contra él por parte de su empleador o de su sindicato, por cualquiera de las razones expuestas en la sección 47.

239. La proclamación de The Occupational Health and Safety Act supone un hito importante en la búsqueda de condiciones de trabajo seguras, porque centraliza, bajo un Viceministro Auxiliar, importantes leyes sobre seguridad cuya competencia correspondía anteriormente a diversos departamentos gubernamentales.

240. Además de The Occupational Health and Safety Act y de los reglamentos dictados para su aplicación, las siguientes leyes, que contienen diversas disposiciones relacionadas con la seguridad de los trabajadores, son aplicadas, juntamente con los reglamentos correspondientes, por la División de Higiene y Seguridad Ocupacional.

- The Radiation Health and Safety Act, S.N. 1977, c. 90;
- The Boiler, Pressure Vessel and Compressed Gas Act, S.N., 1981, c. 12;
- The Elevators Act, R.S.N. 1970, c. 107;
- The Regulation of Mines Act, R.S.N. 1970, c. 330;
- The Buildings Accessibility Act, S.N. 1981, c. 90, y
- The Amusement Rides Act, S.N. 1981, c. 13.

241. De acuerdo con su mandato de educar e inspeccionar, la División distribuye publicaciones sobre seguridad y, para acentuar el ámbito de sus competencias de inspección, se fijan las siguientes esferas de inspección: calderas y recipientes de presión; artefactos de elevación; parques de atracciones; accesibilidad a los edificios de las personas incapacitadas; soldadura de alta presión; aprobación de diseños; seguridad de los trabajadores en las minas; inspección eléctrica; inspección de radiaciones; construcción, explotación forestal y lugares de trabajo en general; servicios higiénicos y médicos; y educación en materia de higiene y seguridad.

242. También se prevé que la División tenga acceso al sistema de información sobre accidentes y enfermedades laborales de la Comisión de Indemnizaciones Laborales. Los datos así obtenidos permiten anticipar y planificar programas

preventivos de higiene y seguridad para ayudar a disminuir los accidentes y enfermedades en el lugar de trabajo.

Artículo 8: Derechos sindicales

243. Las cuestiones relativas a los sindicatos se regulan en las disposiciones de The Labour Relations Act, 1977, S.N. 1977, c. 64. Esta Ley y The Public Service (Collective Bargaining) Act, S.N. 1973, c. 123, que regula la negociación colectiva en la administración pública, han sido enmendadas. Las enmiendas se examinaron en los informes del Canadá en 1984 y 1986 a la Organización Internacional del Trabajo sobre la libertad de asociación y la protección del derecho a organizar reuniones.

Artículo 9: Derecho a la seguridad social

244. El Gobierno de Terranova y el Labrador publica una Guía de Programas de la Administración Pública. Esa guía contiene una amplia enumeración de los servicios disponibles, que pueden determinarse consultando la última edición. Con el presente informe se suministra un ejemplar.

245. Incumbe al Departamento de Servicios Sociales garantizar el bienestar de las personas que, por diversas razones, no pueden mantenerse a sí mismas. Esta responsabilidad la desempeña en virtud de las disposiciones de The Social Assistance Act, S.N. 1977, c. 102. Las familias o individuos que reciben ayuda en virtud de este sistema de apoyo de ingresos básicos no tienen generalmente derecho a la asistencia prestada por otros programas. Sin embargo, si tienen derecho a otros programas y la asistencia disponible es insuficiente para sus necesidades, pueden recibir ayuda adicional pasando una prueba de necesidades de asistencia social. En 1984, había aproximadamente 22.000 familias y personas adultas solas que recibían asistencia social, cuyos costos comparte al 50/50 el Plan de asistencia del Canadá del Gobierno federal. La asistencia social cubre las necesidades de alimentos, atención personal, vestido, combustible, servicios, suministros y enseres del hogar, alojamiento y artículos de especial necesidad.

246. El Departamento de Servicios Sociales administra también una asignación especial para el bienestar de los niños, que tiene por objeto ayudar a las familias, incluidos los parientes a sufragar los gastos extraordinarios de mantener niños con necesidades especiales en sus propios hogares y con su propia familia. Para los fines de esta política, esos niños incluyen los mentalmente retrasados, los físicamente incapacitados y los niños con problemas de delincuencia. El criterio para su elección incluye la determinación de la cuantía de la asignación especial de bienestar del niño, basada en sus necesidades, así como una evaluación de la capacidad financiera de los padres para contribuir al mantenimiento de ese niño.

NUEVA ESCOCIA*

Introducción

247. El presente informe de la Provincia de Nueva Escocia relativo a los artículos 6 a 9 del Pacto es continuación del primer informe presentado por la

* Informe preparado por el Gobierno de Nueva Escocia.

Provincia en 1977-78. Por consiguiente, el informe sólo contendrá información no mencionada ya en el primer informe o información sobre las novedades ocurridas desde entonces.

248. La principal disposición legal relativa a los derechos humanos en Nueva Escocia es la Human Rights Act, S.N. 1969, c. 11, enmendada. Antes de 1980, la prohibición de discriminación basada en la deficiencia física estaba limitada a la esfera del empleo. Como consecuencia de la enmienda de 1980, la prohibición de discriminación basada en la deficiencia física se ha ampliado también a otras esferas, por ejemplo, el alojamiento, los servicios y las instalaciones tradicionalmente abiertas al público; la ocupación, o cualquier condición de ocupación de cualquier centro comercial o vivienda autónoma; y la transmisión de cualquier propiedad o de derechos sobre la propiedad. Esta disposición no se aplica cuando la Comisión de Derechos Humanos determina que la naturaleza y la importancia de la deficiencia física impide razonablemente el desempeño del empleo o actividad de que se trate; ni cuando la negativa, rechazo u otras formas de supuesta discriminación se basa en un requisito de buena fe.

249. En 1980, el preámbulo de la Human Rights Act fue asimismo enmendado para reconocer que las personas con deficiencias físicas son también libres e iguales en dignidad y derechos.

250. La Ley protege a "toda persona que haya formulado una reclamación o prestado testimonio o ayudado en cualquier forma en la iniciación, investigación o tramitación de una reclamación" formulada en virtud de la propia ley.

251. La Human Rights Act vincula a la Corona y a todos los servidores y agentes de la Corona al derecho de Nueva Escocia. Además, la oficina del Defensor del Pueblo tiene derecho a investigar las reclamaciones o quejas de los individuos contra los dos niveles de gobierno, es decir, el provincial y el municipal. La autoridad del Defensor del Pueblo no se aplica a las decisiones judiciales ni a las decisiones del Gabinete provincial y de sus comités.

Artículo 6: Derecho a trabajar

A. Leyes y reglamentos principales

252. Las leyes y reglamentos principales que regulan el derecho a trabajar son la Human Rights Act, el Labour Standards Code and Regulations, S.N.S., 1972, c. 10, enmendado, y la Civil Service Act and Regulations, 1976, enmendada.

B. 1. Derecho a ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido

253. Tanto la Human Rights Act como la Civil Service Act prohíben discriminar por motivos de raza, religión, creencias, color, origen étnico o nacional, sexo, estado civil, edad o incapacidad física. Sin embargo, en virtud de la sección 22 de la Civil Service Act, nadie puede ser nombrado para la administración pública si no es ciudadano canadiense o residente permanente. Esto no se aplica a ningún cargo cuyas obligaciones requieran una capacidad o capacitación profesional, técnica o administrativa especiales.

254. En virtud de la Civil Service Act, cuando las calificaciones de los solicitantes sean iguales, se dará preferencia a los que sirvieron en las Fuerzas Armadas de la Corona en la segunda guerra mundial o durante el conflicto de Corea, y fueron honrosamente licenciados o retirados. Se da una preferencia análoga a los solicitantes que residen o han residido en la provincia de Nueva Escocia.

2. Normas encaminadas a conseguir el desarrollo económico, social y cultural

255. En virtud de la Human Rights Act, la Comisión de Derechos Humanos de Nueva Escocia puede aprobar programas del gobierno, organizaciones privadas o personas designadas para promover el bienestar de cualquier clase de personas, y se considerará que un programa aprobado no constituye una infracción de las prohibiciones de la Ley. Esos programas aprobados se denominan popularmente programas de acción afirmativa. La acción afirmativa es un recurso destinado a eliminar la discriminación sistemática contra las minorías, los incapacitados y las mujeres, que en el pasado se han visto excluidos de participar en las oportunidades económicas y educacionales. La acción afirmativa como recurso es un medio temporal de superar ese modelo institucional de discriminación.

3. Organización del mercado de empleo

256. El Departamento de Trabajo de Nueva Escocia publica un boletín de noticias mensual que contiene datos sobre el mercado de trabajo que son útiles para la planificación de los recursos humanos a corto y a largo plazo. Ese boletín de noticias proporciona también información sobre ocupaciones y oficios, clases de capacitación en oficios disponibles en la Provincia, etc.

4. Programas de orientación y formación tecnicoprofesional

257. La Junta de Oficios de Halifax administra el Proyecto de la Juventud para ayudar a los jóvenes de edades comprendidas entre los 19 y los 24 años a adquirir capacitación laboral. El programa de capacitación, que tiene seis meses de duración, se limita a los fracasados escolares que han terminado al menos el séptimo año pero no han pasado del noveno, y no tienen un trabajo estable. Un programa de capacitación consiste en un perfeccionamiento académico que lleva a pasar los exámenes de equivalencia de Nueva Escocia, seguidos por cursos de relaciones humanas, conocimientos de oficina y conocimientos sobre la forma de obtener y conservar un puesto de trabajo. Durante el período de seis meses, los jóvenes reciben también capacitación en el trabajo en el sector público o privado. Un programa comparable, que funciona de acuerdo con directrices análogas, es administrado por medio de la Sociedad de Actividades Laborales de Dartmouth y está financiado por el Departamento de Servicios Sociales de Nueva Escocia y el Gobierno federal.

258. Tanto el Servicio de Recursos y Referencias de Información de la Mujer como la Acción de Apoyo a la Mujer ofrecen asesoramiento y apoyo a las mujeres que quieren reingresar en la fuerza de trabajo o mejorar sus aptitudes.

5. Protección contra el despido arbitrario del empleo

259. La Civil Service Act y los reglamentos dictados para su aplicación han sido enmendados, y muchas de sus disposiciones relativas a la interrupción o

despido del trabajo, que anteriormente se encontraban en el reglamento, se han incorporado ahora a la Ley. Además, el reglamento prevé ahora un aviso de ocho días si se debe poner fin al empleo de más de 10 empleados designados para puestos a plazo, en cualquier período de cuatro semanas o menos. Si el número de empleados así afectados es de 100 o más, el período de aviso se amplía a 12 semanas, y si el número de empleados afectados es de 300 o más, debe darse un aviso con, al menos, 16 semanas de anticipación. Una disposición similar se encuentra también en el Labour Standards Code.

6. Protección contra el desempleo

260. Además de las asignaciones de subsistencia durante el desempleo facilitadas por el Gobierno federal por conducto de la Comisión de Seguro de Desempleo, muchos de los convenios colectivos prevén asignaciones de despido cuando se despide a un empleado contra su voluntad. La sección 90, 9), del Reglamento de la Civil Service Act prevé una asignación de despido equivalente a la mitad de una paga mensual si la persona ha estado empleada por tres años al menos, y de una paga mensual si ha estado empleada durante 10 años al menos. Se abona una paga mensual adicional en concepto de asignación de despido por cada cinco años de servicios que sobrepasen los 10 años, con sujeción a un máximo de cinco meses de paga por 30 o más años de servicios.

C. Estadísticas de empleo y desempleo

261. En 1985, la población de Nueva Escocia era aproximadamente de 880.700 personas. La fuerza de trabajo era aproximadamente de 391.000 y se componía de personas de ambos sexos de más de 15 años de edad. La tasa de desempleo era del 13,8%.

Artículo 7: Derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias

A. Remuneración

1. Leyes principales

262. La legislación principal que afecta a las condiciones de trabajo se encuentra en el Labour Standards Code. Los empleados del Gobierno provincial se rigen por la Civil Service Act y el reglamento dictado para su aplicación. Con frecuencia, los empleados del sector privado obtienen, mediante un convenio colectivo, unas condiciones de trabajo más favorables que las mínimas prescritas en virtud del Labour Standards Code.

2. Métodos de fijación de salarios y grado de aplicación

263. La sección 46, 1) del Labour Standards Code prevé el establecimiento de una Junta del Salario Mínimo que, de cuando en cuando, fija el salario mínimo de los diferentes empleos o de las diferentes clases o descripciones de empleo, al nivel que la Junta considera aconsejable. Cuando se alega que un empleador está infringiendo una orden de la Junta del Salario Mínimo, cualquier empleado puede presentar una reclamación en virtud del Labour Standards Code. El empleado que no esté satisfecho con el resultado de la investigación realizada por la División de Normas Laborales puede formular una reclamación ante el Tribunal de Normas Laborales.

3. Remuneraciones de los trabajadores distintas del salario ordinario

264. El Labour Standards Code trata de las pagas de vacaciones, las horas de trabajo y el pago de horas extraordinarias. En virtud de ese Código, el empleado que trabaja para un empleador al menos el 90% de las horas de trabajo ordinarias durante un período continuado de 12 meses tiene derecho a unas vacaciones pagadas ininterrumpidas de, por lo menos, dos semanas. Cuando el período trabajado es inferior a 12 meses, el empleador tiene que pagar al empleado una suma de, por lo menos, el 4% del salario del empleado durante el período de empleo.

265. La Junta del Salario Mínimo tiene derecho a determinar: a) el número de horas que tiene que trabajar una persona empleada en una empresa industrial; b) las clases de empresas industriales a las que se aplica esa orden; y c) las categorías de empleados a las que se aplica la orden. Se prevé la variación de las horas en algunos casos, por acuerdo entre los empleadores y los empleados, y hay también una disposición sobre horas extraordinarias en casos especiales en que el trabajo puede considerarse necesario, debido a una emergencia.

4. Estadísticas de evolución de los niveles de remuneración y del costo de la vida

266. La tasa del salario mínimo en Nueva Escocia vigente el 1° de enero de 1985 es de 4 dólares por hora.

267. El índice de precios de consumo canadiense mostró un incremento hasta el 122,9, desde la cifra base de 100 en 1981. Los ingresos semanales medios en las industrias en que había 20 o más trabajadores empleados (con exclusión de los empleados en la agricultura, la pesca, la caza con trampas, las industrias de servicios y la administración pública) eran de 355,25 dólares en 1984. Esta suma ha aumentado desde la de 214,72 dólares a finales de 1977.

5. Salario igual por trabajo de igual valor e igualdad de oportunidades para la mujer

268. La política del Gobierno de Nueva Escocia es promover la igualdad de oportunidades de empleo para la mujer (y para las minorías visibles y los grupos de personas con deficiencias físicas). Se trata de un programa que refuerza el principio de que todos deben tener iguales probabilidades de ingresar en la administración pública sobre la base de sus calificaciones para el puesto de trabajo y de su capacidad personal. Esto se logra mediante una serie de esfuerzos positivos que van más allá de las prácticas tradicionales de empleo, por ejemplo, eliminación de obstáculos laborales como publicidad insuficiente de los puestos vacantes, requisitos de empleo exagerados, preguntas capciosas en las entrevistas, etc.

269. La Comisión de Derechos Humanos de Nueva Escocia ha concertado varios convenios de acción afirmativa con empleadores, principalmente del sector privado, con esa misma intención de ofrecer iguales oportunidades de empleo.

B. Seguridad e higiene en el trabajo

1. Leyes principales, etc.

270. La legislación de Nueva Escocia relativa a la seguridad y la higiene en el trabajo se encuentra en la Industrial Safety Act R.S.N.S., 1967, c. 141, y en la Workers' Compensation Act, R.S.N.S., 1967, c. 343, enmendada en 1979.

2. Procedimientos de aplicación

271. Además de la información contenida en el primer informe, hay que hacer referencia a la existencia de la Junta de Apelación de Indemnizaciones Laborales de Nueva Escocia. Cualquier persona agraviada por una decisión de la Junta de Indemnizaciones Laborales puede recurrir ante la Junta de Apelación, basándose en los siguientes motivos: a) el dictamen médico que sirvió de base para conceder o denegar la indemnización era erróneo o incompleto; b) existe una incapacidad funcional mayor que la determinada por la Junta; o c) se requiere que la indemnización continúe por un período más largo que el fijado por la Junta.

3. Categorías de trabajadores no comprendidas en las medidas de higiene y seguridad

272. La Industrial Safety Act no se aplica a: a) los lugares o edificios utilizados para la cría de aves o de ganado, el cultivo de plantas, árboles, flores, frutas o verduras, o las explotaciones agrícolas; b) partes de zonas o zonas situadas en algún establecimiento industrial, o relacionadas con él, que se destinen a terrenos de juego, zonas de recreo o salas de espera públicas y se utilicen como tales, y en las que no se utilice maquinaria ni se realice ningún proceso de fabricación.

273. La Industrial Safety Act no se aplica tampoco a otros sectores de actividad; sin embargo, en esos casos, generalmente se regula en otras disposiciones legales la higiene y la seguridad de los empleados. Así, la Ley no se aplica en los siguientes casos: a) minas o maquinaria a las que se apliquen la Coal Mines Regulation Act, la Mines Act o la Metalliferous Mines and Quarries Regulations Act; b) elevadores y montacargas a los que se aplique la Elevators and Lifts Act; o c) calderas y recipientes de presión a los que se aplique la Steam Boiler and Pressure Vessel Act.

4. Estadísticas de accidentes y enfermedades laborales

274. Los datos estadísticos sobre reclamaciones presentadas por accidentes y enfermedades laborales se reúnen por la Junta de Indemnizaciones Laborales. Durante el año, la Junta recibe unas 34.000 reclamaciones. De ellas, alrededor de 12.000 son por accidentes de tiempo perdido, y cada una de ellas se refiere a un período de tres días como máximo.

C. Igual oportunidad de ser promovido

1. Leyes principales, etc.

275. La Human Rights Act garantiza a todos igualdad de oportunidades de empleo, cualquiera que sea su raza, religión, color, creencias, origen étnico o nacional, sexo, edad, deficiencia física o estado civil.

2. Programas de aplicación y grado de participación de los empleados

276. Los programas de acción afirmativa anteriormente mencionados en el presente informe se ocupan atentamente de la igualdad de oportunidades de movilidad vertical. Esos programas promueven la igualdad plena entre los grupos de población en su acceso a los programas educacionales y de capacitación.

D. Descanso, tiempo libre, limitación de horas de trabajo y vacaciones pagadas

1. Leyes principales, etc.

277. El Labour Standards Code es la principal disposición legal que se ocupa del descanso, el tiempo libre, la limitación de las horas de trabajo y las vacaciones pagadas de los trabajadores de Nueva Escocia.

2. Desglose jurídico y práctico por sectores

278. Horas de trabajo normales y horas extraordinarias: la semana normal de trabajo es de 40 horas. Sin embargo, en virtud de la Orden de salario mínimo del Departamento de Trabajo, la semana laboral máxima es de 48 horas en un mismo período de siete días. En virtud de la Orden del salario mínimo, a los empleados a los que se pida que trabajen más de 48 horas por semana se les pagarán las horas de exceso a una tasa no inferior a una vez y media la tasa de remuneración usual.

279. Remuneración de las fiestas oficiales: en virtud del Labour Standards Code, cuando se pida a un empleado que trabaje en una fiesta oficial, tiene que recibir una indemnización igual a dos veces y media su tasa ordinaria.

Artículo 8: Derechos Sindicales

A. Leyes principales, etc.

280. La legislación principal relativa a los derechos sindicales comprende la Trade Union Act, S.N.S., 1972, c. 19, enmendada, y la Civil Service Collective Bargaining Act, S.N.S., 1978, c. 3, enmendada.

B. Derecho a fundar sindicatos y a afiliarse a ellos

281. Todo empleado tiene derecho a afiliarse a un sindicato en virtud de la Trade Union Act. Esta Ley no se aplica a los empleados del Gobierno provincial. Se considera que las siguientes personas no son empleados en virtud de la Trade Union Act: a) las personas que ejercen funciones directivas o están empleadas con carácter de confianza; b) los miembros de las profesiones médica, dental, de arquitectura, de ingeniería o jurídica, empleados en calidad de tales.

282. Los empleados del Gobierno de la Provincia están protegidos por la Civil Service Collective Bargaining Act, que reconoce el derecho de los empleados del Gobierno a afiliarse al Sindicato de Empleados del Gobierno de Nueva Escocia. La Ley excluye: a) a los empleados en funciones directivas o de

confianza; b) a los empleados con carácter ocasional, temporal o estival; c) a los nombrados por el gobernador de acuerdo con su Consejo; y d) a los contratados y empleados fuera de la Provincia. Existe una disposición análoga en la Trade Union Act.

C. Derecho de los sindicatos a formar federaciones

283. No se prohíbe a los sindicatos federarse y, en la práctica, los sindicatos forman federaciones en el nivel provincial, nacional e internacional.

Artículo 9: Derecho a la Seguridad Social

Características de las diversas ramas de la seguridad social

Atención médica

284. En el año fiscal 1983-84, el Gobierno de Nueva Escocia gastó 135.345.000 dólares en servicios de médicos, 30.610.000 en medicamentos para ciudadanos de edad avanzada, 12.786.000 en atención dental a los niños, 1.933.000 en servicios de optometristas, 315.000 en medicamentos para pacientes aquejados por diabetes, fibrosis cística, etc., y 314.000 dólares en prótesis. Las cifras mencionadas no incluyen los servicios hospitalarios ni los servicios sanitarios de la comunidad, que se pagan también por el Gobierno de Nueva Escocia, compartiendo los gastos con el Gobierno federal.

