

Distr.
GENERAL

CEDAW/C/CAN/3
25 September 1992
ARABIC
ORIGINAL: ENGLISH

اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة



اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة

النظر في التقارير المقدمة من الدول الاطراف بموجب المادة ١٨ من الاتفاقية

التقارير الدولية الثالثة للدول الاطراف

كندا*

* للاطلاع على التقرير الاولي المقدم من حكومة كندا ، أنظر CEDAW/C/5/ Add.16 ؛ وللاطلاع على درس اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة لهذا التقرير ، أنظر CEDAW/C/SR.48 و CEDAW/C/SR.54 و CEDAW/C/SR.61 و CEDAW/C/SR.62 ، والوثائق الرسمية للجمعية العامة ، الدورة الأربعون ، الملحق رقم ٤٥ (A/40/45) ، الفقرات ٣٠ - ٧٣ ؛ وللاطلاع على التقرير الدوري الثاني المقدم من حكومة كندا ، أنظر CEDAW/C/13/Add.11 ، الجزئين الأول والثاني ؛ وللاطلاع على درس اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة لهذا التقرير ، أنظر CEDAW/C/SR.167 ، والوثائق الرسمية للجمعية العامة ، الدورة الخامسة والأربعون ، الملحق رقم ٣٨ (A/45/38) ، الفقرات ٤١٠ - ٤٣٦ . وهذه الوثيقة صادرة دون تنقيح رسمي .

المحتويات

<u>الصفحة</u>	<u>الفقرات</u>	
١	٣-١	مقدمة
<u>الجزء</u>		
٢	١٠٩-٤	الأول - نظرة احصائية مجملية
٣٤	١٣٩-١١٠	الثاني - اعادة النظر في مجموعة القوانين
٤١	٧١٢-١٤٠	الثالث - التدابير التي اتخذتها حكومة كندا وحكومات المقاطعات والاقليميين
٤١	٢٥٠-١٤٠	ألف - حكومة كندا
٦٤	٢٧٢-٢٥١	باء - حكومات المقاطعات*
٦٤	٢٧٢-٢٥١	١ - نيوفاوندلند
٧٠	٢٨١-٢٧٣	٢ - جزيرة الأمير ادوارد
٧٣	٣١٦-٢٨٢	٣ - نوفا سكوتيا
٧٨	٣٣١-٣١٧	٤ - نيو برونزويك
٨١	٤٠١-٣٣٢	٥ - كيبيك
١١٠	٤٨٩-٤٠٢	٦ - مقاطعة أونتاريو
١٢٤	٥٤٥-٤٩٠	٧ - مانيتوبا
١٣٧	٥٩١-٥٤٦	٨ - ساسكاتشوان
١٤٩	٦٣٩-٥٩٢	٩ - ألبرتا
١٥٩	٦٥٢-٦٤٠	١٠- كولومبيا البريطانية
١٦٦	٧١٢-٦٥٣	جيم - حكومات الاقاليم
١٦٦	٦٩٤-٦٥٣	١ - اقليم يوكون
١٧٢	٧١٢-٦٩٥	٢ - الاقاليم الشمالية الغربية

* بحسب الترتيب الجغرافي من الشرق الى الغرب .

مقدمة

١ - صدقت كندا على اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة في ١٠ كانون الأول/ديسمبر ١٩٨١ ، وقدمت تقريرها الأولي في حزيران/يونيه ١٩٨٢ ، وتقريرها الثاني في كانون الثاني/يناير ١٩٨٨ . وهذا هو التقرير الثالث الذي تقدمه بموجب الاتفاقية ، والفترة الرئيسية المشمولة به تمتد من كانون الثاني/يناير ١٩٨٧ الى كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٠ .

٢ - وكندا دولة اتحادية تضم عشر مقاطعات (البرتا وكولومبيا البريطانية ومانيتوبا ونيوبرونزويك ونيوفونزلند ونوفا سكوشيا واونتاريو وجزيرة الأمير إدوارد وكيبك وساسكا تشيوان) ، واقليمين (الأقاليم الشمالية الغربية ويوكون) . وعلى الرغم من انفراد الحكومة الكندية بسلطة التصديق على المعاهدات الدولية ، يتطلب تنفيذ هذه المعاهدات مشاركة نشيطة من الحكومات التي تملك الاختصاص القانوني بشأن المواضيع المتضمنة فيها . وفي كندا ، تتشاطر الحكومة الكندية وحكومات المقاطعات وكذلك ، بناء على تفويض للسلطات منحه المجلس النيابي الكندي ، حكومتا الاقليمين ، المسؤولية عن المواضيع المشمولة باتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة .

٣ - ويتألف هذا التقرير الثالث من ثلاثة أجزاء . فالجزء الأول يتضمن نظرة احصائية مجملة . والجزء الثاني يتضمن استعراضا للاجتهاد المنطبق على الاتفاقية . والجزء الثالث يتضمن استعراضا للتدابير التي اتخذتها حكومات الاتحاد والمقاطعات والاقليمين ، يراعي الطريقة التي أعدتها بها كل من هذه الحكومات . ويلتزم التقرير ، بقدر الامكان ، بالمبادئ التوجيهية الصادرة عن اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة .

الجزء الاول

نظرة احصائية مجملة

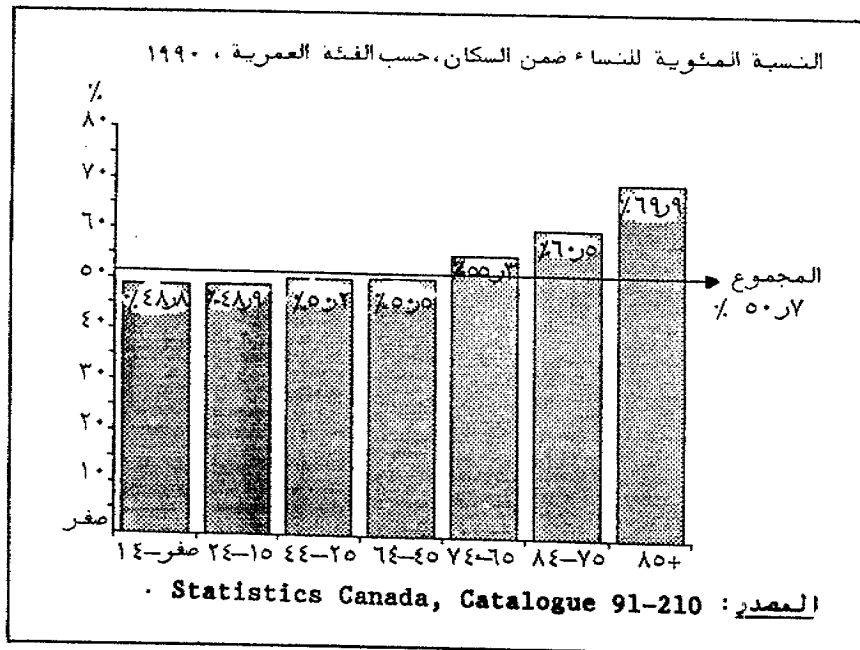
مقدمة

٤ - تقضي المبادئ التوجيهية الماددة عن اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة بأن تقدم الدول الاطراف بيانات تجسد الحقائق الفعلية والظروف العامة القائمة في البلد (العنوان ٥) . وقد أدرجت في التقرير الذي تقدمه كندا بموجب الاتفاقية نظرة احصائية مجملة توضح بعض جوانب الوضع السائد في هذا البلد . وتقدم النظرة الاحصائية المجملية الحاضرة ، والأرقام والجداول المصاحبة لها ، نزولا عند طلب اللجنة . وكما كانت الحال في التقرير الثاني ، اختيرت أربع فئات من المؤشرات هي الخصائص الاجتماعية ، والتعليم ، والخصائص الاقتصادية ، والحياة العامة . وبالرغم من حداثة عهد بعض البيانات ، احتفظ ، اجمالا ، بنمط البيانات نفسه توخيا لاتاحة المقارنة بين التقريرين .

اولا - الخصائص الاجتماعية

(١) السكان

٥ - لا تزال النساء يشكلن غالبية طفيفة بين سكان كندا . ففي عام ١٩٩٠ ، كان ضمن مجموع الكنديين نسبة ٥٠٫٧ في المائة اناث ، وقد كانت هذه النسبة ٥٠٫٤ في المائة في عام ١٩٨١ . وبين عامي ١٩٨١ و ١٩٩٠ ، ازداد عدد النساء في كندا بنسبة ٩٨ في المائة : من ١٢٫٣ مليون الى ١٣٫٥ مليون . وازداد عدد الرجال خلال الفترة نفسها بنسبة ٨٦ في المائة .



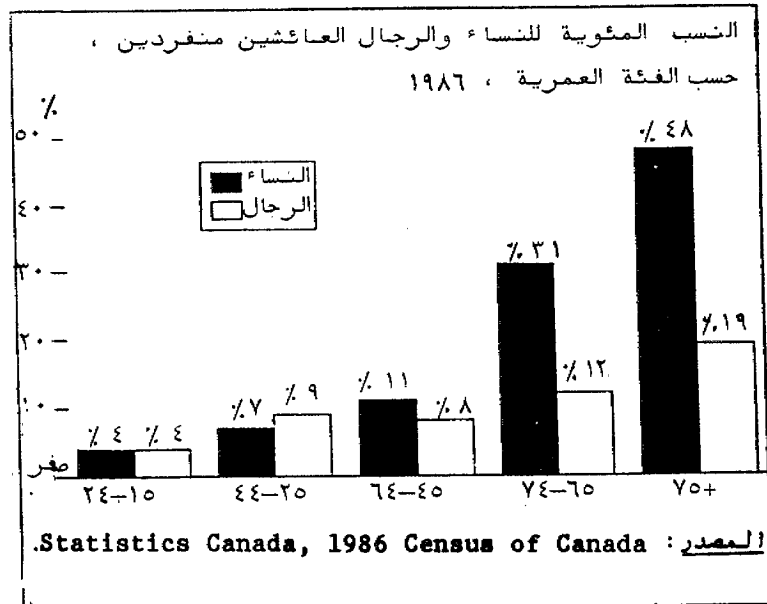
٦ - وعدد النساء كبير جدا ضمن فئات الاعمال المتقدمة . فقد كن يمثلن ، في عام ١٩٩٠ ، بنسبة ٥٥ر٣ في المائة من مجموع المتراوحة أعمارهم بين ٦٥ و ٧٤ سنة ، و ٦٠ر٥ في المائة من المتراوحة أعمارهم بين ٧٥ و ٨٤ سنة ، و ٦٩ر٩ في المائة ممن تخطوا سن ال ٨٥ .

٧ - ومن جهة أخرى ، تتدنى أعداد الاناث ضمن فئات الاعمال الصغرى . فقد كانت نسبتهن أدنى بقليل من ٤٩ في المائة بين الاطفال البالغين صفر - ١٤ سنة والشباب البالغين ١٥ - ٢٤ سنة . وكانت هذه النسبة ٥٠ر٢ في المائة بين البالغين ٢٥ - ٤٤ سنة ، و ٥٠ر٥ في المائة بين البالغين ٤٥ - ٦٤ سنة .

٨ - ومن نساء كندا نسب كبيرة تكونها المهاجرات وعضوات الفئات التي يظهر بوضوح أنها من الاقليات . ففي عام ١٩٨٦ ، كانت المهاجرات يشكلن ١٦ في المائة تقريبا من السكان الاناث ، واستبينت من النساء نسبة أعلى بقليل من ٦ في المائة تشكلها عضوات الفئات التي يظهر بوضوح أنها من الاقليات ، بينما كان هناك نسبة تقارب ٣ في المائة منحدرة من السكان الاصليين . وكانت هذه النسب المئوية معادلة للنسب التي تقابلها بين الرجال .

(ب) الحالة العائلية

٩ - تعيش غالبية الكنديات ضمن نمط ما من أنماط الاوضاع العائلية . ففي عام ١٩٨٦ ، كانت نسبة ٨١ في المائة من جميع النساء البالغة أعمارهن ١٥ سنة وما فوق يعشن ضمن أسر : ٥٩ في المائة بوصفهن زوجات في أسر يشكلها أقران متزوجون ؛ و ٧ في المائة بوصفهن رئيسات للأسر ليس لهن أزواج ؛ وكانت ١٥ في المائة طفلان عائشات في المنزل العائلي .



١٠ - وهناك تزايد في عدد الأسر التي ترأسها امرأة ليس لها زوج ؛ فبحلول عام ١٩٨٦ ، كان ثمة ٧٠١ ٩٠٠ أسرة من هذا النوع ، تمثل زيادة ١٩ في المائة بالنسبة الى عام ١٩٨١ . وكانت هذه الأسر تشكل ١٠ر٤ في المائة من جميع الأسر في عام ١٩٨٦ ، مقابل ٩ر٣ في المائة في عام ١٩٨١ .

١١ - كما ارتفعت نسبة النساء العائشات بمفردهن . فبين عامي ١٩٨١ و ١٩٨٦ ، ازداد عدد العائشات في منازل فردية بنسبة ١٥ في المائة : من ٩٨٧ ٥٠٠ الى ١ ١٣٧ ٦٠٠ . وفي عام ١٩٨٦ ، كانت هؤلاء النساء يشكلن ١٢ في المائة من جميع البالغات ١٥ سنة وما فوق ، بعد أن كانت هذه النسبة ١١ في المائة في عام ١٩٨١ . وعلى خلاف ذلك ، لم يكن هناك ، في عام ١٩٨٦ ، الا ٨٠٠ ٠٠٠ رجل ، أي ٨ في المائة فقط من جميع الذكور البالغين ، يعيشون وحدهم .

١٢ - وتشكل النساء ، بلا منازع ، الفئة التي تصل لديها احتمالات العيش على انفراد الى أقصاها . ففي عام ١٩٨٦ ، كان بين من تجاوزن الـ ٦٥ من العمر نسبة ٣٨ في المائة يعشن منفردات . ولم يكن يقابل هذه النسبة ، بين الرجال ، الا ١٥ في المائة .

١٣ - وعلى غرار ذلك ، كان احتمال العيش على انفراد أقوى لدى النساء المتراوحة أعمارهن بين ٤٥ و ٦٤ سنة منه لدى الذكور المنتمين الى الفئة العمرية نفسها . ففي عام ١٩٨٦ ، كان بين نساء هذه الشريحة العمرية نسبة ١١ في المائة يعشن منفردات ، مقابل ٨ في المائة للرجال . وعلى خلاف ذلك ، كانت النسبة المثوية (٧ في المائة) للبالغات ٢٥ - ٤٤ سنة والعائشات منفردات أدنى منها بين الرجال (٩ في المائة) . أما في الشريحة العمرية ١٥ - ٢٤ سنة ، فكانت نسبتا الرجال والنساء العائشين على انفراد متساويتين تقريبا (أدنى بقليل من ٤ في المائة) .

(ج) الزواج والطلاق

١٤ - بين عامي ١٩٨١ و ١٩٨٨ ، هبط معدل الزواج من ٥٢ر٦ الى ٤٥ر٦ زوجة بين كل ١٠٠٠ من العزباوات والمطلقات والمترملات البالغة أعمارهن ١٥ سنة وأكثر . الا أن هذه المعدلات ، رغم انخفاضها بين من تتدنى أعمارهن عن ٣٠ سنة ، ارتفعت قليلا بين من تجاوزن هذا العمر .

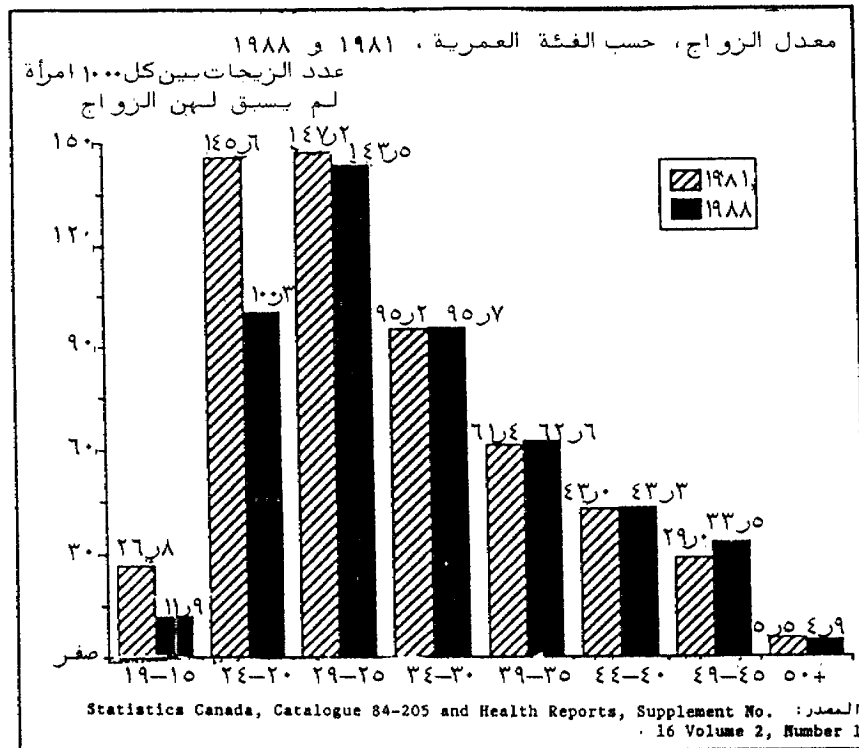
١٥ - وفي عام ١٩٨٨ ، كان معدل الزواج بين المنتميات الى الشريحة العمرية ١٥ - ١٩ سنة يبلغ ١١ر٩ في الالف ، أي أقل من نصف ما كان عليه في عام ١٩٨١ : ٢٦ر٨ في الالف . وكان الانخفاض كبيرا أيضا بين المنتميات الى الشريحة العمرية ٢٠ - ٢٤ سنة : من ١٤٥ر٦ الى ١٠٠ر٣ . أما بين المنتميات الى الشريحة العمرية ٢٥ - ٢٩ سنة ، فكان انخفاض المعدل طفيفا : من ١٤٧ر٢ الى ١٤٣ر٥ .

١٦ - وخلافا لذلك ، طرأت زيادات يسيرة على معدلات الزواج لدى المنتميات الى الشريحة العمرية ٣٠ - ٤٩ سنة . فبين عامي ١٩٨١ و ١٩٨٨ ، ازدادت زيجات العازبات والمطلقات والمترملات المنتميات الى الشريحة العمرية ٤٥ - ٤٩ سنة من ٢٩ الى ٣٣٥ في الالف . كما ارتفعت المعدلات قليلا بين المنتميات الى الشريحة العمرية ٣٠ - ٤٤ سنة .

١٧ - ولعل مما يظهره ارتفاع معدلات الزواج بين المنتميات الى الشريحة العمرية ٣٠ - ٤٩ سنة ، معاودة المطلقات للزواج . فبين من تزوجن في عام ١٩٨٨ كانت هناك نسبة ٢٠ في المائة سبق لهن الطلاق .

١٨ - وخلال الثمانينات ، حصل بعض التزايد في تواتر حالات الطلاق . فبين عامي ١٩٨١ و ١٩٨٨ ، ارتفع عدد هذه الحالات ، محسوبا لكل ١٠٠ ٠٠٠ امرأة متزوجة ، بنسبة ١١ في المائة : من ١ ١٢٩ الى ١ ٢٥٦ . الا أن رقم عام ١٩٨٨ يمثل ، في الواقع ، حصول انخفاض ، لأن رقم عام ١٩٨٧ كان ١ ٤٣٥ ؛ وقد كان المعدل بالغ الارتفاع في ذلك العام بسبب تعديل أدخل على قانون الطلاق في كندا ودخل حيز التنفيذ في ١ حزيران/يونيه ١٩٨٦ .

١٩ - وتحتفظ النساء بالوصاية على غالبية الاولاد الذين يتأثرون بالطلاق . ففي عام ١٩٨٨ ، أوكلت اليهن الوصاية على ٧٦ في المائة من مجموع هؤلاء الاطفال ؛ وحيث كانت الزوجات هن طالبات الطلاق ، بلغت هذه النسبة ٨٣ في المائة . وفي حالات أخرى نسبتها ١٠ في المائة ، منحت الوصاية اشتراكا .



(د) الترمّل

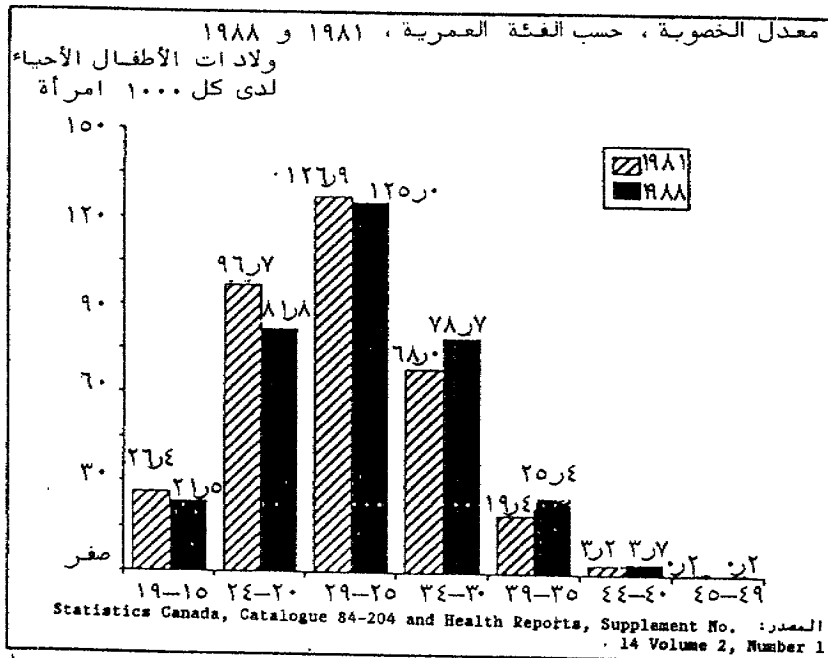
٢٠ - احتمال الترمّل أقوى بكثير بين النساء منه بين الرجال . ففي عام ١٩٨٨ ، كانت نسبة الأرامل بين مجموع البالغة أعمارهن ١٥ عاما وما فوق تبلغ ١٠ في المائة ، مقابل ١٢ في المائة للرجال . وبين البالغة أعمارهم ٦٥ سنة وما فوق ، كانت نسبة النساء الأرامل تقارب النصف (٤٨ في المائة) ، مقابل ١٤ في المائة لدى الرجال . والسبب في هذا التباين هو أن النساء يعمرن ، في المتوسط ، أكثر من الرجال ؛ كما أنهن يملن الى الزواج برجال يكبرونهن بعدة سنوات .

(هـ) الخصوبة

٢١ - يتناقص انجاب الكنديّات للأطفال . فمعدل الخصوبة العام ، أي عدد الولادات لدى كل ١٠٠٠ من النساء المنتميات الى الشريحة العمرية ١٥ - ٤٩ ، قد هبط من ٥٦٧ في عام ١٩٨١ الى ٥٤١ في عام ١٩٨٨ .

٢٢ - وخلال الثمانينات ، كان تناقص الخصوبة محصورا بالنساء المتدنية أعمارهن عن ٣٠ . وازدادت ، خلال الفترة ذاتها ، معدلات الخصوبة لدى من تجاوزن هذا العمر .

٢٣ - أما معدل وفيات الامهات فقد انخفض من ٠.٦ بين كل ١٠٠٠ ولادة لأطفال أحياء في عام ١٩٨١ الى ٠.٥ في عام ١٩٨٨ .