Prestaciones en efectivo por enfermedad

285. En virtud de la Civil Service Act, los empleados tienen derecho a un número variable de días de licencia por enfermedad remunerada, según la duración de sus servicios. Muchos de los convenios colectivos prevén prestaciones análogas para los empleados del sector privado. Además, varios convenios colectivos prevén prestaciones de incapacidad a largo plazo, que varían según el contrato.

Prestaciones de vejez

286. Los ciudadanos de edad pueden tener derecho a ayuda financiera de la Provincia. Esta ayuda puede adoptar las siguientes formas: a) un pago global anual especial de la asistencia social; b) una desgravación fiscal sobre los bienes consistente en una suma global anual; o c) un subsidio para alquileres mensual.

287. La Comisión de la vivienda de Nueva Escocia ofrece a los ciudadanos de edad asistencia financiera mediante un préstamo a fondo perdido de 3.000 dólares, a fin de permitirles realizar reparaciones en sus hogares.

Prestaciones para los sobrevivientes

288. Las prestaciones para los sobrevivientes se pagan a los residentes en Nueva Escocia, en general, mediante programas de pensiones y seguros privados. Sin embargo, en la sección 30 de la Worker's Compensation Act se prevé un pago especial de 1.000 dólares (además de 750 dólares para gastos de funeral y 300 dólares para traslado del cadáver) a los cónyuges, con una pensión de 536 dólares mensuales, y una pensión por cada hijo menor de 18 años

(o de 21 años si está estudiando) de 140 dólares mensuales, cuando se demuestra que la muerte del trabajador se debió a un accidente ocurrido en el lugar de trabajo. La pensión de los huérfanos es de 140 dólares mensuales; las pensiones mensuales para otras personas a cargo varían entre 171 y 231 dólares. Los viudos y viudas inválidos reciben también las prestaciones para los sobrevivientes. Estas tasas entraron en vigor el 1° de enero de 1984. Las prestaciones aumentan periódicamente, según aumenta el índice de precios de consumo.

Prestaciones por lesiones laborales

289. Las prestaciones por lesiones laborales se prevén en la Worker's Compensation Act. Esas prestaciones son del 75% de los ingresos hasta unos ingresos máximos de 19.000 dólares anuales. La indemnización semanal mínima es de 112,50 dólares y la máxima de 274,04 dólares.

Prestaciones de desempleo

290. Se prevé la asistencia financiera temporal de la administración municipal a las personas que no tienen derecho al Programa de seguro de desempleo gubernamental.

Prestaciones familiares

291. Como se indicaba en el primer informe, las prestaciones familiares se pagan en virtud de dos planes de asistencia. Durante el año fiscal 1983-84, unas 9.300 personas recibieron asistencia a corto plazo cada mes. La suma gastada por la Provincia en el mismo período fue de 25.605.816 dólares. También se pagan prestaciones familiares por la Provincia cuando la necesidad es de naturaleza más prolongada, por ejemplo, personas incapacitadas, madres solteras, etc. Aproximadamente 22.800 personas recibieron esos beneficios cada mes durante el último año fiscal. La suma gastada en ese mismo año fue de 96.920.675 dólares.

ONTARIO*

292. El presente informe presenta los programas que se han iniciado y la legislación que se ha promulgado por el Gobierno de Ontario entre su primer informe y noviembre de 1985.

Medidas adoptadas contra la discriminación

293. En junio de 1982, entró en vigor un nuevo Human Rights Code, S.O., 1981, c. 53. El Código prohíbe la discriminación en el empleo, asociaciones profesionales, servicios, bienes, instalaciones, alojamiento, contratos, indicadores y avisos, y los actos de represalia por motivos de raza, ascendencia, lugar de origen, color, origen étnico, nacionalidad, creencias, sexo, edad (desde los 18 años en adelante en todas las esferas, salvo el empleo y desde los 18 a los 65 años en el empleo), estado civil, situación familiar, deficiencias, antecedentes penales (sólo en el empleo) y recepción de asistencia pública (sólo en el alojamiento). Además se prohíbe el

* Informe preparado por el Gobierno de Ontario.

hostigamiento en el empleo por cualquier motivo, así como los requerimientos o avances sexuales hechos por una persona investida de autoridad.

294. La sección 10 garantiza la prohibición de la discriminación constructiva y de la intencional. Es decir, el Código prohíbe también las prácticas que tienen un efecto discriminatorio.

295. La sección 13 prevé programas especiales para aumentar el empleo de la mujer y de las minorías, entre otros grupos.

296. Quien estime que han sido infringidos los derechos que el Código le reconoce puede presentar una querrela ante la Comisión de Derechos Humanos de Ontario. También la Comisión puede iniciar una querrela de oficio o a solicitud de cualquiera.

297. La sección 28, entre otras cosas, impone las siguientes funciones legales a la Comisión de Derechos Humanos de Ontario:

- a) fomentar la política de que la dignidad y el valor de toda persona deben ser reconocidos, y de que deben concederse iguales derechos y oportunidades sin discriminaciones contrarias a las leyes;
- b) promover la comprensión y aceptación del Código de Derechos Humanos y su aplicación;
- c) recomendar para su examen programas especiales orientados a aliviar las dificultades o desventajas económicas, o a ayudar a las personas o grupos desaventajados a lograr la igualdad de oportunidades;
- d) elaborar y dirigir programas de información pública, educación e investigación orientados a eliminar las prácticas discriminatorias;
- e) examinar y revisar cualquier ley o reglamento, y cualquier programa o política elaborados por una ley o en su virtud, y formular recomendaciones sobre cualquier disposición, programa o política que, en su opinión, sea incompatible con la finalidad de esa Ley;
- f) investigar los incidentes y condiciones que produzcan tiranteces o conflictos basados en la identificación por algún motivo prohibido de discriminación, y adoptar medidas apropiadas para eliminar la fuente de tirantez o de conflicto;
- g) iniciar investigaciones sobre los problemas, basados en la identificación por algún motivo prohibido de discriminación, que puedan surgir en una comunidad, y fomentar y coordinar planes, programas y actividades para reducir o impedir esos problemas;
- h) promover, ayudar y alentar a los organismos públicos, municipales o privados, organizaciones, grupos o personas, para que participen en programas orientados a aliviar las tiranteces y conflictos basados en la identificación por algún motivo prohibido de discriminación.

Artículo 6: Derecho a trabajar

298. Como se ha explicado supra, el Human Rights Code establece, con sujeción a ciertas excepciones limitadas, la libertad de discriminación con respecto al

empleo. Una limitación es que la edad se define actualmente en el Código como de 18 a 65 años y, por consiguiente, el Código no puede proteger el derecho de una persona a trabajar después de la edad normal de jubilación de 65 años.

299. En 1981 se introdujo un nivel mínimo de indemnización por despido en virtud de la Employment Standards Act, R.S., 1980, c. 137, enmendada por S.O. 1981, c. 22 y S.O. 1984, c. 31. La Ley establece que cuando se despida a 50 o más empleados en un período de seis meses como consecuencia de un cierre total o parcial, los que hayan prestado servicios durante cinco años o más a ese empleador tendrán derecho a recibir una paga semanal por año de servicio, hasta un máximo de 26 pagas. El objetivo de la legislación sobre indemnizaciones de despido es reconocer los servicios prestados por los empleados de largos servicios y su pérdida de sus derechos y prestaciones relacionados con su puesto de trabajo.

300. A partir de 1981, se dio autoridad al Ministro de Trabajo, en virtud de la Employment Standards Act, para exigir a los empleadores que participaran en medidas de ajuste y comités de ajuste de la mano de obra, a fin de facilitar el reemplazo de los trabajadores a los que se despida (sección 40, 5)). También puede exigirse a los empleadores que participen en la financiación de los comités.

301. La legislación de Ontario se revisó y enmendó para garantizar el cumplimiento de la sección 6 de la Canadian Charter of Rights and Freedoms, que da derecho a todo ciudadano o residente canadiense a trabajar en cualquier provincia. La Mobility Rights Statute Law Amendment Act, 1985 derogó disposiciones de varias leyes que imponían la residencia en Ontario como requisito para ser admitido en determinadas profesiones

Planificación de los recursos humanos

302. El Ministerio de Desarrollo de Especialidades, establecido en marzo de 1985, ha asumido la función de planificación de los recursos humanos en nombre del Gobierno. El vehículo principal para recoger datos sobre el mercado de trabajo son los comités de capacitación industrial de la comunidad. Esos comités operan en 65 comunidades de toda la Provincia y se componen de representantes de la industria local, los Gobiernos provincial y federal y las escuelas técnicas locales de la comunidad. Las encuestas realizadas por los comités sobre las demandas del mercado de trabajo local forman la base de las previsiones a corto y a largo plazo del Gobierno de las necesidades de mano de obra especializada.

303. El programa de asistencia a los empleados de Ontario tiene por objeto ayudar a los que pierden sus puestos de trabajo como consecuencia de cierres de plantas o de interrupciones permanentes. Esos programas, de una semana, se organizan por medio de las escuelas técnicas de la comunidad local y asesoran a los empleados afectados por los cierres, a fin de aumentar sus posibilidades de reemplazo. Como los problemas con que se enfrentan los empleados despedidos varían según factores como la edad, el sexo, la especialización, la formación docente, la movilidad y la viabilidad económica de la comunidad, los programas deben adaptarse a sus necesidades específicas. Las alteraciones y los cambios de orientación se deciden en consulta con los empleados antes del programa, y se organizan con las escuelas técnicas y los organismos de la comunidad las actividades complementarias a largo plazo.

Programas de orientación y formación tecnicoprofesional

304. Todos los estudiantes de las escuelas de Ontario, de los cursos 7 a 12, tienen acceso gratuitamente al Servicio de Información sobre Orientación de Estudiantes, por medio del departamento de orientación de su escuela. El Servicio es una amplia base computadorizada que proporciona información exacta y actual sobre las ocupaciones y las vías de capacitación conexas.

305. Se requiere un componente de instrucción como parte de todos los programas de orientación docente. La conciencia de la carrera, la planificación educacional, y los conocimientos sobre el trabajo y las posibilidades de empleo son partes esenciales de este programa de instrucción de los cursos 7 a 12. Además, los profesores de las materias deben establecer una relación entre el aprendizaje dentro de la escuela, las ocupaciones, la capacitación continuada y las futuras carreras, como parte de su curso de estudio.

306. Las escuelas de artes y tecnología aplicadas de Ontario ofrecen a los estudiantes la oportunidad de desarrollar los conocimientos especializados necesarios a fin de prepararse para una carrera en los negocios, las artes aplicadas, la tecnología, los servicios sociales y las ciencias de la salud. Ofrecen una diversidad de programas orientados a la carrera para graduados de la enseñanza secundaria y estudiantes maduros que no han terminado esa enseñanza.

307. Aunque hay excepciones, la mayoría de los programas de las escuelas técnicas pertenecen a una de dos categorías: programas de diploma, que duran dos o tres años, y programas de certificado, que duran al menos un año. Un programa se compone de cierto número de cursos, que llevan a la obtención de un diploma o un certificado. Pueden ofrecerse cursos de valor académico, que llevan a la obtención de un diploma, mediante una enseñanza continuada a jornada parcial. Las divisiones de enseñanza continuada ofrecen también cursos sin valor académico orientados a una carrera y cursos también sin valor académico, de interés general.

308. Hay 22 escuelas de esa clase, con más de 90 recintos docentes en toda la Provincia, que prestan sus servicios a todas las regiones económicas importantes de Ontario. En 1984-85, las escuelas tuvieron una matrícula de más de 99.000 estudiantes de enseñanza postsecundaria de dedicación plena en programas de certificado o de diploma, además de los que asistían a escuelas como parte de su capacitación de aprendizaje. El número de matrícula en cursos de jornada parcial en 1982-83 fue de 600.000, y había unos 450.000 estudiantes a jornada parcial.

309. El servicio de consultas sobre carrera de la Dirección de la Mujer de Ontario trabaja con los programas de preempleo y preoficio de las comunidades que ayudan a la mujer en sus intentos de obtener empleo en ocupaciones no tradicionales. En estos momentos, se están explorando varias iniciativas, que incluyen la experiencia práctica, el perfeccionamiento en matemáticas, las actividades de formación física y la promoción de la mujer entre los empleadores. Un comité intergubernamental en el que participan representantes de los Gobiernos federal y provincial y de las escuelas técnicas de las comunidades está presidido por un miembro del personal de la Dirección y coordina las actividades en esta esfera.

310. La Dirección ofrece publicaciones que fomentan una planificación de carreras no sexista y describen la legislación laboral pertinente. En el año fiscal 1982-83, se distribuyeron más de 390.000 publicaciones. Pueden obtenerse si se solicitan, gratuitamente, y ser utilizadas tanto por los educadores como por los estudiantes. La Dirección de la Mujer proporciona conferenciantes, y presta servicios de consulta para asesores en orientación. El servicio está también a la disposición de las organizaciones de las comunidades que ofrecen programas para facilitar el acceso de la mujer a la capacitación y el empleo. Estos programas pueden ser parte de los programas de estudios para la mujer de la escuela técnica de la comunidad, o del programa de alcance del empleo del Gobierno federal para la mujer, o estar patrocinados por organismos voluntarios independientes de la comunidad. Ofrecen diversos servicios, entre ellos el asesoramiento sobre carreras, búsqueda de puestos de trabajo, desarrollo personal y perfeccionamiento académico. Además, un programa de verano para estudiantes de la Dirección proporciona personal a algunas de esas organizaciones para ayudarlas en sus actividades.

Capacitación industrial

311. El Ministerio de Desarrollo de Especialidades de Ontario administra la capacitación y el readiestramiento industrial de hombres y mujeres, con miras a su empleo en la industria, por medio de varios programas.

312. El objetivo del programa de capacitación de aprendices es ofrecer un sistema de capacitación estructural en el trabajo, en aproximadamente 625 ocupaciones especializadas de la construcción, la industria, la energía motriz y las industrias de servicios, a fin de dar a los individuos oportunidad de adquirir conocimientos especializados y de atender a las necesidades de mano de obra de los empleadores. Durante la reciente recesión de la economía, el programa de aprendices resultó ser atractivo como forma de capacitación. El aumento de la matrícula de aprendices en 1984-85 demuestra la aceptación del programa.

313. El programa modular de capacitación de Ontario ofrece un medio eficaz de matricular, capacitar y acreditar trabajadores de todos los niveles. Su finalidad es proporcionar capacitación en el trabajo por escalones crecientes, acreditando los conocimientos en cada intervalo, y proporcionar a Ontario una fuerza de trabajo calificada y móvil. Hay programas tanto de toda la Provincia como para compañías concretas.

314. El programa de capacitación en los negocios y la industria ofrece programas de capacitación flexibles y pertinentes para ayudar a los trabajadores a adaptarse a unas necesidades de trabajo cambiantes. Los programas se ofrecen en el lugar de trabajo, en escuelas de artes y tecnología aplicadas, o en locales sindicales. Los costos del programa son compartidos por el Gobierno de Ontario, el empleador que lo patrocina y la persona que recibe capacitación.

Pautas de empleo de mujeres y jóvenes

315. Los datos disponibles indican que continúan las discrepancias entre la fuerza de trabajo masculina y la femenina, derivadas del hecho de que el hombre y la mujer se concentran en ocupaciones diferentes y en diferentes niveles dentro de las ocupaciones. En general, la naturaleza de la participación de la mujer trabajadora en la fuerza de trabajo refleja en gran

medida sus calificaciones de educación y capacitación. La matrícula en los cursos de las escuelas secundarias y las expectativas de carrera de los estudiantes, aunque están cambiando lentamente, siguen reflejando pautas segregadas de fuerzas de trabajo.

316. En 1982, el 42,5% del total de la fuerza de trabajo se componía de mujeres. La tasa de desempleo era del 9,8% para ambos sexos. La tasa de desempleo de las mujeres cabeza de familia era más alta que la general de la mujer, mientras que la tasa de los hombres cabeza de familia era inferior a la general del hombre. Las tasas de desempleo aumentaron con relación al año anterior, tanto para los hombres como para las mujeres. La tasa de desempleo de los hombres aumentó desde un 6% en 1981 hasta un 9,7% en 1982, mientras que la tasa de desempleo de las mujeres aumentó del 7,4% al 9,8%.

317. Tanto el Gobierno federal como el provincial han respondido con diversas iniciativas orientadas a los siguientes fines: ampliar y mejorar las opciones de empleo de la mujer; promover la acción afirmativa; y exigir el trato equitativo en el empleo de hombres y mujeres.

318. El Ministerio de Desarrollo de Especialidades ha ejecutado una serie de programas para facilitar la capacitación de la mujer, especialmente en operaciones no tradicionales y técnicas:

- el programa de perfeccionamiento técnico se estableció en 1984 para permitir a las personas, especialmente las mujeres, lograr el perfeccionamiento necesario para emprender una capacitación técnica ulterior o el empleo en una ocupación técnica. En 1985-86 el 69% de los participantes fueron mujeres;
- el programa de mujeres en oficios especializados y tecnologías, ejecutado en 1984, financia proyectos experimentales innovadores de los organismos de capacitación, para ayudar a las mujeres a recibir capacitación que las lleve a un empleo estable y remunerador. En 1984-85 había 19 proyectos que afectaban a 3.000 alumnas;
- los programas preparatorios destinados a preparar a las personas académicamente, socialmente y en su actitud hacia el empleo o hacia la capacitación ulterior son decisivos para mejorar las tasas de participación de la mujer en la capacitación y la igualdad en la fuerza de trabajo. El Ministerio está haciendo una revisión importante de los programas preparatorios para reducir duplicaciones y asegurar la coherencia de los objetivos;
- lograr un mejor acceso a la capacitación, eliminando los obstáculos financieros, de situación o de otra índole para la capacitación con que se enfrentan las mujeres y otros grupos, es ahora un objetivo principal. Se está elaborando ahora una amplia política de acceso.

319. El desempleo de jóvenes desde el decenio de 1960 ha sido relativamente alto en relación con el de los adultos. En 1985, la tasa de desempleo media anual de los jóvenes (de 15 a 24 años de edad) fue del 13,2%.

320. Las repercusiones de la recesión, que comenzó en agosto de 1981, sobre el desempleo de los jóvenes han sido especialmente graves. El empleo de las personas de 15 a 24 años ha disminuido más que el de cualquier otro grupo de

la fuerza de trabajo. En 1985, el desempleo de los hombres de 15 a 19 años de edad fue como promedio del 18,1%. En ese mismo año, el desempleo de los hombres de 20 a 24 años fue como promedio del 12,9%. En 1985, el desempleo de las mujeres de 15 a 19 años fue como promedio del 13,4%, y el desempleo de las mujeres de 20 a 24 años del 10,2%, también como promedio.

321. Las tasas de desempleo de los jóvenes son más altas en los que carecen de educación postsecundaria. Este grupo de jóvenes ha experimentado mayores pérdidas de puestos de trabajo alto que cualquier otro sector comparable de la fuerza de trabajo. Además, esos jóvenes encuentran especialmente difícil encontrar nuevo empleo. En su mayor parte, carecen de aptitudes de alto nivel y son los últimos en volver a ser contratados por los empleadores, que dan la máxima prioridad a los trabajadores de más experiencia.

322. Teniendo en cuenta ese análisis, Ontario ha introducido programas que proporcionarán experiencia en el trabajo y oportunidades de empleo a los jóvenes.

323. En virtud del programa de enseñanza cooperativa de las escuelas secundarias, los estudiantes de enseñanza secundaria pasan de 150 a 300 horas en un ambiente de trabajo realista que guarda relación con sus estudios en la escuela. Esa experiencia fuera de la escuela les supone uno o dos créditos de enseñanza secundaria. Esa experiencia ofrece oportunidades para desarrollar aptitudes, resolver problemas, seleccionar una carrera, y adquirir hábitos de trabajo positivos. El aprendizaje y los logros de los estudiantes son planificados y supervisados por los profesores y supervisores de trabajos. Más de 20.000 estudiantes participan ahora en programas de enseñanza cooperativa en esferas tan diversas como servicios de traducción (para estudiantes de francés como segundo idioma), agrimensura (para estudiantes de matemáticas) y organizaciones de planificación urbana (para estudiantes de geografía).

324. El Ministerio de Educación ha establecido un Fondo de Incentivos para la Enseñanza Cooperativa y la Transición al Empleo, para acelerar el crecimiento de programas de enseñanza cooperativa y para ayudar a los que dejan las escuelas en su transición al trabajo. Se ha asignado un presupuesto de 13 millones por un período de tres años.

325. En virtud del programa FUTURES, los jóvenes de menos de 25 años que han dejado la escuela con una educación inferior al grado 12 y han estado sin trabajo durante 12 semanas al menos, o que han dejado la escuela con una educación del grado 12 (o superior) y han estado sin trabajo durante 20 semanas tienen derecho a participar. El programa básico proporciona experiencia en el trabajo pagada por un período de hasta cuatro meses. El programa ampliado proporciona experiencia en el trabajo pagada por un período de hasta un año, siempre que el alumno dedique tres horas a la escuela, para la obtención del equivalente del grado 12, fuera de las horas de trabajo ordinarias. Si un alumno deja el programa por un puesto de trabajo que no da resultado puede volver al programa siempre que continúe sus estudios.

326. Todos los empleadores que participan en FUTURES tienen que elaborar planes de capacitación. Asimismo, a los jóvenes difíciles de emplear, en los que se centra el programa, se les proporciona asesoramiento previo al empleo sobre búsqueda de trabajo y conocimientos prácticos para mejorar sus posibilidades de tener éxito en el empleo.