(و) الاجهاض

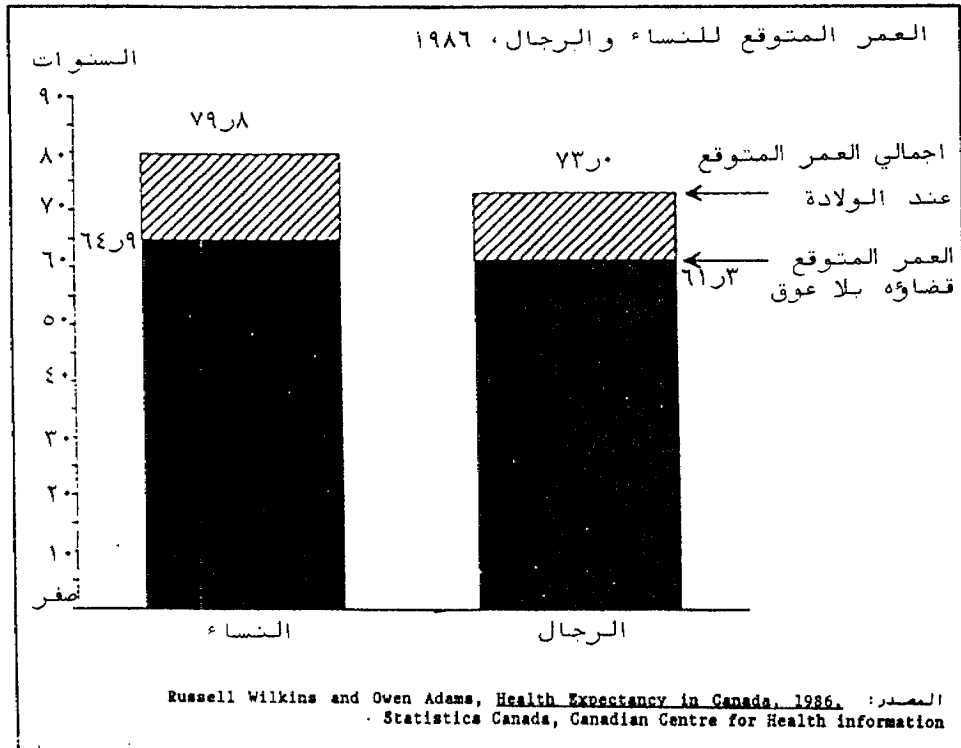
٢٤ - في عام ١٩٨٧ ، أجري في المستشفيات ١٧ر٢ اجهاضا علاجيا بين كل ١٠٠ ولادة لاجئة أحياء . فيكون هناك ازدياد طفيف عن رقم ال ١٦ر٥ المسجل في عامي ١٩٨٣ و ١٩٨٤ ، وانخفاض عن رقم ال ١٧ر٨ المسجل في عام ١٩٨٢ .

٢٥ - وكان احتمال الاجهاض على أشده لدى البالغات ١٨ - ١٩ عاما ؛ وكان المعدل مرتفعا نسبيا بين البالغات ٢٠ - ٢٤ عاما .

(ز) العمر المتوقع

٢٦ - تعمّر النساء ، حسب الاتجاه الملاحظ ، أكثر من الرجال . فالعمر المتوقع للفتيات المولودات في عام ١٩٨٦ كان ٧٩ر٨ سنة ، قياسا بـ ٧٣ سنة للفتيان . إلا أن ازدياد العمر المتوقع للناث (٨٠ سنة) ، المسجل بين عامي ١٩٨١ و ١٩٨٦ ، كان أقل منه لدى الذكور (١١ سنة) .

٢٧ - وبالرغم من أن العمر المتوقع للوليدات كان ، في عام ١٩٨٦ ، أطول بـ ٦ر٨ سنوات منه لدى الولدان ، لم يكن العمر المتوقع لهن قضاؤه بلا عوق يزيد على هذا العمر لدى الولدان إلا بـ ٣ر٦ سنوات . ويمثل ذلك أنه ، فيما كان يتوقع للنساء اللواتي تجاوزن ال ٦٥ أن يعمرن أكثر من نظرائهن من الرجال بنحو ٤ر٣ سنوات في المتوسط ، لم يكن الفرق في الزمن المتوقع خلوه من العوق يتجاوز ١ر٣ سنة .



(ج) العوق

٢٨ - انتشار أوجه العوق بين النساء أقوى من انتشارها بين الرجال . ففي عام ١٩٨٦ ، كانت ١٤ في المائة من النساء معوقات ، مقابل ١٣ في المائة من الرجال .

٢٩ - وكان مرد هذا الفارق العام الى الارتفاع النسبي لمعدل العوق بين المسنات . ففي عام ١٩٨٦ ، كان هناك ٥٧ في المائة من المنتميات الى الشريحة العمرية ٧٥ - ٨٤ معوقات ، مقابل ٤٨ في المائة من الرجال المنتميين الى الشريحة العمرية ذاتها . أما بين البالغين من العمر ٨٥ سنة وأكثر ، فكان معدلا العوق ٨٥ في المائة بين النساء و ٧٥ في المائة بين الرجال .

٣٠ - الا ان معدلات العوق بين الاناث كانت ادنى بقليل منها بين الرجال في مجموع الفئات التي تتدنى الاعمار فيها عن ٧٥ سنة .

٣١ - واحتمال التحاق المسنات المعوقات بمؤسسات الرعاية أقوى منه لدى نظرائهن من الذكور . ففي عام ١٩٨٦ ، كانت ١٩ في المائة من المعوقات البالغات ٦٥ سنة وأكثر يقمن في مؤسسات ، مقابل ١٢ في المائة من الرجال . وكان الفارق على أوضحه بين من تجاوزوا عمر ال ٨٥ ، حيث كانت نسبة ٤٦ في المائة من المعوقات يعشن في مؤسسات ، قياسا بـ ٣٤ في المائة من المعوقين . وتعود هذه الاختلافات في ترتيبات المعيشة الى كون المسنات أكثر تعرضا للترمل من المسنين ، فليس لهن اذن اقران يعتنون بهن في المنزل .

(ط) الابدز وسائر الامراض التي تنتقل بالعلاقات الجنسية

٣٢ - في تشرين الثاني ١٩٩٠ ، كان بين حالات الابدز كلها (أقل من ٢٦٠) نسبة ٦ في المائة ابتليت بها نساء . كما أن النساء كن مصابات بـ ٤ في المائة من الحالات الجديدة التي أفيد بها بين كانون الثاني/يناير وتشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٠ .

٣٣ - والنساء أقل تعرضا من الرجال للاصابة بالسيلان والسفلس . ففي عام ١٩٨٩ ، أصابت النساء ٤٨ في المائة من حالات السيلان . وانخفض عدد المصابات بهذا المرض بنسبة ١٠ في المائة في عام ١٩٨٩ ، بينما لم ينخفض عدد المصابين به الا بنسبة ٤ في المائة فقط .

٣٤ - لكن النساء المتراوحة أعمارهن بين ١٥ و ١٩ سنة كن أكثر تعرضا بمرتين من نظرائهن الرجال للاصابة بالسيلان . ويخالف ذلك ، لدى من تجاوزوا العشرين من العمر ، أن عدد الاناث اللواتي وقعن ضحايا لهذا المرض كان يساوي نصف عدد الرجال الذين أصيبوا به .

٣٥ - ومنذ أواسط الخمسينات ، لا تزال الإصابة بالسفلس ، الذي كان في وقت من الاوقات أخطر الأمراض التي تنتقل بالعلاقات الجنسية ، ضئيلة في كندا . وفي عام ١٩٨٩ ، أفيد أن أدنى بقليل من ١٥٠٠ حالة من هذا المرض وقعت في كندا ، وكان بينها ٤٢ في المائة أصابت نساء .

٣٦ - وتعاني النساء ، ولاسيما الشابات ، أكثر من الرجال مما يفاد بوقوعه من اصابات القوباء والاصابات الكلاميدية . ففي عام ١٩٦٨ ، كانت ضحايا ٦٨ في المائة من مجموع حالات القوباء المفاد بها و ٧٧ في المائة من مجموع الاصابات الكلاميدية ، من النساء .

٣٧ - وتشكل الغالبية العظمى لمن يقعن ضحايا للقوباء وللاصابات الكلاميدية من نساء حديثات العهد بالبلوغ . ففي عام ١٩٨٨ ، كانت نسبة ٧٩ في المائة من كل الاناث المصابات بالقوباء ، ونحو المجموع من المصابات بالاصابات الكلاميدية (٩٧ في المائة) التي عرفت أسماء ضحاياها ، ينتمين الى الفئة العمرية ١٥ - ٣٩ سنة . وعلى وجه الاجمال ، كان تعرض النساء المتراوحة أعمارهن بين ١٥ و ٢٤ سنة للإصابة بالقوباء أكبر بثلاث مرات ونصف من تعرض الرجال المشمولين بالفئة العمرية نفسها ، وكان تعرضهن للاصابات الكلاميدية أشد بأربع مرات من تعرضهم . أما المتراوحة أعمارهن بين ٢٥ و ٣٩ سنة فكان تعرضهن للإصابة بأحد المرضين ضعف تعرض الرجال المنتمين الى الفئة العمرية نفسها .

(ي) الوفيات

٣٨ - يتدنى معدل وفيات النساء عن معدل وفيات الرجال . ففي عام ١٩٨٨ ، كان هذا المعدل ٦٥ وفيات بين كل ١٠٠٠ امرأة ، مقابل ٨١ بين كل ١٠٠٠ رجل .

٣٩ - وتدني معدل وفيات الاناث منتشر في كل الاعمار . مثلاً : في عام ١٩٨٨ ، كان يموت ٦٣ من كل ١٠٠٠ مولودة حية ، مقابل ٨ من كل ١٠٠٠ مولود ذكر . وعلى الحد الآخر للسلسلة العمرية ، كان معدل الوفيات بين البالغين ٨٥ سنة وأكثر ١٤٤٣ في الالف للنساء ، مقابل ١٩٣٣ للرجال .

٤٠ - وأهم سببين لوفيات الرجال والنساء ، على حد سواء ، هما أمراض القلب والسرطان . ففي عام ١٩٨٨ ، تسببت أمراض القلب بـ ٣٠ في المائة من مجموع وفيات النساء الكنديات ، بينما تسبب السرطان بـ ٢٦ في المائة من هذه الوفيات . وتكاد هذه الأرقام تكون هي نفسها لدى الرجال . إلا أن أمراض الدماغ والأوعية الدموية كانت ثالث أشيع أسباب الوفاة بين النساء (١٠ في المائة) ، بينما احتلت الحوادث وغيرها من أفعال الاذى ، مثل الانتحار والقتل ، المرتبة الثالثة عند الرجال .

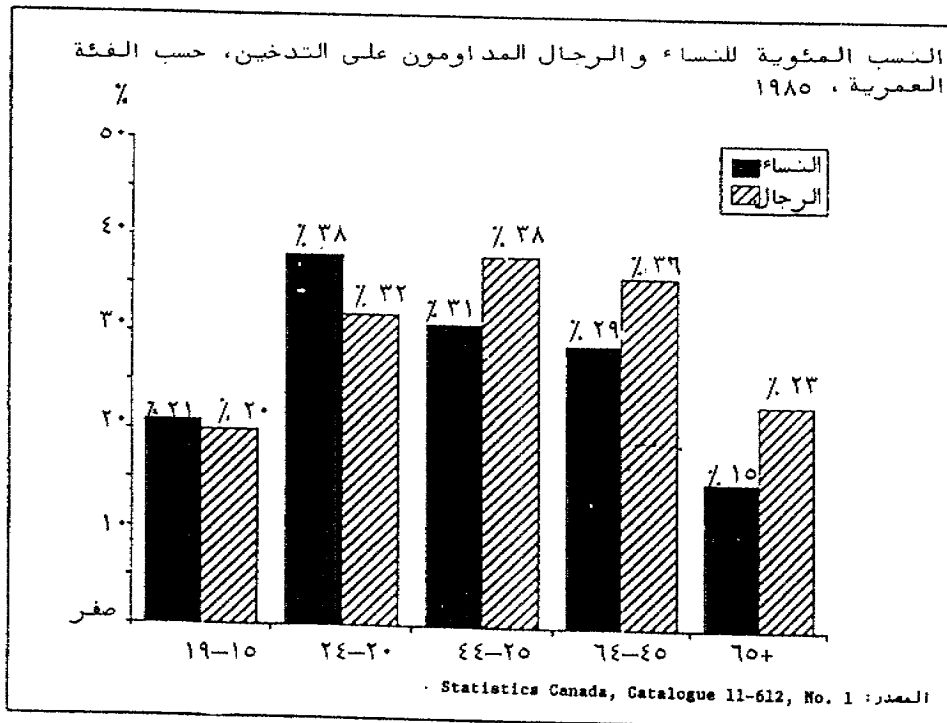
٤١ - وتتدنى احتمالات انتحار النساء كثيرا عن احتمالات انتحار الرجال . ففي عام ١٩٨٨ ، وقعت ٦ انتحارات بين كل ١٠٠ ٠٠٠ امرأة ، مقابل ٢١ انتحارا بين كل ١٠٠ ٠٠٠ رجل .

٤٢ - ويختلف توزيع أعمار المنتحرات عن توزيع أعمار المنتحرين ، مع أن معدل انتحار الاناث أدنى بكثير في كل الاعمار . وفي عام ١٩٨٨ ، سجل أعلى معدل انتحار للاناث بين النساء المتراوحة أعمارهن بين ٤٥ و ٤٩ سنة . ففي تلك السنة ، انتحرت ١٠ من كل ١٠٠ ٠٠٠ امرأة تنتمي الى هذه الشريحة العمرية . وخلافا لذلك ، بلغت معدلات انتحار الرجال ذروتها في الشريحتين ٢٠ - ٢٩ سنة و ٧٥ - ٨٤ سنة ، وكان المعدل ٣٠ بين كل ١٠٠ ٠٠٠ رجل .

٤٣ - كما كانت النساء أقل تعرضا من الرجال للقتل . ففي عام ١٩٨٨ ، بلغت نسبتهن بين ضحايا القتل ٣٥ في المائة .

٤٤ - الا أن نسبة من يقتلهم أحد الأقرباء المباشرين أعلى بين الاناث منها بين الذكور . ففي عام ١٩٨٨ ، كان بين المقتولات نسبة ٥٧ في المائة قتلن أفراد من أسرهن ، بينما كان هذا الرقم ٢٤ في المائة بين الرجال .

٤٥ - ثم ان احتمال قتل الأزواج للزوجات أقوى من عكسه . ففي عام ١٩٨٨ ، قُتلت ٧٠ امرأة على يد أزواجهن ، مقابل ٢١ رجلا قتلتهن زوجاتهم . الا أن مجموع الزوجات اللواتي قتلن أزواجهن في عام ١٩٨٨ كان بين أدنى المجاميع خلال العقد الاخير .



(د) المخاطر الصحية المرتبطة بأسلوب المعيشة

٤٦ - المدخنات أقل من المدخنين . ففي عام ١٩٨٥ ، كان بين البالغات ١٥ سنة وأكثر نسبة ٢٨ في المائة قلن عن أنفسهن أنهن مداومات على التدخين ، مقابل نسبة ٣٣ في المائة من الرجال . وكان بين الجنسين كلاهما نسبة ٤ في المائة تتكون من مدخنين عرضيين .

٤٧ - أما بين الحديثي العهد بالبلوغ ، فاحتمال المداومة على التدخين أقوى بين النساء منه بين الرجال . فبين المنتميين الى الشريحة العمرية ٢٠ - ٢٤ سنة ، كان هؤلاء المداومون يشكلون نسبة ٣٨ في المائة بين النساء ونسبة ٣٢ في المائة بين الرجال . أما بين المنتميين الى الشريحة العمرية ١٥ - ١٩ سنة ، فكانوا يشكلون ٢١ في المائة بين النساء و ٢٠ في المائة بين الرجال .

٤٨ - وتتندى النسبة المئوية لمستهلكات المشروبات الكحولية عن النسبة المئوية لمستهلكيها . ففي عام ١٩٨٩ ، كانت نسبة ٧٢ في المائة من النساء قد شربن كأسا واحدا على الأقل خلال الأشهر الـ ١٢ السابقة ؛ وقابل هذا الرقم ، فيما يخص الرجال ، ٨٤ في المائة . وكانت النسبتان ، كلاهما ، أدنى منهما في عام ١٩٨٥ ، عندما قالت ٧٧ في المائة عن أنفسهن أنهن يتناولن هذه المشروبات ، مقابل ٨٦ في المائة من الرجال .

٤٩ - كما كان احتمال تعاطي العقاقير المخدرة غير المشروعة أقل بين النساء منه بين الرجال . ففي عام ١٩٨٩ ، اعترفت نسبة من النساء لا تتجاوز الـ ٤ في المائة بأنهن تعاطين القنب مرة واحدة على الأقل خلال العام السابق ، مقابل ٩ في المائة من الرجال . وعلى غرار ذلك ، كانت نسبة من النساء تتدننى عن الـ ١ في المائة قد تعاطين الكوكايين ، فيما فعل ذلك ٢ في المائة من الرجال .

٥٠ - وعلى خلاف ذلك ، يزداد احتمال تناول العقاقير المشروعة ، مثل الأقراص المنومة والمهدئات ، لدى النساء عنه لدى الرجال . ففي عام ١٩٨٩ ، أفادت نسبة من النساء تقارب الـ ٥ في المائة ، وتشكل ضعفها لدى الرجال ، بأنهن تناولن أقراصا منومة خلال الشهر السالف . وكان الاتجاه هو نفسه فيما يتعلق بالمهدئات ، إذ أفاد بتناولها ٤ في المائة من النساء و ٢ في المائة من الرجال .

٥١ - ويزداد تناول العقاقير المشروعة في الأعمار المتقدمة . ومن الأمثلة على ذلك أن بين البالغين ٦٥ سنة وأكثر ١٢ في المائة من النساء و ١٠ في المائة من الرجال أفادوا بتناولهم أقراصا منومة في وقت ما من الشهر السابق .

٥٢ - ويقل احتمال الوقوع ضحية للاجرام العنيف عند النساء عنه عند الرجال . ففي

عام ١٩٨٧ ، ذهبت ٧٧ بين كل ١٠٠٠ امرأة تبلغ الخامسة عشرة أو أكثر ضحية لحوادث إجرامية عنيفة ، مقابل ٩٠ بين كل ١٠٠٠ رجال بالغ .

٥٣ - ويشدد تعرض المنفصلات عن أزواجهن والمطلقات للاعتداءات العنيفة . ففي عام ١٩٨٧ ، وقعت جرائم عنيفة على ٢٦٥ من كل ١٠٠٠ امرأة منفصلة أو مطلقة ، وهو أعلى رقم بين جميع فئات المتزوجين ، ذكورا وإناثا .

٥٤ - ويتدنى انتشار الحوادث^(١) بين النساء عنه بين الرجال . ففي عام ١٩٨٧ ، أُلقت الحوادث بـ ١٥ في المائة من البالغات ١٥ سنة وما فوق ، مقابل ٢٢ في المائة من الرجال . ولكن ، بين المسنين ، كان احتمال التعرض لنوع ما من أنواع الحوادث أشد بين النساء منه بين الرجال : ٩ في المائة مقابل ٥ في المائة .

ثانيا - التعليم

(١) مستوى التحصيل العلمي

٥٥ - بالرغم من أن مستوى التحصيل العلمي الذي يبلغه الكنديون ارتفع خلال الثمانينات ، لا يزال احتمال تخرج النساء من الجامعات أدنى بعض الشيء مما هو عليه لدى الرجال . فيحلول عام ١٩٨٩ ، كانت نسبة ١٠ في المائة من البالغات ١٥ سنة وما فوق قد نلن شهادة علمية ما ، وهي نسبة كانت ٧ في المائة في عام ١٩٨١ . أما حملة الشهادات الذكور فكانوا يمثلون ١٤ في المائة من الرجال البالغين في عام ١٩٨٩ ، مقابل ١١ في المائة في عام ١٩٨١ .

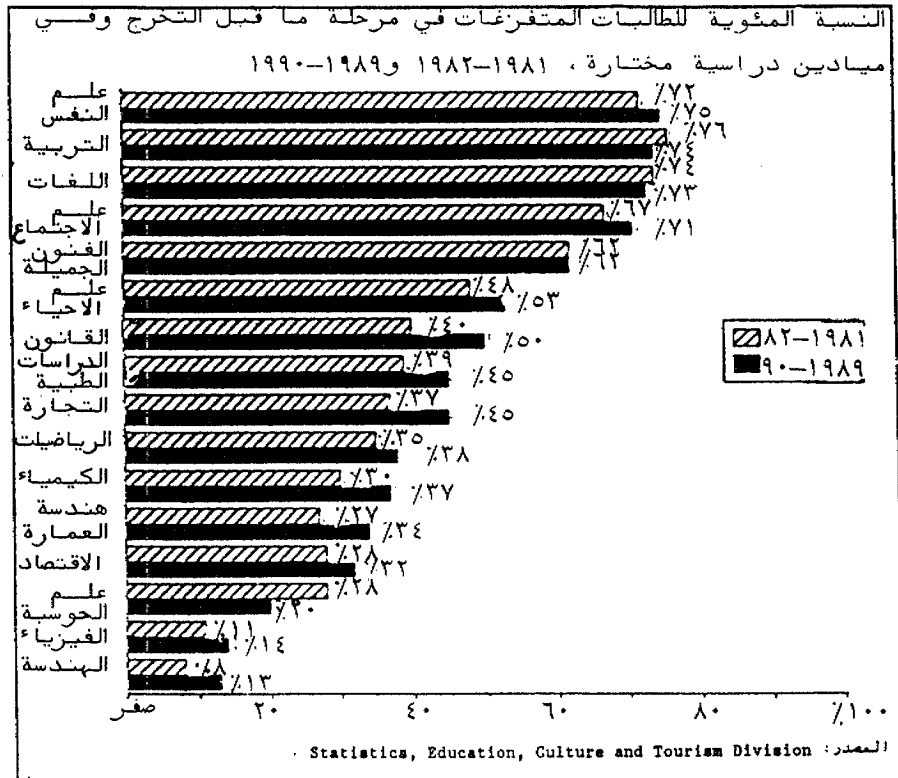
٥٦ - وقد برزت النساء الرجال في نيل الشهادات أو الدرجات العلمية من مؤسسات ما بعد المرحلة الثانوية ، مثل الكليات الأهلية . ففي عام ١٩٨٩ ، كانت نسبة المتخرجات من هذه المؤسسات ١٥ في المائة ، مقابل نسبة ١٢ في المائة للمتخرجين . وكان هذان الرقمان يمثلان ارتفاعا بالنسبة إلى عام ١٩٨١ ، عندما فاز بالتخرج ١١ في المائة من النساء و ٩ في المائة من الرجال .

(١) الحدث الذي يقطع على الضحية مزاولة انشطتها العادية لمدة لا تقل عن نصف يوم و/أو يتسبب بتكاليف لا تقل عن ٢٠٠ دولار .

(ب) التسجيل في مرحلة ما بعد الثانوية

٥٧ - يظهر تزايد نسبة الحاصلات على الشهادات الجامعية أن النساء يشكلن الآن غالبية الطلاب غير المتخرجين . فقد كن ، في السنة ١٩٨٩ - ١٩٩٠ ، يمثلن ٥٢ في المائة من مجموع الطلاب غير المتفرغين وغير المتخرجين ، وهي نسبة كانت ٤٧ في المائة في السنة ١٩٨١ - ١٩٨٢ . ومرد ذلك الى أن عدد المسجلات في الجامعة والمتفرغات لها فاق في ازدياده ، خلال الثمانينات ، عدد الرجال المسجلين المتفرغين . وخلال الفترة الممتدة من السنة ١٩٨١ - ١٩٨٢ الى السنة ١٩٨٩ - ١٩٩٠ ، طرأ على عدد المسجلات في مرحلة ما قبل التخرج ازدياد نسبة ٤٢ في المائة ، قياسا بـ ١٥ في المائة ازدادها عدد الذكور المسجلين في هذه المرحلة .