327. En virtud del programa de empresas juveniles de Ontario: capital para empresas juveniles, se ofrece a algunos empresarios jóvenes préstamos de iniciación sin intereses, de hasta 5.000 dólares. Los solicitantes deben tener entre 25 y 29 años de edad y haberse graduado en el plazo de un año después de salir de una institución de enseñanza postsecundaria.

Artículo 7: Derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias

A. Remuneración

328. En 1984, aproximadamente 3,4 millones de los 3,8 millones del total de trabajadores remunerados estaban protegidos por las disposiciones sobre el salario mínimo de la Employment Standards Act. Esa Ley se ha ampliado a los trabajadores domésticos.

329. A partir de octubre de 1984, el salario mínimo ha aumentado de 3,85 a 4 dólares por hora. Las personas empleadas para despachar bebidas alcohólicas directamente al público en locales autorizados tienen un salario mínimo menor, de 3,50 dólares por hora, porque sus ingresos son complementados por las propinas. La tasa mínima para los estudiantes menores de 18 años que no trabajan más de 28 horas por semana durante el curso escolar, o que trabajan más o menos de 28 horas semanales durante las vacaciones escolares es de 3,15 dólares. Los trabajadores domésticos deben recibir al menos la tasa por hora general, o bien un mínimo diario, semanal o mensual, basado en esa tasa por hora.

330. Las disposiciones que anteriormente permitían al Director de Normas Laborales autorizar el empleo de personas con deficiencias para trabajar por un salario inferior al mínimo, con el consentimiento del trabajador impedido, y de sus padres o tutores, han sido derogadas, de forma que se aplican los requisitos generales sobre salario mínimo.

331. Ontario tiene leyes sobre la igualdad de remuneración desde 1951. Las disposiciones actuales de la Employment Standards Act exigen que las empleadas reciban la misma tasa de remuneración que los empleados por la realización de un trabajo sustancialmente igual, realizado en las mismas condiciones. A fin de lograr que esta Ley se aplique plenamente, el Ministerio de Trabajo emprendió en 1980 una campaña en los medios de comunicación sobre la igualdad de remuneración, destinada a aumentar la conciencia de la mujer de sus propios derechos. Esa campaña fue acompañada de la creación de un grupo especial sobre igualdad de remuneración en la Subdivisión de Normas Laborales. Los funcionarios asignados a ese grupo tienen facultades para investigar y resolver reclamaciones, y para realizar por propia iniciativa, comprobaciones de la igualdad de remuneración en los establecimientos. Hasta la fecha, esos esfuerzos de aplicación escalonada se han traducido en adjudicaciones por un total de más de 2 millones de dólares, a más de 1.850 empleados.

332. El Gobierno ha indicado su compromiso con la ejecución del principio del salario igual por trabajo de igual valor, tanto en el sector público como en el privado. Como parte de ese proceso, se han celebrado consultas continuas con los sindicatos de la administración pública. El Fiscal General y el Ministerio Encargado de las Cuestiones de la Mujer se encargan de la ejecución del principio de igualdad de remuneración en el sector privado y en el sector público, más amplio. La primera medida de ese proceso ha sido la preparación

y distribución de un Libro Verde que presenta opciones de aplicación y que debe servir de base para las consultas con el público*.

333. Seis premisas fundamentales serán la base de la política de igualdad de remuneración:

- i) la finalidad de la legislación es únicamente ocuparse de la discriminación entre los sexos;
- ii) las comparaciones deben orientarse sólo a la valoración del "trabajo de la mujer";
- iii) "igual valor" no significa "idéntico valor";
- iv) las comparaciones deben hacerse dentro de un mismo establecimiento;
- v) la legislación no será retroactiva;
- vi) la legislación no permitirá reducir los salarios para satisfacer sus requisitos.

B. Seguridad e higiene en el trabajo

1. Legislación principal

334. En virtud de la Occupational Health and Safety Act, R.S.O. 1980, c. 321, se han dictado reglamentos para nueve sustancias designadas. Esas sustancias son: amianto, emisiones de cocinas de carbón, plomo, mercurio, cloruro de vinilo, isocianatos, sílice, benceno y acrilonitrilo. Se ha notificado la intención de designar otras 11 sustancias, que son: ruido, arsénico, formaldehído, cadmio, cromo, óxido de tileno, estireno, PCB, humos y gases de soldadura, níquel y productos de alquitrán de carbón.

335. En diciembre de 1984 se promulgó una nueva Workers' Compensation Act, que revisa sustancialmente el sistema de indemnizaciones laborales. Sus puntos principales son los siguientes:

336. En la esfera de las prestaciones, los principales cambios son:

- un aumento del límite de los ingresos cubiertos, para los ingresos percibidos antes del accidente, que ha pasado a 31.500 dólares desde 26.000 dólares;

* El Gobierno de Ontario ha introducido el Bill 105 -la Public Service Pay Equity Act, 1986 y el Bill 154 -la Pay Equity Act, para aplicar la igualdad de remuneración en la administración pública de Ontario, el más amplio sector público y el sector privado. La finalidad de esta legislación es eliminar la discriminación por sexos en la remuneración de las empleadas que trabajan en puestos desempeñados tradicionalmente por mujeres. Esa finalidad se logra mediante la elaboración y ejecución de un plan de igualdad de remuneración en los lugares de trabajo, que determinará los trabajos desempeñados por mujeres que hayan sido subvalorados y señalará los ajustes de salarios que deban realizarse. Al mes de febrero de 1987, ambos proyectos de ley han pasado la segunda lectura y se han remitido a un comité permanente de la legislatura para su coordinación.

- disposiciones perfeccionadas sobre complementos de rehabilitación para trabajadores parcialmente incapacitados, mediante el ajuste a la inflación de los ingresos percibidos antes del accidente en el cálculo de esas prestaciones. Además, la recepción de la pensión de incapacidad del plan de pensiones del Canadá no se considera ya un obstáculo para el pago de complementos de rehabilitación, aunque se tiene en cuenta para determinar la cuantía de esos complementos. Los complementos tienen por objeto elevar los ingresos de los trabajadores incapacitados hasta los niveles de la pensión de incapacidad total mientras los trabajadores se encuentren siguiendo programas de rehabilitación;
- los trabajadores lesionados de más edad que no podrán beneficiarse de la rehabilitación profesional tendrán derecho a complementos de rehabilitación iguales al nivel de las pensiones del seguro de vejez;
- las prestaciones se basarán en el 90% de los ingresos netos del trabajador antes del accidente y no en el actual 75% de los ingresos brutos. Un trabajador con tres personas a su cargo, por ejemplo, recibía antes las mismas prestaciones que un trabajador solo con los mismos ingresos brutos y la misma lesión. En virtud de la nueva Ley, el trabajador con personas a cargo recibirá una indemnización mayor, que refleje su remuneración neta antes del accidente; y
- una fórmula nueva y perfeccionada para determinar el derecho de los cónyuges y personas a cargo sobrevivientes. Las asignaciones para sobrevivientes comprenden tanto una suma global como una prestación continuada, fijada en porcentaje de los ingresos netos del fallecido antes del accidente. El nivel de la asignación consistente en una suma global estará en relación con la edad, lo mismo que los pagos continuados al único cónyuge sobreviviente. Cuando existan hijos a cargo, la remuneración continuada se fijará en el 90% de los ingresos netos antes del accidente, es decir, lo mismo que se pagaría a un trabajador lesionado totalmente incapacitado.

337. En las esferas administrativas y de procedimiento, los principales cambios son los siguientes:

- una Junta de Indemnizaciones Laborales ampliada (WCB), que consiste en una junta combinada con una mayoría de directores externos, a jornada parcial, para garantizar la participación de los interesados en el establecimiento de las políticas y procedimientos de la Junta;
- el establecimiento de un tribunal de apelaciones independiente y tripartito, y la previsión de asesores médicos independientes para ayudar al tribunal en sus deliberaciones (en virtud de la ley anterior), el proceso de apelaciones era interno de la Junta);
- el establecimiento de un Grupo de Normas sobre Enfermedades Industriales para proporcionar asesoramiento experto sobre criterios para indemnizar a los trabajadores que contraen enfermedades industriales. (Anteriormente era la Junta la que fijaba los criterios.) El Grupo comprende una amplia gama de interesados en la formulación de criterios; y

- una ampliación de los asesores laborales, que prestan asesoramiento y asistencia a los trabajadores en relación con las apelaciones contra las decisiones de la Junta, y la creación de una nueva oficina de asesores de los empleadores. Ambas oficinas son independientes de la Junta.

2. Frecuencia de accidentes y enfermedades laborales

338. En 1984, la Junta de Indemnizaciones Laborales de Ontario pagó indemnizaciones por 172.002 reclamaciones por trabajo perdido a consecuencia de accidentes o enfermedades. Una lesión que origina trabajo perdido es la que incapacita al empleado por más tiempo que el del día del accidente y le impide ganar el jornal completo que habría percibido en el trabajo en que está empleado.

C. Igual oportunidad de ser promovido

1. Legislación principal

339. El Human Rights Code, 1981 prohíbe la discriminación con respecto al empleo (lo que incluye la promoción) y las asociaciones profesionales por motivos de raza, ascendencia, lugar de origen, color, origen étnico, nacionalidad, creencias, sexo, edad (de 18 a 65 años en el empleo), estado civil, situación familiar, deficiencia y antecedentes penales (sólo en el empleo). También prohíbe el hostigamiento en el empleo por cualquiera de los motivos prohibidos, así como los requerimientos o insinuaciones sexuales hechos por una persona investida de autoridad.

340. Los empleadores o las agencias de empleo no pueden utilizar letreros, anuncios o formularios, ni hacer investigaciones, en relación con cualquier de los motivos prohibidos. A las profesiones que se autorregulan les está prohibido restringir la afiliación por cualquier de los motivos prohibidos.

2. Procedimientos

Acción afirmativa: educación pública

341. En 1963 se estableció la Oficina de la Mujer en el Ministerio de Trabajo de Ontario, que hoy forma parte de la Dirección de la Mujer de Ontario. Desde 1983, se han elaborado programas para ayudar al personal a atender a las necesidades de la mujer en la fuerza de trabajo. Un foco de atención principal es la eliminación de estereotipos sobre la mujer, en la fuerza de trabajo, mediante la educación pública.

Acción afirmativa: la administración pública de Ontario

342. El Gobierno de Ontario estableció en abril de 1974 un programa de acción afirmativa para sus empleados. Su objetivo es aumentar el nivel y la diversidad de la distribución ocupacional de las empleadas del Gobierno de Ontario.

343. La aplicación del programa es facilitada y supervisada por la Dirección de la Mujer de Ontario. La Dirección desarrolla, estimula y evalúa las políticas y prácticas del Gobierno para lograr la igualdad de oportunidades.

El programa se ejecuta mediante una estructura descentralizada, en virtud de la cual los viceministros y jefes de organismos conservan la responsabilidad del programa, y las actividades de los distintos ministerios se coordinan por los directores del programa de acción afirmativa.

344. La Dirección presenta un informe anual a la asamblea legislativa provincial, por conducto del Ministro encargado de Asuntos de la Mujer, acerca de la situación de las empleadas de la Corona, y asimismo, informes internos semestrales al Gabinete. El programa funciona en virtud de una directiva aprobada por la Junta de Gestión del Gabinete. Sus principales componentes son los siguientes:

- objetivos de planificación numéricos para la contratación y promoción (calculados según la disponibilidad de mujeres capacitadas y las vacantes previstas);
- iniciativas numéricas de desarrollo de una carrera acelerada (a fin de capacitar a la mujer para competir por puestos de trabajo en los que, en la actualidad, hay pocas mujeres);
- un fondo de incentivos para aumentar los presupuestos de desarrollo del personal; y
- contabilidad de gestión (amalgama de componentes de acción afirmativa con procesos de gestión y sistema de evaluación).

345. Esos componentes tratan de cambiar la distribución (y la situación) ocupacional de la mujer, que se ha considerado como el factor que contribuye más a la diferencia existente entre los salarios de hombres y mujeres. En 1983-84, el sueldo medio de las empleadas de la Corona era el 76,8% del de los hombres, con un 1% de disminución de la diferencia desde 1982-83. Otra disminución de la diferencia de salarios se produjo en 1984-85. Asimismo, la mujer avanzó en 9 de los 10 grandes grupos de clasificación en que había estado tradicionalmente representada de forma insuficiente. Esto incluye el grupo directivo, en el que las mujeres han aumentado en número y representación porcentual (hasta un 9,5%).

346. Las condiciones y prestaciones laborales que afectan de modo importante a las condiciones de trabajo de la mujer están mejorando también. Como resultado de contribuciones hechas por los empleadores, además de las prestaciones de maternidad, en virtud de la Unemployment Insurance Act (Canadá), las empleadas del Gobierno reciben un 93% de su sueldo durante las 17 semanas de licencia de maternidad y tienen derecho a otros seis meses de licencia ampliada sin remuneración, si lo desean. Asimismo, las embarazadas que trabajan con equipo terminal de pantalla de vídeo tienen derecho a ser trasladadas a otro puesto durante el embarazo.

347. Cuando los empleados y empleadas realizan la misma labor, sus clasificaciones de puesto de trabajo, y la remuneración consiguiente, son iguales.

D. Descanso, tiempo libre, limitación de horas de trabajo y vacaciones pagadas

Legislación principal

348. En virtud de la Employment Standard Act, el máximo de horas que puede trabajar un empleado es de ocho por día y 48 por semana. La Ley exige que, salvo en casos concretos de emergencia, los empleadores obtengan permiso de la Subdivisión de Normas Laborales del Ministerio de Trabajo de Ontario, antes de establecer horarios de trabajo que rebasen los límites establecidos. Al mismo tiempo, la Ley da a los empleados el derecho a negarse a trabajar más de ocho horas diarias y de 48 semanales, incluso cuando se concede a los empleadores permiso para establecer horas extraordinarias. La legislación requiere también que los empleadores concedan por lo menos media hora para comer con intervalos tales que ningún empleado trabaje más de cinco horas consecutivas sin alimentarse (secciones 17 a 22).

349. Con efectos del 1° de marzo de 1984, los trabajadores domésticos y niñeras que viven en los hogares tienen derecho a un tiempo libre de 36 horas consecutivas y a otro de 12 horas consecutivas por semana, sin deducción alguna de su salario ordinario. Los trabajadores que no viven en los hogares tienen derecho a recibir una prima por cada hora trabajada que exceda de las 44 horas semanales.

350. Con efectos del 23 de junio de 1982, los trabajadores de asistencia residencial que viven en los hogares, empleados para vigilar y cuidar los niños y las personas con deficiencias de desarrollo en las viviendas residenciales de tipo familiar tienen derecho a un descanso semanal de por lo menos 36 horas, consecutivas o en la forma que se acuerde, con consentimiento del trabajador (O.R. 440/82).

Artículo 8: Derechos sindicales

351. En virtud del Human Rights Code, S.O. 1981, c. 53, se prohíbe a los sindicatos adoptar decisiones sobre afiliación o discriminar de cualquier manera por motivos de raza, creencias, color, edad, sexo, estado civil, ascendencia, lugar de origen, origen étnico, nacionalidad, situación familiar o deficiencia (sección 5). Sin embargo, el derecho a no ser discriminado por motivo de nacionalidad no se infringe cuando la nacionalidad canadiense o la admisión legal en el Canadá como residente permanente es un requisito, condición o consideración adoptado con el fin de fomentar y desarrollar la participación en las actividades sindicales de los ciudadanos canadienses o las personas legalmente admitidas en el Canadá como residentes permanentes.

352. El Gobierno ha presentado un proyecto de ley (Labour Relations Amendment Act, 1985), que prevé la solución mediante arbitraje de las controversias contractuales iniciales. Cada una de las partes puede recurrir a la Junta de Relaciones Laborales de Ontario para que dicte una orden disponiendo la solución de una controversia contractual inicial mediante el arbitraje, cuando la negociación colectiva se haya frustrado por posiciones poco razonables o por mala conducta real de una de las partes.

Artículo 9: Derecho a la seguridad social

Derecho a atención médica

Nuevos programas del Ministerio de Salud

353. Algunos medicamentos prescritos se suministran gratuitamente a las personas de más de 65 años y a las que reciben asistencia social en virtud del Plan de Prestaciones Farmacéuticas de Ontario, administrado con la autoridad concedida por la Ministry of Health Act, R.S.O. 1980, c. 280 y la Family Benefits Act, R.S.O. 1980, c. 151. Tienen derecho las personas de 65 años o más, que hayan sido residentes de Ontario durante los 12 meses anteriores. Todas las personas que reciben asistencia de prestaciones familiares, asistencia social general, prestaciones de atención médica prolongada y prestaciones de atención domiciliaria, y los residentes de hogares de atención especial tienen también derecho.

354. El programa de dispositivos ortopédicos de Ontario tiene por objeto ayudar a los jóvenes y a sus familias a sufragar el costo importante de determinados dispositivos médicamente necesarios que tienen por objeto sustituir una función ausente o aumentar una función física debilitada, impedir el empeoramiento, reducir al mínimo los dolores, y apoyar, activar o proteger partes del cuerpo.

355. Todo joven que tenga 21 años o más y resida en Ontario tiene derecho. El programa paga ahora el 75% del costo de cualquier equipo comprendido en el programa. Este equipo incluye dispositivos acústicos, dispositivos visuales y para la comunicación, sillas de ruedas, aparatos ortopédicos, aparatos protésicos, materiales para la incontinencia y la osteomía y dispositivos respiratorios.

356. El programa de dispositivos ortopédicos se basa en la autoridad de la Ministry of Health Act, R.S.O. 1980, c. 280. El programa comenzó en 1982, suministrando, hasta la edad de 18 años, algunos dispositivos. En 1983 se amplió a todos los dispositivos actuales y en 1986 a las personas de 21 años.

357. La subvención para viajes de salud del norte ayuda a los residentes del norte de la provincia a pagar sus viajes para recibir la atención médica necesaria de la que no se dispone en sus zonas locales. El programa ofrece subvenciones para ayudar a reembolsar los gastos de transporte de los residentes que tienen que viajar más de 300 kilómetros (en un solo sentido) para visitar a algún médico especialista o recibir servicios médicos especializados en algún hospital de Ontario o de Manitoba. La cuantía de la subvención se basa en la distancia recorrida hasta el especialista médico apropiado más próximo, determinado por el médico que envía al paciente.

Derecho a prestaciones de invalidez

358. El sistema de ingresos anuales garantizados para las personas incapacitadas, o GAINS (D), proporciona prestaciones, en función de los ingresos, a las personas incapacitadas necesitadas, en virtud de la Family Benefits Act, R.S.O. 1980, c, 151.

359. Existen unos 77.877 casos (y 101.409 beneficiarios en total) que reciben GAINS (D). Esta prestación se paga a las personas que padecen impedimentos físicos importantes y duraderos, que limitan mucho su actividad cotidiana normal. Como se trata de una prestación en función de los ingresos, se tienen en cuenta los haberes y recursos del beneficiario, a fin de que perciba unos ingresos mínimos garantizados. Cuando se trata de personas alojadas gratuitamente, la prestación para una persona sola es de 398 dólares mensuales. Para una pareja en que uno de los cónyuges está incapacitado, la garantía es de 633 dólares mensuales, y cuando ambos cónyuges están incapacitados, la cantidad es de 764 dólares mensuales. En el caso de beneficiarios que alquilan un alojamiento, la prestación para una sola persona es de 436 dólares mensuales. Para una pareja con uno de los cónyuges incapacitado, la garantía es de 694 dólares mensuales, y cuando ambos cónyuges están incapacitados, la suma es de 872 dólares mensuales. Si hay otras personas a cargo, se abonan cantidades mayores.

Derecho a prestaciones de vejez

360. El sistema de ingresos anuales garantizados para los ancianos (GAINS-A) proporciona prestaciones en función de los ingresos a los nacionales de edad, residentes en la provincia, de 65 años o más, como complemento del seguro federal de vejez y del complemento de ingresos garantizados. Se paga en virtud de la Ontario Guaranteed Annual Income Act, R.S.O. 1980, c. 336.

361. Los ancianos que reciben el seguro de vejez tienen derecho a esta prestación si sus ingresos siguen estando por debajo del nivel garantizado de la provincia. Las prestaciones se basan en los ingresos del año civil anterior. No se tienen en cuenta los bienes.

362. El complemento de GAINS-A, y los niveles mensuales garantizados en el mes de noviembre de 1985, son los siguientes:

	<u>Persona sola</u>	<u>Pareja</u>
Complemento	83 00 dólares (máximo)	166 00 dólares (máximo)
Ingresos garantizados	707 15 dólares (máximo)	1 177 90 dólares (máximo)

ISLA DEL PRINCIPE EDUARDO

Artículo 6: Derecho a trabajar

Derecho a ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido

363. La Human Rights Act, S.P.E.I. 1975, c. 72, establece la protección contra la discriminación en el empleo por motivos de raza, religión, creencias, color, sexo, estado civil, origen étnico o nacional, convicciones políticas, edad o deficiencia física o mental.

364. La Labour Act, R.S.P.E.I. 1974, c. L-1, regula las relaciones entre empleadores y empleados y las normas industriales en el lugar de trabajo. Al mantener unas normas provinciales uniformes, la Ley facilita el desempeño del empleo libremente escogido y ofrece salvaguardias contra la discriminación.