٥٨ - كما طرأ ازدياد حاد على تمثيل النساء في البرامج الخاصة بالمتخرجين ، مع أنهن لا يزلن أقلية بين الطلاب المتخرجين المتفرغين . فبين السنتين ١٩٨١ - ١٩٨٢ و ١٩٨٩ - ١٩٩٠ ، ازداد عدد الطالبات في المرحلة اللاحقة للتخرج بنسبة ٤٥ في المائة ، قياسا بـ ٢٢ في المائة للرجال . وبحلول السنة ١٩٨٩ - ١٩٩٠ ، كانت النساء يشكلن ٤١ في المائة من مجموع طلاب المرحلة اللاحقة للتخرج ، وقد كانت هذه النسبة ٣٧ في المائة في السنة ١٩٨١ - ١٩٨٢ .



٥٩ - وتشكل النساء غالبية الطلاب غير المتفرغات . فخلال الفترة الممتدة من السنة ١٩٨١ - ١٩٨٢ الى السنة ١٩٨٩ - ١٩٩٠ ، ارتفع عدد المسجلات غير المتفرغات بنسبة ٣٠ في المائة بين الملحقين بمرحلة ما قبل التخرج ، و ٥٠ في المائة في المستوى اللاحق للتخرج . وفي الوقت ذاته ، ازداد عدد الرجال الذين يدرسون غير متفرغين بنسبة ٨ في المائة في المستوى السابق للتخرج ، وبقي هذا العدد كما هو في الدراسات اللاحقة للتخرج . ونتيجة لذلك ، أصبحت النساء يشكلن ، بحلول السنة ١٩٨٩ - ١٩٩٠ ، ٦٤ في المائة من الطلاب غير المتفرغات في مرحلة ما قبل التخرج ، مقابل ٦٠ في المائة في السنة ١٩٨١ - ١٩٨٢ . أما على مستوى ما بعد التخرج فكن يشكلن ، خلال السنة ١٩٨٩ - ١٩٩٠ ، ٥١ في المائة من الطلاب غير المتفرغات ، وهي نسبة كانت ٤١ في المائة خلال السنة ١٩٨١ - ١٩٨٢ .

٦٠ - واحتمال الالتحاق بالبرامج التي منها التربية والعلوم الانسانية والعلوم الاجتماعية أقوى عند النساء منه عند الرجال ، على المستويين السابق للتخرج واللاحق للتخرج على حد سواء . ويخالف ذلك أن احتمال الالتحاق بالميادين التي منها الهندسة والعلوم الفيزيائية والرياضيات والهندسة المعمارية والاقتصاد وعلوم الحوسبة يتدنى لديهن ، اجمالاً ، عنه لدى الرجال .

٦١ - وطوال فترة الثمانينات ، فاقت النساء الرجال عدداً في الكليات الاهلية . ففي السنة ١٩٨٨ - ١٩٨٩ كانت نسبتهم بين الطلاب المتفرغين في هذه الكليات ٥٥ في المائة ، بعد أن كانت ٥٣ في المائة في السنة ١٩٨١ - ١٩٨٢ .

٦٢ - واحتمال الالتحاق بالعلوم الصحية (ولاسيما التمريض) وبرامج الخدمات الاجتماعية والتربوية ، أقوى بكثير لدى الملحقات بالكليات الاهلية منه لدى الملحقين بها ، في حين أن تمثيل النساء في الهندسة والعلوم التطبيقية والبرامج الصناعية الاولى منخفض نسبياً .

(ج) القراءة والكتابة

٦٣ - بالرغم من أن غالبية الكنديين يعرفون من القراءة ما يكفي لتلبية الاحتياجات اليومية ، لا يزال بينهم نسبة هامة تواجه مشاكل في القراءة والكتابة . ففي عام ١٩٨٩ ، كان بين المنتميين الى الشريحة العمرية ١٦ - ٦٩ سنة نسبة ٦٣ في المائة يستطيعون استيفاء معظم متطلبات القراءة ، لكن مهارات ١٥ في المائة منهم كانت أقل من أن تتيح لهم مجابهة نوع المواد المكتوبة الذي يواجه في الحياة اليومية . وبين النساء نسبة أخرى ، هي ٢٣ في المائة ، كان بإمكانها أداء مهام القراءة البسيطة ضمن سياقات مألوفة وبمساعدة مواد واضحة التهيئة ، انما كانت تعجز عن فهم مواد القراءة الأشد تعقداً . وينسحب التوزيع نفسه ، اجمالاً ، على الرجال .

٦٤ - ويبلغ احتمال مواجهة مشاكل القراءة والكتابة أشده لدى المتقدمات في السن ولدى المولودات خارج كندا . ففي عام ١٩٨٩ ، كان بين المنتميات الى الشريحة العمرية ٥٥ - ٦٩ سنة نسبة ٣٦ في المائة ليس لهن في مجال القراءة الا مهارات محدودة ، مقابل ١٥ في المائة من المنتميات الى الشريحة العمرية ٣٥ - ٥٤ سنة و ٦ في المائة من المنتميات الى الشريحة العمرية ١٦ - ٢٤ سنة . وفي الوقت ذاته ، كانت ٣٢ في المائة ممن هاجرن الى كندا لا يملكن الا قدرات محدودة في قراءة الانكليزية والفرنسية ، بينما لم تكن الحال كذلك الا بالنسبة الى ١١ في المائة بين المولودات في كندا . وهنا أيضا ، تنسحب التوزيعات نفسها على الرجال .

(د) العلم بالحوسبة

٦٥ - في عام ١٩٨٨ ، أفاد نحو النصف من مجموع النساء (٤٦ في المائة) أنهن يعرفن كيفية استخدام الحاسوب . وكانت هذه النسبة أدنى بقليل منها بين الرجال (٤٨ في المائة) .

٦٦ - الا أن هناك اختلافا بين المهام التي يستخدم الرجال والنساء الحاسوب لأجلها . فاحتمال الاضطلاع بمعالجة النصوص وتلقيم البيانات أقوى لديهن منه لديهم ، بينما احتمال تحليل البيانات والبرمجة أقوى لديهم .

ثالثا - الخصائص الاقتصادية

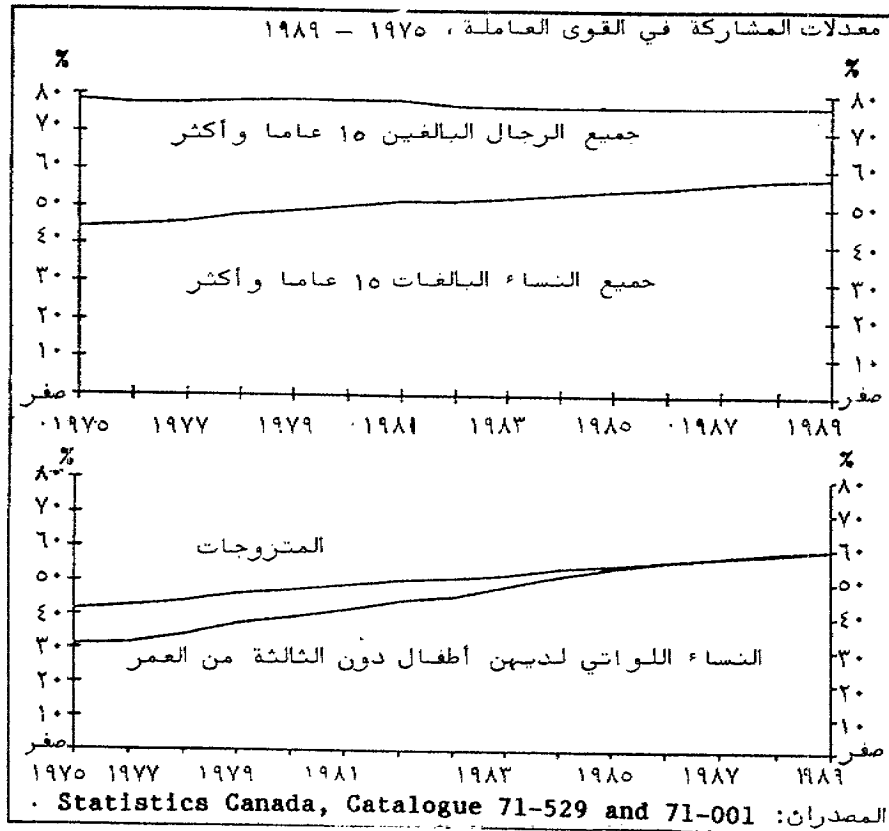
(١) المشاركة في القوى العاملة

٦٧ - لا تزال نسبة المشاركات في القوى العاملة تزداد . ففي عام ١٩٥٨ ، كانت ٥٨ في المائة من النساء ملتحقات بهذه القوى ، وهي نسبة كانت ٥٢ في المائة في عام ١٩٨١ . وعلى النقيض من ذلك ، انحدر معدل مشاركة الرجال في القوى العاملة من ٧٨ في المائة في عام ١٩٨١ الى ٧٧ في المائة في عام ١٩٨٣ ، ثم بقي على حاله طوال عام ١٩٨٩ . ونتيجة لذلك ، كانت النساء يشكلن ٤٤ في المائة من القوى العاملة في عام ١٩٨٩ ، مقابل ٤١ في المائة في عام ١٩٨١ .

٦٨ - وكانت الزيادات الحاصلة في المشاركة في القوى العاملة كبيرة جدا بين المنتميات الى الشريحة العمرية ٢٥ - ٥٤ سنة . ومن عام ١٩٨١ الى عام ١٩٨٩ ، ارتفعت النسبة المئوية للمنتميات الى الشريحة العمرية ٢٥ - ٤٤ سنة ، ضمن القوى العاملة ، من ٦٥ الى ٧٧ في المائة ، فيما ارتفع الرقم الخاص بالمنتميات الى الشريحة العمرية ٤٥ - ٥٤ سنة من ٥٦ الى ٦٨ في المائة . ولكن بالرغم من هذه الزيادات ، لا تزال معدلات مشاركة النساء المنتميات الى هاتين الشريحتين العمريتين أدنى بكثير منها

بين الذكور الذين هم في عمرهن والذين كان أكثر من ٩٠ في المائة منهم ملتحقين بالقوى العاملة في عام ١٩٨٩ .

٦٩ - كما ازدادت ، في الثمانينات ، معدلات المشاركة في القوى العاملة لدى النساء المنتميات الى الشريحتين العمريتين ١٥ - ٢٤ و ٥٥ - ٦٤ سنة ؛ لكن هذه التغيرات ، رغم تدنيها في الحدة عن تلك التي تحصل للنساء في سني عملهم الاولى ، فاقت في القوة ما كانت عليه لدى نظرائهم من الرجال . فبين عامي ١٩٨١ و ١٩٨٩ ، ارتفعت النسبة المئوية للمنتميات الى الشريحة العمرية ١٥ - ٢٤ سنة ، ضمن القوى العاملة ، من ٦٣ الى ٦٧ في المائة ، بينما لم يزد هذا الرقم ، بين الرجال ، الا من ٧٢ الى ٧٣ في المائة . وفي الفترة نفسها ، طرأ ارتفاع بسيط على معدل مشاركة النساء المنتميات الى الشريحة العمرية ٥٥ - ٦٤ سنة ، في حين هبط هذا المعدل ، فيما يخص الرجال ، بـ ٩ نقاط مئوية . وعلى الرغم من ذلك ، ظلت نسبة الرجال (٦٦ في المائة) تشكل ضعف نسبة النساء (٢٤ في المائة) بين الملحقين بالقوى العاملة وهم في الشريحة العمرية ٥٥ - ٦٤ سنة .



٧٠ - كما طرأ ازدياد حاد على معدلات المشاركة في القوى العاملة لدى النساء اللواتي لديهن أطفال . ففي عام ١٩٨٩ ، مثلا ، بلغت نسبة النساء المشاركات في القوى العاملة واللواتي لديهن أطفال لم يبلغوا سن الالتحاق بالمدرسة ٦٢ في المائة ، مقابل ٤٧ في المائة في عام ١٩٨١ . وخلال الفترة نفسها ، ازداد معدل مشاركة الأمهات اللواتي لديهن أولاد بلغوا عمر الدراسة من ٦١ الى ٧٥ في المائة .

٧١ - وصاحب ازدياد مشاركة الأمهات في القوى العاملة ازدياد في الطلب على رعاية الأطفال . ففي عام ١٩٩٠ ، كان هناك ٣٢١ ٠٠٠ مرفق مرخص به لمراكز الرعاية النهارية وللرعاية النهارية العائلية ، وهو رقم يداني ثلاثة أضعاف ما كان متاحا في عام ١٩٨٠ (١٠٩ ٠٠٠) . ولكن رغم ذلك ، لم يكن ملتحقا بمرافق الرعاية النهارية المرخص بها الا ١٨ في المائة من الأطفال غير البالغين عمر الدراسة والذين تعمل أمهاتهم خارج المنزل . أما الغالبية العظمى من الأطفال الذين تلزمهم عناية نهارية فكانوا يحصلون على هذه العناية اما من الحاضنات واما من الانساب .

٧٢ - ولا تزال النساء يتحملن الشطر الأكبر من عبء العناية بالأسرة والمنزل ، حتى عندما يكن موظفات خارج المنزل . ففي عام ١٩٨٦ ، كانت المرأة العاملة تقضي ، كل يوم ، ما متوسطه ٣١ ساعة في أداء المهام المنزلية ومهام رعاية الأطفال ؛ وكان هذا المعدل يفوق ضعف الـ ١٥ ساعة التي كان الرجل العامل ينفقها على مزاوله هذه الأنشطة . وكانت كل من النساء اللواتي عرفن نشاطهن الأولي بأنه أداء المهام المنزلية تنفق ٦ ساعات في اليوم على هذه المهام .

(ب) الصناعة

٧٣ - ثمة ، ضمن الزيادة الحاصلة في مشاركة النساء في القوى العاملة ، شطر يتبدى من أن توزيع الوظائف يتحول عن صناعات انتاج السلع الى صناعات الخدمات . ففي الثمانينات ، حصل نمو الاقتصاد ، كله تقريبا ، في قطاع الخدمات حيث تشكل النساء غالبية العاملين . والواقع أن الزيادة الحاصلة في عدد النساء في هذا القطاع كانت تشكل الثلثين من نمو القوى العاملة كلها بين عامي ١٩٨١ و ١٩٨٩ .

٧٤ - وفي عام ١٩٨٩ ، كانت النساء يشكلن ٥٣ في المائة من العاملين في قطاع الخدمات ، هي نسبة كانت ٥٠ في المائة في عام ١٩٨١ . وفي الإجمال ، كانت ٨٣ في المائة من العاملات مستخدمات في قطاع الخدمات ، مقابل ٥٨ في المائة من الذكور المشاركين في القوى العاملة .

٧٥ - ولا تزال النساء يشكلن أقلية بين العاملين في انتاج السلع ، بالرغم من أن حصتهن في هذه الوظائف قد ازدادت هي أيضا . فقد كن يمثلن في عام ١٩٨٩ ، ٢٤ في المائة من العاملين في هذا القطاع ، بعد أن كن ٢٢ في المائة في عام ١٩٨١ .

والواقع أن العدد الإجمالي للنساء في صناعات انتاج السلع ازداد بنسبة تقارب ٧ في المائة بين عامي ١٩٨١ و ١٩٨٩ ، بينما هبط عدد الرجال ، فعلا ، بنسبة تقارب ١ في المائة .

(ج) المهن

٧٦ - صاحبت تزايد مشاركة النساء في القوى العاملة خلال العقد الماضي عدة تحولات في أنواع الوظائف التي يشغلنها . ولكن بالرغم من هذه التغيرات ، لا تزال بين العاملات غالبية ضخمة تتركز في المهن التي درجت التقاليد على استخدام النساء فيها . ففي عام ١٩٨٩ ، كانت نسبة ٧٢ في المائة من الموظفات يعملن في الوظائف المكتبية ، أو وظائف الخدمات ، أو المبيعات ، أو التمريض والمهن الصحية المرتبطة به ، أو التدريس . وعلى خلاف ذلك ، لم يكن يعمل في هذه المهن الا ٢٩ في المائة من الموظفين الرجال . غير أنه لا يزال يحصل ، منذ مطالع الثمانينات ، هبوط في نسبة النساء اللواتي يشغلن هذه الوظائف . ففي عام ١٩٨٢ ، مثلا ، كانت ٧٧ في المائة من العاملات منضويات في واحدة من هذه الفئات المهنية . (٢)

٧٧ - وتشكل الوظائف المكتبية ، بلا منازع ، الفئة المهنية المنفردة التي تضم أكبر عدد من النساء . ففي عام ١٩٨٩ ، كانت ٣١ في المائة من جميع النساء العاملات يشغلن وظائف مكتبية ، مقابل نسبة للرجال لا تتجاوز ٦ في المائة . لكن نصيب الاناث من الوظائف المكتبية كان قد انخفض الى هذه النسبة من ٣٤ في المائة في عام ١٩٨٢ . ورغم ذلك ، شكلت النساء أكثر من ٨٠ في المائة من العاملين المكتبيين في عام ١٩٨٩ ، وفي ذلك زيادة طفيفة على نسبة ال ٧٩ في المائة التي سجلت في عام ١٩٨٢ .

٧٨ - ولا تزال هناك حصص كبيرة نسبيا للنساء في وظائف الخدمات ، والمبيعات ، والتمريض والمهن الصحية المرتبطة به ، والتدريس . ففي عام ١٩٨٩ ، كانت ١٧ في المائة من العاملات يشغلن في وظائف الخدمات ؛ و ١٠ في المائة في المبيعات ؛ و ٩ في المائة في التمريض ؛ و ٦ في المائة كن مدرسات . وهذا التوزيع مماثل للنمط الذي كان سائدا في الثمانينات . وكما هي الحال في الوظائف المكتبية ، تندرج ضمن هذه الميادين عناصر نسائية عديدة نسبيا . ففي عام ١٩٨٩ ، كانت النساء يشكلن ٨٥ في المائة من العاملين مع التمريض والوظائف الصحية المرتبطة به ، و ٦٦ في المائة من المدرسين ، و ٥٧ في المائة من موظفي الخدمات ، و ٤٦ في المائة من موظفي المبيعات . وهذه النسب كانت جميعها تتجاوز مستويات عام ١٩٨٢ .

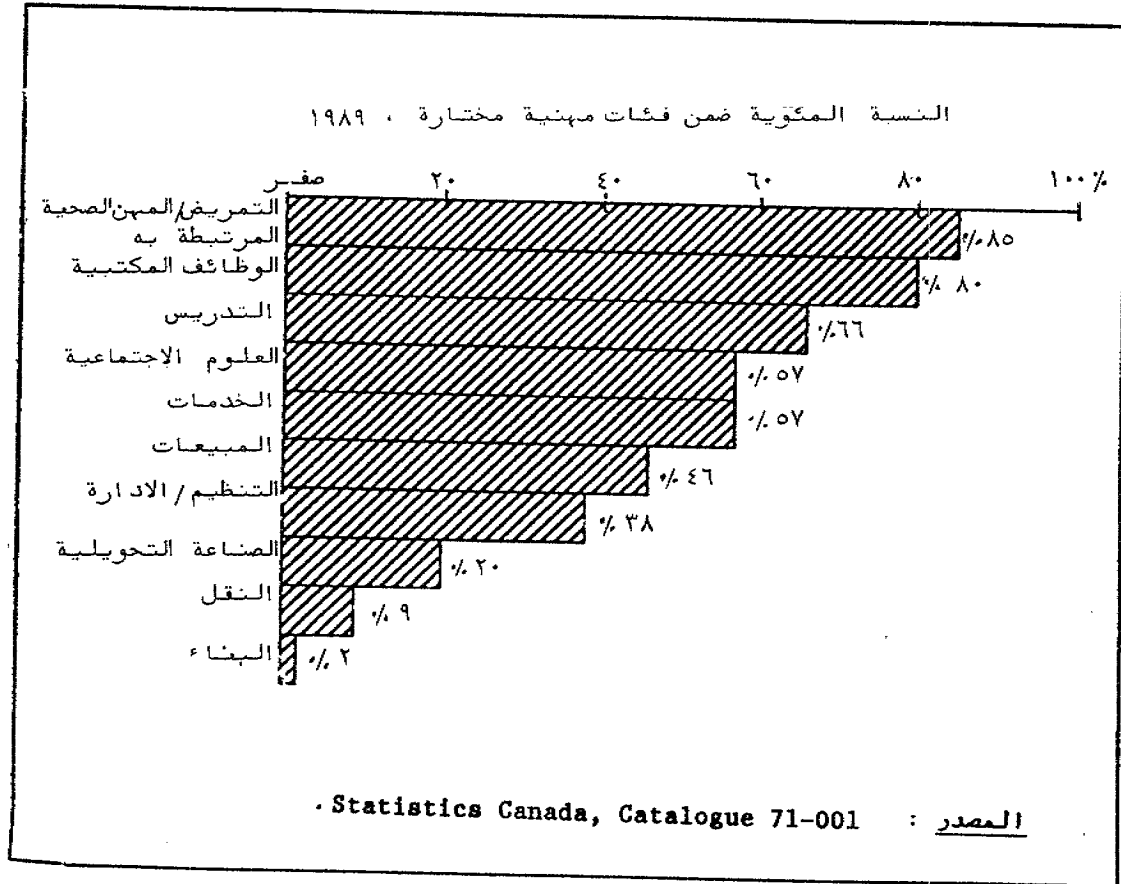
(٢) غيرت ، في عام ١٩٨٤ ، الطريقة التي يتبعها "استقصاء القوى العاملة" في تصنيف البيانات المتصلة بالمهن . وقد كان لهذا التغيير أثر احصائي ملحوظ في عدة فئات مهنية ، ونتج منه أن بيانات عامي ١٩٨٢ و ١٩٨٩ ليست قابلة دائما للمقارنة الدقيقة .

٧٩ - وخلال العقد الماضي ، طرأ ازدياد هائل على استخدام النساء في وظائف التنظيم والإدارة . فبين عامي ١٩٨٢ و ١٩٨٩ ، ارتفع عدد المشتغلات في هذا الميدان الى أكثر من ضعفه .^(٣) وبسبب هذا الارتفاع ، كانت فئة التنظيم والإدارة ، في عام ١٩٨٩ ، ثالث الفئات المهنية في ضخامة عدد النساء فيها ، إذ أنها كانت تضم ١١ في المائة من جميع العاملات ؛ وفي عام ١٩٨٢ ، كانت هذه الفئة تمثل ٦ في المائة من العاملات وتحتل المرتبة الخامسة . وفي نهاية العقد ، كانت النساء يشغلن ٣٨ في المائة من هذه الوظائف ، بعد أن كن يشغلن ٢٩ في المائة منها في عام ١٩٨٢ .

٨٠ - كما ازدادت مشاركة المرأة في عدة مهن فنية . مثلاً : بين عامي ١٩٨٢ و ١٩٨٩ ، ازداد عدد النساء في المهن المرتبطة بالعلوم الاجتماعية ، باستثناء التدريس في الجامعات ، بنسبة ٥٢ في المائة . والواقع أن النساء كن يشكلن ٥٧ في المائة من جميع العاملين مع هذه الميادين في عام ١٩٨٩ ، وهي نسبة ٤٨ في المائة في عام ١٩٨٢ . وفي الفترة نفسها ، ازداد الى أكثر من الضعف عدد النساء الموظفات بصفة فنيات في ميدان الصحة ، مثل الطبيبات ، بحيث أن نسبة المشتغلات في هذه المهن بلغت ٣٣ في المائة بحلول عام ١٩٨٩ ، مقابل ١٨ في المائة في عام ١٩٨٢ . ومن جهة أخرى ، ظلت نسبة النساء ، في عام ١٩٨٩ ، لا تتجاوز ١٩ في المائة في ميادين العلوم الطبيعية والهندسة والرياضيات ، مع أن هذه النسبة كانت ١٥ في المائة في عام ١٩٨٢ .

٨١ - وظل تمثيل النساء منقوصاً في وظائف الياقات الزرق التي يهيمن فيها ، تقليدياً ، الذكور . ففي عام ١٩٨٩ ، كانت نسبتهم تقارب ٢٠ في المائة بين العاملين في المهن البسيطة وفي وظائف الصناعة التحويلية التي منها التجهيز ، والتشغيل بالآلات ، وصنع المنتجات . ولم يطرأ على هذا النمط تغيير يذكر خلال العقد . وقد أحرزن بعض المكاسب في النقل والبناء ، إلا أن نسبتهم لم تتجاوز ، رغم ذلك ، ٩ في المائة بين العاملين في النقل و ٢ في المائة بين العاملين في البناء .

(٣) ينبغي التزام الحذر في تفسير التغيرات الحاصلة في فئة التنظيم والإدارة . فتحسين التصنيف المهني ضمن "استقصاء القوى العاملة" الذي أجري في عام ١٩٨٤ كان له أثر ملحوظ في الأرقام الخاصة بالتوظيف في هذه الفئة . ومن الزيادة الحاصلة في نسبة النساء ضمن هذه الفئة شطر يبلغ ٤٠ في المائة يمكن رده الى التعاريف المهنية الجديدة . ولكن حتى بدون هذه القوة الدافعة المصطنعة ، ظل هناك نمو ضخم في توظيف النساء ضمن هذه الفئة .



(د) المهن الحرة

٨٢ - احتمال مزاولة المهن الحرة أضعف بين النساء منه بين الرجال . ففي عام ١٩٨٩ ، كانت نسبة ٩ في المائة من العاملات يدرن مؤسسات خاصة بهن ، مقابل ١٧ في المائة من العاملين .

٨٣ - ورغم ذلك ، ارتفع نصيب النساء من هذا القطاع خلال العقد الحالي . فقد كن يشكلن ، في عام ١٩٨٩ ، ٢٩ في المائة من جميع مزاوولي المهن المستقلة ، وهي نسبة كانت ٢٤ في المائة في عام ١٩٨١ . والواقع أن النساء حققن زهاء النصف (٥٥) في المائة من إجمالي نمو المهن المستقلة المحقق بين عامي ١٩٨٥ و ١٩٨٩ .

٨٤ - ومن النساء عدد بسيط يشتغلن بصفة عاملات أسريات غير مأجورات . ففي عام ١٩٨٩ ، كانت هذه الفئة تضم ٥٣.٠٠٠ امرأة يمثلن ١ في المائة من مجموع النساء

العاملات ، وقد شكلن ، في تلك السنة ، ٨٠ في المائة من مجموع العاملين بلا أجر لصالح الأسر .

٨٥ - لكن اشتغال المرأة بالأعمال الأسرية غير المأجورة هو في هبوط . ففي عام ١٩٨١ ، كان هناك ١٠٠ ٠٠٠ امرأة يزاولن مثل هذه الأعمال ، وهذا الرقم هو ضعف الرقم الخاص بعام ١٩٨٩ .

(هـ) العمل بدوام جزئي

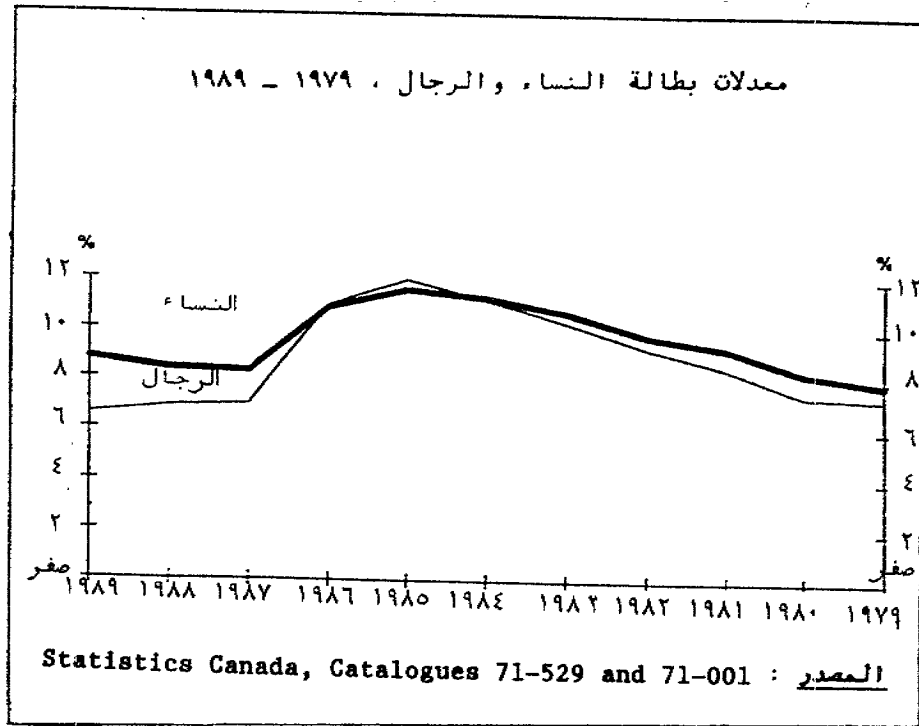
٨٦ - احتمال مزاولة العمل بدوام جزئي أقوى بكثير بين النساء منه بين الرجال . ففي عام ١٩٨٩ ، كانت نسبة ٢٥ في المائة من مجموع النساء الموظفات يعملن بدوام جزئي ، مقابل ٨ في المائة من الرجال . لكن نسبة العاملات بدوام جزئي انخفضت قليلا منذ أواسط الثمانينات . ففي عام ١٩٨٥ ، مثلاً ، كانت ٢٦ في المائة من النساء الموظفات يعملن بدوام جزئي .

٨٧ - ومعظم اللواتي يعملن بدوام جزئي يفعلن ذلك اختياراً . ففي عام ١٩٨٩ ، أفادت نسبة ٣٩ في المائة منهن أنهن لا يردن العمل بدوام كامل ؛ وكانت منهن نسبة أخرى ، هي ٢٣ في المائة ، ملتحيات بالمدارس ؛ وعللت نسبة ١٤ في المائة عملهن بدوام جزئي بتحملهن للمسؤوليات الشخصية أو العائلية . ومع ذلك ، كان هناك أكثر من ٣٠٠ ٠٠٠ امرأة ، أي ٢٢ في المائة من العاملات بدوام جزئي ، يزاولن هذا العمل لأنهن لم يستطعن العثور على عمل بدوام كامل .

(و) البطالة

٨٨ - منذ نهاية الكساد الاقتصادي الذي حصل في أوائل الثمانينات لا تزال معدلات البطالة أعلى بين النساء منها بين الرجال . ففي عام ١٩٨٩ ، مثلاً ، كانت ٧ر٩ في المائة من النساء عاطلات عن العمل ، بينما كان هذا المعدل ٧ر٣ في المائة بين الرجال .

٨٩ - ويتمثل الاتجاه السائد في أن النساء يقضين في البطالة مدداً أقصر مما يقضيه الرجال . ففي عام ١٩٨٩ ، تعطلت المرأة ، في المتوسط ، ١٦٦ أسبوعاً ، بينما تعطل الرجل ١٩ أسبوعاً .



٩٠ - وتختلف مستويات بطالة النساء والرجال مع اختلاف الأعمار . فالبطالة هي على أشدها ، بالنسبة إلى الجنسين كليهما ، بين المنتمين إلى الشريحة العمرية ١٥ - ٢٤ سنة ، مع أن المعدل المرتبط بهذا العمر أعلى بين الرجال منه بين النساء . وفي عام ١٩٨٩ ، كان ١٢.٤ في المائة من الرجال المنتمين إلى الشريحة العمرية ١٥ - ٢٤ سنة عاطلين عن العمل ، مقابل ١٠.١ في المائة من النساء . وعلى خلاف ذلك ، يتمثل الاتجاه السائد في أن النساء البالغات ٢٥ سنة وأكثر هن أكثر تعرضا للبطالة من الرجال . ففي عام ١٩٨٩ ، كانت ٧.٩ في المائة من المنتميات إلى الشريحة العمرية ٢٥ - ٤٤ سنة عاطلات عن العمل ، مقابل ٦.٦ في المائة للرجال . أما بالنسبة إلى المتراوحة أعمارهم بين ٤٥ و ٦٤ سنة ، فقد كان الرقمان ٩.٩ في المائة للنساء و ٤.٩ في المائة للرجال .

٩١ - ومعدل البطالة أعلى بكثير بين النساء اللواتي يربين أولادهن وليس لهن زوج ، منه بين المتزوجات اللواتي لديهن أولاد . ففي عام ١٩٨٩ ، كانت نسبة العاطلات عن العمل تبلغ ١٤.٣ في المائة بين الوالدات اللواتي تربي الواحدة منهن ، بلا زوج ، ولدا واحدا على الأقل دون السادسة عشرة من عمره ، مقابل ٨.٣ في المائة من المتزوجات اللواتي لديهن أولاد .

٩٢ - وبصرف النظر عن وجود الزوج أو عدم وجوده ، تنتشر البطالة أوسع انتشارا لها بين النساء اللواتي لديهن أطفال لم يبلغوا سن الدخول الى المدرسة . مثلا : في عام ١٩٨٩ ، كانت معدلات بطالة المتزوجات كما يلي : ١٠٫٨ في المائة من اللواتي لديهن أطفال دون الثالثة من العمر ؛ و ٨٫٧ في المائة من اللواتي تتراوح أعمار أصغر أولادهن بين ٣ و ٥ سنوات ؛ و ٧٫١ في المائة من اللواتي ليس لديهن أطفال دون سن الدخول الى المدرسة ، وانما لديهن ، على الأقل ، ولد واحد ينتمي الى الشريحة العمرية ٦ سنوات - ١٥ سنة . أما بين النساء غير العائشات مع زوج في المنزل ، فكانت نسبتا البطالة ٢٥٫٢ في المائة بين من لديهن أطفال دون الثالثة و ١٦٫٦ في المائة بين من لديهن أطفال تتراوح أعمارهم بين ٣ و ٥ سنوات ؛ وأما بالنسبة الى من يتراوح عمر أصغر أولادهن بين ٦ سنوات و ١٥ سنة فكان الرقم ١١٫٧ في المائة .

(ز) الانضمام الى النقابات

٩٣ - يتدنى احتمال الانضمام الى النقابات لدى النساء عنه لدى الرجال . ففي عام ١٩٨٨ ، كانت ٣٠ في المائة من العاملات عضوات في نقابات ، مقابل ٣٩ في المائة لمناظريهن الرجال . وقد ظلت معدلات انضمام النساء في النقابات تزداد حتى عام ١٩٨٣ ، ثم استقرت نسبيا منذئذ ، في حين أن النسب العشوية للرجال الذين ينضمون اليها ينخفض منذ مدة طويلة .

(ح) الافادة من المعاشات التقاعدية

٩٤ - يقل ، اجمالا ، احتمال شمل النساء باستحقاقات المعاشات التقاعدية العامة أو الخاصة عن احتمال شمل الرجال بها . فأهلية الافادة من مخطط المعاشات التقاعدية الكندية أو مخطط المعاشات التقاعدية في كيبيك مربوطة بالتوظيف ، ولذلك تتدنى نسبة المشاركات في هذين البرنامجين عن نسبة المشاركين . وفي أواسط الثمانينات ، مثلا ، ساهمت في هذين المخططين ٦٠ في المائة تقريبا من النساء المتراوحة أعمارهن بين ١٨ و ٦٤ سنة ، مقابل ٨٥ في المائة للرجال . الا أنه ، فيما ارتفع نصيب النساء في برنامجي المخططين بعد أن كان ٥٥ في المائة في أواخر السبعينات ، تدنى الرقم الخاص بالرجال بعد أن كان يفوق ٩٠ في المائة .

٩٥ - ونتيجة لكون استحقاقات المخططين مرهونة بعوامل مثل طول مدة الخدمة ومبلغ المساهمات ، تنال النساء من الاستحقاقات أقل مما يناله الرجال . ففي عام ١٩٨٦ ، كان متوسط الاستحقاقات التي دفعت للنساء في اطار المخططين يقارب ٦٠ في المائة فقط من متوسط الاستحقاقات التي دفعت للرجال .

٩٦ - كما ان احتمال المشاركة في مخططات التقاعد الخاصة يتدنى لدى النساء عنه لدى

الرجال . ففي عام ١٩٨٨ ، اشتركت في هذه المخططات ٣١ في المائة من الملتحقين بالقوى العاملة ، مقابل ٤٢ في المائة من الملتحقين بهذه القوى .

٩٧ - وثمة ارتباط بين تدني مشاركة النساء في مخططات التقاعد الخاصة ، من جهة ، ومن جهة أخرى تركهن في مجال العمل بدوام جزئي وفي الصناعات التي لا تشمل بهذه المخططات بقدر ما تشمل الصناعات التي يهيمن فيها الرجال .

(ط) اجازة الامومة

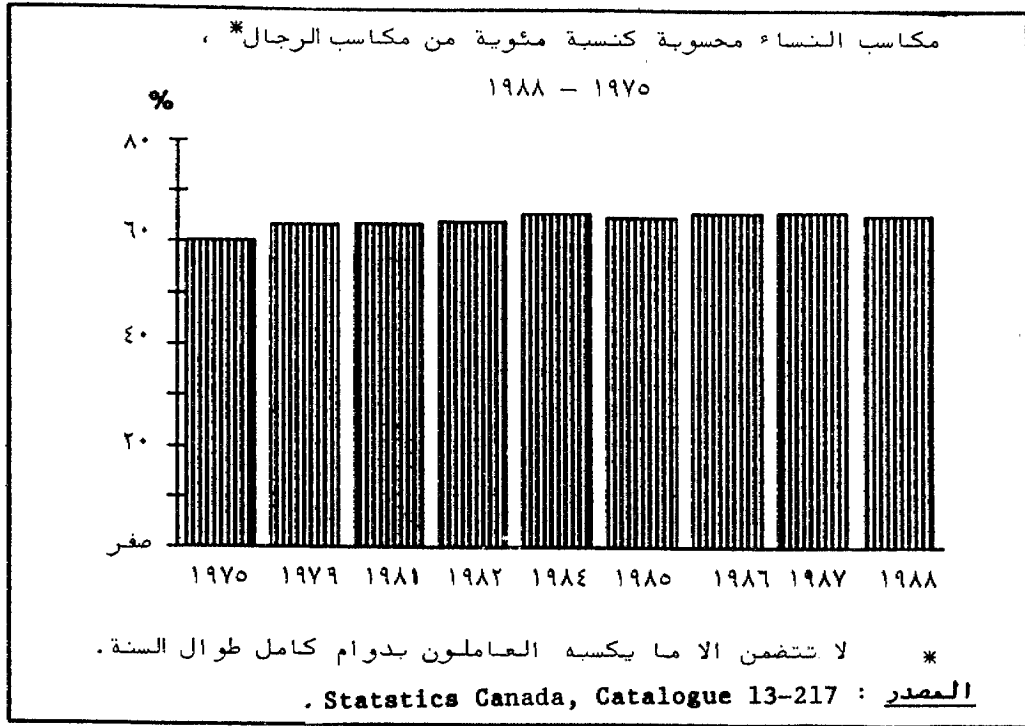
٩٨ - بالرغم من الهبوط الاجمالي الذي طرأ على معدل الخصوبة في الثمانينات ، تزايد اجمالا ، خلال هذه الفترة ، التغيب عن العمل في اجازة امومة . ففي عام ١٩٨٧ ، تغيبت عن العمل لأسباب تتعلق بالحمل ، ٤ من كل ١٠٠ من النساء اللواتي تتراوح أعمارهن بين ١٥ و ٤٩ سنة واللواتي كن عاملات مأجورات في وقت ما خلال العام ، وذلك بعد أن كانت هذه النسبة ٣١ في عام ١٩٨٠ . الا أن رقم عام ١٩٨٧ كان أدنى بقليل من رقم الـ ٤٢ الخاص بعام ١٩٨٥ .

٩٩ - كما ازدادت ، في الثمانينات ، نسبة التغيبات المعوض عنها والخاصة باجازة الامومة . ففي عام ١٩٨٧ ، عوض عن ٩٢ في المائة من اجازات الامومة ، في مقابل ٧٧ في المائة عوض عنها في عام ١٩٨٠ .

(ي) المكاسب والايرادات

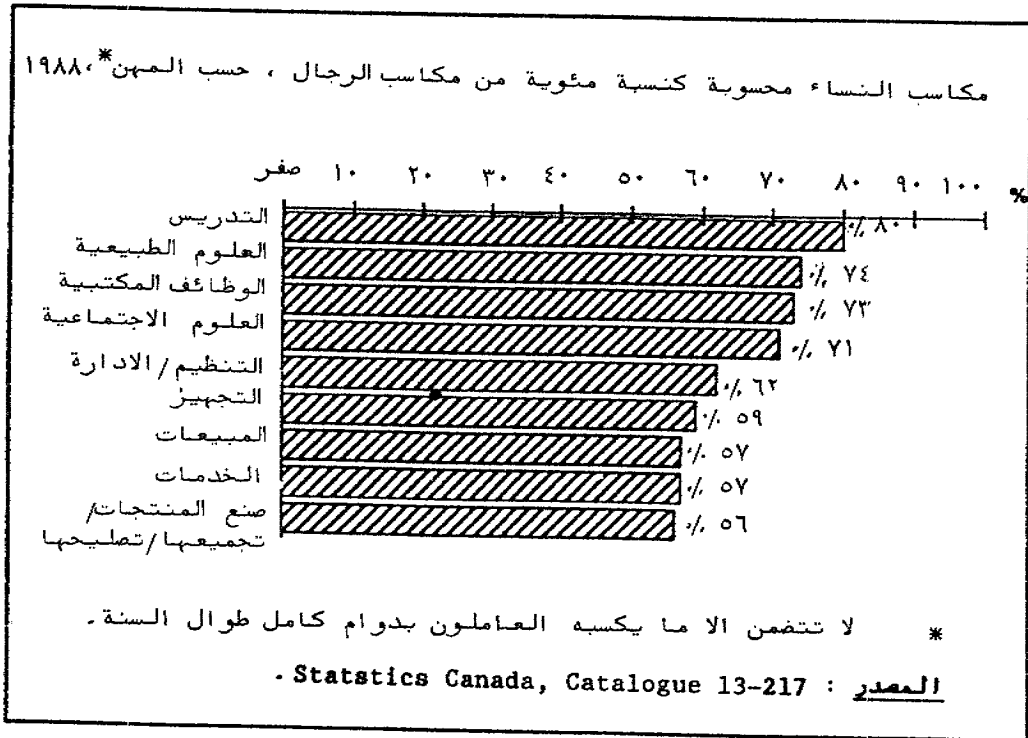
١٠٠ - ازدادت حصة النساء من الايرادات الاجمالية عما كانت عليه خلال فترة العقد ونصف العقد المنقضية . ففي عام ١٩٨٩ ، كانت ايرادات النساء تمثل ٣٦ في المائة من مجموع الايرادات ، بعد أن كانت تمثل ٣٢ في المائة في عام ١٩٨٢ و ٢٦ في المائة في عام ١٩٧٥ .

١٠١ - ويكاد تزايد حصة النساء في الايرادات الاجمالية يعود ، بكامله ، الى ازدياد عدد النساء اللواتي يعملن . فالثغرة التي تفصل بين مرتبات النساء ومرتبات الرجال لم تتقلص منذ أواسط الثمانينات . وفي عام ١٩٨٨ ، كانت مكاسب العاملات بدوام كامل تساوي ٦٥ في المائة من مكاسب العاملين بدوام كامل . وهذا الرقم ، بالرغم من تجاوزه لرقم الـ ٦٠ في المائة الخاص بعام ١٩٧٥ ، كان أدنى بقليل من الرقم الخاص بعام ١٩٨٤ .



١٠٢ - وتقسم الشفرة التي تفصل بين مكاسب النساء ومكاسب الرجال بأنها تضيق لدى ذوي المستويات التعليمية العالية . الا أنه بالرغم من ذلك ، كان متوسط ما تكسبه خريجات الجامعات العاملات بدوام كامل طوال السنة لا يساوي ، في عام ١٩٨٨ ، الا ٧٢ في المائة مما يكسبه نظراؤهن من الخريجين . وبالمقارنة مع ذلك ، كان الرقم ٦٦ في المائة بالنسبة الى حاملات الشهادات أو الدرجات العلمية اللاحقة للمرحلة الثانوية ، و ٦٢ في المائة بالنسبة الى من لم يتجاوزن المرحلة الثانوية ، و ٥٧ في المائة بالنسبة الى من لم يبلغن نهاية المرحلة الاعدادية .

١٠٣ - كما يتجه التفاوت بين مكاسب النساء والرجال الى التضاؤل في بعض المهن ، ولا سيما المهن الحرة . ومن الامثلة على ذلك أن مكاسب العاملات بدوام تام وطوال السنة كانت تساوي ٨٠ في المائة من مكاسب نظرائهن الرجال في مجال التدريس . و ٧٤ في المائة في المهن المرتبطة بالعلوم الطبيعية ، و ٧١ في المائة في الوظائف المرتبطة بالعلوم الاجتماعية . ومن جهة أخرى ، كانت العاملات في مجالي التنظيم والادارة يحققن مكاسب لا تتجاوز ٦٢ في المائة من تلك التي يحققها نظراؤهن من الرجال .

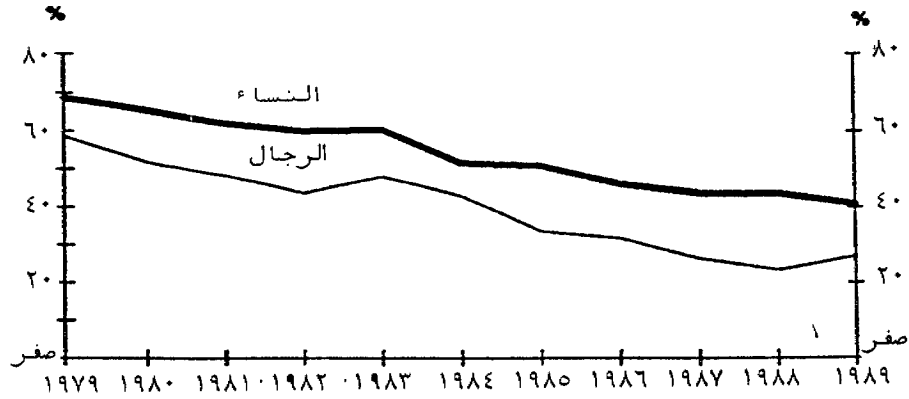


١٠٤ - أما مكاسب العاملات في الوظائف المكتبية ، وقد كانت تساوي ٧٣ في المائة من مكاسب الرجال العاملين في هذه الوظائف ، فكانت ، هي أيضا ، عالية نسبيا . الا أن بالامكان تفسير ذلك ، الى حد بعيد ، بالتدني النسبي للمكاسب التي يحققها الرجال العاملون في هذه الوظائف . وعلى خلاف ذلك ، كانت النساء الموظفات في مهن الخدمات ومهن المبيعات لا يحققن من المكاسب الا ٥٧ في المائة مما يحققه نظراؤهن الرجال ، وهو رقم كان ٥٦ في المائة في مجال صنع المنتجات .

(د) الدخل المنخفض

١٠٥ - تقع الاسر التي ترأسها امرأة بدون زوج بين اضعف الاسر مناعا في مواجهة الضائقات الاقتصادية . ففي عام ١٩٨٩ ، كانت ٣٩ في المائة من هذه الاسر تحقق ايرادات ادنى من المستويات الرسمية المحددة للدخل المنخفض . وبالرغم من أن هذا الرقم يتدنى عن رقم الـ ٤٨ في المائة الخاص بعام ١٩٨٥ ، ظلت نسبة هذه الاسر ، العاشئة على ايرادات منخفضة ، أكبر بكثير من الرقم الخاص بمجموع الاسر المكونة من زوجين وأولاد (٧ في المائة) .