365. El empleo en la administración pública está regulado por la Civil Service Act revisada, S.P.E.I. 1983, c. 4, secciones 16 a 30 (Nombramientos) y secciones 31 a 44 (Condiciones de trabajo). En virtud de la nueva Ley, el "principio de méritos" es el criterio dominante para nombramientos y promociones a puestos de la división clasificada de la administración pública. La "antigüedad" sigue siendo un factor, pero se limita a los casos en que dos o más empleados obtienen la misma calificación en un concurso de la administración; en tal caso, se dará preferencia en el orden al empleado de servicios continuados de más larga duración (subsección 24,3)). La subsección 25,2) de la Ley anterior, que permitía a la Comisión de Administración Pública rechazar a aspirantes por muchos motivos, entre ellos falta de capacidad física, adicción a las drogas o al alcohol, delincuencia, o indignidad para ingresar en la administración pública, ha sido derogada. La sección 24,1) de la nueva Ley dispone que, antes de nombrar a una persona para un puesto, la Comisión debe cerciorarse de que esa persona es adecuada para cumplir las obligaciones y asumir las responsabilidades propias de ese puesto.

Normas encaminadas a conseguir el desarrollo económico, social y cultural y la ocupación plena y productiva

366. En la Isla del Príncipe Eduardo se han producido durante el período que se examina muchas novedades en las políticas y la estructura, en lo que se refiere al desarrollo económico y social y a la creación de empleo.

367. En 1982, el Gobierno estableció tres comités del Gabinete encargados, respectivamente, del desarrollo del empleo, el desarrollo económico y el desarrollo social. La finalidad de esos comités es coordinar los esfuerzos en cada una de esas esferas normativas. Desde entonces, se ha suprimido el Comité de Desarrollo del Empleo y sus funciones han sido asumidas por el Comité de Desarrollo Económico.

368. A mediados de abril de 1984, el Gobierno anunció una nueva estrategia de desarrollo para la provincia, presentando a la Asamblea Legislativa un documento sobre políticas titulado Blending tradition and innovation (Mezclando tradiciones e innovaciones), que describía sus planes de desarrollo económico para el futuro.

369. En junio de 1984, después de la aprobación de la Prince Edward Island Development Agency Act, S.P.E.I. 1984, c. 18, se creó el Organismo de Desarrollo de la Isla del Príncipe Eduardo. El Organismo es una corporación de la Corona cuyo mandato es estimular el desarrollo económico y la creación de empleo a largo plazo, mediante la promoción y el apoyo de actividades comerciales e industriales nuevas y ampliadas, coherentes con la estrategia de desarrollo económico del Gobierno.

370. En noviembre de 1983, el Gobierno creó un nuevo Departamento de Industria, que combina las actividades de tres esferas principales: desarrollo económico de la comunidad, desarrollo de los recursos humanos y desarrollo industrial.

371. Mediante su División de Desarrollo Económico de la Comunidad el Departamento estimula a las comunidades de la Isla para que aprovechen su potencial económico, mejorando así la vida de las comunidades de la Isla. El

centro de la atención de la División de Desarrollo Económico de la comunidad consiste en ayudar a los empresarios individuales y organizaciones comerciales y económicas en sus esfuerzos de desarrollo, que ayudarán a su vez al mejoramiento general de las comunidades locales. La División comprende muchos servicios gubernamentales en cinco centros de servicios en toda la provincia, tiene un amplio servicio de extensión en las comunidades y desempeña un importante papel como catalizador del desarrollo, ayudando a los individuos y grupos a aprovechar su potencial comercial. Las zonas de recursos de información comercial situadas en cada centro permiten a sus clientes obtener información sobre estadísticas regionales, solicitudes y boletines sobre programas comerciales actuales del Gobierno, listas de los servicios comerciales actualmente disponibles en cada comunidad, e información local sobre impuestos, ordenanzas y requisitos para emprender un negocio. El personal de recursos ayuda a los empleadores a planificar una nueva empresa o una ampliación, y ayuda a los clientes a realizar estudios de mercado y a tener acceso a subvenciones o préstamos. La División alienta también a las organizaciones económicas a que atiendan las necesidades de la comunidad local mediante la planificación económica y proyectos de desarrollo de la comunidad.

372. La Subdivisión de Desarrollo del Empleo del Departamento desarrolla, ejecuta y administra programas y servicios destinados a aumentar las oportunidades de empleo de que actualmente disponen los habitantes de la Isla. El programa provincial de desarrollo de la juventud crea puestos adicionales de empleo para estudiantes dentro de los distintos departamentos y organismos gubernamentales. Agri-Crews es un programa de incentivos ofrecido al sector privado, y consiste en granjas familiares, en donde los estudiantes, a corto plazo, realizan actividades laborales asignadas a esa granja, subvencionando el Gobierno una parte de sus salarios. El programa de capital para empresas estudiantiles da a los estudiantes acceso a los fondos necesarios para explotar pequeños negocios estivales. Se ponen a disposición de los estudiantes con derecho a ello, que desean crear sus propios puestos de trabajo, pequeños préstamos sin interés, concedidos por el Gobierno de la provincia.

373. En 1982, después de un espectacular aumento del número de solicitantes de asistencia social como consecuencia del ambiente económico, el Departamento de Servicios Sanitarios y Sociales creó dos programas destinados a ayudar a sus clientes a encontrar empleo. El programa de preparación para el empleo, orientado especialmente a los actualmente desempleados que dependen del sistema de asistencia social, se propone aumentar el potencial de sus clientes para competir por un empleo, y su utilización de los recursos existentes. El programa de creación de puestos de trabajo es un proyecto de empleo a corto plazo destinado a ayudar a los beneficiarios de la asistencia social a conservar o volver a obtener aptitudes laborales comercializables. La mayoría de los puestos de trabajo de nueva creación son puestos de organizaciones no gubernamentales y, en consecuencia, ayudan a la comunidad lo mismo que a los empleados. Se han adoptado otras medidas para apoyar y alentar a los clientes en la obtención de empleo. Por ejemplo, las desgravaciones de salarios para beneficiarios de la asistencia social aumentaron, así como las subvenciones para gastos relacionados con el comienzo de un empleo.

374. En el informe anterior se mencionaba el Plan de desarrollo general por 15 años con el Gobierno federal. Ese plan se terminó en marzo de 1984.

En junio de 1984, la Isla del Príncipe Eduardo concertó un Acuerdo de desarrollo económico y regional con el Gobierno federal. El Acuerdo da una autorización general a los departamentos federales para concertar acuerdos específicos con la provincia para programas de desarrollo, por períodos de hasta cinco años. Se han firmado acuerdos específicos con los departamentos para ayudar, por ejemplo, a las pesquerías y el desarrollo del turismo y para el mejoramiento de la productividad en la agricultura. Se están negociando otros acuerdos.

375. En la primavera de 1985, el Gobierno presentó a la Asamblea Legislativa un documento que describía la política social para el futuro de la Isla del Príncipe Eduardo. En el documento se examinan el espíritu, los principios y la dirección del desarrollo social de la provincia.

Organización del mercado de empleo

376. La Sección de Servicios de Investigaciones y Análisis del Departamento de Industria de la Isla del Príncipe Eduardo se encarga del análisis, investigación y pronóstico del mercado de trabajo. Los análisis del mercado de trabajo implican una evaluación de la población, fuerza de trabajo, migración y tendencias del empleo y desempleo. Las investigaciones del mercado de trabajo proporcionan datos para ayudar al desarrollo de programas y políticas; se han realizado investigaciones, por ejemplo, sobre las repercusiones del cambio tecnológico, las necesidades de capacitación en materia de gestión y las necesidades de capacitación de empleadores. La Sección enlaza con el Gobierno federal en el pronóstico de las necesidades de recursos humanos.

377. La Sección elabora publicaciones sobre el mercado de trabajo, entre ellas el Labour Market Bulletin de la Isla del Príncipe Eduardo, de aparición trimestral, que proporciona información sobre diversos aspectos del mercado de trabajo, por ejemplo, empleo, desempleo, población, personas que reclaman el seguro de desempleo y salarios semanales medios. El Boletín dedica también crónicas especiales a algunos programas de empleo y desarrollo económico. También pueden obtenerse de la Sección otras publicaciones, como Women in the PEI Labour Force (La mujer en los recursos humanos de la Isla del Príncipe Eduardo), Unemployment on Prince Edward Island (El desempleo en la Isla del Príncipe Eduardo) y perfiles de diversas comunidades de toda la Isla del Príncipe Eduardo.

Programas de orientación y formación tecnicoprofesional

378. El departamento de Industria coordina el programa de aprendizaje, que ofrece a las personas la oportunidad de adquirir los conocimientos y especialidades necesarios para ganarse la vida trabajando en algún oficio u ocupación. El aprendizaje se realiza en el lugar de trabajo, con cortos períodos complementarios de capacitación en escuelas. Los empleadores que desean matricular a un empleado en un programa de aprendizaje deben tener profesores capacitados en el lugar de trabajo para supervisar a los aprendices. Los aprendices deben tener al menos 16 años de edad y haber terminado el grado 10 o su equivalente.

379. El Gobierno de la Isla del Príncipe Eduardo, por medio del Departamento de Industria, coopera con el Gobierno del Canadá en la ejecución de los programas establecidos en virtud de la National Training Act (federal), es decir, el Programa nacional de enseñanza institucional y el Programa nacional de capacitación industrial. Los dos Gobiernos firmaron un acuerdo nacional de capacitación, que establece el marco de sus esfuerzos de cooperación en esa esfera.

380. Se han hecho cambios de poca importancia en el Programa de ayuda para capacitación en el servicio para maestros mencionado en el informe anterior. El comité conjunto establecido en virtud del Programa recibe las solicitudes de asistencia financiera para actividades de capacitación en el servicio y hace recomendaciones al Ministro de Educación. En el caso de que las sumas disponibles no se gasten totalmente en esas solicitudes, el comité puede recomendar que se proporcionen fondos adicionales a los solicitantes, o que los fondos restantes se utilicen para algún programa patrocinado por el Gobierno (Memorándum de acuerdo entre la Provincia de la Isla del Príncipe Eduardo y la Federación de Maestros de la Isla, 1981, sección 41). Una nueva sección incluida en ese Acuerdo garantiza a todos los maestros que participan en la enseñanza de un nuevo programa la oportunidad de participar directamente en cualquier programa de capacitación en el servicio que se ofrezca.

381. Puede encontrarse más información sobre la capacitación ocupacional en la sección correspondiente a la Isla del Príncipe Eduardo del informe del Canadá relativo a los artículos 13 a 15 del Pacto, párrafos 451 a 462.

Protección contra el despido arbitrario del empleo

382. Las disposiciones contra el despido arbitrario del empleo, contenidas en la Labour Act, la Civil Service Act y la School Act, se explicaron en el informe anterior. Se han hecho cambios en algunas disposiciones por la nueva Civil Service Act y las enmiendas de la School Act.

383. En virtud de la subsección 33, 4) de la Civil Service Act revisada, con sujeción al asentimiento de la Comisión de Administración Pública, el jefe o subjefe de un departamento puede, con un motivo, degradar o despedir a un empleado de su departamento u organismo. En virtud de la Ley anterior, esto sólo podía hacerse, en el caso de los empleados permanentes, con autorización del Teniente Gobernador de acuerdo con su Consejo. Además, los empleados cuyos servicios no se requieren ya pueden ser suspendidos en sus funciones por el subjefe, pero deben recibir aviso anticipado, como prescribe el reglamento, y tienen derecho a que su nombre se incluya en las listas de reemplazo correspondientes.

384. La sección 42 de la School Act, R.S.P.E.I. 1974, c. S-2, ha sido sustituida por una nueva sección que establece que todo contrato de empleo de un maestro, que no sean los contratos a corto plazo hechos con maestros sustitutos o temporales, seguirá en vigor de un año escolar a otro y, a menos que se termine antes por mutuo acuerdo, despido con un motivo o por servicios insatisfactorios, sólo podrá terminarse al final de un año escolar, mediante notificación por escrito de una parte a la otra.

Estadísticas de empleo y desempleo

385. Según Statistics Canada, había 125.600 personas viviendo en la Provincia del Príncipe Eduardo el 1° de junio de 1984. La fuerza de trabajo, compuesta de personas de 15 años o más, ascendía a 56.000 trabajadores en ese mismo año. El empleo ha aumentado espectacularmente desde 1966, y hay 14.000 personas más empleadas que en 1984. Como resultado de la naturaleza de la estructura industrial de la Isla del Príncipe Eduardo, hay una gran concentración de empleo en industrias estacionales. Esto influye en la tasa de desempleo. En 1984, la tasa anual media de desempleo de la Isla del Príncipe Eduardo fue del 12,8%. La tasa del Canadá, en cambio, fue del 11,3% en ese año. Un análisis detallado de los recursos humanos de la Isla del Príncipe Eduardo, incluidos datos sobre empleo y desempleo, puede encontrarse en el Labour Market Bulletin, publicado trimestralmente desde 1982.

Artículo 7: Derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias

A. Remuneración

Métodos de fijación de salarios

386. Como se explicó en el informe anterior, la Junta Consultiva de Normas Laborales, creada en virtud de la Labour Act, establece las tasas mínimas de salarios. La escala de salarios mínimos no se aplica a los trabajadores agrícolas, los aprendices inscritos, las personas empleadas con el único fin de proteger y cuidar de los niños en hogares privados, y los empleados de organizaciones no lucrativas que, de acuerdo con sus condiciones de empleo, viven en instalaciones administradas por la organización. Para permitir a las personas incapacitadas tener un empleo remunerado, los salarios que se les pagan pueden fijarse, mediante acuerdo, por debajo del salario mínimo.

387. En virtud de la Compensation Review Act, S.P.E.I. 1983, c. 6, aprobada el 23 de junio de 1983, se establecieron controles de salarios para los empleados del sector público, por un período de dos años a partir del 1° de abril de 1983. Durante ese período, los salarios de los empleados públicos no debían aumentar más del 5%, excepto en casos de pagos adicionales o ajustes especiales, en los que se permitía un incremento adicional del 2,5%. Los fines de esa disposición eran: vigilar los aumentos de las remuneraciones en el sector público, permitir que continuase la negociación colectiva, conservar los servicios públicos y mantener la seguridad en el empleo, dentro de la capacidad del empleador para abonar las remuneraciones, y garantizar que los planes de remuneraciones del sector público se mantuvieran dentro de los límites y fueran justos y razonables, teniendo en cuenta las directrices.

388. Los convenios entre los maestros de escuelas elementales y secundarias, representados por la Federación de Maestros de la Isla del Príncipe Eduardo y el Ministerio de Educación determina la escala y los aumentos de sueldos, así como las bonificaciones por responsabilidad pagadas a los administradores. Los sueldos por jornada completa pagados durante el año escolar de septiembre de 1982 a junio de 1983 variaron entre 12.671 dólares, para un maestro calificado del grado más bajo de titulación y experiencia, y 34.371 dólares para el maestro más altamente calificado, con diez o más años de experiencia docente. Se han aumentado las normas de titulación para los maestros recién graduados que comienzan su carrera docente con un salario inicial de 17.423 dólares.

389. Los empleados de hospital están representados por el Comité de Negociación Colectiva de las Enfermeras. La Unión de Empleados Públicos del Canadá o la Asociación General de Empleados de Hospital. Esas unidades de negociación tratan con el Organismo de Negociación Sanitaria, compuesto por representantes de la Junta del Tesoro, la Comisión de Servicios Hospitalarios y la Asociación de Hospitales. Los convenios colectivos concertados mediante esas negociaciones son los instrumentos principales para garantizar una remuneración justa a esos empleados.

Estadísticas de evolución de los niveles de remuneración y del costo de la vida

390. El salario mínimo en la Isla del Príncipe Eduardo era, a partir del 1° de octubre de 1985, de 4 dólares por hora para los empleados de 18 años de edad o más, y de 3,25 dólares por hora para los empleados de menos de 18 años de edad.

391. En 1985, los ingresos medios semanales en las principales industrias (empresas que emplean 20 o más personas, con exclusión de la agricultura, pesca, caza con trampas, algunas industrias de servicios y la administración pública) eran aproximadamente 306,74 dólares, lo que representaba un aumento de 63,4% desde 1977, en que los ingresos medios semanales fueron de 187,73 dólares, y un aumento del 22,6% desde 1981, en que fueron de 250,13 dólares. El índice medio de precios de consumo Charlottetown/Summerside aumentó desde una base de 100 en 1981 hasta 124,5 en 1985.

B. Seguridad e higiene en el trabajo

Procedimientos de aplicación

392. En noviembre de 1982, a raíz de la aprobación de la Occupational Health and Safety Council Act, S.P.E.I. 1982, c. 21, se estableció un Consejo de Seguridad e Higiene ocupacionales con el objetivo de prevenir los accidentes y lesiones a la salud y el bienestar producidos durante el trabajo y eliminar o minimizar los peligros inherentes al medio y las prácticas de trabajo. Pueden encontrarse detalles sobre la composición y las funciones del Consejo en la sección correspondiente a la Isla del Príncipe Eduardo del informe del Canadá relativo a los artículos 10 a 12 del Pacto, apartado 128,4), iv).

393. En mayo de 1985, siguiendo recomendaciones del Consejo, se aprobó una nueva Occupational Health and Safety Act, S.P.E.I. 1985, c. 36. La nueva Ley amplía y refunde las disposiciones sobre seguridad e higiene contenidas en la legislación anterior. La Ley prevé, entre otras cosas, la continuación del Consejo de Seguridad e Higiene Ocupacional, el establecimiento de una división de seguridad e higiene dentro del Departamento de Trabajo y Pesca, la realización de inspecciones de los lugares de trabajo y la designación de juntas de investigación que investiguen las cuestiones relativas a la seguridad y la higiene de los empleados. Define las obligaciones de empleadores y empleados, reconoce el derecho de los empleados a negarse a realizar un trabajo que pueda poner en peligro su salud o su seguridad, y prevé sanciones para las infracciones de sus disposiciones. Una vez promulgada, la Ley deroga la Occupational Health and Safety Council Act y la Construction Safety Act. Al mes de octubre de 1986, sólo se ha promulgado la sección 5, que crea una división de higiene y seguridad.

394. En virtud de la Construction Safety Act, S.P.E.I. 1981, c. 7, la Junta de Indemnizaciones Laborales tiene facultades discrecionales para designar un comité de seguridad e higiene para un proyecto determinado, con la responsabilidad de garantizar que la seguridad de los trabajadores empleados no peligre. Además, la Junta tiene facultades para designar inspectores que pueden entrar, inspeccionar y examinar un proyecto, para comprobar si se cumplen las disposiciones de la Ley y los reglamentos. Los inspectores pueden dar instrucciones para la aplicación de las disposiciones de la Ley o los reglamentos, incluidas órdenes de paralización de los trabajos. Los incendios y los accidentes que ocasionen lesiones corporales, así como las explosiones accidentales, deben comunicarse por escrito al Inspector Jefe. La Ley establece sanciones por el incumplimiento de sus disposiciones y de los reglamentos y por la inobservancia de instrucciones dadas por algún inspector.

Categorías de trabajadores no protegidos por las medidas de higiene y seguridad

395. Como se decía en el informe anterior, entre los trabajadores no amparados por la Workers' Compensation Act, R.S.P.E.I. 1974, c. W-10, se encuentran los trabajadores accidentales, los miembros de las fuerzas de policía o de los servicios de bomberos, los trabajadores agrícolas y los empleados domésticos. La policía y los bomberos están protegidos por convenios colectivos. Los trabajadores agrícolas pueden quedar amparados si lo solicitan. Los maestros no están incluidos, por haberlo elegido así, mientras que los empleados no docentes de las juntas escolares se han incorporado voluntariamente.

Estadísticas de accidentes y enfermedades laborales

396. El promedio anual de reclamaciones de indemnización durante el período 1978-1982 fue el siguiente: atención médica sólo 1.578; lesiones no mortales 1.732; lesiones mortales 6.

C. Igual oportunidad de ser promovido

397. La información facilitada en el informe anterior, en el apartado 7C sigue siendo válida. Las garantías que se aplican a la igualdad de acceso al empleo, como se indica en el apartado 6B 1) supra, se aplican también a las promociones.

D. Descanso, tiempo libre, limitación de horas de trabajo y vacaciones pagadas

398. La información contenida en el informe anterior sigue siendo válida, excepto en lo que sigue. La sección 64 de la Labour Act, dispone que un empleado que trabaje para un empleador al menos el 90% de las horas de trabajo ordinarias, por un período continuo de 12 meses, tendrá derecho a una vacación pagada de dos semanas al menos. Los empleados que trabajen más de 24 horas semanales pero no sean empleados a jornada completa no tienen derecho a vacaciones pagadas; sin embargo, se les debe pagar una suma igual al 4% de sus ingresos semanales brutos al cumplir un año o al terminar su empleo. Los funcionarios públicos siguen teniendo derecho a vacaciones a razón de 1 1/4 días por mes de servicio. Sin embargo, esa tasa aumenta a 1 2/3 días al mes después de siete años de servicio, en lugar de 19 años como ocurría anteriormente.

Artículo 8: Derechos sindicales

Derecho a fundar sindicatos y a afiliarse a ellos

399. El derecho de los empleados a afiliarse a un sindicato, establecido en la Labour Act, la School Act y la Civil Service Act, se examinó en el informe anterior. También se indicaron los empleados que no tenían tal derecho. Desde entonces, las enfermeras inscritas han obtenido el derecho a sindicarse mediante una enmienda a la sección 7 a) de la Labour Act, aprobada en 1980. Antes de aprobar esa enmienda, la Asociación de Enfermeras de la Isla del Príncipe Eduardo, establecida en virtud de la Nurses Act, R.S.P.E.I. 1974, c. N-3, era el único órgano autorizado a representar a las enfermeras con fines de negociación colectiva. Las enfermeras pueden formar ahora sindicatos independientes que pueden ser reconocidos en virtud de la Labour Act.