النسبة المئوية للنساء والرجال لا أقران لهم والبالغون ٦٥ سنة
وما فوق ولديهم دخل منخفض، ١٩٧٩ - ١٩٨٩



المصدر : Statistics Canada, Catalogue 13-207.

١٠٦ - كما تضاعف عدد العائلات المتدنيات الدخل واللواتي لا قرين لهن ، مع أن النسبة المئوية لهؤلاء النساء ، العائلات دون حد الدخل المنخفض ، لا تزال أعلى من النسبة المئوية لسائر الفئات الاجتماعية - الاقتصادية . ففي عام ١٩٨٩ ، كانت ٤١ في المائة من البالغين ٦٥ سنة وما فوق والعائلات وحدهن يكسبن دخلاً منخفضاً . وكان ذلك يمثل هبوطاً بالنسبة إلى رقم ٥٢ في المائة الخاص بعام ١٩٨٥ ورقم ٦٦ في المائة الخاص بعام ١٩٨٠ .

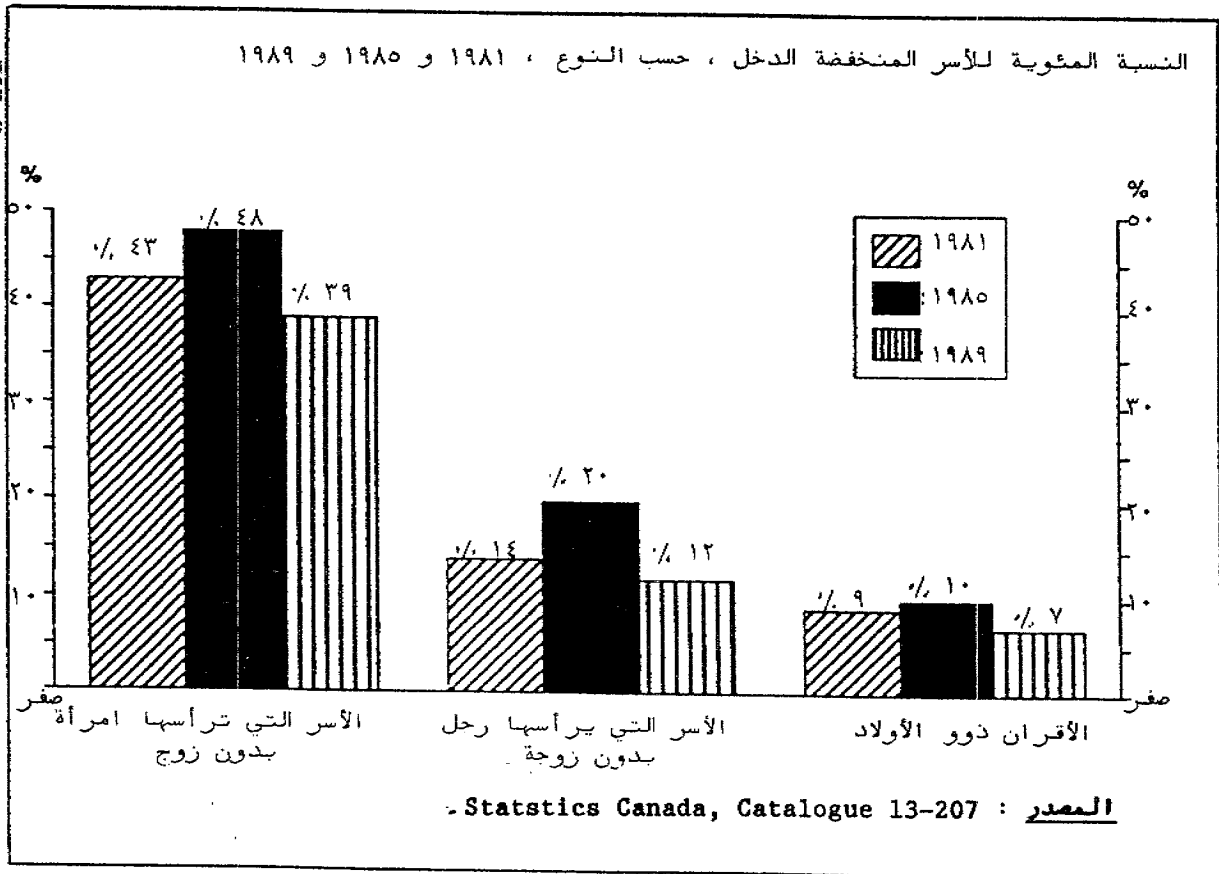
١٠٧ - ويمكن أن تظهر أوضاع ذوي الدخل المنخفض بصور مختلفة . ومن الأمثلة على ذلك أن هناك أسراً كثيرة على رأسها امرأة بدون زوج ، تواجه مشاكل خطيرة في تأمين تكاليف السكن . ففي عام ١٩٨٦ ، كانت ٥٩ في المائة من هؤلاء النساء ، المستأجرات ، يدفعن ما يزيد على ٣٠ في المائة من دخلهن تسديداً لتكاليف ماؤهن ، مقابل ٢٢ في المائة من الأسر المستأجرة المكونة من زوجين . وكانت مشكلة القدرة على تأمين تكاليف السكن أقل شيوعاً بين مالكي المنازل ، بالرغم من بقاء الثغرة بين الجهتين . وفي عام ١٩٨٦ ، كانت ١٧ في المائة من النساء اللواتي يرأسن أسرهن وهن بدون

أزواج ، ويملكن منازلهن ، يدفعن ما يزيد على ٣٠ في المائة من دخلهن تسديدا لتكاليف السكن ، قياسا بـ ١١ في المائة من الأسر الزوجية المالكة لمنازلها .

رابعاً - الحياة العامة

١٠٨ - لا تجمع البيانات المتعلقة بمشاركة المرأة في الحياة العامة جمعا منهجيا . وكما هي الحال فيما يتعلق بتقرير كندا الثاني ، جرى ، فيما يتعلق بهذا التقرير ، جمع بيانات جزئية بالتعاون مع حكومات المقاطعات والأقاليم . وهذه البيانات مستنسخة في الجداول التالية التي تتناول تمثيل المرأة في الهيئات العامة المنتخبة (الجدول ١) ، وفي القضاء (الجدول ٢) ، وفي المناصب الحكومية الرفيعة (الجدول ٣) .

١٠٩ - وتظهر هذه البيانات ، بالرغم من أنها ليست من التمام بحيث تتيح إجراء تحليل متعمق ، ان هناك تقدما هاما قد أحرز في مجالات عديدة .



الجدول ١ - تمثيل المرأة في الهيئات العامة المنتخبة

الولاية القضائية	الهيئة التشريعية			المجالس البلدية (رؤساء البلديات والمستشارون)			مجالس إدارة المدارس		
	١٩٨٠	١٩٨٥	١٩٩٠	١٩٨٠	١٩٨٥	١٩٩٠	١٩٨٠	١٩٨٥	١٩٩٠
كندا									
مجلس العموم	١٤/٢٨٢	٢٧/٢٨٢	٤٠/٢٩٥	م/ع	م/ع	م/ع	م/ع	م/ع	م/ع
	× ٥٠	× ٩٦	× ١٣٦						
مجلس الشيوخ	١٠/٩٨	١١/١٠١	١٥/١١١	م/ع	م/ع	م/ع	م/ع	م/ع	م/ع
	× ١٠٢	× ١٠٩	× ١٣٥						
البرتا	× ٧٦	× ٧٦	× ١٥٨	× ١٦٢	× ١٧٨	× ١٩٠	-	× ٢٤٢	× ٢٩٤
كولومبيا البريطانية	-	× ١٠٥	× ١٣٢ ^(١)	-	× ١٧٠ ^(ب)	× ١٦٨ ^(١)	-	× ٤٢٠	× ٥٠٤
مانيتوبا	-	× ٨٧	× ١٥٨	-	× ٨٧	× ٨٩	-	× ٢١٥	× ٤٠٤
نيو برونزويك	× ٦٨	× ٥٢	× ١٢١	× ٧٤	× ١٥٥	× ١٦٠	× ٢٤٨	× ٢٤٢	× ٢٥٧
نيوفونلند	-	× ٢٠	× ٢٨	-	-	× ٢٠٩	-	-	-
نوفاسكوشيا	× ٢٠	× ٦٠	× ٥٧	-	× ١٤٦	× ١٥٥	-	× ٢٩٢	× ٢٧٨
اونتاريو	× ٤٨	× ٧٢	× ٢٠٠	-	× ٦٤ ^(ج)	× ١٩٠	-	× ٢٥٠	× ٢٨٨
جزيرة الأمير إدوارد	-	× ٩٤ ^(د)	× ٢١٩	-	× ١٣٢ ^(د)	× ١٩٨	-	× ٢٦٦ ^(د)	× ٢٧٢
كيبك	× ٦٥ ^(ط)	× ١٤٧	× ١٨٤ ^(ك)	× ٢٢ ^(و)	× ١٣٩ ^(ز)	× ١٤٢ ^(م)	× ٢٧٧ ^(ط)	× ٢٥٤ ^(ي)	× ٢٤١ ^(ل)
سامكاتشوان	-	× ٧٨	× ٨١	-	-	-	-	-	× ٢٠٥
الاقليم الشمالية الغربية	× ٨٢	× ٨٢	-	-	× ١٦٢	-	-	× ٤١٥	-
اقليم يوكون	-	× ١٨٧	× ٢٥٠	-	× ٢٢٢	× ٢٢٢	-	× ٥٦٢	× ٦٤٠

شرح : م/ع = غير مطبق

- البيانات غير متوفرة

(١) ١٩٨٩	(ج) رؤساء البلديات
(ب) رؤساء البلديات وأعضاء الخزائن فقط	(ط) ١٩٨١
(ج) رؤساء المجالس فقط	(ي) ١٩٨٤
(د) ١٩٨٦	(ك) ١٩٨٩
(هـ) المستشارون ، ١٩٨١	(ل) ١٩٨٧
(و) رؤساء البلديات ، ١٩٨١	(م) ١٩٨٩ (المستشارون)
(ز) المستشارون	(ن) ١٩٨٩ (رؤساء البلديات)

الجدول ٢ - تمثيل المرأة في القضاء ، ١٩٩٠

التعيينات في المقاطعات/الأقاليم - (المحاكم العليا) (٢)			التعيينات الاتحادية (المحاكم العليا)			الاختصاص القضائي
النسبة المئوية للنساء من المجموع	عدد النساء	العدد الاجمالي في الوظيفة الرجال والنساء	النسبة المئوية للنساء من المجموع	عدد النساء	العدد الاجمالي في الوظيفة الرجال والنساء	
م/ع	م/ع	م/ع	م/ع	م/ع	م/ع	كندا
٢٣ر٢	٢	٩	٨٣	٣	٢٤	المحكمة العليا
١١ر١	٢	١٨	١١ر١	٢	١٨	المحكمة الاتحادية
						محكمة الخرائط
٨ر٤	١٠	١١٩	١٠ر٧	٩	٨٤	البرتا
١١ر٦	١٥	١٢٩	٨ر٩	١١	١٢٤	كولومبيا البريطانية
١١ر٨	٤	٣٤	١٤ر٣	٥	٣٥	مانيتوبا
١١ر١	٣	٣٧	٤ر٩	٣	٤١	نيو برونزويك
٣ر٧	١	٣٧	٧ر١	٣	٢٨	نيوفونلند
٨ر٩	٤	٤٥	٩ر٤	٣	٣٢	نونا سكوشيا
٧ر٤	١٨	٢٤٣	٨ر٩	٢٢	٢٤٧	أونتاريو
٠ر٠	مفر	٣	١٤ر٢	١	٧	جزيرة الأمير إدوارد
٦ر٩	١٩	٢٧٥	٥ر٢	٨	١٥٣	كيبك (ب)
٢ر٠	١	٥٠	١١ر٦	٥	٤٣	ساسكاتشوان
-	-	-	-	-	-	الاتقاليم الشمالية الغربية
٤٥ر٠	١٤	٣١	مفر	مفر	١	اقليم يوكون
٩ر٠	٨٩	٩٨٣	٨ر٧	٧٤	٨٤٦	المجموع

م/ع غير منطبق

- البيانات غير متوفرة

(٢) ليس للبيانات شكل موحد . فربما شمل بعضها فئات من القضاة غير مشمولة ببيانات أخرى ، ومن هؤلاء قضاة الملج

(يوكون) ، وقضاة انفاذ اللوائح والفعل في مخالفات المرور (كولومبيا البريطانية) .

(ب) ١٩٨٩ .

الجدول ٣ - المرأة في المناصب الحكومية الرفيعة

الاختصاص القضائي	المرأة/المجموع		المرأة/المجموع		المرأة/المجموع		الوزراء (معيّنون من بين أعضاء منتخبين)	نواب الوزراء ومساعدوهم (تعيينات حكومية)	نواب الوزراء المساعدون أو ما يماثلهم (تعيينات الوظيفة المدنية)
	١٩٨٥	١٩٩٠	١٩٨٥	١٩٩٠	١٩٨٥	١٩٩٠			
كندا	٦/٢٩ (X ١٥٤)	٧/٣٨ (X ١٨٤)	٧/٥٢ (X ١٣٥)	١٠/٥٢ (X ١٨٩)	١٢/٢٩٣ (X ٤١)	٣٦/٢٤٥ (X ١٠٤)			
ألمانيا	٢/٢٨ (X ٧١)	٣/٢٧ (X ١١١)	-	٢/٢٧ (X ٧٤)	١٦/٢٠٨ (X ٥٢)	٢٠/٢٠٢ (X ٦٦)			
كولومبيا البريطانية	١/٢٠ (X ٥٠)	٢/١٦ ^(١) (X ١٣٥)	٢/٢٦ (X ٧٧)	-	١/٦٢ (X ٦٦)	-			
مانيتوبا	٢/١٨ (X ١١١)	٣/١٨ (X ١٦٧)	٢/٢٥ (X ٨٠)	٢/٢٥ (X ٨٠)	٤/٢٧ (X ١٠٨)	١١/٦١ (X ١٨٠)			
نيو برونزويك	٢/٢٠ (X ١٠٠)	٤/٢٤ (X ١٦٧)	٢/٢٧ (X ٧٤)	٥/٢٩ (X ١٧٢)	١/٢٨ (X ٢٦)	٢/٢٧ (X ٧٤)			
نيوفونلاند	١/١٩ (X ٥٢)	١/١٥ (X ٦٧)	-	٢/١٤ (X ٢١٤)	٤/- (-)	٧/٢٤ (X ٢٠٦)			
نونا سكوشيا	١/٢٢ (X ٤٥)	٠/٢١ (مفر X)	١/- (-)	٢/٢٢ (X ١٣٠)	-	٠/- (X ٠٠/٠٠)			
أونتاريو	٢/٢٢ (X ٨٧)	١١/٢٦ (X ٤٢٣)	٥/٢٦ (X ١٣٩)	٦/٤٢ (X ١٤٠)	٢/٦٠ (X ٢٣٢)	٢٠/٦٩ (X ٢٩٠)			
جزيرة الأمير إدوارد	١/١٠ (X ١٠/٠٠)	٢/١١ (X ١٨٢)	٠/١٢ (X ٠٠)	١/١٢ (X ٧٧)	٠/- (X ٠٠/٠٠)	-			
كيبك	٤/٢٨ (X ١٤٢)	٦/٣٠ (X ٢٠٠)	٤/٤٨ (X ٨٢)	٦/٥٤ (X ١١١)	٦/٨٦ (X ٧٠)	١٠/٩٠ (X ١١١)			
ساسكاتشوان	٢/١٩ (X ١٠٥)	١/١٨ (X ٥٦)	٢/٢٧ (X ٧٤)	٤/٢٧ (X ١٠٨)	٢/٢٦ (X ٨٢)	٢/١٦ (X ١٢٥)			
الأقاليم الشمالية الغربية	١/٨ (X ١٢٥)	-	٠/١٠ (X ٠٠)	-	-	-			
أقليم يوكون	١/٥ (X ٢٠٠)	١/٥ (X ٢٠٠)	١/١١ (X ٩١)	١/٩ (X ١١١)	-	٦/١٦ (X ٢٧٥)			

- البيانات غير متوفرة .
١٩٨٩ (١)

مراجع مختارة

أولا - لجنة الإحصاءات الكندية Statistics Canada

- 612 - 11 - سلسلة تحليلات الاستقواء الاجتماعي العام :
- رقم ١ - الدعم الصحي والاجتماعي ، ١٩٨٥
- رقم ٢ - أنماط الايذاء الاجرامي في كندا
- رقم ٣ - الحوادث في كندا
- رقم ٥ - كيف يتجه الزمن ؟
- رقم ٦ - العمل والتعليم والحاسوب والتقاعد : تحديات للتسعينات
- 207 - 13 - توزيع الايرادات ، حسب مبالغها ، في كندا
- 217 - 13 - مكاسب الرجل والمرأة
- 001 - 71 - القوى العاملة
- 529 - 71 - المعدلات المتوسطة السنوية للقوى العاملة ، ١٩٨١ - ١٩٨٨
- 401 - 74 - مخططات المعاشات التقاعدية في كندا
- 001 - 75 - آفاق العمل و الدخل ، صيف ١٩٨٩ ، جوان مولونزي ، "حول اجازة الامومة ."
- 229 - 81 - التعليم في كندا
- 003 - 82 - التقارير الصحية
- 602 - 82 - استقواء الصحة والقيود المعيقة للأنشطة : مواضيع رئيسية : المعوقون في كندا
- 209 - 85 - جريمة القتل في كندا
- 204 - 91 - تقديرات لاحقة للإحصاء السكاني تتعلق بالأسر

210 - 91 - تقديرات سنوية لاحقة لاحصاء السكاني ، حسب الحالة الزوجية ،
والعمر ، والجنس ، ومقومات النمو

106 - 93 - احصاء عام ١٩٨٦ لسكان كندا ، البلد ، الاسر : الجزء الاول

109 - 93 - احصاء عام ١٩٨٦ لسكان كندا ، البلد ، الانتماءات العرقية ،
الهجرة الى كندا ، المواطنة

ثانيا - مصادر أخرى

الصحة والرخاء في كندا

الاستقصاء الوطني للكحول وغيره من المخدرات (١٩٨٩) . تقرير عن المواضيع
الرئيسية ، ادارة النهوض بالصحة ، فرع الخدمات الصحية والنهوض بالصحة .

حالة الرعاية النهارية في كندا ، ١٩٨٩ ، مركز الاعلام بشأن رعاية الطفولة ،
شعبة برامج رعاية الطفولة .

الجزء الثاني

اعادة النظر في مجموعة القوانين

مقدمة

١١٠ - إن اتفاقيات حقوق الانسان الدولية التي صدقت عليها كندا لا تصبح تلقائيا جزءا من قانون كندا بحيث يتسنى للأفراد التوجه الى المحكمة عند الإخلال بهذه الاتفاقيات . ومع ذلك ، قد تنشأ قضايا تتعلق بالقانون المحلي وهي تتصل بتنفيذ اتفاقية القضاء على التمييز ضد المرأة . وينطبق هذا بوجه خاص منذ صدور الميثاق الكندي للحقوق والحريات بوصفه الجزء الأول من أحكام الدستور الصادر في عام ١٩٨٢ .

١١١ - وبفضل هذا الميثاق يتسنى للأفراد الطعن في القوانين أو الممارسات الصادرة من الحكومة الاتحادية أو الحكومات الاقليمية على أساس أنها تنتهك الحقوق التي يكفلها الميثاق . وثمة حكم يختص بذلك في السياق الحالي وهو البند ١٥ من الميثاق ، الذي يكفل الحق في المساواة في القوانين استنادا الى عدة أسس من بينها الجنس . وينطبق البند ١٥ على كامل مجموعة التدابير الحكومية ، وهو بالتالي يصلح لضمان وجود معاملة على قدم المساواة بين الرجال والنساء في جميع مجالات الحياة . وهناك نصوص أحكام أخرى في الميثاق تعد ذات أهمية خاصة في هذا السياق وهي البند ٧ الذي يكفل للشخص الحق في الحياة والحرية والامن ، والبند ٢٨ الذي ينص على أن تكفل الحقوق الواردة في الميثاق للذكور والإناث على قدم المساواة .

١١٢ - وعلاوة على ذلك ، فإن كل قانون في كندا صدر بتشريع يناهض التمييز (أو كما يسمى في كندا التشريعات الخاصة بحقوق الانسان) ، وهي تنطبق في القطاع الخاص كما تنطبق في القطاع العام . وهذا التشريع يحظر التمييز استنادا الى عدة أسس من بينها الجنس ، وفي كثير من الحالات الحمل أو الوضع الاسري/الوضع الزوجي ، وفي مسائل التوظيف وفي توفير السلع والخدمات والتسهيلات . أما الشكاوى المتعلقة بالتشريعات الخاصة بحقوق الانسان فتفصل فيها بالدرجة الاولى المحاكم المختصة بحقوق الانسان .

١١٣ - وقد تنشأ قضايا أخرى بشكل مستقل عن الميثاق أو تشريعات حقوق الانسان التي تختص بتنفيذ هذه الاتفاقية . ويرد أدناه ملخص للقضايا التي ثارت أخيرا عن مختلف الأنواع أي التي تتصل بالميثاق ، والتشريعات المناهضة للتمييز أو القوانين الأخرى التي تعد ذات أهمية بالنسبة للمرأة .

المادة ١ - (تعريف التمييز)

١' الميثاق الكندي للحقوق والحريات

لمحة عامة

١١٤ - لقد أخذ قانون حقوق الانسان الدولية في الاعتبار في عدد من القضايا التي تعرف حقوق المساواة لأغراض البند ١٥ في الميثاق الكندي للحقوق والحريات . وعلى سبيل المثال ، فإن القضية المرفوعة من شاختر ضد الملكة ، [١٩٨٨] 3F.C.515 (رفض الاستئناف ، [١٩٩٠] 2F.C.129 ، ومنح الإذن بالاستئناف ، المحكمة العليا الكندية ، ١٥ تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٠) ، استندت المحكمة الاتحادية في رأيها الى الديباجة والمادة ٥ من هذه الاتفاقية لتخلص الى "أن المجتمع الكندي ملزم بالمساواة في دور الوالدين في رعاية الاطفال قدر الامكان ، وذلك من أجل مصلحة الأسرة بوجه عام ، ومن أجل تحقيق مزيد من المساواة في مكان العمل بالنسبة للمرأة" . وبعد ذلك خلصت المحكمة الى أن استحقاقات تأمين البطالة لا بد أن تتوفر للأباء الطبيعيين الذين بقوا في المنزل لرعاية الاطفال المولودين حديثا وكذلك للأمهات الطبيعيات وللأباء والأمهات بالتبني .

١١٥ - وبالمثل ، فقد بينت المحكمة العليا الكندية أن التزامات كندا ازاء حقوق الانسان الدولية تعد من الاعتبارات الهامة في تحديد ما اذا كان وجود قيد على حق يتضمنه الميثاق يعتبر قيда مقبولا في اطار معنى البند ١ (القضية المرفوعة من Slight Communications Inc. ضد دافيدسون ، [١٩٨٩] 1S.C.R.1038) . وبالتالي يمكن التوقع بأن الالتزامات التي تفرضها اتفاقية القضاء على التمييز ضد المرأة سوف تأخذها المحاكم في الاعتبار في تقرير النطاق لجميع الحقوق والحريات التي يكفلها الميثاق ، بما في ذلك حقوق المساواة التي يكفلها البند ١٥ .

١١٦ - وفي الواقع ، فإن القضية المرفوعة من ر. ضد كيغسترا ، (في المحكمة العليا الكندية في ١٣ كانون الاول/ديسمبر ١٩٩٠) ، استندت المحكمة العليا الكندية الى "بالغ الاهتمام بشأن التمييز" الذي ظهر في القانون الدولي لحقوق الانسان في الخلوص الى أن تقييد حرية التعبير الذي يفرضه الحظر الوارد في القانون الجنائي بشأن بث الكراهية ، انما هو أمر مقبول بالنسبة لما ورد في البند ١ من الميثاق .

الحالة الزوجية

١١٧ - أوضحت المحكمة العليا الكندية أن قائمة دواعي التمييز المحظورة في البند ١٥ من الميثاق ليست جامعة مانعة ، وأن هناك فروقا أخرى تستند الى أسس مماثلة وهي

تخضع لإعادة النظر وفقا للبند ١٥ . وعلى وجه الخصوص ، فإن القضية المرفوعة من Law Society of British Columbia ضد أندروس ، [١٩٨٩] 1S.C.R.143 ، أوضحت المحكمة العليا الى أن البند ١٥ يمكن أن يطبق في حالة وجود فروق تستند الى الصفات الشخصية ، وخاصة تلك المرتبطة بالأنماط المقولبة ، بالتضرر المزمّن أو بالتعامل . ولكن المحكمة العليا الكندية مع ذلك لم تدرس بعد أية قضية من قضايا البند ١٥ تتضمن وجود فروق في التمييز تستند الى الحالة الزوجية أو الأسرية أو الوالدية .

التمييز الضار

١١٨ - في القضية المرفوعة من Law Society of British Columbia ضد أندروس ، ذكرن المحكمة العليا الكندية أن البند ١٥ لابد أن يفسر بحيث يستبعد التمييز الضار (أي حيثما توجد قاعدة محايدة ولها تأثير ضار على الفرد أو المجموعة) وكذلك التمييز المدبر أو التمييز المباشر . وهذا يصلح لضمان أن لا تقبل في القانون الكندي أية استثناءات أو تقييدات يكون لها أثر أو غرض في الإخلال بحقوق المرأة في المساواة ، وذلك وفقا للمادة ١ من اتفاقية القضاء على التمييز ضد المرأة .

٢' التشريعات الخاصة بحقوق الانسان

١١٩ - أقدمت المحكمة العليا الكندية ، كما هو مبين في التقرير الثاني الكندي ، في الفقرة ٧٩ ، على تفسير التشريعات الخاصة بحقوق الانسان بحيث تستبعد التمييز الضار وكذلك التمييز المدبر أو التمييز المباشر . وفي القضية المرفوعة من Central Alberta Dairy Pool ضد Alberta Human Rights Commission ، (١٣ أيلول/سبتمبر ١٩٩٠) ، مضت المحكمة العليا الكندية في اجتهادها الى القول بأنه حيثما توجد شكوى تتضمن تمييزا ضارا ، فهناك الزام على صاحب العمل بأن يقوم بتسوية معقولة ازاء الموظف المضار ، إلا حيثما يتسبب هذا لصاحب العمل في عسر لا لزوم له .

١٢٠ - وفي القضية المرفوعة من ج. ضد دروكن وآخرين ، (١٩٨٨) 9C.M.R.R.D/5339 ، فإن محكمة الاستئناف الاتحادية قضت بأن قانون حقوق الانسان الكندي له السيادة على القوانين الاتحادية ، حتى عندما يبدو أن هذه القوانين تسمح بالممارسات التمييزية التي يمكن الطعن فيها وفقا لذلك المرسوم (رفض الاذن بالاستئناف أمام المحكمة العليا الكندية) . وقد توصلت المحكمة العليا الكندية بالفعل الى هذه النتيجة بشأن قوانين حقوق الانسان الاقليمية (القضية المرفوعة من Winnipeg School Division No.1 ضد كراتون وآخرين ، [١٩٨٥] 2S.C.R.150) .

١٢١ - كما تأكد في قضية دروكن أن الاحكام الواردة في قانون تأمين البطالة والتي استبعدت الاشخاص من تحصيل استحقاقات تأمين البطالة حيث عمل هؤلاء نيابة عن الزوجات أو الأزواج أو مارست التمييز شركة يسيطر عليها أزواجهم أو زوجاتهم على أساس الحالة الزوجية ، وبالتالي كانت الاحكام تعتبر مناهضة للقانون الكندي الخاص بحقوق الانسان .

المادة ٢ (ز) - أحكام العقوبات

١٢٢ - في القضية R.V. Lavallée ، [١٩٩٠] 1S.C.R.852 ، أيدت المحكمة العليا الكندية تبرئة امرأة تعرضت للضرب المبرح وكانت قد أطلقت الرصاص وقتلت زوجها العرفي . وقبلت المحكمة دفاعها استنادا الى شهادة خبير من طبيب نفساني قد شهد بأن المتهمه تعاني من أعراض المرأة المكدوهة . وأكد ويلسون ج. أن شهادة الخبير بشأن الاثر النفسي لضرب الزوجات والشركاء العرفيين تعد هامة وضرورية لمساعدة المحلفين في البت فيما اذا كان لدى المتهمه تخوف معقول من الموت عندما ارتكبت هذا التصرف . وساعدت الشهادة أيضا المحلفين في استبعاد بعض الآراء غير المعقولة بشأن المرأة المكدوهة ، والتي قد تؤثر تأثيرا سينا على دعوى المرأة المكدوهة بأنها قد تصرفت دفاعا عن النفس .

١٢٣ - والبند ٧ من الميثاق الكندي للحقوق والحريات يكفل حق الاشخاص في الحياة والحرية والامن والحق في ألا يحرم هؤلاء منها إلا وفقا لمبادئ العدالة الأساسية . وقد اعتمد على نص الحكم هذا في القضية المرفوعة من مورغنتالر ، ضد الملكة ، [١٩٨٨] 1S.C.R.30 لشطب الاحكام الخاصة بالاجهاض العلاجي والمتضمنة في مدونة القوانين الجنائية . وفي رأي المحكمة العليا ، فإن التأخير في إحداث الاجهاض ، وكذلك عدم المساواة في امكانيات اجراء الاجهاض ، الذي نتج عن تطبيق هذه الاحكام انما تضمن اخلايا بالبند ٧ .

١٢٤ - وفي القضية المقامة من ر. ضد هيس ، (١٩٩٠) 59C.G.C.(3d)161 ، قضت المحكمة العليا الكندية بأن الحكم الوارد في القانون الجنائي والذي يجرم قيام شخص ذكر بارتكاب المعاشرة الجنسية مع أنثى يقل عمرها عن ١٤ سنة ، انما لا ينطوي على تمييز على أساس الجنس على العكس مما ورد في البند ١٥ من الميثاق . ولاحظت المحكمة أنه قد يكون من غير المقبول بالنسبة للمرأة أن تمارس الجنس مع ذكر يقل عمره عن ١٤ سنة ، أو بالنسبة لرجل يمارس الجنس مع ذكر يقل عمره عن ١٤ سنة ، ومع ذلك فإن هذه تعد جرائم تنطوي على تصرفات بيولوجية مختلفة ، وهو الامر الذي قد يكون من المناسب للتشريع أن يعالجه بطريقة مختلفة .

المادة ٤ - (التدابير المؤقتة الخاصة)

١٢٥ - تنص المادة ١٥ (٢) من الميثاق الكندي للحقوق والحريات على أن البرامج التي تهدف الى تحسين احوال الفئات المتضررة لا تعتبر منافية لاشتراطات المساواة الواردة في ذلك البند . وبالتالي ، فإن المحكمة الاتحادية ، في القضية المقامة من ويزرول وآخرين ضد شركة A. G. Canada [١٩٨٧] (F. C. T. D.) 247 (3 d) 59 C. R. ، (قبل الاستئناف جزئيا ولكن ليس بشأن هذه النقطة) ، قضت المحكمة بأن التفتيش البدني من الحارسات للذكور النزلاء في الاصلاحيات ، له ما يبرره وفقا للبند ١٥ (٢) في الظروف

الطارئة ، وإن كانت عمليات التفتيش هذه لا يسمح بها ، بعد اجراء التغييرات اللازمة ، لأن هذا كان يعتبر ضروريا اذا أريد توظيف النساء كحارسات في السجون .

١٢٦ - وعلاوة على ذلك ، فإن من بين اعتبارات محكمة الاستئناف الاتحادية في القضية المرفوعة من ر. ضد كونواي [١٩٩١] 1F.C.85 ، عندما رأت أن دوريات التفتيش غير المعلنة والتي تقوم بها حارسات في اصلاحية للذكور ، ليست من قبيل عملية التفتيش والضبط غير المعقولة بما يتنافى مع البند ٨ من الميثاق ، يتمثل في أن توفير فرص العمل للنساء بهذا الشكل "يعتبر موجهًا لتحسين مصير المرأة" .

المادة ٥ - (النماذج النمطية)

١٢٧ - صارت المحاكم الكندية أكثر وعيا بالحاجة الى تجنب وضع نماذج نمطية للمرأة . وعلى سبيل المثال ، فإن محكمة استئناف ساسكاتشيفان ، قضت في الدعوى المرفوعة من ج. ضد ل. (١٩٨٨) 41C.R.R.378 ، بأن اشتراط ارفاق شهادة امرأة عزباء في أي قضية خاصة بالأبوة انما يركز على النمط المقولب بأن أية امرأة تصبح أما دون زواج لن ترقى الى مستوى الشاهد الصادق ، وبالتالي فإن هذا يعد انتهاكا للبند ١٥ من الميثاق . (انظر أيضا الفقرتين ١١٤ و ١٢١) .

١٢٨ - كما أن معالجة المحاكم الكندية لقضية العنف في الأسرة قد ساهمت أيضا في القضاء على السلوك الاجتماعي المستند الى المواقف السلبية ازاء المرأة . وعلى سبيل المثال ، فإن محكمة الاستئناف في البرتا ، قضت في الدعوى المرفوعة من ر. ضد موسى ، (١٩٨٨) 87A.R.239 ، أوضحت أنها ترى أن ضرورة الاثناء عن اقتراف العنف ضد المرأة انما هو اعتبار هام في معاقبة الأشخاص الذين يقتربون هذا الجرم . ومن ثم فإن المحكمة ذكرت في الصفحة ٢٤٠ ما يلي :

ان العنف الأسري شائع للغاية في مجتمعنا وعلى وجه الخصوص فأنني أشير الى العنف المعترف ضد المرأة . والرسالة التي ينبغي أن تصدر من هذه المحكمة هي أننا لن نستخف في محاكمة أي جرم من هذا النوع . والمخطط المرسوم هنا كما في كثير من هذه القضايا هو أن الأنثى التي تعد أصغر وأضعف تتعرض للإيذاء من شخص ذكر من الواضح أنه أكثر قوة وشدة .

١٢٩ - وفي القضية المقامة من Action Travail des Femmes ضد خطوط السكك الحديدية الوطنية الكندية و آخرين ، [١٩٨٧] 1 S. C. R. 1114 ، قضت المحكمة العليا الكندية بأن أوامر برامج العمل الايجابي التي تأخذ في الاعتبار تأثيرات التمييز في الماضي تعد جائزة في اطار قانون حقوق الانسان الكندي .

المادة ٦ - (البغاء)

١٣٠ - بالاشارة الى البنديين ١٩٣ و ١٩٥-١ (١) (ج) من القانون الجنائي ، [١٩٩٠] 1S.C.R.1123 ، قضت المحكمة العليا الكندية بأن حرية التعبير كما يكفلها البند ٢ (ب) من الميثاق الكندي للحقوق والحريات يتسع ليشمل الاتصالات العامة التي تجريها المومس مع زبون محتمل . ومع ذلك فانها قضت بأن القيود التي يفرضها القانون الجنائي على مثل هذه الاتصالات هي حد معقول يدخل في اطار أحكام البند ١ من الميثاق ، وبالتالي لا ينجم عن هذا انتهاك للميثاق .

المادة ١١ - (التوظيف)

١٣١ - في القضية المقامة من روبيشو ضد الملكة ، [١٩٨٧] 2S.C.R.84 ، قضت المحكمة العليا الكندية بأن الميثاق الكندي لحقوق الانسان يعتزم فرض التزام على أصحاب العمل بمسؤوليتهم عن جميع تصرفات الموظفين لديهم أثناء أداء عملهم ، ولهذا فان أصحاب العمل يعتبرون بالنيابة عن موظفيهم مسؤولين عن أي تحرش جنسي يمارسه موظفونهم .

١٣٢ - وفي القضية المرفوعة من بروكس ضد شركة Canada Safeway Ltd ، [١٩٨٩] 1S.C.R.1219 ، قضت المحكمة العليا الكندية بأن خطة التأمين الجماعي التي تحرم المرأة الحامل من أية استحقاقات في الاجازة أثناء فترة سبعة عشر اسبوعا قرب حملها ، وان كان موظفون آخرون يحق لهم صرف استحقاقات عن فقدان الأجر بسبب حادث أو مرض ، انما تنطوي هذه على تمييز على أساس الجنس وهو ما يخالف مرسوم مانيتوبا لحقوق الانسان . وذكرت المحكمة العليا أن الحمل ، وان كان لا يمكن تصنيفه تماما كمرض أو حادث ، انما يعد سببا صحيا وجيها يبرر الغياب من مكان العمل . وبالتالي ، فان المحكمة خلصت الى أن خطط التأمين الجماعي تنطوي على تمييز على أساس الحمل عندما وفرت استحقاقات في فئة من الظروف ليست في الفئة الأخرى . وعلاوة على ذلك فان المحكمة قضت بأن التمييز على أساس الحمل يرقى الى مستوى التمييز على أساس الجنس .

١٣٣ - وفي القضية المرفوعة من جانسن ضد شركة Platy Enterprises Ltd ، [١٩٨٩] 4W.W.R.39 ، فان المحكمة العليا الكندية قضت بأن الحظر العام للتمييز الجنسي في مرسوم مانيتوبا لحقوق الانسان يشتمل على منع التحرش الجنسي .

١٣٤ - وفي القضية المرفوعة من غوثيه وآخرين ضد القوات المسلحة الكندية ، (١٩٨٩) 10C.H.R.R.D/6014 ، في محكمة من محاكم حقوق الانسان المشكلة بمقتضى القانون الكندي لحقوق الانسان ، خلصت الى أن التقييدات في توظيف المرأة في القوات المسلحة الكندية انما تنطوي على تمييز . وأمرت المحكمة بالادماج الكامل للمرأة في القوات المسلحة الكندية خلال عشر سنوات ، ما عدا الخدمة في الفواصات .

١٣٥ - وفي القضية المرفوعة من موريسيت ضد اللجنة الكندية المعنية بالتوظيف والهجرة ، (١٩٨٧) 8C.H.R.R.D/3699 ، فان محكمة كندية مختصة بحقوق الانسان قضت بأن اللجنة هذه مارست تمييزا في حرمان الشاكية من الخدمات العادية الخاصة بالتفتيش عن عمل وذلك لانها كانت حاملا .

١٣٦ - وفي القضية المرفوعة من كاشين ضد هيئة الاذاعة الكندية ، (١٩٨٨) 9C.H.R.R.D/5343 ، قضت محكمة الاستئناف الاتحادية بأن من الأمور التي تنطوي على تمييز رفض تجديد عقد صحفية بسبب الأنشطة السياسية والأنشطة المتميزة التي يمارسها زوجها الذي تحمل اسمه . فتخوف المدعي عليه بأن الجمهور سوف يدرك أن الشاكية كانت متحيزة فيما تذكره من تقارير بسبب وضع زوجها ، انما هو معيار شخصي تماما ولهذا فلا يعتبر من الاشتراطات المهنية التي يفترض فيها حسن النية .

المادة ١٢ - (المصحة)

١٣٧ - أنظر الفقرة ١٢٣ أعلاه .

المادة ١٦ - (الأسرة والزواج)

١٣٨ - أنظر الفقرتين ١١٤ و ١١٧ أعلاه .

١٣٩ - وفي القضية المرفوعة من كلاشفسكي ضد براون ، (١٩٨٨) R.F.L.280 ، فان محكمة الاستئناف في مانيتوبا قضت بأنه اذا منحت الام حق الاشراف على طفليها ووضعا في رعاية نهائية ، فان هذا لا يعد اعتبارا كافيا لمنح الاشراف الى أب الطفلين . ولاحظت المحكمة في الصفحة ٢٨٣ ما يلي :

تعتبر ترتيبات الرعاية النهارية والرعاية المنزلية من هذا النوع حقيقة واقعة في حياتنا يعانيها كثير من الاطفال والآباء والأمهات ، ولهذا لا يوجد دليل أمام القاضي بأن الطفلين سوف يعانيان أقل ضرر من تعرضهما طوال ساعات قلائل عندما لا يكونان في المدرسة ولا مع أمهما . وسواء كان القوائم بالرعاية البديل يتقاضى أو لا يتقاضى اجرا ، لا يمكن أن يكون أمرا حاسما لتقرير ما هو الأفضل لمصلحة الطفلين .

الجزء الثالث

التدابير التي اتخذتها حكومة كندا وحكومات المقاطعات والأقاليم

الف - حكومة كندا

المادة ٢ (ب) - القضاء على التمييز

١٤٠ - يحظر قانون حقوق الإنسان الكندي التمييز في التوظيف وفي الأمداد بالسلع والخدمات والمرافق والمساكن عندما يكون الجنس من أسباب التمييز . ولا ينطبق هذا القانون إلا على القطاع المنظم تنظيمًا اتحاديًا ، الذي يضم زهاء ١١ في المائة من جميع الموظفين في كندا . ويجرى عليه الآن استعراض شامل . وتدرج ، في إطار هذا الاستعراض ، سلسلة واسعة النطاق من المسائل التي يتصل الكثير منها اتصالاً مباشراً بالمرأة .

المادة ٢ (ج) - حماية الحقوق القانونية للمرأة

١٤١ - تقدم الحكومة ، من خلال برنامج الطعون القضائية ، دعماً مالياً إلى المجموعات والأفراد يتيح لهم أن يطعنوا في القوانين التي يرونها مخالفة للدستور الكندي ، مستنديين ، فيما يستندون إليه ، إلى ضمانات المساواة بين الجنسين (المادتان ١٥ و ٢٨ من الميثاق الكندي للحقوق والحريات) . وفي أيار/مايو ١٩٩٠ ، جُدد البرنامج وأُتمن له تمويل قدره ١٣٧٥ مليون دولار ، يمتد على خمسة أعوام . ويضطلع بتطبيق هذا البرنامج مركز البحث والتعليم المعني بحقوق الإنسان ، التابع لجامعة أوتاوا . وهناك فريق مستقل يحدد القضايا التي ينبغي فيها تقديم المساعدة المالية .

المادة ٢ (و) - التعديلات التشريعية

١٤٢ - وفقاً لما سلفت مناقشته في التقرير الثاني ، أعادت التعديلات التي أجريت في القانون الهندي ، في عام ١٩٨٥ ، وضع الانتماء للهنود الحمر إلى النساء اللواتي فقدنه بموجب الأحكام التمييزية التي كان القانون يتضمنها من قبل . فاللواتي فقدن هذا الوضع وفقدن أيضاً عضوية القبائل نتيجة لأحكام المادة السابقة ١٢ (١) (ب) أصبح يحق لهن استعادة هذه الصفة وهذه العضوية بعد تقديم طلب في هذا الشأن . كما أصبح يحق للجيل الأول المتحدر منهن الحصول على صفة الانتماء للهنود الحمر وطلب العضوية في القبائل الهندية . وقد قدم إلى المجلس النيابي ، في كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٠ ، تقييم شامل لآثار هذا التشريع أجري بالتشاور مع المنظمات الوطنية للسكان الأصليين ، وأبين فيه أنه ، نتيجة للتعديلات ، حصل ازدياد بنسبة ١٩ في المائة في السكان الذين

يحملون صفة الهنود الحمر في كندا . وكانت النساء يمثلن ٥٨ في المائة من مجموع الذين اكتسبوا هذه الصفة ، و ٧٧ في المائة من الذين استعادوها .

١٤٣ - أما القانون الكندي للتعهد الثقافي ، لعام ١٩٨٠ ، فيتناول مسألتى المساواة والانصاف في المشاركة في المجتمع الكندي ، وهما مسألتان لهما أهمية حيوية بالنسبة الى النساء المنتميات الى الاقليات الظاهرة والاقليات الإثنية - الثقافية . وهذا القانون يلزم الحكومة بحفظ وتعزيز تراث الكنديين المتعدد الثقافات ، وبالمعمل على تحقيق المساواة بينهم جميعا في الحياة الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والسياسية في كندا . كما أن برامج القطاع المتعدد الثقافات ، التي يظطلع بها ضمن "ادارة تعدد الثقافات والمواطنة" ، تتناول هاتين المسألتين مولية اهتماما خاصا لاحتياجات النساء .

١٤٤ - وفي كانون الثاني/يناير ١٩٨٨ ، أعلن اعتماد مشروع القانون جيم-١٥ (S.C.) 24 c. (1987) ، الذي دخل بمقتضاء حيز النفاذ عدد من التعديلات المجرة في القانون الجنائي وقانون الاثبات الكندي ، ومنها تعديلات تستهدف حماية الاطفال من الإيذاء الجنسي . وتدرس وزارة العدل هذا التشريع في الوقت الحاضر استعدادا لقيام المجلس النيابي باستعراضه في عام ١٩٩٢ .

المادة ٢ (ز) - الاحكام الجنائية الوطنية

١٤٥ - في آذار/مارس ١٩٩٠ ، دُشنت في أونتاريو مؤسسة عقابية لا يطبق فيها إلا الحد الأدنى من تدابير الامن ، ويمكن أن تستوعب من النزليات عددا يصل الى ١١ . وهذه المؤسسة هي أول مرفق من نوعه يخص للنزليات المسجونات بمقتضى القانون الاتحادي ، ويؤمن لهن فرصة المشاركة في برامج ملائمة لاحتياجاتهن والعيش في بيئة متوافقة مع مستلزماتهن الامنية .

١٤٦ - وفي نيسان/أبريل ١٩٩٠ ، صدر عن "فرقة العمل المعنية بالمحكوم عليهن بموجب القانون الاتحادي" تقرير بعنوان "ايجاد الاختيارات" يمثل مبادرة مشتركة بين الحكومة والمنظمات غير الحكومية ، وضمنها "الرابطة الكندية لجمعيات اليزابيث فراي" ومجموعات الساكنات الاصليات . واستجابة لما ورد في هذا التقرير ، أعلن وزير العدل في كندا ، في ٢٦ أيلول/سبتمبر ١٩٩٠ ، أن سجن النساء في كينغستون سيستعاض عنه بخمسة مرافق اقليمية ضمنها مصح للنزليات المنتميات الى السكان الاصليين . وهذه المبادرة ، التي ستنفذ خلال فترة أربعة أعوام وستكلف ٥٠ مليون دولار تقريبا ، ستتيح للنساء قضاء فترات عقوباتهن وهن أقرب الى أسرهن وإلى الجماعات التي نشأن بينها .

المادة ٣ - التدابير المتخذة ضمانا للنهوض بالمرأة

١٤٧ - في أيلول/سبتمبر ١٩٨٨ ، أنشأ الوزير المسؤول عن حالة المرأة فريقا عاملا كلفه بوضع "خطة عمل لصالح الساكنات الأصليات والتنمية الاقتصادية" . وتمثلت في الفريق العامل ثلاث منظمات نسائية وطنية للساكنات الأصليات ("الرابطة الكندية للساكنات الأصليات" ، و "الرابطة الكندية لنساء باوكتيويت إنويت" ، و "ممرضات كندا الهنديات والإنويت") ، وهيئة حالة المرأة في كندا .