400. Hay que decir también que los empleados de las juntas escolares, que tienen derecho a negociar colectivamente en virtud de la School Act, pueden cambiar de representante autorizado para la negociación colectiva si son apoyados por una mayoría de los empleados del grupo de negociación.

401. Una nueva sección (s. 39), añadida al memorando de acuerdo entre la Provincia de la Isla del Príncipe Eduardo y la Federación de Maestros de la Isla del Príncipe Eduardo en 1981, prevé protección adicional para los maestros contra represalias por su afiliación o sus actividades sindicales. Dice así: i) Ninguna Junta escolar Regional podrá denegar la continuación en el empleo de cualquier maestro, ni discriminar de otro modo contra cualquier maestro con respecto al empleo o a cualquier condición de empleo por estar ese maestro afiliado a la Federación o por ejercer cualquier derecho concedido en este convenio ii) Ninguna Junta Escolar Regional o mandatario suyo tratará de obligar a un maestro, mediante intimidación o cualquier otra clase de amenaza, o mediante la imposición de una sanción pecuniaria o de cualquier otra índole, o por cualquier otro medio, a que se abstenga de cualquier actividad realizada por dicho maestro en nombre de la Federación o de ejercer cualquier derecho concedido en virtud de este convenio.

402. Una disposición análoga del convenio colectivo para los empleados no docentes de las juntas escolares prohíbe la discriminación o coacción contra un empleado por su empleador, o contra un empleador por el sindicato o por un empleado.

403. La Human Rights Act impide que las organizaciones de empleados discriminen contra cualquier individuo por motivos de raza, religión, creencias, color, sexo, estado civil, origen étnico o nacional, edad, deficiencia física o mental o convicciones políticas (sección 8).

Derecho de los sindicatos a formar federaciones

404. La mayoría de los sindicatos de la Provincia siguen estando federados con sindicatos nacionales o internacionales.

Derecho de los sindicatos a funcionar sin obstáculos

405. Los procesos de negociación colectiva en virtud de la Labour Act y de la Civil Service Act se explicaron en el informe anterior. Hay que decir también que los empleados docentes y no docentes del sistema escolar negocian con la

Provincia de conformidad con los procedimientos establecidos en el reglamento de la School Act, secciones 1.52 a 1.79 y 2.02 a 2.33.

Derecho de huelga

406. Las normas y restricciones básicas con respecto al derecho de huelga, expuestas en las secciones 35 y 40 de la Labour Act, se explicaron en el informe anterior. Los cambios hechos en esa Ley en 1980 han simplificado esas normas. En virtud de la nueva subsección 35,3), cuando un convenio colectivo contiene una disposición sobre una cláusula de reanudación para renegociar las tasas de salarios antes de la expiración del convenio, pueden realizarse huelgas o lockouts como consecuencia del fracaso de las negociaciones, siempre que las partes hayan cumplido las normas establecidas para la negociación colectiva ordinaria. El período de 21 días que hay que observar antes de poder declarar una huelga, después de presentar un funcionario de conciliación un informe sobre la conciliación sin éxito, se ha reducido a 14 días (sección 40.3) a)).

Artículo 9: Derecho a la seguridad social

Características principales del sistema de seguridad social

407. El informe anterior contenía una descripción detallada del Programa de asistencia social establecido en virtud de la Welfares Assistance Act, R.S.P.E.I. 1974, c. W-4. Información sobre ese programa, así como sobre otros programas de seguridad social puede encontrarse también en la sección correspondiente a la Isla del Príncipe Eduardo del informe del Canadá relativo a los artículos 10 a 12 del Pacto, en particular en los apartados 10 y 11A.

Atención médica

408. La sección correspondiente a la Isla del Príncipe Eduardo del informe del Canadá relativo a los artículos 10 a 12 del Pacto contiene una descripción detallada del sistema de atención médica de la Isla del Príncipe Eduardo, en particular en los apartados 12B,5) y 12B,6).

Prestaciones en efectivo por enfermedad

409. Se han producido los siguientes cambios en las disposiciones descritas en el informe anterior. Los funcionarios públicos acumulan créditos de licencia por enfermedad a razón de 1 1/4 días por mes civil, hasta un nuevo máximo de 210 días, en comparación con los 150 días anteriores. Los empleados no docentes del sistema escolar reciben créditos de licencia por enfermedad a razón de 1 1/2 días por mes, con una nueva acumulación máxima de 200 días, en virtud de una enmienda a su convenio colectivo, en comparación con los 180 días anteriores.

Prestaciones de maternidad

410. Puede encontrarse un examen detallado de las disposiciones sobre licencia por maternidad y prestaciones de maternidad en la Isla del Príncipe Eduardo en la sección correspondiente a la Isla del Príncipe Eduardo del informe del Canadá relativo a los artículos 10 a 12 del Pacto, en el apartado 10B, 3). En ese informe se menciona la inclusión de nuevas disposiciones sobre licencia por maternidad en la Labour Act, en mayo de 1982,

así como las diversas disposiciones sobre licencias por maternidad contenidas en los convenios colectivos de los funcionarios públicos empleados por el Gobierno provincial, las enfermeras empleadas por los hospitales generales y otros trabajadores de hospital, los maestros empleados en las escuelas públicas y las enfermeras empleadas en los servicios de toxicomanía.

411. En el primer informe sobre los artículos 6 a 9, se mencionaban las disposiciones de sus convenios colectivos que permitían a los maestros y a otros empleados escolares utilizar hasta diez días de sus créditos de licencia por enfermedad acumulados durante su ausencia debida al parto. Esas empleadas reciben ahora una licencia pagada en lugar de utilizar la licencia por enfermedad para una parte de su ausencia por razón del parto.

Prestaciones de invalidez

412. Las prestaciones generales de invalidez se establecen en la Welfare Assistance Act. Los detalles de esa Ley se describieron en la sección correspondiente a la Isla del Príncipe Eduardo del informe del Canadá relativo a los artículos 10 a 12 del Pacto, en los apartados 10B, 5) y 11A,b). Las prestaciones de invalidez resultantes de lesiones en el empleo se indemnizan en virtud de la Workers' Compensation Act, como se explica infra. Los planes de seguros individuales o colectivos prevén también prestaciones de invalidez.

Prestaciones de vejez

413. La Civil Service Superannuation Act, R.S.P.E.I. 1974, c. C-11.1 y la Teacher's Superannuation Act, S.P.E.I. 1975 c. 28 establecieron fondos de jubilación para funcionarios civiles y maestros, respectivamente. La School Act prevé el establecimiento de un plan de pensiones para empleados no docentes de las juntas escolares.

Prestaciones para los sobrevivientes

414. En el informe anterior se mencionaron las prestaciones previstas en la Workers' Compensation Act. Después de las enmiendas a esa Ley aprobadas en 1982, la viuda o el viudo a cargo de un empleado fallecido como consecuencia de un accidente de trabajo recibe una suma global de 500 dólares y, posteriormente, una prestación mensual de 350 dólares, con pagos mensuales adicionales de 75 dólares por cada hijo menor de 16 años.

415. Puede encontrarse también información adicional sobre las prestaciones a los sobrevivientes en la sección correspondiente a la Isla del Príncipe Eduardo del informe del Canadá sobre los artículos 10 a 12 del Pacto, en los apartados 10A, 4) y 10B, 5), en donde se explican las disposiciones de la Dependents of a Deceased Person Relief Act y la Fatal Accidents Act, juntamente con las disposiciones de la Workers' Compensation Act.

Prestaciones por lesiones laborales

416. Como se explicaba en el informe anterior, la Workers' Compensation Act prevé la indemnización de las lesiones laborales. Desde la presentación de dicho informe, los ingresos máximos por incapacidad permanente han aumentado a 17.000 dólares anuales, desde los 9.000 dólares entonces establecidos.

Prestaciones familiares

417. Puede encontrarse información sobre los programas de asistencia a la familia del Gobierno de la Isla del Príncipe Eduardo en el informe del Canadá relativo a los artículos 10 a 12 del Pacto, en particular en el apartado 10A, 4).

QUEBEC*

418. El Gobierno de Quebec comenzó a aplicar el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales al aprobar el 21 de abril de 1976, la Order in Council N° 1438-76. Este segundo informe de Quebec abarca el período comprendido entre julio de 1978 y julio de 1985, y trata de las principales medidas aprobadas durante ese período.

Artículo 6: Derecho a trabajar

Derecho de toda persona de tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido

419. La Act Respecting the Abolition of Compulsory Retirement and Providing Amendments to Certain Legislation, aprobada el 1° de abril de 1982, tiene por objeto eliminar la jubilación obligatoria de las leyes de Quebec, toda persona que trabaje puede continuar ganándose la vida, cualquiera que sea su edad o el número de años de servicio (sección 84.1 de la Act Respecting Labour Standards).

Normas y técnicas encaminadas a conseguir un desarrollo económico, social y cultural constante y la ocupación plena y productiva

420. El Departamento de Recursos Humanos y Seguridad de Ingresos se creó el 16 de diciembre de 1982, su mandato comprende algunas esferas de intervención gubernamental relativas a la mano de obra, el empleo y la seguridad de ingresos. Las bases de la actuación de este Departamento son las siguientes: a) debe buscarse una política de seguridad de ingresos basada en el respeto y el desarrollo del individuo en la sociedad para garantizar esa seguridad de ingresos, en lo posible, por medio de los ingresos que esa persona pueda obtener de su trabajo. El objetivo principal de esa política es fomentar el acceso al mercado de trabajo de todas las personas capaces de trabajar, y b) con respecto a las personas que, por razones específicas o como consecuencia de la situación económica existente, no puedan entrar en el mercado de trabajo, la sociedad tiene que aceptar la responsabilidad de mantener un nivel de ingresos mínimos. Los recursos utilizados para sostener o mantener los ingresos deben tratar de fomentar tanto como sea posible el retorno al trabajo de las personas capaces de trabajar.

421. En 1982, los centros de mano de obra de Quebec y las oficinas de asistencia social se fundieron en una sola red: la Travail-Quebec.

422. Con vistas al desarrollo del empleo, Quebec ha aplicado cierto número de programas de creación de puestos de trabajo desde 1978. En el apéndice 1 al presente informe figura una descripción de esos programas.

* Informe preparado por el Gobierno de Quebec.

423. Con respecto a la política de desarrollo social, véase el informe de Quebec en el informe inicial del Canadá relativo a los artículos 10 a 12 en los artículos 10 y 11. Con respecto a las políticas relativas al desarrollo cultural, véase el informe de Quebec sobre los artículos 13 a 15 del Pacto en el informe inicial del Canadá relativo a esos artículos, párrafos 1049 a 1153.

Organización del mercado de empleo

424. Las actividades de colocación del Departamento de Recursos Humanos y Seguridad de Ingresos tratan de adaptar la oferta de empleo a la demanda de una forma eficaz y rápida, por medio de una red de 108 centros de Travail-Quebec situados en toda la Provincia. Entre 1978 y 1984, los centros de mano de obra de Quebec y (desde 1982) los centros de Travail-Quebec se han ocupado de la colocación de unas 265.000 personas que buscaban trabajo.

Programas de formación y orientación tecnicoprofesional

425. En Quebec se han adoptado algunas medidas para fomentar la capacitación laboral de adultos. La administración de esas medidas incumbe principalmente al Departamento de Recursos Humanos y Seguridad de Ingresos y a su red de 35 comisiones de formación profesional de mano de obra, en toda la Provincia.

426. Las diversas medidas aplicables pueden dividirse en tres grupos, según los organismos que las aplican. Una descripción de esas medidas puede encontrarse en el apéndice II al presente informe. Se envía al Secretario General de las Naciones Unidas un ejemplar del documento Les femmes et la formation professionnelle (Las mujeres y la formación profesional), como material de referencia.

427. Además, los adultos disponen de otros tipos de capacitación mediante los programas de enseñanza ordinarios del sistema de enseñanza pública de Quebec.

Protección contra el despido arbitrario del empleo

428. La Act Respecting Labour Standards establece normas relativas al preaviso de despido. Salvo en el caso de un contrato por período determinado o para una empresa determinada, un empleado (excepto un funcionario directivo) que tenga acreditados tres meses o más de servicios ininterrumpidos con el mismo empleador tiene derecho a una notificación anticipada por escrito antes de ser despedido (sección 82). El empleador que no dé ese preaviso puede ser objeto de sanción (sección 83).

429. Con respecto a los despidos colectivos, la sección 45 de la Manpower Vocational Training and Qualification Act y las secciones 2 y 3 del reglamento relativo a la notificación de despido colectivo, aprobado en virtud de esa sección, dicen que todo empleador que prevea que habrá de realizar un despido colectivo tiene que notificarlo al Ministro de Recursos Humanos y Seguridad de Ingresos dentro de ciertos plazos establecidos. A solicitud del Ministerio, todo empleador debe participar inmediatamente en el establecimiento de un comité sobre reclasificación de los empleados, compuesto por un número igual de representantes del empleador y de los empleados, que debe fomentar la reintegración de los empleados despedidos. Entre 1978 y 1984, se crearon 375 comités de reclasificación, que prestaron una asistencia financiera que afectó directamente a 80.000 trabajadores.

430. Además de los programas de creación de puestos de trabajo, el Departamento de Recursos Humanos y Seguridad de Ingresos aplica un programa de mantenimiento del empleo cuyo objetivo es impedir los despidos colectivos y garantizar una mayor estabilidad en el puesto de trabajo. Este programa está destinado, en particular, a las compañías en que el empleador está encontrando dificultades que pueden tener repercusiones a plazo medio en los puestos de trabajo. El programa adopta la forma de comités de mantenimiento del empleo, compuestos por un número igual de representantes del empleador y de los empleados. El mandato de esos comités es analizar los problemas de la compañía, estudiar formas de resolver esos problemas, recomendar a las partes interesadas las medidas de corrección apropiadas y coordinar los diversos recursos para aplicar las recomendaciones. Entre 1978 y 1984 se crearon 567 comités y se prestó asistencia financiera para impedir el despido de 73.345 empleados.

Artículo 7: Derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias

A. Remuneración

Principales métodos de fijación de salarios

431. En Quebec el 40% de los trabajadores se rigen por convenios colectivos de trabajo. El 31 de diciembre de 1984 había en vigor 3.916 convenios colectivos. Para otros empleados, la Act Respecting Labour Standards contiene disposiciones aplicables a los salarios. El salario mínimo se fija por un reglamento gubernamental y se revisa periódicamente. En junio de 1985, el salario mínimo general era de cuatro dólares por hora. Se envía con el presente informe una copia de la Act Respecting Labour Standards, como material de referencia.

Salario igual por trabajo de igual valor e igualdad de condiciones de trabajo para la mujer

432. En Quebec, la igualdad de remuneración se basa en el concepto del trabajo equivalente. Véase el informe de Quebec en el informe inicial del Canadá relativo a los artículos 6 a 9 del Pacto, en relación con el artículo 7, y el informe de Quebec en el informe inicial del Canadá relativo a la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, apéndice II, en relación con los párrafos d) y f) del artículo 11.

433. En 1982, Quebec introdujo el concepto de los programas de acción afirmativa en su legislación. Véase la sección C infra. (Igual oportunidad de ser promovido.)

B. Seguridad e higiene en el trabajo

Medidas y procedimientos

434. En el primer informe de Quebec se decía que la Provincia tenía una amplia legislación sobre la seguridad y la higiene en el trabajo. En 1979 esa legislación fue refundida al aprobar la Act Respecting Occupational health and Safety. Se trata de una ley de derecho público, y toda disposición de un convenio o decreto que se aparte de ella es nula de pleno derecho. La Ley vincula al Gobierno de Quebec y a sus departamentos y organismos.

435. El objeto de la ley es eliminar, en sus raíces, los peligros para la salud, la seguridad y el bienestar físico de los trabajadores. Establece mecanismos para la participación de los trabajadores, empleadores y asociaciones de trabajadores, en la realización de su objetivo.

436. La Commission de la santé et de la sécurité du travail es el organismo de Quebec encargado de aplicar su programa de seguridad e higiene en el trabajo.

437. La Comisión está administrada por una junta directiva compuesta por 15 miembros designados por el Gobierno a recomendación de las asociaciones de empleadores y sindicales más representativas.

438. La ley establece que podrán crearse comités de seguridad e higiene en todo establecimiento que emplee a más de 20 trabajadores y pertenezca a una categoría identificada con tal fin por un reglamento de la Comisión. La Comisión, si lo considera conveniente, puede exigir el establecimiento de un comité de seguridad e higiene, cualquiera que sea el número de trabajadores del establecimiento. La finalidad de los comités de seguridad e higiene es permitir al empleador y a los trabajadores que emplee hacerse cargo de la prevención dentro del establecimiento.

439. El reglamento relativo a los comités de seguridad e higiene ha estado en vigor desde el 22 de octubre de 1983 para los establecimientos de los grupos prioritarios designados en el reglamento de la Comisión en 1982 y 1983. Los primeros comités se formaron en 1984. Los sectores de actividad económica designados son los siguientes: industria de la construcción, industrias química y de productos químicos, silvicultura y serrerías, minas, canteras y pozos de petróleo, industrias de fabricaciones metálicas, industria de la madera (con exclusión de las serrerías), industrias de productos de caucho y plásticos, industrias del equipo de transporte, industrias metálicas principales e industrias de productos minerales no metálicos.

440. Al 31 de diciembre de 1984, la Comisión había recibido 528 notificaciones de creación de un comité en establecimientos de los grupos prioritarios que empleaban más de 20 trabajadores, lo que representa el 24% de los establecimientos de ese tamaño. Además, 59 establecimientos que empleaban 20 trabajadores o menos enviaron esa notificación.

441. La ley prevé también que todo empleador que tenga un establecimiento de una categoría señalada con ese fin por un reglamento debe velar por que se aplique un programa de prevención en cada uno de los establecimientos que de él dependan, teniendo en cuenta, en su caso, las responsabilidades del comité de higiene y seguridad (sección 58). Al 31 de diciembre de 1984, la Comisión había recibido aproximadamente el 85% de los programas de prevención previstos para los establecimientos designados como prioritarios. Los programas de prevención deben actualizarse anualmente.

442. Los lugares de construcción están sometidos a disposiciones especiales más severas en la ley relativa a la prevención y el control (secciones 194 a 222).

443. Además, la ley prevé la designación de inspectores. Cuando los inspectores observen infracciones de la Ley o de los reglamentos o la existencia de peligros para la salud o la seguridad de los trabajadores, sus

facultades para tomar decisiones y dictar órdenes les permiten adoptar medidas que van desde órdenes correctoras hasta la suspensión de los trabajos y el cierre completo o parcial del lugar de trabajo. Los infractores están sujetos a sanciones.

Información sobre sectores en los que las medidas para garantizar la higiene y la seguridad en el trabajo no se han aplicado aún plenamente

444. Desde el principio mismo de su mandato en 1980, la Comisión ha establecido prioridades en la higiene y la seguridad ocupacional, teniendo en cuenta la gravedad y la frecuencia de los accidentes relacionados con el trabajo y los riesgos para la salud conocidos.

445. En 1984, la Comisión se interesó por estos cinco sectores de actividad prioritarios, que pronto serán designados por un reglamento: administración pública, industria de los alimentos y bebidas, industria del mueble y de los accesorios, industria del papel y actividades diversas y, finalmente, el transporte y el almacenamiento. La función preventiva de la Comisión ha ido evolucionando paulatinamente.

Información relativa a accidentes y enfermedades laborales

446. En 1984 se comunicaron a la Comisión 347.662 accidentes laborales, enfermedades laborales o fallecimientos. Puede encontrarse un estudio más detallado de esa información en el informe anual para 1984 de la Commission de la santé et de la sécurité du travail, que se envía con el presente informe como material de referencia.

C. Igual oportunidad de ser promovido

447. El 22 de diciembre de 1983 se aprobó una nueva Public Servic Act. En virtud de esta ley, la Junta del Tesoro determina el número máximo de empleados que requiere la administración de cada departamenteo u organismo y la clasificación de los que ocupan puestos en la administración pública. La clasificación de los puestos incluye las condiciones mínimas de elegibilidad para las clases de puestos o categorías. En virtud de esta ley, la contratación y la promoción de los funcionarios públicos se hacen por concurso.

448. La ley ha creado una Office des ressources humaines que, entre otras obligaciones, se encarga de convocar concursos para la contratación y promoción de candidatos y de establecer las condiciones de elegibilidad para los concursos celebrados con objeto de cubrir uno o varios puestos. La ley prevé que las condiciones de elegibilidad deben ser coherentes con las condiciones mínimas de elegibilidad de las clases de puestos o categorías establecidas por la Junta del Tesoro y permite la aplicación de políticas gubernamentales sobre programas de acción afirmativa, destinados en particular a mujeres, miembros de comunidades culturales, personas con deficiencias o indígenas.

449. A este respecto, la sección 80 de la ley dice que la Junta del Tesoro se encargará de establecer programas de acción afirmativa para remediar la situación de las personas pertenecientes a grupos discriminados en el empleo. Esos programas de acción afirmativa se establecen de conformidad con

la Charter of Human Rights and Freedoms de Quebec. El 18 de diciembre de 1982, la Carta se enmendó añadiendo disposiciones relativas a los programas de acción afirmativa (secciones 86.1 a 86.8). Esas secciones entraron en vigor el 26 de junio de 1985.

D. Descanso, tiempo libre, limitación de las horas de trabajo y vacaciones pagadas

Situación en las leyes y en la práctica con respecto a:

i) Descanso semanal

450. La sección 78 de la Act Respecting Labour Standards dispone que los empleados tienen derecho a un período de descanso semanal mínimo de 24 horas consecutivas. Hay excepciones para los trabajadores del campo.

ii) Horas de trabajo normales y horas extraordinarias

451. La sección 52 de la Ley dice que la semana de trabajo ordinaria es de 44 horas. La sección 55 dice que por todo trabajo realizado además de la semana de trabajo ordinaria se percibirá una prima del 50% del salario por hora vigente pagado al empleado, salvo las primas calculadas por horas. Para los efectos del cálculo de las horas extraordinarias, las vacaciones anuales y las fiestas generales oficiales pagadas se cuentan como días de trabajo.

iii) Vacaciones pagadas

452. Para los empleados de Quebec que no se rigen por un convenio colectivo o un decreto, la Ley (secciones 66 a 76) establece el principio de las vacaciones anuales. La duración de estas vacaciones se calcula en función de la duración de los servicios ininterrumpidos con un mismo empleador. La Ley prevé también algunas circunstancias en virtud de las cuales un empleado puede ausentarse del trabajo por un día con reducción de su salario o sin ella. Sin reducción de salario, el empleado puede estar ausente en el día de su boda, por razón del fallecimiento o los funerales de un hijo, de la persona con que está casado o con la que vive como marido o mujer, de su padre, de su madre, su hermano o su hermana. El día de la boda de algunos de sus hijos, el empleado puede ausentarse sin remuneración.

iv) Remuneración de las fiestas oficiales

453. En Quebec hay siete fiestas generales oficiales que son días no laborables remunerados en virtud de la Ley y del reglamento conexo sobre normas laborales. Para tener derecho a una fiesta general oficial, el empleado debe acreditar 60 días de servicios ininterrumpidos en la empresa y no ausentarse del trabajo sin autorización del empleador o sin motivo válido el día anterior o el día siguiente a esa fiesta. La compensación pagada a un empleado por una fiesta debe ser igual al promedio del salario diario en las dos semanas anteriores a esa fiesta.

Medidas y procedimientos principales para la aplicación de esos derechos

454. Las normas laborales contenidas en la Act Respecting Labour Standards y el reglamento relativo a las normas laborales son de orden público, salvo

cuando la Ley permite expresamente apartarse de ellas. De igual modo, toda disposición de un acuerdo o convenio colectivo que se aparte de una norma laboral es nula de pleno derecho. Un convenio o una disposición pueden conceder a un empleador condiciones de trabajo más favorables que las establecidas en la Ley.

455. Creada por Ley, la Commission des normes du travail se encarga de supervisar la ejecución y aplicación de las normas laborales. Las funciones principales de la Comisión son informar a la población sobre las cuestiones relativas a las normas laborales, recibir reclamaciones de los empleados e indemnizarlos en la medida prevista en la Ley.

456. La Ley establece recursos para reclamar las sumas debidas por un empleador a un empleado. Esos recursos puede interponerlos el empleado por sí mismo o la Comisión en su nombre. La Comisión, por su propia iniciativa, puede realizar una investigación, pero cuando un empleado le presenta una reclamación, debe hacer esa investigación con la necesaria diligencia.

457. En el caso de empleados sujetos a un convenio colectivo o decreto, los recursos establecidos en la Ley no pueden interponerse hasta que el empleado haya probado a la Comisión que ha agotado los recursos derivados de ese convenio o decreto.

Artículo 8. Derechos sindicales

458. Las principales disposiciones legales por que se rigen los derechos sindicales en la Provincia se citaban en el primer informe de Quebec, en relación con el artículo 8. Salvo lo que se dice en el párrafo siguiente, la información y las observaciones sobre el artículo 8 que siguen se refieren a restricciones especiales impuestas al ejercicio de los derechos sindicales por algunas categorías de trabajadores (sección F).

459. En 1985 entró en vigor una Act respecting the negotiations of the collective agreements in the public and parapublic sectors (1985, c. 12). Su objeto es definir un marco para la negociación colectiva en los sectores de los organismos de enseñanza, sociales y gubernamentales.

F. Restricciones especiales impuestas al ejercicio de los derechos sindicales por miembros de la policía o de la administración del Estado

1. Derecho a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección
2. Derecho de los sindicatos a formar federaciones

460. La sección 4 del Labour Code dice que los guardias municipales no pueden ser miembros de una asociación de empleados que no se componga exclusivamente de guardias municipales o que esté afiliada a otra organización. La sección 5 de la Act Respecting the Syndical Plan of the Sûreté du Québec está redactada en términos análogos. Por último, la sección 68 de la Public Service Act dice que una asociación de empleados que sean funcionarios de orden público o que realicen tareas de funcionarios de orden público sólo podrá afiliarse a otra asociación que agrupe exclusivamente a empleados que realicen tareas de funcionarios de orden público.

3. Derecho de huelga

461. El Labour Code, la Public Service Act y la Act Respecting the Syndical Plan of the Sûreté du Québec prevén, respectivamente, que las huelgas están prohibidas en cualquier circunstancia a los funcionarios de la policía y los bomberos al servicio de una corporación municipal o de una junta de gestión intermunicipal, a los empleados que sean funcionarios de orden público o realicen tareas de funcionarios de orden público y a los miembros de la Sûreté du Québec.

462. En 1982, la asamblea legislativa de Quebec introdujo en el Labour Code un nuevo capítulo, el capítulo V.1, que se ocupa de las disposiciones especiales aplicables a los servicios públicos. Esas disposiciones establecieron el Conseil des services essentiels, un consejo que debe fomentar la conciencia de los empleadores y asociaciones reconocidas con respecto al mantenimiento de los servicios esenciales durante la huelga de un "servicio público". El Labour Code enumera las empresas u organismos que prestan servicios públicos en Quebec. Esas empresas u organismos son: una corporación municipal o una junta de gestión intermunicipal; un establecimiento de atención médica o un consejo regional de servicios de salud y servicios sociales; un servicio telefónico; un servicio de transportes terrestres de horario fijo (tren, metro) o un servicio de transportes por autobús o barco; una empresa dedicada a la producción, transmisión, distribución o venta de gas, agua o electricidad; un servicio de eliminación de basuras domiciliarias; un servicio de ambulancias de la Asociación Canadiense de la Cruz Roja; o un organismo mandatario del Gobierno de Quebec.

463. Así pues, en las empresas que prestan servicios públicos en Quebec, el ejercicio del derecho de huelga está sujeto a la condición especial de que se mantengan unos servicios esenciales. Sin embargo, esta obligación no es automática y depende en realidad de una decisión previa del Gobierno. Por recomendación del Ministro del Trabajo, el Gobierno, si estima que la huelga de un servicio público podría poner en peligro la salud o la seguridad públicas, puede, mediante una orden, exigir de un empleador y de una asociación reconocida de ese servicio público que mantenga unos servicios esenciales en caso de huelga. Las partes deben negociar cuáles son los servicios esenciales que deben mantenerse y remitir su acuerdo al Consejo, que evaluará si los servicios esenciales previstos son o no suficientes. El Gobierno, por orden, puede suspender el derecho de huelga si estima que los servicios esenciales previstos o realmente prestados son insuficientes y ello pone en peligro la salud o la seguridad públicas. Esta suspensión sigue vigente hasta que se demuestra, a satisfacción del Gobierno, que, al ejercer el derecho de huelga, se mantienen suficientemente los servicios esenciales de ese servicio público.

Artículo 9. Derecho a la seguridad social

464. Las disposiciones legales vigentes en Quebec en la esfera de la seguridad social se explicaron ampliamente en el primer informe de Quebec, en relación con el artículo 9. La información que sigue tiene por objeto completar y actualizar la información facilitada en ese primer informe.

Características principales de los planes vigentes para cada una de las subdivisiones de la seguridad social que se enumeran

a) Atención médica

465. El Plan del seguro de salud de Quebec fue establecido el 1° de noviembre de 1970 por la Health Insurance Act de Quebec. La Junta del Seguro de Salud de Quebec se creó en 1969 para administrar ese plan. Todos los residentes de Quebec tienen derecho al Plan. Deben inscribirse en la Junta, que les expide una tarjeta del seguro de salud.

466. La financiación del Plan procede principalmente de una contribución de los empleadores igual al 3% de la nómina, se complementa con sumas procedentes de los ingresos generales del Gobierno.

467. Los servicios médicos, optométricos y quirúrgicos son gratuitos para todos los beneficiarios del Plan del seguro de salud de Quebec. La Junta administra también varios programas destinados a grupos específicos de residentes de Quebec, como niños, personas de edad, personas con derecho a la asistencia social y personas que padecen alguna deficiencia. Esos programas se refieren a servicios dentales, prótesis dentales, servicios farmacéuticos y medicamentos, prótesis, aparatos ortopédicos, aparatos y otro equipo, dispositivos visuales, dispositivos acústicos, prótesis de mama, prótesis oculares, dispositivos para pacientes con colostomía o ileostomía, y servicios hospitalarios prestados fuera de Quebec.

b) Prestaciones en efectivo por enfermedad

468. De los 3.916 convenios colectivos en vigor el 31 de diciembre de 1984, el 57% contenían disposiciones relativas a la protección de los ingresos cuando el empleado está enfermo. Esas disposiciones se refieren al número de días de enfermedad por año de que dispone un empleado, la acumulación máxima de licencia por enfermedad, y el reembolso de la licencia por enfermedad no utilizada cuando el empleado deja su trabajo o se jubila.

469. El 56% de los convenios colectivos en vigor el 31 de diciembre de 1984 contienen disposiciones específicas relativas a un plan de seguro de sueldo. Esas disposiciones abarcan la duración del período de carencia antes de poder recibir prestaciones del seguro de sueldo, la contribución del empleador al plan del seguro de sueldo, el período máximo durante el cual puede pagarse el seguro de sueldo y la suma máxima de éste.

c) Prestaciones de maternidad

470. El Gobierno de Quebec ha establecido un programa de subsidios de maternidad orientado a proporcionar una indemnización económica a las mujeres que tienen que dejar de trabajar porque van a tener un hijo. El subsidio consiste en una suma global de 240 dólares que se paga a las mujeres que tengan derecho a prestaciones de desempleo por maternidad de la Comisión de Empleo e Inmigración del Canadá y que hayan vivido en Quebec por lo menos un año en la fecha en que empieza la licencia por maternidad.

471. El reglamento relativo a las normas laborales prevé una licencia de maternidad de 18 semanas como máximo. Las empleadas de la administración pública de Quebec disfrutaban de unas disposiciones más favorables sobre prestaciones de maternidad. La licencia por maternidad es de 20 semanas consecutivas, durante las cuales la empleada recibe una prestación que equivale al 93% de su remuneración básica. Toda empleada de la administración pública de Quebec que haya disfrutado de licencia por maternidad puede obtener una prolongación de esa licencia, sin remuneración, por dos semanas como máximo. Esa prolongación debe ser consecutiva a la licencia por maternidad. La empleada puede disfrutar de licencia a jornada completa o bien optar por una licencia parcial sin remuneración.

- d) Prestaciones de invalidez
- e) Prestaciones de vejez
- f) Prestaciones para los sobrevivientes

472. El Plan de pensiones de Quebec, creado en 1967, proporciona a los trabajadores, tanto empleados como autoempleados, y a las personas a su cargo, una protección básica contra la pérdida de ingresos resultante de la jubilación, el fallecimiento o la incapacidad permanente. El Plan establece prestaciones de jubilación, incapacidad y para los sobrevivientes. El derecho a las distintas prestaciones está sometido a condiciones específicas. El contribuyente debe haber contribuido al Plan por un período mínimo que varía con el tipo de prestación. Las prestaciones se reajustan de acuerdo con ciertos índices, y el nivel de éstos guarda relación directa con el índice de precios de consumo. El Plan de pensiones de Quebec es obligatorio y comprende a todos los trabajadores entre los 18 y los 70 años de edad que obtienen ingresos de un empleo.

473. En marzo de 1980, el número de personas que recibían prestaciones en virtud del Plan de pensiones de Quebec era de 376.000, mientras que en 1984 era de 518.000. La suma total pagada por esas pensiones y prestaciones fue de 705.000.000 dólares en 1980 y de 1.280 millones de dólares en 1984. Desde que se creó el Plan de pensiones de Quebec en 1967, se han pagado a los beneficiarios 6.234 millones de dólares.

474. Desde 1978, la Automobile Insurance Act ha permitido a todos los habitantes de Quebec, tanto conductores como pasajeros, peatones u otros usuarios de las carreteras, que sufren lesiones corporales en Quebec o en otras partes, recibir una indemnización, cualquiera que sea el culpable. Los no residentes pueden ser indemnizados también en ciertas circunstancias. La Ley prevé el pago de prestaciones de sustitución de los ingresos, prestaciones por fallecimiento, prestaciones consistentes en una suma global por lesiones corporales y desfiguraciones permanentes, prestaciones para el reembolso de ciertos gastos resultantes del accidente y prestaciones de rehabilitación. La prestación de sustitución de los ingresos semanales equivale al 90% del ingreso real neto, se paga también a las personas capaces de trabajar que están desempleadas, a las personas asiladas, a las personas menores de 16 años, a los estudiantes a jornada completa de 16 años o más y a las personas de 65 años o más, sobre la base de los ingresos atribuidos por la Régie de l'assurance automobile, que se encarga de la aplicación de la Ley.

g) Prestaciones por lesiones laborales

475. La Workmen's Compensation Act establece el derecho de los beneficiarios de los distintos programas administrados por la Commission de la santé et de la sécurité du travail. Esos programas son los siguientes: indemnización por incapacidad transitoria total, rehabilitación, prestaciones de incapacidad permanente y prestaciones por fallecimiento, e indemnización para las víctimas de la asbestosis o de la silicosis en minas y canteras.

476. El fondo de accidentes se financia con contribuciones de los empleadores, que deben ser suficientes para pagar las prestaciones y los costos ordinarios de administración y para mantener un fondo de reserva que se considere suficiente para pagar las prestaciones futuras por reclamaciones de accidentes.

477. La indemnización por incapacidad transitoria total pagada por la Comisión corresponde al 90% del salario neto del trabajador en el momento del accidente, hasta un máximo asegurable que se ajusta cada año. En 1984, ese máximo se fijó en 31.500 dólares.

478. Con respecto a la rehabilitación, la Comisión ofrece a sus beneficiarios servicios profesionales y asistencia financiera en virtud de programas encaminados a facilitar el retorno a la vida normal, el retorno al trabajo y el apoyo a los ingresos. El trabajador puede recibir hasta el 90% de los ingresos netos que percibía en su puesto de trabajo anterior.

479. Las víctimas de asbestosis o silicosis en las minas o canteras tienen un programa especial basado en la sustitución de los ingresos y en el pago de una suma global calculada según su porcentaje de incapacidad.

480. El informe anual de 1984 de la Commission de la santé et de la sécurité du travail, que se envía como material de referencia con el presente informe, contiene más información sobre los programas de la Comisión.

i) Prestaciones familiares

481. El plan de subsidios familiares de Quebec está en vigor desde 1974. Concede a la madre o el padre de todo hijo soltero menor de 18 años un subsidio cuya cuantía varía en función de la posición que el hijo ocupa en la familia. El presupuesto anual del Gobierno de Quebec entre 1982 y 1985 fue de 184 millones de dólares.

482. El 13 de diciembre de 1979, el Gobierno de Quebec creó el programa de subsidios familiares complementarios para padres de hijos incapacitados. Las familias que cuidan por sí mismas de un hijo menor de 18 años que padece una grave deficiencia permanente mental, motora o sensora tienen derecho a ese subsidio. Este subsidio se paga mensualmente y, entre 1982 y 1985, aumentó de 74,05 dólares a 86,46 dólares. El subsidio beneficia a casi 12.000 niños.

483. La disponibilidad del programa de subsidios comenzó en enero de 1982. Tiene por objeto compensar una parte de los costos del cuidado del niño a cargo de los padres. El subsidio se paga una vez al año por todo niño menor de seis años el 31 de diciembre del año anterior.

Cooperación internacional

484. Quebec ha concertado acuerdos sobre seguridad social con algunos países desde 1975. La finalidad de esos acuerdos es garantizar la igualdad de trato de los nacionales de conformidad con la legislación de cada una de las partes contratantes, eliminar o reducir las restricciones a la exportación de las prestaciones, evitar la doble imposición tanto de los empleados como de los empleadores de las partes contratantes, permitir que los períodos de participación en los planes de las partes contratantes se sumen al determinar el derecho a las prestaciones, y establecer las condiciones de cooperación entre los encargados de aplicar la legislación de cada parte contratante, a fin de facilitar el acceso a las prestaciones resultantes de esos acuerdos a los comprendidos en ellos.

485. Los programas de Quebec incluidos en esos acuerdos son el plan de pensiones, el plan del seguro de salud, el plan del seguro hospitalario, el plan de indemnización de accidentes industriales y enfermedades laborales y el plan de subsidios familiares. En 1986 se concertaron acuerdos relativos a uno o más de esos planes entre Quebec y Barbados, los Estados Unidos, Francia, Grecia, Italia y Portugal. Se han firmado otros acuerdos también con Finlandia y Suecia, que están en proceso de ratificación.

Apéndice I

PROGRAMA DE CREACION DE PUESTOS DE TRABAJO ELABORADOS POR QUEBEC
ENTRE 1978 Y 1985

- a) En vigor entre 1980 y 1984, el Programa de retorno al trabajo era un programa de subvenciones para el comercio que ofrecía puestos de trabajo permanentes, regulares o estacionales, a los desempleados, dando prioridad a los beneficiarios de la asistencia social y a las personas con derecho a ella. Se pagaron 52 millones de dólares en subvenciones y se contrató a casi 9.000 personas.
- b) En vigor entre 1982 y 1984, el Programa de creación de puestos de trabajo temporales se destinaba más específicamente a los beneficiarios de la asistencia social. Tenía un presupuesto de 90 millones de dólares y condujo a la creación de 20.500 puestos de trabajo.
- c) En vigor entre 1982 y 1984, el Programa de tarjetas de trabajo tenía por objeto ayudar a las personas menores de 25 años graduadas en alguna escuela general o profesional por lo menos seis meses antes, a ingresar en el mercado de trabajo, dándoles la oportunidad de adquirir experiencia práctica en el trabajo. En virtud de este programa se contrató a 32.000 personas y se concedieron 126 millones de dólares de subvenciones.
- d) El Programa de asistencia en el trabajo, en vigor de 1978 a 1982, fue sustituido el 1° de abril de 1982 por el Programa Chantier-Québec. Esos programas implicaban la concesión de subvenciones para reembolsar total o parcialmente los salarios y los gastos de administración de los comercios u organizaciones que ejecutaban proyectos de empleo temporal en beneficio de la comunidad y para ayudar a las personas con graves problemas de adaptación al empleo, causados por un período de desempleo largo, a reingresar en el mercado de trabajo. Los proyectos debían favorecer el bienestar de la comunidad en el nivel de los pueblos, vecindades, ciudades o regiones. Entre 1978 y 1984, esos programas sucesivos se tradujeron en la contratación de 25.000 personas y se pagaron casi 130 millones de dólares en subvenciones. El Programa Chantier-Québec fue sustituido a su vez en 1984 por el Programa de trabajo en la comunidad. En 1984-85, ese programa trató de hacer que 10.000 beneficiarios de la asistencia social de menos de 30 años mantuvieran o desarrollaran su capacidad para ser empleados y, en su día, ingresaran en el mercado de trabajo, participando en las actividades de la comunidad. Los participantes en este programa reciben una subvención mensual del Departamento de Recursos Humanos y Seguridad del Ingreso y pueden obtener una subvención complementaria del patrocinador del proyecto.
- e) El Programa de experiencia en el puesto de trabajo, en vigor desde 1984, trató de hacer, en 1984-85 y 1985-86, que 30.000 beneficiarios de la asistencia social de menos de 30 años adquirieran conocimientos, aptitudes y experiencia en el puesto de trabajo que los ayudaran a conseguir ocupaciones semiespecializadas o especializadas y facilitasen su integración en el medio laboral. Durante el período de experiencia en el trabajo, el aspirante recibe subvenciones mensuales del Departamento de Recursos Humanos y Seguridad del Ingreso y del empleador.

Apéndice II

PRINCIPALES MEDIDAS ADOPTADAS POR QUEBEC PARA FOMENTAR LA FORMACION PROFESIONAL DE ADULTOS

1) El primer grupo de medidas se refieren exclusivamente al Departamento de Recursos Humanos y Seguridad del Ingreso.

La primera medida corresponde a los servicios de información académica, ocupacional y de orientación profesional, incluida la realización de pruebas psicométricas, ofrecidos por las comisiones de formación profesional de la mano de obra.

La segunda medida, Transition Travail, se destina exclusivamente a las mujeres que desean ingresar en el mercado del trabajo o volver a él y que requieren asistencia, ya sea para realizar la transición entre el medio familiar y el mundo del trabajo o para elegir una ocupación u oficio que corresponda a sus capacidades y aspiraciones. Adopta la forma de un período de sesiones de orientación laboral organizado por las escuelas secundarias y las escuelas generales y profesionales de Quebec, en cooperación con las comisiones de formación profesional de la mano de obra.

La tercera medida se refiere a servicios para evaluar las aptitudes laborales y para proporcionar información, orientación y seguimiento en el empleo, ofrecidos en Quebec por unas 60 organizaciones no lucrativas financiadas por el Departamento de Recursos Humanos y Seguridad del Ingreso. Las personas que pueden beneficiarse de este programa son las que tienen dificultades emocionales, mentales, fisiológicas o socioeconómicas en sus esfuerzos por ingresar en el mercado de trabajo.

La cuarta medida, clases correctoras, se destina exclusivamente a beneficiarios de la asistencia social de menos de 30 años o jefes de familia de un solo progenitor, de cualquier edad, que no hayan terminado sus estudios secundarios y quieran terminar o continuar esos estudios a fin de poder tener acceso a la formación profesional. Las clases se dan en las escuelas secundarias. Además de sus prestaciones de asistencia social, los participantes reciben una subvención mensual y el reembolso de ciertos gastos.

La quinta medida, retorno a los estudios postsecundarios, se destina exclusivamente a beneficiarios de la asistencia social que sean cabezas de familia de un solo progenitor y que hayan terminado sus estudios secundarios y deseen iniciar estudios en escuelas superiores o universidades. Los participantes reciben sus prestaciones de la asistencia social, una asignación mensual y el reembolso de ciertos gastos.

La sexta medida, programa de experiencia en el trabajo, se destina también exclusivamente a los beneficiarios de la asistencia social de menos de 30 años de edad, que pueden haber terminado o no sus estudios secundarios o estudios de escuela superior y desean adquirir formación profesional en el empleo. La duración máxima del programa es de 12 meses. Los participantes conservan sus prestaciones de la asistencia social y reciben una asignación mensual del empleador y del Departamento de Recursos Humanos y Seguridad del Ingreso.

2) El segundo grupo de medidas es el de las establecidas por el Departamento de Recursos Humanos y Seguridad del Ingreso en cooperación con otros departamentos gubernamentales de Quebec. Esas medidas son programas de capacitación en gestión para personas que tienen la intención de iniciar un negocio, que lo dirigen o administran, que trabajan con su cónyuge que posee un negocio, o que administran o dirigen una cooperativa.

La primera medida, talleres para futuras directoras propietarias de negocios, se destina exclusivamente a las mujeres. Las mujeres que desean establecer sus propios negocios o que se plantean su capacidad como empresarias pueden participar en talleres organizados por el Departamento de Industria y Comercio con algunas organizaciones económicas de diversas regiones de Quebec.

La segunda medida, cursos de gestión de negocios, ofrece cursos básicos de gestión en algunas escuelas superiores, generales o profesionales, de Quebec. Esos cursos se ofrecen gratuitamente por el Departamento de Enseñanza Superior, Ciencia y Tecnología.

La tercera medida entraña la celebración de seminarios regionales para directores de negocios de tamaño pequeño o mediano de la industria turística y hotelera. Esos seminarios, organizados por el Departamento de Turismo, duran dos o tres días.

La cuarta medida, capacitación en la administración y gestión de cooperativas, se ofrece por el Departamento de Industria y Comercio a las personas que desean adquirir capacitación en materia de cooperación, administración o dirección de cooperativas.

La quinta medida, capacitación en gestión de negocios de tamaño pequeño o mediano de los sectores manufacturero o comercial, se compone de una serie de seminarios sobre distintos aspectos de la gestión ofrecidos por el Departamento de Industria y Comercio.

3) El tercer grupo de medidas está administrado por el Departamento de Recursos Humanos y Seguridad del Ingreso en cooperación con la Comisión de Empleo e Inmigración del Canadá, en virtud del Acuerdo de formación profesional de adultos entre el Canadá y Quebec.

Quebec administra dos programas resultantes de ese acuerdo: el Programa nacional de capacitación institucional y el Programa nacional de capacitación industrial.

El Programa de capacitación institucional (en escuelas) ofrece a todos los trabajadores, hombres o mujeres, cursos de formación profesional a jornada completa o parcial, así como cursos de capacitación a jornada completa que son requisito previo para los cursos de formación profesional.

El Programa de capacitación industrial (en el trabajo) tiene dos componentes: capacitación industrial general y capacitación de trabajadores que escasean en oficios especializados. Este Programa proporciona asistencia financiera y técnica al empleador que quiere ocuparse de capacitar a su propio personal, a fin de satisfacer las necesidades específicas de los puestos de trabajo que deben cubrirse.

Apéndice III

LISTA DEL MATERIAL DE REFERENCIA REMITIDO
CON EL PRESENTE INFORME

Les femmes et la formation professionnelle, Departamento de Recursos Humanos
y Seguridad del Ingreso, marzo de 1985.

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

1984 Annual Report de la Commission de la santé et de la sécurité du travail.

SASKATCHEWAN*

Introducción

486. El informe presentado por Saskatchewan actualizará, hasta septiembre de 1983, la información contenida en el primer informe del Canadá. Puede encontrarse información más detallada sobre la aplicación por Saskatchewan del Pacto en el primer informe del Canadá.

Artículo 6

B.1. Acceso al empleo

487. El Departamento de Enseñanza Superior y Recursos Humanos se hizo cargo de un Programa de empleo estival de estudiantes en marzo de 1983, orientado a mejorar las oportunidades de empleo estival de los estudiantes. Se estableció también en el Departamento una Subdivisión de Servicios para la Juventud, a fin de elaborar programas y servicios que ayudaran a los jóvenes en su transición de la escuela al trabajo, ayudar a los jóvenes a decidir su carrera acertadamente y aumentar las oportunidades de puestos de trabajo para los jóvenes, a fin de permitirles adquirir una experiencia positiva en el mercado del trabajo.

488. La referencia hecha en el informe anterior a la sección 148 de The Education Act debe decir: "La sección 148 de The Education Act, R.S.S. 1978, c. E-0.1 establece una multa no superior a 100 dólares para cualquiera que emplee, sin la aprobación del director de la escuela, a un alumno menor de 16 años durante las horas escolares".

2. Normas y técnicas encaminadas a conseguir el desarrollo económico, social y cultural constante y la ocupación plena y productiva

489. En 1983 se creó el Departamento de Desarrollo Económico y Comercio para prestar servicios orientados a aumentar la inversión en Saskatchewan y estimular el aumento del comercio. A fin de aumentar las inversiones, el Departamento presta asistencia financiera para estudios de mercado y viabilidad, familiariza a los posibles inversionistas con las ventajas de Saskatchewan como lugar de inversiones, ofrece un servicio de investigaciones de información adaptado al cliente, y ayuda a los inversionistas en sus problemas de reglamentación y otros problemas iniciales. Con objeto de estimular el comercio, el Departamento facilita asistencia financiera, información y asesoramiento.

490. Asimismo, en 1983, el Gobierno creó el Departamento de Turismo y Pequeña Empresa para que trabaje con el sector privado a fin de desarrollar el sector turístico y de la pequeña empresa hasta su máximo potencial.

491. El Acuerdo especial sobre desarrollo rural, que originalmente era para cinco años, se ha prolongado hasta el 31 de marzo de 1987.

* Informe presentado por el Gobierno de Saskatchewan.

492. El Programa de ayuda a la pequeña industria, establecido en virtud de The Industry Incentives Act, 1970, se ha suprimido.

493. El Departamento de Servicios Sociales ofrece programas y servicios encaminados a aumentar la capacidad y las oportunidades de empleo de las personas desaventajadas, y a mejorar su capacidad para funcionar independientemente. El Programa de apoyo al empleo concede subvenciones a grupos, negocios y organismos patrocinadores para que realicen evaluaciones de trabajos y coloquen a personas desempleadas que reciben asistencia o tienen derecho a ella. El Departamento y el Gobierno federal subvencionan también nuevas oportunidades de empleo para las personas que hayan agotado su derecho al seguro de desempleo y que, de otro modo, tendrían que depender de la asistencia social. El Departamento de Servicios Sociales ofrece planificación profesional, asesoramiento y servicios de colocación individuales a las personas desaventajadas, por medio de su red de oficinas de campo y por medio de dos centros especializados de preparación para el trabajo. Los servicios se organizan de acuerdo con las necesidades individuales y se centran en negocios y establecimientos de capacitación de la comunidad.

494. El Departamento ofrece también un programa amplio de rehabilitación profesional para personas mental o físicamente incapacitadas que pueden integrarse en el mercado de trabajo y hacerse independientes. Utilizando los recursos de la comunidad y varios departamentos federales y provinciales, el programa puede ofrecer servicios de evaluación, capacitación, enseñanza y colocación, y apoyo financiero. El Departamento de Servicios Sociales participa también en el desarrollo de los recursos de la comunidad en favor de las personas con deficiencias mentales o físicas, como centros de actividades, talleres protegidos e industrias subvencionadas.

3. Organización del mercado de empleo

495. Las actividades internas de planificación y análisis de los recursos humanos de Saskatchewan se han refundido con la creación del Departamento de Enseñanza Superior y Recursos Humanos, aunque el Departamento de Trabajo sigue desempeñando también un papel al respecto. La Subdivisión de Planificación e Información del Mercado de Trabajo del nuevo Departamento se encarga de la coordinación, racionalización y análisis de la información sobre el mercado de trabajo de Saskatchewan para garantizar la adopción de decisiones de política apropiadas con respecto a los programas de mano de obra actuales y previstos de la provincia.

4. Programas de orientación y formación tecnicoprofesional

496. The Apprenticeship and Tradesmen's Qualification Act, R.S.S. 1965, c. 299, enmendada por R.S.S. 1978, prevé la capacitación en el oficio y el examen y la certificación de aptitud de los oficiales. La Ley se aplica por el nuevo Departamento de Enseñanza Superior y Recursos Humanos. Se realizan la capacitación en el oficio, exámenes, o ambas cosas, en más de 25 oficios. La capacitación en el oficio para los aprendices se facilita gratuitamente en las escuelas superiores de la comunidad de Saskatchewan, en muchos oficios. Algunos de ellos, sin embargo, deben aprenderse en instituciones situadas fuera de la Provincia. La Comisión de Empleo e Inmigración del Canadá paga subsidios de subsistencia a los aprendices que asisten a los cursos de un oficio.

497. The Trades Schools Regulation Act, R.S.S. 1965, c. 197, enmendada, ha sido sustituida por The Private Vocational Schools Regulation Act, R.S.S. 1978, c. P-26.1. La nueva Ley establece la reglamentación, registro e inspección de las escuelas profesionales. Se aplica a todas las escuelas privadas en que se ofrece formación profesional.

498. The Human Resources Development Act, S.S. 1972, c. 54, sobre la que se informaba en el informe anterior, ha sido derogada. Sus disposiciones no se aplicaron nunca y su objetivo de proporcionar capacitación en el trabajo a las personas desaventajadas se está atendiendo mediante otros programas gubernamentales.

499. Véase más información sobre la enseñanza profesional en la parte correspondiente a Saskatchewan en el informe del Canadá relativo a los artículos 13 a 15 del Pacto.

5. Protección conra el despido arbitrario del empleo

500. En virtud de The Labour Standards Act, R.S.S. 1978, c. L-1, enmendada en 1980, se establecieron disposiciones para prever una notificación prolongada y graduada del despido, o un pago en lugar de la notificación, basado en la duración de los servicios de los trabajadores despedidos. Las disposiciones sobre notificación establecen períodos de aviso más largos para los trabajadores de mayor antigüedad.

501. La sección 212 de The Education Act establece un procedimiento de apelación para los maestros que estiman injustificada la terminación de sus contratos por una junta de enseñanza.

502. The Trade Union Act dispone la aplicación de convenios colectivos que, a su vez, prevén generalmente la solución de controversias, como las de despido, mediante mecanismos como el arbitraje.

503. El common law ofrece cierta protección contra el despido injusto.

C. Estadísticas de empleo y desempleo

504. En la Provincia de Saskatchewan (población, 979.400 habitantes), la fuerza de trabajo (ambos sexos, de una edad de 15 o más años) es de 462.000 personas. La tasa de desempleo en la Provincia es del 6,2%. (Todas las cifras corresponden al año 1982.)

505. Las estadísticas de empleo y desempleo se reúnen por medio del Departamento de Trabajo y de otros departamentos, como el Departamento de Enseñanza Superior y Recursos Humanos y la Oficina de Estadística de Saskatchewan.

Artículo 7: Derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias

A. Remuneración

Principales métodos utilizados para la fijación de salarios

506. El último salario mínimo comunicado en Saskatchewan, al 1° de enero de 1980, era de 3,50 dólares por hora. Desde entonces ha habido varios

aumentos: a 3,65 dólares el 1° de mayo de 1980, a 3,85 dólares el 1° de enero de 1981, a 4,00 dólares el 1° de julio de 1981, y a 4,25 dólares el 1° de enero de 1982.

507. En el informe anterior de Saskatchewan se decía que el salario mínimo se aplicaba a todos los trabajadores de Saskatchewan, cualquiera que fuera su edad. En realidad, algunas clases de trabajadores no están comprendidos en The Labour Standards Act, en particular los trabajadores agrícolas y la mayoría de los trabajadores domésticos. Una estimación aproximada del número de personas que perciben el salario mínimo en porcentaje de la fuerza de trabajo es la del 0,05%.

508. Con independencia de las disposiciones legislativas mencionadas en el primer informe y de las garantías del salario mínimo, el principal método de fijación de salarios en la Provincia consiste en los acuerdos concertados entre los empleados individuales y sus empleadores cuando se trata de trabajadores no sindicados (aproximadamente el 75% de la fuerza de trabajo). El 25% de la fuerza de trabajo restante está sindicada y el método principal de fijación de salarios en ese sector es la negociación colectiva.

509. En 1982 se introdujeron, por un período de dos años, directrices de salarios para los empleados del sector público de la jurisdicción de la Provincia, como parte de un programa de recuperación económica para controlar la inflación y el gasto público. La política del Gobierno consiste en limitar los incrementos medios de salarios a un 1% menos que el crecimiento anual del índice de precios de consumo. Las directrices se aplican al sector del Gobierno provincial, las corporaciones de la Corona, y los sectores de salud, educación y servicios sociales. Los subsidios a las organizaciones financiadas por la Provincia y a las administraciones locales se basan en la hipótesis de que se está aplicando esa política.

C. Igual oportunidad de ser promovido

510. Se ha emprendido un programa de acción afirmativa para aumentar la representación de la mujer en los niveles de gestión superior y medio del Gobierno provincial. La responsabilidad de esos programas se comparte ahora entre el Departamento de Enseñanza Superior y Recursos Humanos, la Comisión de Administración Pública y el Departamento de Servicios Sociales. Saskatchewan Labour ha establecido un programa de capacitación en gestión para mujeres del Gobierno.

511. El Saskatchewan Human Rights Code dispone que ningún empleador puede discriminar contra cualquier persona con respecto al empleo por motivos de raza, creencias, religión, color, sexo, estado civil, incapacidad física, edad, nacionalidad, ascendencia o lugar de origen. En virtud de ese Código, la Comisión de Derechos Humanos de Saskatchewan puede aprobar una orden de programas de acción afirmativa destinados a prevenir o reducir las desventajas que puede padecer cualquier grupo por motivos de raza, creencias, color, sexo, estado civil, incapacidad física, edad, nacionalidad, ascendencia o lugar de origen, mejorando sus oportunidades en relación con el empleo.

512. Los exámenes para puestos de la administración pública, mencionados en el informe anterior, se realizan por la Comisión de Administración Pública cuando es posible, y no en todos los casos.

D. Descanso, tiempo libre, limitación de las horas de trabajo y vacaciones pagadas

513. The Labour Standards Act se ha enmendado para prever la licencia de paternidad, la licencia de adopción y la licencia de duelo (para el caso del fallecimiento de un miembro de la familia inmediata).

514. Los empleados públicos que no quedan comprendidos en el ámbito del convenio de negociación colectiva tienen derecho ahora a 11 fiestas oficiales pagadas al año (en comparación con las diez anteriores), además de las vacaciones pagadas a las que tienen derecho en general.

Artículo 8: Derechos sindicales

515. El pasaje del informe anterior relativo al derecho de los empleados a la huelga y el derecho de los empleadores al lockout debe actualizarse como sigue. Los empleados tienen derecho a la huelga y los empleadores al lockout con las siguientes reservas: no habrá huelgas ni lockouts mientras esté vigente un convenio; toda huelga o lockout requiere una notificación por escrito con 48 horas de anticipación; después de haber continuado una huelga durante 30 días, el empleador, el sindicato o el 25% de la unidad de negociación de hasta 100 empleados pueden solicitar una segunda votación.

516. No existe distinción legal entre las relaciones industriales del sector público y del privado en la legislación laboral de Saskatchewan. Los funcionarios públicos tienen derecho a negociar colectivamente con sus empleadores, lo que incluye el derecho de huelga, por las disposiciones generales de The Trade Union Act, R.S.S. 1978, c. T-17. El Gobierno debe introducir legislación especial para poner fin a las huelgas del sector público que perturban gravemente servicios esenciales o amenazan el bienestar público. Durante una elección, el Gobierno tiene facultades para poner fin a las huelgas, en virtud de The Labour-Management Dispute (Temporary Provisions) Act, S.S. 1981-82, c. L-0.1, si la controversia crea una situación de "importancia pública acuciante" o pone en peligro "la salud o la seguridad de cualquier persona de la Provincia".

Artículo 9: Derecho a la seguridad social

Observaciones generales

517. El plan de asistencia de Saskatchewan sigue prestando asistencia financiera y prestaciones de salud complementarias a las personas necesitadas. El programa proporciona también oportunidades de capacitación y de empleo a las personas empleables, así como servicios de rehabilitación y de apoyo, que tienen por objeto impedir la pobreza y la dependencia o aminorar sus efectos.

Atención médica

Atención continuada

518. Además de los servicios de atención médica descritos en el informe anterior, el Departamento de Salud presta servicios de atención continuada. Hay dos programas principales de esta clase: atención domiciliaria y atención

residencial. Al 1^o de abril de 1983, la responsabilidad de financiar y administrar los servicios a las personas de edad y, en algunos casos, a los incapacitados, se había reunido en el Departamento de Salud. La intención es ofrecer una gama de programas de atención continuada que promuevan una forma de vida independiente para las personas de edad e incapacitadas, al mismo tiempo que conservan sus vínculos naturales con sus hogares y familias. Se prestan los servicios en virtud de la autoridad concedida por The Housing and Special Cares Homes Act, R.S.S. 1978, c. H-13, y The Health Services Act, R.S.S. 1978, c. H-1. Esos programas se financian mediante cargos al usuario y subvenciones provinciales y federales para los gastos de operaciones y de capital.

Servicios hospitalarios y médicos

519. Ciertas intervenciones de cirugía dental, por razones médicas, se han convertido ahora en un servicio asegurado en virtud de The Saskatchewan Medical Care Insurance Act, R.S.S. 1978, c. S-29. También se han mejorado las prestaciones de servicios hospitalarios electivos de la Provincia.

Dispositivos acústicos

520. Deben señalarse dos objetivos de los programas gubernamentales en virtud de The Hearing Aid Act, en contraposición a uno de los objetivos mencionados en el informe anterior: 1) proporcionar dispositivos acústicos de alta calidad y los servicios de apoyo necesarios a los residentes de Saskatchewan, a costos muy reducidos, y 2) fomentar los exámenes de oído por audiólogos capacitados.

Atención dental

521. En 1981, The Saskatchewan Dental Nurses Act, fue sustituida por The Dental Therapists Act, S.S. 1980-81, c. D-6.1. Esta Ley sigue estableciendo el registro de terapeutas (anteriormente enfermeras) dentales y autoriza a dictar reglamentos en relación con su práctica y empleo. La participación en el Plan dental de Saskatchewan se extiende ahora a los niños nacidos en los años 1967-1978 (en lugar de 1966-1974, como se informó anteriormente).

Salud mental

522. Se ha realizado una importante revisión de The Mental Health Act, incluida una evaluación del efecto de la nueva Canadian Charter of Rights and Freedoms*.

523. El total de la población de pacientes internos de los dos hospitales mentales de Saskatchewan ha seguido disminuyendo, lo que refleja el hecho de que se da una importancia continua a las instalaciones y estrategias basadas en el tratamiento externo de los pacientes y en los hospitales de la comunidad y generales. Desde 408, en 1978, el total de pacientes internos había disminuido a 345, en 1982.

* The Mental Health Services Act, S.S. 1984-85, c. M-13.1, que sustituye a The Mental Health Act, se promulgó el 1^o de abril de 1986.

Un género de vida más saludable

524. A este respecto, se ha emprendido una serie de iniciativas para promover un género de vida más saludable. Entre las actividades en curso figuran la educación del consumidor, el enlace con organismos afines, la investigación y la preparación de materiales de educación en materia de salud. Entre los programas que se han interrumpido se encuentran el Programa AWARE y el Programa Feeling' Good (incluidos en el informe anterior).

Prestaciones de vejez

525. Las enmiendas a The Pension Benefits Act, R.S.S. 1978, c. P-6 han aumentado la flexibilidad de los planes para empleados que terminan su empleo.

Prestaciones por accidentes de trabajo

526. La legislación principal en este campo es The Workers' Compensation Act, 1979, S.S. 1979, c. W-17.1, enmendada, que sustituyó a The Workers Compensation Act, 1974, examinada en el primer informe. La Ley prevé protección financiera, prestaciones médicas y servicios de rehabilitación para los trabajadores y las personas a su cargo en el caso de lesiones o fallecimiento producidos como consecuencia del trabajo y durante él. Los empleadores pagan colectivamente el costo de indemnizar las lesiones ocurridas en cada categoría de industria. A su vez, la indemnización a que tiene derecho un trabajador en virtud de la Ley sustituye al derecho del empleador a demandar al empleador por daños.

527. La Ley se aplica a todos los empleadores y trabajadores de todas las industrias de Saskatchewan, con excepción de los granjeros y rancheros, maestros de escuela, trabajadores domésticos, trabajadores exteriores y personas cuyo empleo es de naturaleza accidental o están empleados con fines distintos de los del oficio o negocio de su empleador. En el reglamento de la Ley se enumeran otras excepciones. Las empresas exceptuadas de la protección pueden quedar dentro del ámbito de la Ley si lo solicitan. En algunos casos, la indemnización prevista en el Acta puede pagarse aunque el accidente se produjera fuera de la Provincia. Los estudiantes de edad escolar de programas de estudios aprobados quedan incluidos.

528. El 1° de enero de 1983, se aumentó a 29.000 dólares anuales el máximo salario indemnizable en virtud de la Ley. Como las prestaciones por pérdida de ingresos se basan en el 75% de los ingresos brutos, la indemnización máxima es igual a 21.750 dólares (29.000 dólares x 75%), o sea, 1.812,50 dólares mensuales. La indemnización mínima es de 805 dólares mensuales. Además de la indemnización por pérdida de ingresos, los trabajadores que sufren una lesión permanente reciben una suma global no inferior a 500 dólares ni superior a 15.000 dólares.

529. La Ley no puede reducir en modo alguno las prestaciones concedidas en virtud de legislación anterior por accidentes ocurridos antes del 1° de enero de 1980. Además, muchas de las prestaciones previstas en esa Ley están a la disposición de los demandantes lesionados, en virtud de la Ley anterior.

530. No existe distinción entre las lesiones y la enfermedad industrial. Si se determina que una enfermedad ha sido producida por el trabajo, es tan indemnizable como cualquier otro tipo de lesión laboral.

531. La Ley establece procedimientos de apelación con respecto a la cuantía de la indemnización prevista por pérdida de salarios o lesión física permanente. Para ayudar a los trabajadores que tienen algún problema con su reclamación, el Departamento de Trabajo provincial proporciona los servicios de abogados laborales. El trabajador puede utilizar también los servicios del defensor del pueblo de la Provincia, cuando se han agotado todos los medios de apelación previstos en la Ley.

Prestaciones familiares

Plan de ingresos familiares

532. El Plan de ingresos familiares, aplicado por el Departamento de Servicios Sociales, proporciona prestaciones económicas a las familias de Saskatchewan con hijos a su cargo de menos de 18 años, cuyos ingresos y haberes son inferiores a los niveles establecidos. Al mes de junio de 1983, las prestaciones máximas eran de 91,00 dólares por hijo y mes, para los tres primeros hijos de la familia, y de 81,00 dólares al mes por el cuarto y los siguientes. Los primeros 8.200 dólares de ingresos familiares se consideran exentos, y después las prestaciones se reducen a razón de 1,00 dólar por cada 2,00 dólares de ingresos adicionales. Los solicitantes pueden tener haberes por valor de hasta 150.000 dólares.

Parte IV

TERRITORIOS

TERRITORIOS DEL NOROESTE*

Introducción

533. Las competencias legislativas del Gobierno de los Territorios del Noroeste se explicaron en la introducción de la sección correspondiente a los Territorios del informe inicial del Canadá relativo a los artículos 6 a 9 del Pacto y en otros informes presentados relativos a ambos Pactos.

534. Hay que observar que la British North America Act, 1867, mencionada en el informe inicial, ha recibido el nuevo nombre de Constitution Act, 1867.

535. Además, el Comisionado de los Territorios del Noroeste no presenta ya el programa legislativo del Gobierno territorial al Ministro de Asuntos Indígenas y Desarrollo del Norte, para el examen de las políticas antes de su presentación a la asamblea territorial.

Artículo 6: Derecho a trabajar

Leyes principales, etc.

The Fair Practices Act

536. La Fair Practices Act, que ofrece protección contra la discriminación en el empleo por motivos de raza, religión, creencias religiosas, color, ascendencia, sexo, estado civil u origen étnico o nacional. se describió en el primer informe.

537. En 1981 se enmendó esa Ley para prohibir la discriminación por motivos de deficiencia, edad, familia de una persona, o una condena por la que se haya concedido el indulto. En su forma enmendada, la Ley autoriza también al Comisionado de los Territorios del Noroeste a aprobar programas orientados a promover el bienestar de cualquier clase de personas, y no se considerará que ninguno de esos programas constituye una infracción de la Ley.

Normas y técnicas encaminadas a conseguir un desarrollo económico, social y cultural constante

538. El Acuerdo especial de desarrollo rural por cinco años (Special ARDA) entre el Gobierno federal y el de los Territorios firmado en 1977 y mencionado en el informe anterior, se ha prolongado hasta 1987 al menos.

539. En 1982 se firmó un nuevo Acuerdo conjunto de desarrollo económico general del Gobierno del Canadá y el Gobierno de los Territorios del Noroeste. Este Acuerdo continúa hasta el 31 de marzo de 1987, y habrá invertido 21 millones de dólares para desarrollar los mercados interiores,

* Informe preparado por el Gobierno de los Territorios del Noroeste.

los recursos humanos y los recursos naturales mediante subacuerdos en cada uno de esos tres sectores. El Acuerdo de desarrollo económico tiene por objeto ayudar a los residentes del norte a desarrollar su propia economía y su objetivo es mejorar las aptitudes comerciales, fomentar el crecimiento comercial, desarrollar el comercio relacionado con el turismo, proporcionar planificación económica a las comunidades, desarrollar los mercados del norte para productos del norte, determinar posibles oportunidades comerciales, y dar opción a los residentes del norte de mejorar sus actividades tradicionales, haciendo también posibles oportunidades de empleo remunerado.

540. En virtud del Subacuerdo sobre el mercado interior, se facilitan fondos para crear oportunidades comerciales, ayudar a la expansión de los comercios existentes, ayudar a los nuevos comercios a comenzar, facilitar la planificación económica por las comunidades, ayudar a las comunidades a atraer a los profesionales, y ayudar a desarrollar mercados para productos del norte.

541. En virtud del Subacuerdo sobre recursos humanos, se destinan fondos para permitir planificar y desarrollar el comercio entre asentamientos de alimentos del país y de esteatita, especialmente en lo que se refiere a las poblaciones aborígenes.

542. En virtud del Subacuerdo sobre el desarrollo de recursos naturales, se dispone de fondos para la planificación de los recursos renovables en las zonas de fauna salvaje, la silvicultura, la agricultura, la cosecha de alimentos y la pesca, a fin de garantizar que esas esferas siguen administrándose de la forma que convenga más a las poblaciones del norte y a su economía.

543. Entre otros programas de los Territorios del Noroeste para ayudar al desarrollo económico, social y cultural se encuentran un Programa de desarrollo comercial que administra el Gobierno de los Territorios del Noroeste para crear nuevos negocios. Además el Gobierno de los Territorios del Noroeste tiene un Programa de asistencia financiera al comercio que facilita fondos discrecionales para necesidades de emergencia cuando un negocio desempeña un papel económico o social especialmente importante en los Territorios del Noroeste. Hay también un Programa de apoyo al desarrollo económico para desarrollar una economía diversificada en los Territorios del Noroeste de una forma compatible con el género de vida del norte. Finalmente, en 1985 se estableció un programa de capital para empresas a fin de atraer la inversión hacia los negocios situados en las pequeñas comunidades. Esos programas debían costar al Gobierno de los Territorios del Noroeste en 1985 aproximadamente 2 millones de dólares. El Gobierno del Canadá proporciona también apoyo financiero mediante el Programa de desarrollo económico de los inuit, que es administrado conjuntamente por el Gobierno federal y el territorial. Este programa facilita préstamos al Fondo de Préstamos a los Esquimales (5 millones de dólares), garantías de préstamos (hasta 5 millones) y contribuciones (1.515.000 dólares). El Gobierno de los Territorios del Noroeste facilita fondos en última instancia a los negocios del norte mediante el Fondo de Préstamos Comerciales.

Programas de orientación y formación tecnicoprofesional

544. La Apprenticeship and Tradesmen Ordinance examinada en el primer informe ha sido derogada y sustituida por una nueva ley aprobada el 25 de noviembre de 1982.

545. La nueva Apprentices and Tradesmen Act, S.N.W.T. 1982(3), c. 1, prevé la capacitación en oficios y el examen y la expedición de certificados a los oficiales. Es aplicada por el Departamento de Educación.

546. En virtud de esa Ley, una Junta de Calificaciones de Aprendices y Oficiales, compuesta por siete miembros designados por el Ministro de Educación, conoce de todas las apelaciones que se le someten, formula recomendaciones con respecto a la capacitación y la expedición de certificados a personas de oficios designados, y examina las recomendaciones de los comités asesores de los oficios con respecto a la capacitación y las calificaciones de las personas en los distintos oficios.

547. La Ley prevé la designación de un supervisor de programas de aprendizaje con las siguientes funciones:

- a) inscribir a todos los aprendices,
- b) llevar un archivo de todos los contratos de aprendizaje y un registro de todas las anulaciones, despidos, traslados y terminación de esos contratos,
- c) organizar cursos de instrucción en materia de capacitación dentro del ámbito de esta Ley,
- d) someter a los aprendices a pruebas periódicas del oficio y a exámenes finales a los aprendices o aspirantes a certificados de aptitud,
- e) supervisar la capacitación de todos los aprendices,
- f) inspeccionar y aprobar las instalaciones utilizadas para la capacitación de aprendices en virtud de esta Ley,
- g) suministrar la información y hacer las investigaciones que requiera la Junta, y
- h) realizar los exámenes e investigaciones que considere necesarios para comprobar si se está cumpliendo esta Ley.

548. La Education Act, S.N.W.T. 1976(3), c. 2, prevé programas de educación para adultos y de enseñanza postsecundaria, como medio de mejorar las aptitudes y aumentar los conocimientos de las personas residentes que deciden participar.

Artículo 7: Derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias

Remuneración

549. El salario mínimo en los Territorios del Noroeste, vigente el 1° de abril de 1986, es de 5,00 dólares por hora para todos los empleados (sección 13,1), Labour Standards Act enmendada por c.4 s. 2-3, 1985, 4)). La diferencia para los jóvenes que existía anteriormente ha sido abolida.

Igual oportunidad de ser promovido

550. La Fair Practices Act prohíbe discriminar en la promoción (sección 4,1) 1981(3^o) c. 6, s. 5).

Descanso, tiempo libre, limitación de las horas de trabajo y vacaciones pagadas

551. Como se decía en el informe anterior, la principal disposición legal que regula el descanso, el tiempo libre, las horas de trabajo y las vacaciones pagadas es la Labour Standards Act. Los grupos de negociación sindicalizados pueden obtener diferentes prestaciones en sus convenios colectivos individuales.

Horas de trabajo normales y horas extraordinarias

552. El máximo de horas de trabajo es de diez horas diarias, o 54 horas por semana (véase Labour Standards Act, subsección 6,1), 1976 (7nd), c.3, s.4).

Artículo 9: Derecho a la seguridad social

Leyes principales

553. Además de la legislación del Parlamento del Canadá que establece la seguridad social en los Territorios del Noroeste también establecen la seguridad social las siguientes leyes de la Asamblea Legislativa de los Territorios del Noroeste: Child Welfare Act, R.S.N.W.T. 1974, c. C-3, Social Assistance Act, R.S.N.W.T. 1974, c. S-9, y Senior Citizens Benefits Act, S.N.W.T. 1978(2), c.13.

Prestaciones de maternidad

554. En virtud del actual convenio colectivo entre la Asociación de la Administración Pública de los Territorios del Noroeste y el Comisionado de los Territorios del Noroeste (s. 21.03), las empleadas tienen derecho a 37 semanas de licencia de maternidad sin remuneración. La asistencia financiera durante ese período es facilitada por el Gobierno federal en virtud del Programa del seguro de desempleo.

Prestaciones de vejez

Prestación complementaria para los ancianos

555. En virtud de la Senior Citizens Benefit Act, los ancianos que reciben el complemento de ingresos garantizados o la subvención de cónyuge en virtud de la Old Age Security Act (Canadá) y que residen en los Territorios del Noroeste tienen también derecho a una prestación complementaria. Al mes de febrero de 1985, esa suma es de 85,00 dólares por mes.

Prestaciones familiares

556. En virtud de la Social Assistance Act, las familias e individuos necesitados pueden tener derecho a asistencia si sus ingresos mensuales no exceden de los límites establecidos por los reglamentos.

557. El Departamento de Servicios Sociales ofrece una gama de servicios y programas destinados a prestar asistencia a los niños y familias en mala situación. Se da prioridad al mantenimiento de la familia como unidad de funcionamiento independiente. Se proporciona apoyo en forma de asesoramiento, asistencia financiera, servicios de apoyo a los hogares, y servicios de investigación y evaluación. En virtud de la Child Welfare Act se ofrecen programas de protección y tratamiento, y una serie de programas para individuos, familias y comunidades, por medio de los servicios para la familia y los niños, los servicios para los alcohólicos y toxicómanos y los servicios para las personas de edad e incapacitados.

YUKON*

Artículo 6: Derecho de trabajar

Normas y técnicas encaminadas a conseguir un desarrollo económico, social y cultural constante

558. Los siguientes programas, ofrecidos por el Departamento de Desarrollo Económico y Turismo, contribuyen al desarrollo económico del Yukón.

559. El Programa de exoneración de la tasa comercial tiene por objeto igualar las tasas de la energía comercial hasta un nivel determinado para los negocios situados dentro del Territorio del Yukón. Este programa está a la disposición de los negocios que pagan una tasa comercial (no residencial) de electricidad y tienen unos ingresos brutos anuales no superiores a 2 millones de dólares. El negocio debe estar situado fuera de los límites de la ciudad de Whitehorse. La finalidad del programa es ayudar a igualar las tasas eléctricas para los negocios de todo el Yukón, proporcionando una subvención por los primeros 1.000 kilovatios/hora de consumo eléctrico mensual.

560. En virtud del Subacuerdo sobre turismo entre el Canadá y el Yukón se establecen programas de incentivos turísticos. Este acuerdo prevé 10 millones de dólares para proyectos turísticos iniciados en 1985-1989.

561. Los objetivos del Acuerdo son fomentar el desarrollo de nuevos productos de viaje, aumentar los gastos turísticos, reducir las fluctuaciones estacionales y generar más puestos de trabajo e ingresos. Los tres programas ofrecidos en virtud del Acuerdo son el Programa de apoyo a la industria turística, el Programa de desarrollo de mercados y el Programa de desarrollo de productos.

562. El Programa de préstamos comerciales del Yukón tiene por objeto estimular a la pequeña comunidad financiera del Yukón. Ese programa de préstamos de bajo interés está a la disposición de los empresarios que desean establecer nuevas empresas, así como de los negocios existentes que desean ampliar sus operaciones. La asistencia se destina sólo a gastos de capital. La intención del programa es proporcionar la asistencia mínima necesaria para complementar la financiación por acciones y bancaria y garantizar que los proyectos se realicen.

* Informe preparado por el Gobierno del Yukón.

563. El Acuerdo especial de desarrollo rural firmado en 1977 por el Gobierno del Yukón y el Gobierno del Canadá, que debía expirar en 1982, ha sido prolongado hasta el 31 de marzo de 1989.

564. En 1982, los dos Gobiernos firmaron el Acuerdo General de desarrollo económico, que debe durar hasta el 31 de marzo de 1987. Tiene por objeto ayudar al Yukón a desarrollar su economía. Para complementar este acuerdo general, se han firmado cinco acuerdos secundarios. Estos abarcan las esferas de los recursos renovables, los recursos minerales, la planificación del desarrollo económico, la recuperación de la industria minera y los incentivos para los pequeños negocios. En virtud de esos acuerdos, el Gobierno federal tiene la intención de aportar más de 16 millones de dólares al desarrollo económico del Yukón.

Programas de orientación y formación tecnicoprofesional

565. Hay tres leyes aprobadas por la Asamblea Legislativa del Yukón relativas a la capacitación profesional: la Trades School Regulations Act, la Occupational Training Act y la Apprentice Training Act. Las disposiciones de las dos primeras se explicaron en el informe inicial.

566. La Apprenticeship Training Act permite al Comisionado, de acuerdo con el Consejo Ejecutivo, concertar acuerdos, designar personas y juntas, y dictar reglamentos relativos a la capacitación y expedición de certificados a las personas de profesiones designadas. Prevé la aplicación de la capacitación de aprendices, el examen de personas y la expedición de certificados que indiquen la condición de oficial, la terminación del aprendizaje y otros programas de capacitación, así como otros niveles de competencia.

Artículo 7: Derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias

Seguridad e higiene en el trabajo

1. Leyes y reglamentos principales

567. En 1986 se promulgó la Occupational Health and Safety Act, que sustituyó a la Workers' Compensation Act (1983) y a la Mining Safety Act. También se promulgaron en 1986 los siguientes reglamentos: el reglamento de seguridad general; el reglamento de higiene profesional; el reglamento de seguridad en las minas; el reglamento de buceos comerciales; el reglamento de protección contra las radiaciones; y el reglamento sobre voladuras.

2. Procedimientos de aplicación

568. Los inspectores tienen acceso a todos los lugares de trabajo y pueden dictar órdenes escritas para rectificar cualquier situación. Sus órdenes son aplicables por los tribunales.

Descanso, tiempo libre, vacaciones, etc.

1. Leyes principales

569. Con excepción de los funcionarios públicos, la Employment Standards Act fija condiciones y plazos mínimos con respecto al descanso, tiempo libre, horas de trabajo y vacaciones que deben conceder los empleadores. Otras leyes

pertinentes son la Occupational Health and Safety Act, la Public Service Staff Relations Act y la Public Service Staff Relations Act federal.

2. Aplicación

i) Descanso semanal

570. Cada empleado debe tener por lo menos dos días enteros de descanso y, cuando sea posible, el domingo será uno de esos días.

ii) Horas normales de trabajo y horas extraordinarias

571. Las horas normales de trabajo, definidas en la Employment Standards Act, "... no excederán de ocho al día ni de cuarenta a la semana".

572. Los mineros que trabajan bajo tierra, salvo en casos de emergencia, no pueden trabajar más de ocho horas en un mismo período de 24 horas.

573. Los funcionarios públicos trabajan siete horas y media u ocho horas diarias, pero se les permite trabajar horas extraordinarias siempre que se les dé una remuneración adicional especificada o créditos de licencia compensatorios.

iii) Vacaciones pagadas

574. La Employment Standards Act garantiza al menos dos semanas de vacaciones pagadas por cada año completo de trabajo. Cuando hay una fiesta general en un período de vacaciones, el crédito de las vacaciones se prolongará un día.

iv) Fiestas oficiales

575. Las fiestas oficiales, llamadas fiestas generales en la Employment Standards Act, son el Año Nuevo, Viernes Santo, Día de la Victoria, Día del Canadá, Día del Descubrimiento, Día del Trabajo, Día de Acción de Gracias, Día del Recuerdo y Día de Navidad. Se considera que el día laborable ordinario siguiente es festivo cuando una fiesta general cae en día no laborable.

576. La Public Service Act concede a los funcionarios públicos, además de las fiestas mencionadas, el Día del Patrimonio Nacional, el Lunes de Pascua y el Boxing Day.

Artículo 9: Derecho a la seguridad social

1. Leyes principales

577. La legislación territorial pertinente comprende la Social Assistance Act, la Health Care Insurance Plan Act, la Hospital Insurance Services Act, la Seniors Income Supplement Act, la Day Care Act, la Pioneer Utility Grant Act y la Workers' Compensation Act.

2. Características

a) Prestaciones de vejez

578. Además del Plan de seguro de vejez, patrocinado federalmente y del Plan de pensiones del Canadá y los planes de pensiones privados, el Gobierno del Yukón patrocina programas específicos.

579. El complemento de ingresos de ancianos del Yukón suministra pagos mensuales de una cuantía de 10 a 100 dólares, en función del ingreso, a los beneficiarios del Yukón del complemento federal de ingresos garantizados.

580. El subsidio de servicios a pioneros proporciona un subsidio anual de 600 dólares a los ancianos que poseen o alquilan su residencia principal y han ocupado esa residencia durante 183 días al menos, 90 de ellos en meses de invierno, en el año de la solicitud.

581. El Plan de seguro de atención médica no requiere pagos de primas y ofrece a los ancianos prestaciones médicas prolongadas. Hay también un Plan Pharmacare que concede una prestación del 100% del costo de determinados medicamentos controlados que requieren los ancianos.

582. Existe una subvención territorial complementaria de 125 dólares mensuales como prestación financiera adicional para los ancianos que reciben pagos de la asistencia social.

b) Prestaciones para los sobrevivientes

583. La Workers' Compensation Act concede prestaciones a los sobrevivientes de trabajadores fallecidos en el trabajo. La cuantía de las prestaciones se fija por reglamento. En 1984, el plan de prestaciones preveía las siguientes prestaciones mensuales:

Viuda o viudo	688,00 dólares
Hijo a cargo	175,00 dólares
Hijo inválido a cargo	196,00 dólares
Hijo - sin cónyuge sobreviviente	23,00 dólares
Viudo o viuda - enfermedad	41,00 dólares
Hijo a cargo - enfermedad	41,00 dólares

c) Prestaciones familiares

584. El Programa de asistencia social proporciona prestaciones en efectivo a los residentes del Yukón a los que se considera necesitados, en función de una comprobación de recursos. Las prestaciones comprenden las necesidades básicas (alimentos, alojamiento, vestido, imprevistos, servicios, combustibles, alojamiento especial u hogar de convalecencia) y pueden facilitarse también para necesidades especiales (médicas, ópticas, dentales, viajes, vestimenta especial, cuentas atrasadas, utensilios domésticos, cuidado de niños). La mayoría de las cuantías de las prestaciones se determinan en una escala en función del tamaño de la familia y la comunidad de residencia.