١٤٨ - وتقدم خطة العمل ، وقد أنجز وضعها ، توصيات في مجالات مثل جمع البيانات من أجل استخدامها في صوغ البرامج والسياسات ، وتسهيل التعليم والتدريب . وانشاء الآليات اللازمة لزيادة وعي الساكنات الأصليات لبرامج التنمية الاقتصادية ولإمكانات انتفاعهن بهذه البرامج . وتشكل هذه الخطة جزءا من "الاستراتيجية الكندية للتنمية الاقتصادية لصالح السكان الأصليين" ، التي أعلنت في حزيران/يونيه ١٩٨٩ ، والتي يقع بين أهدافها الرئيسية إتاحة فرص التوظيف الطويل الأجل والاشتغال الطويل الأجل بالأعمال التجارية لمواطني كندا الأصليين . وقد عين لهذه المهمة منسق أنيطت به ولاية انشاء مكتب وتنفيذ الخطة .

المادة ٤-١ - التدابير الخاصة المؤقتة

١' أرباب العمل الخاضعون للولاية القضائية الاتحادية

١٤٩ - يوجب قانون مراعاة الانصاف في التوظيف ، المعروف في الفقرة ٨٨ من تقرير كندا الثاني ، أن تقوم لجنة برلمانية بإجراء استعراضات شاملة لأحكامه وتنفيذه وللأثار التي يحدثها . وسيجرى أول هذه الاستعراضات في عام ١٩٩١ ، بعد انقضاء خمسة أعوام على دخول القانون حيز النفاذ . كما ستجرى استعراضات لاحقة كل ثلاثة أعوام . وتعمد الآن مع أرباب العمل ، ومنظمات أرباب العمل والعمال ، وممثلي الفئات المختارة ، والرابطات ، والموظفين الحكوميين ، مشاورات حول المسائل المتصلة بقانون مراعاة الانصاف في التوظيف ، وذلك تحضيراً للاستعراض البرلماني .

١٥٠ - وبين كانون الثاني/يناير ١٩٨٧ وكانون الأول/ديسمبر ١٩٩٠ ، تبين ، في إطار تنفيذ "برنامج المقاولين الاتحاديين" ، أن اثنتين من الشركات التي وقعت شهادات التزام بالبرنامج لا تتقيدان بالتزاماتهما . ونتيجة لذلك ، مُنعت هاتان الشركتان من المضي في تقديم العروض من أجل الفوز بمقود تمنحها الحكومة الاتحادية . وإثر ذلك ، قدمت الشركتان كلاهما خطتين تستوفيان مقتضيات البرنامج ، ورفعت عنهما الجزاءات .

١٥١ - وفي أيار/مايو ١٩٨٩ ، قام "فرع الانصاف في العمل" ، التابع للجنة التوظيف

والهجرة الكندية ، بتوسيع عملياته بحيث تشمل ادارة خدمات المجموعات المختارة . ومن المسؤوليات الاولى لهذا الفرع مسؤولية اقامة الروابط مع الجمعيات الوطنية لأرباب العمل من أجل توظيف واستبقاء أعضاء المجموعات المختارة ، أي النساء ، والمعوقين ، وأعضاء المجموعات المنتمية الى الاقليات الظاهرة ، والسكان الأصليين .

١٥٢ - وتقوم لجنة التوظيف والهجرة الكندية في الوقت الحاضر بصوغ سياسة تختص بالمجموعات المختارة . والهدف الرئيسي لهذه السياسة هو تسهيل الاشتغال الفعال لسوق العمل من خلال ازالة الحواجز التي تعترض المساهمة الانتاجية التامة للمجموعات المختارة .

٢' الخدمة العامة

١٥٣ - في ايلول/سبتمبر ١٩٨٨ ، عينت الحكومة الاتحادية فرقة عمل كلفتها باستبانة الحواجز التي تعترض النهوض بالمرأة في الخدمة العامة . وفي نيسان/أبريل ١٩٩٠ ، قدمت فرقة العمل تقريراً من أربعة مجلدات خلصت فيه الى أن الثقافة الجماعية السائدة في الخدمة العامة تعزز المواقف التي تعترض سبيل تقدم المرأة . وأوصى التقرير بأن يعامل توظيف المرأة باعتباره هدفاً ادارياً يتوجب بلوغه من خلال احداث تغييرات في المواقف وفي النظام نفسه . وتتخذ غالبية الادارات الاتحادية الآن التدابير اللازمة لتنفيذ توصيات فرقة العمل .

١٥٤ - وفي ١٢ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٠ ، قدم رئيس مجلس الخزانة ، في مجلس العموم ، كتاباً أبيض بعنوان "الخدمة العامة ٢٠٠٠ : تجديد الخدمة العامة في كندا" ، يمثل أول بيان سياسي شامل يصدر منذ ثمانين عاماً بشأن مستقبل الخدمة العامة الاتحادية . ويوضح الكتاب أن الخدمة العامة في التسعينات وما بعدها يجب أن توجد بيئة عمل تجتذب وتستبقي النساء ومجموعات الاقليات . وهذه المسألة هي ، الى حد بعيد ، مسألة تغيير المواقف ، وحفز الاداريين على السعي الى تحقيق أهداف الإنصاف في التوظيف - ومحاسبتهم - وتغيير الممارسات الادارية .

١٥٥ - وكشفت دراسة خاصة أجريت على الموظفين المستخدمين في المتاحف الكندية عن وجود تمثيل زائد للنساء في الوظائف المأجورة ذات الرتب المتدنية . وأشارت هذه الدراسة الى أن هناك حاجة الى صوغ استراتيجية خاصة تولي اهتمامها لمشاغل تأمين الموظفين للمتاحف وتدريب هؤلاء الموظفين .

١٥٦ - ويستوجب "سياسة الإنصاف في التوظيف للخدمة العامة" أن تعمل جميع الادارات الحكومية من أجل تحقيق أهداف محددة ومبينة رقمياً ، تنفذ خلال فترة ثلاثة أعوام وتؤول الى تمثيل الفئات النسائية وفئات أخرى . وفي كانون الثاني/يناير ١٩٩١ ، أقر مجلس الخزانة نهجاً منقحاً يلزم اتباعه في تحديد الأهداف . ولا يزال الهدف النهائي هو

انشاء خدمة عامة مستوفية للصفة التمثيلية ، الا أن تركيز الاستراتيجية الجديدة سيكون على التوظيف والترقية والاستبقاء - وهي المجالات التي يمكن فيها للاداريين أن يمارسوا مسؤوليتهم . وفي عام ١٩٨٥ ، كانت فئة الاداريين تضم ٣٠٨ نساء يمثلن ٧٣ في المائة من مجموع الفئة . وفي عام ١٩٩٠ ، ارتفع هذا الرقم الى ١٥٣ في المائة ، أي الى أعلى بقليل من هدف ال ١٥٢ في المائة المحدد لعام ١٩٩١ .

١٥٧ - وكجزء من سلسلة التدابير المتخذة للاستزادة من تشغيل النساء في مهن غير تقليدية ضمن الخدمة العامة الاتحادية ، جرت صياغة نص "الاختيارات : برنامج تشغيل النساء في مهن غير تقليدية" لاستخدامه في مجالات التدريب أثناء العمل ، واكتساب الخبرة في العمل ، والتطور الوظيفي . وفي عام ١٩٨٧ ، خصصت لهذا البرنامج ٢٥٠ سنة عمل فردي و ٨٨ ملايين دولار .

١٥٨ - وفي كانون الثاني/يناير ١٩٨٩ ، أصدرت لجنة الخدمة العامة "أمر الموافقة على استثناءات برنامج الانصاف في التوظيف" . وهذا الأمر يسهل تعيين أشخاص من خارج الخدمة العامة ليشاركوا في برامج التدابير الخاصة التي تنفذها اللجنة ، ومنها برنامج "الاختيارات" .

١٥٩ - وفي بعض الحالات الاستثنائية ، تصدر لجنة الخدمة العامة أيضا أوامر بالموافقة على استثناءات تجيز فيها توظيف النساء مباشرة حيث لا تؤدي عملية تأمين الموظفين العادية الى تعيينهن بأعداد كافية . ومن الأمثلة على ذلك أنه يجوز ، في وزارة النقل ، اخراج بعض وظائف الاطفاء من نطاق القواعد السارية توخيا لتعيين النساء بالاستناد الى برنامج التدريب على الاطفاء .

١٦٠ - كما انطلقت وزارة النقل في حملات وطنية تستهدف توظيف الاناث اللواتي يطلبن التدريب لكي يصبحن مراقبات لحركة الطيران واختصاصيات في خدمات الرحلات الجوية .

المادة ٥ (١) - القضاء على القوالب النمطية

١' - الاجراءات المتعلقة بوسائل الاذاعة

١٦١ - في كانون الثاني/يناير ١٩٨٨ ، أصدرت "اللجنة الكندية للاذاعة والتلفزة والاتصالات السلكية واللاسلكية" مبادئ توجيهية بشأن صوغ معايير تطبق داخل هذا القطاع وتكون وسيلة لزيادة الاعتماد على التنظيم الذاتي والتنبه للقولبة النمطية في قطاع الاذاعة . وإثر هذه المبادرة ، أيدت اللجنة المذكورة مقترحا قدمته جمعية المذيعين الكندية بانشاء "مجلس كندي لمعايير الاذاعة" . ويدعو هذا المقترح الى صوغ وتنقيح معايير للقطاع تتصل بعدد من المسائل المجتمعية ، ضمنه تصوير الادوار المرتبطة بكل من الجنسين . وفي تشرين الاول/أكتوبر ١٩٩٠ ، نشرت اللجنة المبادئ

التوجيهية المنقحة الخاصة بالقطاع والمادرة عن جمعية المذيعين الكندية ، وذلك في "مدونة تصوير أدوار الجنسين الخاصة بالبرمجة التلفزيونية والاذاعية" ، التي أصبح تطبيقها شرطاً للترخيص مفروضاً على المذيعين الخصوصيين .

١٦٢ - وفي كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٠ ، أصدرت اللجنة المشار إليها دراسة (١٩٨٨ - ١٩٩٠) ترصد ما يقوم به أصحاب التراخيص الاذاعية والتلفزيونية من قولبة أدوار الجنسين في بث البرامج والاعلانات التجارية . وشكلت هذه الدراسة تكراراً وتنقيحاً لدراسة سابقة أجريت على وسائط الاذاعة الكندية ونشرت في كانون الثاني/يناير ١٩٨٦ .

٢' التدابير الأخرى

١٦٣ - جرى في عام ١٩٨٨ ، ضمن إطار السعي الى مواجهة الصعوبات الخاصة المتمثلة بإزالة القوالب النمطية الجنسية التي تظهر في اللغة الفرنسية ، نشر دليل "التأنيث : مبادئ توجيهية لصياغة النصوص" (Féminisation: Lignes directrices pour la rédaction de textes) ، لكي تستخدمه جميع إدارات الحكومة الاتحادية .

١٦٤ - وتبذل لجنة الخدمة العامة قمارى جهودها للتكفل بجمل موادها التعليمية منصفة في تمثيلها للرجال والنساء في جميع الفئات والمستويات المهنية . كما أن هناك نماذج توضيحية بشأن الانصاف في التوظيف أدرجت ضمن عدة دورات لتدريب الموظفين .

١٦٥ - ويجري ، في إطار تنقيح قانون العمل الكندي ، استخدام لغة لا تحديد فيها للجنس . وسينجز هذا التنقيح بحلول عام ١٩٩٥ . وبالإضافة الى ذلك ، يتصاحب تعديل القوانين والأنظمة الأخرى مع إسقاط المصطلحات التي تنطوي على الحط من شأن المرأة .

١٦٦ - وفي ٤ أيار/مايو ١٩٨٧ ، قدمت وزيرة العدل مشروع القانون جيم - ٥٤ الذي يرمي الى الاستعاضة عن قوانين الفواحش ، السارية الآن ، بأحكام جديدة تحظر كل أنواع الخلاعة التي تشمل مواد خاصة بالأطفال ومواد منطوية على العنف أو الانحلال الأخلاقي . وكان مشروع القانون يتوخى أيضاً تشديد المراقبة على سائر أشكال المواد ذات النزعة الجنسية الصريحة ، وإضافة الجنس الى قائمة ما يستبان من الأسباب التي تبرر حظر الدعاية التي تبث الكراهية . وقد انتهى وجود مشروع القانون جيم - ٥٤ عندما ختم البرلمان دورته في ١ تشرين الأول/أكتوبر ١٩٨٨ وأوضحت وزيرة العدل أنها تعتمزم معالجة موضوع الخلاعة ، وعلى وجه الخصوص المقترحات التشريعية المتعلقة بالخلاعة التي يورّط فيها أطفال .

المادة ٦ - البغاء

١٦٧ - في كانون الأول/ديسمبر ١٩٨٥ ، دخل حيز النفاذ قانون تعديل القانون الجنائي

(البغاء) ، الذي كان يشكل مشروع القانون جيم - ٤٩ ، والذي يستهدف التصدي للازعاج الذي يتسبب به بغاء الشوارع . وكان الغرض الرئيسي لهذا القانون تجريم ثلاثة أنشطة عامة عندما يقام بها من أجل عرض أو شراء الخدمات الجنسية : (أ) توقيف السيارات ؛ و (ب) عرقلة مرور المشاة أو السيارات ؛ و (ج) إقامة اتصال من أجل البغاء في مكان عام . وقد تم ذلك في المادة ١٩٥ - ١ (وهي الآن المادة ٢١٣) من القانون الجنائي .

١٦٨ - وفي تشرين الأول/أكتوبر ١٩٩٠ ، صدر عن "اللجنة الدائمة للعدل" وعن النائب العام ، بعد فترة تنفيذ استغرقت ثلاثة أعوام ، تقرير يستند الى استعراض برلماني لاحكام المتعلقة بالاستدراج ، ودعت أول توصية قدمتها اللجنة الى صوغ برامج تؤمن في اطارها للوكالات المستندة الى المجتمعات المحلية الاموال اللازم استخدامها لمالغ البغايا الراغبان في ترك مهنة الاستدراج في الشوارع . كما أوصت اللجنة بتعديل "قانون استبانة المجرمين" بحيث يتاح أخذ بصمات وصور من يدانن بمقتضى المادة ٢١٣ من القانون الجنائي ، سواء أكانوا بغايا أم زبائن . وأخيرا ، أوصت اللجنة بتعديل هذه المادة بحيث يمنح القضاة الذين يصدرن الاحكام سلطة استثنائية لمنع الأشخاص المدانين بالاستدراج الذي يستعان فيه بسيارة من قيادة السيارات خلال فترة لا تتجاوز ٣ أشهر ، اضافة الى أية عقوبة أخرى تفرض عليهم .

١٦٩ - وستقدم الحكومة ردها على التقرير في آذار/مارس ١٩٩١ ، بعد التشاور مع الاطراف التي يهملها الامر ، مثل حكومات المقاطعات والاقليمين والحكومات البلدية والمنظمات غير الحكومية .

١٧٠ - وقضى "قانون تعديل القانون الجنائي وقانون الاثبات الكندي" (مشروع القانون جيم - ١٥) ، الذي دخل حيز النفاذ في ١ كانون الثاني/يناير ١٩٨٨ ، بتشديد العقوبات المفروضة على زبائن الاحداث الذين يمارسون الدعارة وعلى قواديبهم ومسهلي دعارتهم .

المادة ٧ - المرأة في السياسة والحياة العامة

١' التعيينات

١٧١ - بحلول ٦ تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٠ ، كانت النساء قد أصبن ٣١٢ في المائة من التعيينات الحاصلة في المجالس والوكالات واللجان الاتحادية وفي تشرين الأول/أكتوبر ١٩٩٠ ، كان بين الـ ١١١ شخصا الذين عينوا في مجلس الشيوخ ١٥ امرأة . وبين أيلول/سبتمبر ١٩٨٤ وتشرين الأول/أكتوبر ١٩٩٠ ، ازداد عدد النساء اللواتي يتولين منصب نائب وزير في الحكومة الاتحادية ، أو ما يعادله في المستوى ، الى ثلاثة أضعافه : من ٧ الى ٢٢ .

٢' القضاء

١٧٢ - في كانون الثاني/يناير ١٩٨٧ ، كان هناك ٧٢١ قاضيا معينا على المستوى الاتحادي يزاولون الخدمة الفعلية ، الى جانب ٨٢ قاضيا اضافيا ، فيكون المجموع ٨٠٣ . ومن هذا المجموع ، كان هناك ٥١ امرأة (٦٣ في المائة) . وفي ١ كانون الثاني/يناير ١٩٩١ ، كان هناك ٧٤٥ قاضيا معينا على المستوى الاتحادي و ١١٣ قاضيا اضافيا ، فيكون المجموع ٨٥٨ . ومن هذا المجموع ، كان هناك ٨٤ امرأة (٩٨ في المائة) .

٣' القوات المسلحة

١٧٣ - ارتفع عدد النساء اللواتي يخدمن في القوات الكندية من ٧ ٥٠٠ في عام ١٩٨٧ الى ٨ ٩٠٠ في عام ١٩٩٠ ، أي من ٩٥ الى ١٠٤ في المائة . وتمثل النساء أكثر من ١٥ في المائة ممن يدربون في الوقت الحاضر .

١٧٤ - وفي تشرين الاول/أكتوبر ١٩٨٧ ، أزيلت ، ضمن القوات الكندية ، جميع القيود المفروضة على توظيف النساء لمهام الطيران .

١٧٥ - وفي شباط/فبراير ١٩٨٩ ، رفعت ، نتيجة لقرار صدر عن محكمة حقوق الانسان ، جميع القيود المفروضة على تجنيد النساء في القوات الكندية ، باستثناء توظيفهن في الغواصات . وسترفع بالتدريج ، خلال الاعوام العشرة القادمة ، جميع القيود المفروضة على الوحدات التي يجوز للنساء أن يخدمن فيها ، إذ أن عددهن في المهن المرتبطة بعمليات القتال البري والعمليات البحرية هو في تزايد .

١٧٦ - وفي شباط/فبراير ١٩٩٠ ، أنشئ "مجلس استشاري معني بالمرأة في القوات الكندية" لاستعراض الأثر الذي تحدثه سياسات الوزارة المختصة في قدرة المرأة الكندية على الخدمة في جميع المهن .

١٧٧ - وفي ٩ تشرين الاول/أكتوبر ١٩٩٠ ، أنشأت وزارة الدفاع الوطني "لجنة اجتماعية معنية بالتغير الاجتماعي" لاسداء المشورة حول الكيفية التي يمكن أن تؤثر بها التغيرات السكانية وسائر التغيرات في السياسات الخاصة بالموظفين .

١٧٨ - وفي عام ١٩٨٧ ، حقق انجاز مرموق بتعيين أول امرأة في كندا برتبة عميدة . وفي المجموع ، جرى تعيين عميدتين في القوات النظامية وعميدتين بحريتين في احتياطي البحرية .

٤' الشرطة الخيالة الملكية الكندية

١٧٩ - يقوم فريق التجنيد الوطني التابع للشرطة الخيالة الملكية الكندية ، ضمن الجهود التي يبذلها لتشجيع النساء على الالتحاق بهذه الشرطة ، بتوجيه مراسلات الى المجموعات النسائية ومؤسسات التعليم وملتقيات التوظيف . وتشكل النساء الآن نسبة ٨١ في المائة من نظامي الشرطة المذكورة . ومن ال ٦٩٦ شخصا الذين ينتظر تجنيدهم خلال السنة ١٩٩٠ - ١٩٩١ ، سيكون هناك ١٥٣ امرأة (أو ٢٢ في المائة) .

١٨٠ - وقد زادت هذه الشرطة من أنشطتها الترويجية الموجهة الى النساء ، فنفذت برنامجا خاصا يستند الى أحكام النص الذي يشكل (الآن) المادة ١٦ (١) من قانون حقوق الانسان الكندي ، وكان غرضها من ذلك ترقية عدد من الشرطيات يتراوح بين ست وثمان الى رتبة عريف بين عامي ١٩٨٨ و ١٩٩١ ، وذلك في أكاديمية التدريب التابعة لهذه الخيالة في رجينا ساسكاتشوان . وهناك الآن ، في مختلف الوظائف التي تضمها هذه القوة ، ٤٣ عريفة بينهم ١٠ مدربات .

٥' المنظمات غير الحكومية

١٨١ - يشكل البرنامج النسائي ، المصطلح به في اطار وزارة أمانة الدولة ، طليعة المصادر الاتحادية للدعم المالي والتقني الذي يقدم الى المجموعات النسائية وغيرها من المنظمات التطوعية العاملة في سبيل مساواة المرأة بالرجل . وقد مدد العمل بالبرنامج لمدة خمسة أعوام . ابتداء من ١ نيسان/أبريل ١٩٨٨ ، مع اعطاء الأولوية لمساندة النساء اللواتي يعانين الحرمان ، ومنهن المعوقات ، والمهاجرات الى كندا ، والنساء المنتميات الى الاقليات الظاهرة ، والريفيات ، والمعزولات ، والسكانات الاصليات .

١٨٢ - أما برنامج السكان الاصليات ، المصطلح به أيضا في اطار وزارة أمانة الدولة ، فيشكل طليعة المصادر الاتحادية للدعم المالي والتقني الذي يقدم الى مجموعات السكان الاصليات في جميع أنحاء كندا . وقد بوشر بهذا البرنامج في عام ١٩٧١ بغية تمكين السكان الاصليات من معالجة المسائل الاجتماعية والثقافية والاقتصادية التي تواجهها مجتمعاتهن ، واعطائهن القدرة على ايجاد حلول ملائمة لاحتياجات هذه المجتمعات . وتستخدم الاموال لتأمين التمويل البرنامجي لاثنتين من المنظمات الوطنية الممثلة لسكانات الاصليات ، وكذلك لتمويل نحو من ١٠٠ مشروع في السنة على مستوى المقاطعات والمناطق وعلى المستوى المحلي .

١٨٣ - وأما برنامج ترويج اللغتين الرسميتين ، المصطلح به ، هو كذلك ، في اطار وزارة أمانة الدولة ، فيقدم الى المنظمات النسائية الدعم المالي والتقني اللازم

لتميز التنمية والتعليم والتدريب ، على الصعيد البلدي ، بين مجموعات الاقليات الناطقة باللغتين الرسميتين .

١٨٤ - وفي نيسان/ابريل ١٩٨٨ ، رعى "مكتب شؤون تمليك القطاع الخاص والشؤون التنظيمية" ، بالتعاون مع هيئة حالة المرأة في كندا ، حلقة عمل استغرقت يومين ونصف يوم وكانت مخصصة لتحسين الاتمال والتفاعل الاستشاري بين مقرري السياسات في الحكومة الاتحادية ، من جهة ، والمجموعات النسائية ، من جهة أخرى . وقد ضمت الحلقة قائدات بارزات لـ ١٥ مجموعة نسائية ، ونواب وزراء ، وموظفين كبارا في الوزارات الاتحادية ، وتناول المشتركون فيها المسائل الناشئة والردود السياسية المحتملة ، وضمن ذلك قيود الوقت والموارد ، والخطة التي تنتهي الحكومة للاضطلاع بها في مجال السياسات .

١٨٥ - وقبل اعداد تقرير كندا الثالث بشأن اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة ، دعت ٤٢ منظمة نسائية وطنية الى الادلاء بتعليقاتها حول فرع التقرير الخاص بالاتحاد . وقد تلقينا ردودا من ثلاث منظمات ، وهي مرسلة مع هذا التقرير لكي يطلع عليها أعضاء اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة .

١٨٦ - وتوزع على الفئات التي يهملها الامر ، في جميع أنحاء كندا ، نسخ من الاتفاقية ومن تقارير كندا عنها والتعليقات التي تبديها اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة .

١٨٧ - ويضطلع "برنامج دعم ومشاركة المجتمعات المحلية" ، التابع لادارة التعدد الثقافي والمواطنة في كندا" بتشجيع المشاركة التامة والمتساوية في الحياة الكندية لكل من تضمهم كندا من أفراد وجماعات محلية . وتشكل النساء فئة مستهدفة هامة . وللبرنامج جزآن :

(أ) فالجزء المعني بمشاركة المواطنين والمجتمعات المحلية يدعم المنظمات التي تقدم الخدمات في اطار المجتمعات المحلية وتساعد الداخلين حديثا في المواطنة الكندية ، ولا سيما النساء اللواتي هاجرن الى كندا . ويقدم البرنامج الدعم الى "المنظمة الوطنية للنساء المهاجرات ونساء الاقليات الظاهرة" .

(ب) والجزء المعني بدعم المجتمعات المحلية يساعد المنظمات التي تدعو للثقافات الاثنية أو لتعدد الثقافات ، وضمنها منظمات مثل "مؤتمر نساء كندا السود" ، اذ تقدم المعونة من أجل التصدي لاحتياجات هذه المجتمعات .

٦' القطاع التطوعي

١٨٨ - أوصت وزارة أمانة الدولة في كندا على سلسلة من الدراسات تستند الى "الاستقصاء الوطني للنشاط التطوعي في كندا" (١٩٨٧) وتدرس الاتجاه التطوعي من منظورات محددة مثل السمات الاجتماعية السكانية للكنديين العاملين تطوعا ، وأنواع المنظمات التطوعية التي يعملون لها . وتبين الدراسة الافراذية أن النساء يتخذن التطوع ، أكثر من الرجال ، جسرا الى الوظائف المأجورة .

٧' المعوقات

١٨٩ - تواظب أمانة المعوقين على تشجيع النساء المعوقات وعلى جعل مسألتهن ذات أولوية . ففي عام ١٩٨٨ ، عقدت هذه الأمانة منتدى عُني بالابحاث المتصلة بالمعوقات ، وكان غرضها منه الحصول على معلومات عن الحواجز التي تمنعهن من المشاركة ، بنفس قدر مشاركة النساء الاخريات ، في الانشطة الاجتماعية والاقتصادية في كندا . وفي عام ١٩٨٩ ، مولت الأمانة اضطلاع "شبكة المعوقات" بأعمال البحث والنشر اللازمة لأربعة وثائق تساهم في زيادة فهم العوائق المحددة التي تواجهها المعوقات في مجتمعنا . كما أن "مشاركة المعوقين" يؤمن تمويلا مباشرا للمشاريع التي تنفذها المعوقات .

٨' الشباب

١٩٠ - تفضلع "مديرية مشاركة الشباب" ، التابعة لوزارة أمانة الدولة ، بالتنسيق لـ "برنامج شباب الكومنولث" الذي يشرك الشباب في تنمية بلدانهم . وفي عام ١٩٩٠ ، أبدى "مجلس شؤون شباب الكومنولث" قبوله للاستعراض الهام الذي أجراه البرنامج المذكور لهيكله وأنشطته ولاستبانة مجالات الأولوية التي يلزم اتخاذ اجراءات بشأنها والتي منها "الشباب والتنمية" . ومن خلال "البرنامج الكندي للباب المفتوح" ، الذي تفضلع به المديرية ويشجع ادماج الشباب في المجتمع الكندي ، يؤمن تمثيل واسع النطاق للفتيات المتراوحة أعمارهن بين ١٤ و٢٢ سنة بصفتهم مشاركات في التبادل وعقد المنتديات .

المادة ٨ - المرأة بصفتها ممثلة دولية

١٩١ - تسعى حكومة كندا الى تشجيع التوازن بين الجنسين في جميع الوفود الكندية التي تسافر الى الخارج . كما أنها تنشط في الحفز على تعيين نساء كنديات في المناصب الرفيعة التي تضمها المنظمات الدولية . وتقدم كندا أيضا مساندة قوية للهدف الذي يتوخى منه التوصل ، بحلول عام ١٩٩٥ ، الى تعيين النساء بنسبة ٣٥ في المائة في الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي ضمن الامانة العامة للأمم المتحدة ،

وللهدف الفرعي لتمييزهن بنسبة ٢٥ في المائة في رتب مد-١ وما فوق ، بحلول عام ١٩٩٥ أيضا .

١٩٢ - وحتى الآن ، عينت نساء كنديات في المناصب الدولية التالية : أمينة عامة مساعدة لشؤون العلوم الانسانية والاجتماعية باليونسكو ؛ ومديرة شعبة الاعلام في منظمة حلف شمال الاطلسي ؛ ووكيلة الامين العام لشؤون الاعلام ، بمنظومة الأمم المتحدة ؛ ومديرة صندوق الأمم المتحدة الانمائي للمرأة . وبين الموظفين الكنديين الـ ٤٩١ الذين يشغلون وظائف فنية في منظومة الأمم المتحدة نسبة ٢٤ في المائة نساء .

١٩٣ - وبين عامي ١٩٨٧ و ١٩٩٠ ، كانت النساء يشكلن قرابة ٢٥ في المائة من المشتركات في الوفود الكندية الى منظمة الصحة للبلدان الأمريكية والى منظمة الصحة العالمية .

١٩٤ - وخلال الأعوام الثلاثة الماضية ، ناهزت نسبة من عينتهن وزارة الخارجية والتجارة الدولية موظفات للخدمة الخارجية ٤٠ في المائة (قياسا بـ ٥ في المائة قبل عام ١٩٧٨) ، كما أصبح معدل استبقاء النساء يساوي الآن ما هو عليه لدى الرجال المشمولين بهذه الفئة . أما معدل ترقية النساء في فئتي الخدمة الخارجية والادارة فهو أعلى بكثير من معدل ترقية الرجال . وثمة ، بين رؤساء البعثات الـ ١٠٤ الموجودين الآن ، ١٣ امرأة .

١٩٥ - وفي عام ١٩٩٠ ، كانت النساء يشكلن ٢٨٣ في المائة من موظفي الوكالة الكندية للتنمية الدولية العاملين في الخارج . وكان بين هؤلاء النساء نسبة ٧٨ في المائة يشغلن مناصب ذات مستوى تنظيمي ؛ و ٧٣٤ في المائة يشغلن وظائف ادارية ؛ و ١٥٦ في المائة يعملن في الدعم الإداري ؛ و ٣١ في المائة يعملن في الخدمات العلمية والفنية .

المادة ١٠ (د) - المنح التعليمية

١٩٦ - تعطى في كل سنة ، ضمن اطار "البرنامج الكندي للمنح الدراسية" ، ٢٥٠٠ منحة سنوية قيمة كل منها ٢٠٠٠ دولار ، للطلاب الكنديين المتفوقين الذين يلتحقون بالسنة الاولى في العلوم الطبيعية والهندسة والفروع المرتبطة بها . وتجدد المنح الى ما أقصاه ثلاث سنوات اضافية ، وحتى تصل الى مبلغ أقصاه ٨٠٠٠ دولار خلال أربع سنوات . ويجب تخصيص النساء بنصف المنح الدراسية على الأقل ، واعطاء ١٠ منها ، كحد أدنى ، لاشخاص يقيمون في كل من المقاطعات والاقليميين .

١٩٧ - وفي تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٠ ، أعلن المجلس الوطني الكندي للبحوث عن مباشرته برنامجا سنويا كلفته ١ مليون دولار لتشجيع النساء على الالتحاق بالدورات

الدراسية العلمية . وهذا البرنامج ، الذي سيبدأ تنفيذه في أيلول/سبتمبر ١٩٩١ ، سيشتمل مزيجاً من برامج تخصيص المنح والالحاق بالعمل تقدم الى نحو ٧٥ طالبة في العلوم والهندسة .

المادة ١٠ (أ) - تعليم القراءة والكتابة

١٩٨ - في عام ١٩٨٨ ، جرى انشاء "الامانة الوطنية لتعليم القراءة والكتابة" و "البرنامج الوطني لتعليم القراءة والكتابة" من أجل اتخاذ مبادرات مشتركة مع حكومات المقاطعات والاقليميين ، والمنظمات التطوعية ، ومؤسسات الاعمال التجارية والقوى العاملة ، وتستهدف الارتقاء بمستوى معرفة القراءة والكتابة . وبالرغم من أن البرنامج لا يستهدف النساء بالتحديد ، جرى تمويل عدد من مبادرات تعليم القراءة والكتابة المتخذة في جميع أنحاء البلد استجابة للاحتياجات والاهتمامات الخاصة بالنساء . ومن الأمثلة على ذلك أنه جرى تأمين التمويل لمنظمة غير حكومية ، هي "المؤتمر الكندي لفتح فرص التعليم أمام المرأة" ، من أجل درس الطريقة التي يؤثر بها الانتماء الى الجنس الانثوي في قدرة النساء على الاستفادة من برامج تعليم القراءة والكتابة وفي اكتسابهن للخبرات في هذا المجال .

المادة ١١ - العمل

١٩٩ - يدير "مكتب تنظيم المشاريع والمؤسسات التجارية الصغيرة" ، التابع لوزارة الصناعة والعلم والتكنولوجيا ، "المشروع الوطني لاذكاء الوعي بتنظيم المشاريع" ، الذي بدأ به في عام ١٩٨٨ . ويشجع هذا المشروع على تحقيق تحول في المواقف التي تتخذ من المهن المستقلة ، ولا سيما عندما يزاوئها الشباب ، والنساء ، والمجموعات الاثنية والثقافية ، والسكان الاصليون ، والموظفون الذين يتأثرون بتخفيض عدد العاملين ، والأشخاص الذين بلغوا منتصف حياتهم الوظيفية ، وكبار السن .

٢٠٠ - ويجري الآن تعديل "النظم الكندية لمعايير العمل" من أجل الارشاد الى سياسة معيارية تنتهج حيال المضايقة الجنسية . وينتظر للصيغة المقترحة أن تصبح قانوناً بحلول ربيع عام ١٩٩١ .

المادة ١١-١ (ج) - حرية اختيار المهنة

٢٠١ - وتتموغل اللجنة الكندية للتوظيف والهجرة ، في الوقت الحاضر ، خطة عمل وطنية لتشجيع توظيف النساء في المهن غير التقليدية ، أي في المهن التي يمكن فيها نسبة ٣٣٪ في المائة من العاملين ، أو أقل من ذلك .

٢٠٢ - قامت "اللجنة الكندية للتوظيف والهجرة" بتأمين التمويل لاحدى المنظمات

النسائية الوطنية لكي تتقصى امكان اجراء جرد في اطار مصرف للبيانات الوطنية ؛ والمفترض في هذا الجرد أن يساعد على تقديم نماذج للدوار للنساء اللواتي يفكرن في الالتحاق بمهن غير تقليدية . كما أمنت اللجنة التمويل لاحدى الرابطات الوطنية العاملة في مجال البناء بغية التشجيع على زيادة عدد النساء الملتحقات بمهن هذا القطاع . وتضطلع اللجنة الآن باعداد مواد "فيديو" ومواد ترويجية أخرى تساند تشجيع النساء على التفكير في الالتحاق بميدان ما من الميادين غير التقليدية .

٢٠٣ - وفي عام ١٩٩٠ ، أعلن وزير التوظيف والهجرة عن ادراج خيار جديد ضمن "الاستراتيجية الكندية للوظائف" تحت اسم "اللفة أثناء العمل" . وهذا البرنامج سيتيح للمهاجرات اللواتي دخلن سوق العمل دون معرفة كافية باحدى لغتي كندا الرسميتين أن يدرسن الفرنسية أو الانكليزية أثناء العمل . ويدرك القائمون بالبرنامج أن هؤلاء المهاجرات قد يجدن صعوبة بالغة في ترقية مهاراتهم اللغوية وهن يعملن بدوام كامل مع تحملهن مسؤوليات عائلية . كما أن الكثيرات من المهاجرات حصلن على وظائف قد تكون أدنى مستوى من قدراتهن ، وفي مهن قد تكون مهددة بالتغيير التكنولوجي . وهذا البرنامج سيساعد في زيادة قدرتهن على المزاحمة في سوق العمل .

٢٠٤ - وأعدت وزارة الدفاع الوطني فيلما وثائقيا بعنوان "هذا أمر أستطيعه" ، يركز ، بالاستناد الى شهادات شخصية ، على الخبرات التي اكتسبتها نساء عديدات في القوات المسلحة ، ويتوخى من ذلك تشجيع النساء على السعي الى التوظيف في مهن غير تقليدية .

المادة ١١-١ (د) - المساواة في الاجر

٢٠٥ - مبدأ تساوي أجور الاعمال المتساوية مجسد في المادة ١١ من قانون حقوق الانسان الكندي . وهذا القانون ينص أيضا على النظر في الشكاوى وعلى آليات الانفاذ . كما أن "قانون العمل الكندي" يخول "لجنة العمل الكندية" تحري قضايا التمييز في الاجور واحالة الافعال المشتبه في أنها جرمية الى "لجنة حقوق الانسان الكندية" . ومنذ عام ١٩٨٦ ، أجريت ، ضمن نطاق الاختصاص الاتحادي ، زيارات لاكثر من ٧٥٠ رب عمل ، بينهم أكثر من ٧٢ في المائة يتخذون الاجراءات اللازمة المشمولة بعملية اشاعة الانصاف في الاجور ، أو أنهم أكملوا هذه العملية . وقد بدأت عمليات التحري في عام ١٩٨٩ ، وأجريت أول الاحالات الى لجنة حقوق الانسان الكندية في عام ١٩٩٠ .

٢٠٦ - واتخذت رابطات أرباب العمل ، بدعم من لجنة العمل الكندية ، سبع مبادرات على نطاق الميادين الخاصة بها ، من أجل اشاعة الانصاف في الاجور . وقد انضم أكثر من ٣٥٠ رب عمل الى هذه المبادرات التي تؤمن وسيلة فعالة التكلفة لتحقيق هذا الانصاف .

٢٠٧ - ووزعت أكثر من ٥٠٠٠ إصابة مواد إعلامية تتصل بالمساواة في الأجور . كما عقد عدد من الحلقات الدراسية لمجموعات منظمة من القوى العاملة وأرباب العمل .

٢٠٨ - وتشكل الخدمة العامة الاتحادية واحدا من أهم أرباب العمل الذين يسري عليهم قانون حقوق الإنسان الكندي . وحتى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٠ ، كان هناك زهاء ٧٩٠٠٠ من موظفي الخدمة العامة الملتحقين بالفئات المهنية التي تهيمن ضمنها الاناث قد تشاطروا ٤٥٤٣ مليون دولار دفعت لهم في اطار تسويات المعادلة وتسديدات المتأخرات . وكان منهم ٧٣٤٠٠ تلقوا تسويات لتحقيق التكافؤ في الأجور نتيجة لحكم قضى به مجلس الخزانة في ٢٦ كانون الثاني/يناير ١٩٩٠ . وقد جاء هذا الحكم الطوعي مستندا الى نتائج تقييم أجرته "اللجنة المشتركة بين النقابات والادارات" ، التي شكلت في عام ١٩٨٥ ، وقارنت فيه بين أعمال ٦٢ فئة مهنية يهيمن فيها أحد الجنسين ، وذلك لتحديد الأماكن التي يُفضل فيها بأعمال متساوية القيمة . وتضمن قرار مساواة الأجور دفع متأخرات ترقى الى عام ١٩٨٥ وتسويات تتوجب وقت صدوره ضمن المهن التالية : المهن المكتبية ، والسكرتارية ، والاختزال ، والطباعة ، والدعم التعليمي ، والترفيه ، وعلم المكتبات ، والاقتصاد المنزلي ، والعلاج المهني/البدني ، وخدمات المستشفيات .

المادة ١١-١ (هـ) - استحقاقات المعاش التقاعدي والضمان الاجتماعي

٢٠٩ - تضمن "قانون معايير استحقاقات التقاعد" تعديلا ، دخل حيز النفاذ في عام ١٩٨٧ ، للمعايير الدنيا المتضمنة في مخططات التقاعد الخاصة التي تدار على الصعيد الاتحادي . ومما تتضمنه ، بوجه الخصوص ، التدابير التي تؤثر على المشتركات في مخططات التقاعد الخاصة بالنساء ، ما يلي : اشتراط جعل مخططات التقاعد تؤمن دفع استحقاقات تقاعد متكافئة للرجال والنساء الذين يتقاعدون في الظروف نفسها ؛ واشتراط توسيع نطاق المشتركين في مخططات التقاعد بحيث يشمل الموظفين العاملين بدوام جزئي والمستوفين للشروط المحددة للاهلية ؛ ودفع اشتراكات التقاعد ، التي يسدها رب العمل والموظف كلاهما ، الى الموظف بعد سنتي خدمة ؛ ووضع احكام تجيز استحقاق استحقاقات التقاعد .

٢١٠ - وأجريت في "مخطط التقاعد الكندي" تعديلات دخلت حيز النفاذ ، هي أيضا ، في عام ١٩٨٧ ، وتضمنت اتخاذ تدابير تؤمن منافع خاصة للنساء : زيادة استحقاقات العوق ؛ واضفاء المرونة على الابتداء في دفع استحقاقات التقاعد بين عمري الـ ٦٠ والـ ٧٠ (مع تعديلات اكتوارية) .

المادة ١١-١ (و) - الصحة والسلامة المهنية

٢١١ - في ٣١ تشرين الأول/أكتوبر ١٩٨٨ ، أصبح "نظام المعلومات المتصلة باستخدام

المواد الخطرة في مكان العمل" قانونا في كندا ، وهو نظام وطني لتحويلات المعلومات التي تجري ، بمقتضى القانون ، من الموردين الى أرباب العمل ومن أرباب العمل الى العمال فيما يتمثل بالمخاطر التي تنجم عن استخدام المواد الخاضعة للمراقبة في مكان العمل ، وبكيفية تلافي هذه المخاطر .

٢١٢ - وفي حزيران/يونيه ١٩٨٨ ، نشر "مكتب المرأة" التابع للجنة العمل الكندية "ثبت مراجع مشروحا يبين المخاطر المحيطة بالصحة التناسلية في مكان العمل" ، وفيه نظرة الى الأبحاث الاجتماعية والطبية والاقتصادية والعلمية والسياسية التي أجريت في كندا منذ عام ١٩٨٠ ، واستعراض لما نشأ في هذا البلد ، منذ عام ١٩٧٠ ، من القضايا القانونية المرتبطة بالمخاطر التي تتعرض لها الصحة التناسلية . ومن القضايا التي يتناولها : مخاطر العمل النسائي الذي يعتبر ، تقليدا ، "مأمونا" ؛ والقوانين الحمائية والمناهضة للتمييز ؛ والمخاطر المرتبطة باستخدام طرفيات العرض على شاشات الفيديو ؛ واستراتيجيات تأمين أماكن عمل صحية ومأمونة .

٢١٣ - وتهتم "لجنة البيئة الكندية" اهتماما خاصا ، عندما تجري دراسات بيئية ، بالفئات الضعيفة المناعة . وعندما يتنامى الخطر الذي تتعرض له النساء أو أية فئة فرعية مثل الحوامل أو من هن في عمر الانجاب ، تُعَصَّ الآثار البيئية وتدرس النتائج عند صوغ السياسة البيئية .

المادة ١١-٢ (أ) و ٢ (ب) - الحماية من فقدان الوظيفة أو فقدان الاستحقاقات بسبب الأمومة

٢١٤ - قدمت الفقرتان ٨٣ و ١٣٨ من التقرير الثاني عرضا وصفيا للنظام الكندي لاجازة الأمومة واستحقاقاتها وللإجازة الوالدية واستحقاقاتها . وفي عام ١٩٩٠ ، أجري عدد من التغييرات كانت الغاية منه زيادة المرونة المرتبطة بالاستحقاقات وإطالة مدتها ، وتجسيد ما يتضمنه الدستور الكندي من أحكام تتعلق بالمساواة . وفيما يلي عرض للنظام الحالي لاستحقاقات الأمومة والاستحقاقات الوالدية المتاحة ، ضمن نظام التأمين من البطالة ، لمن يطلبون الافادة من هذا النظام بعد أن يكونوا قد عملوا لمدة ٢٠ أسبوعا خلال العام المنقضي :

(أ) استحقاقات أمومة مدتها ١٥ أسبوعا للمرأة الحامل ، اعترافا باحتياجاتها الفيزيولوجية خلال الفترة المحيطة بالانجاب أو الحمل ؛ وفي العادة ، تنال المرأة هذه المنافع خلال الفترة المحيطة بالحمل ، لكن لها ، لو أدخل وليدها الى المستشفى ، أن تؤجل أخذ استحقاقاتها ، بعضها أو كلها ، بقدر عدد الأسابيع الذي يقضيه في المستشفى (لمدة أقصاها ٥٢ أسبوعا بعد الولادة) ؛

(ب) استحقاقات والدية مدتها ١٠ أسابيع ، متاحة لأي من الوالدين فيما يتصل

بمولود أو بطفل متبني ، ويمكن أخذها في غضون الـ ٥٢ أسبوعا الأولى من مجيء الطفل الى منزل مقدم الطلب ؛

- ويجوز قسمة الاستحقاقات الوالدية بين الوالدين ، ويمكن أيضا أخذها متزامنة أو متعاقبة ؛

- وفي حالة ولادة طفل ، يمكن أن ينتفع الأب بالاستحقاقات الوالدية فيما تنتفع الأم باستحقاقات الأمومة ؛

- تمدد الاستحقاقات الوالدية الى ١٥ أسبوعا اذا كان عمر الطفل ستة أشهر أو أكثر وقت وصوله الى المنزل ، أو وقت الحاقه بالمنزل لأغراض التبني ، وأفاد الطبيب المختص ، أو أفادت وكالة اللاحاق ، أنه يعاني مرضا يقتضي فترة رعاية اضافية ؛

(ج) يجوز أن ينال مقدم الطلب حدا أقصى من الاستحقاقات يبلغ ٣٠ أسبوعا وتجتمع فيه استحقاقات الأمومة والاستحقاقات الوالدية واستحقاقات المرض (وفي ذلك زيادة عن المدة التي كانت متاحة فيما مضى والتي كانت تجمع بين كل الاستحقاقات) .

المادة ١١-٢ (ج) - رعاية الاطفال

٢١٥ - في كانون الأول/ديسمبر ١٩٨٧ ، أعلنت الحكومة الاتحادية عن "استراتيجية جديدة لرعاية الطفولة" . ومن العناصر الرئيسية الثلاثة التي تشتمل عليها هذه الاستراتيجية عنصران نافذان في الوقت الحاضر وهما :

(أ) "صندوق مبادرات رعاية الطفولة" ، وكلفته أعلى بقليل من ١٠٠ مليون دولار خلال سبعة أعوام ، وهو قيد التشغيل منذ نيسان/أبريل ١٩٨٨ . ويستهدف مساندة المبادرات الابتكارية التي تتخذ لتلبية احتياجات رعاية الطفولة . وحتى تشرين الأول/أكتوبر ١٩٩٠ ، جرى في إطاره ، اقرار ٢٨٢ مشروعا تقارب مخصصاتها الاجمالية ٤١٢ مليون دولار ؛ وكان منها ١٨١ مشروعا تستند الى المجتمعات المحلية ، و ٣٧ وطنية النطاق ؛ وكما كان منها ٦١ مشروعا يظطلع بها في الاراضي المخصصة للهنود .

(ب) تدابير للمساعدة في مجال الضرائب تشمل : مبلغا مقداره ٢٠٠ دولار تزداد به الاعفاءات الضريبية التي تمنح بسبب وجود أطفال عندما يكون الاطفال دون سن الدراسة ؛ وزيادة المحسومات التي تمنح بسبب الانفاق على رعاية الاطفال ، من ٢٠٠٠ الى ٤٠٠٠ دولار فيما يخص الاطفال حتى السادسة من عمرهم والاطفال ذوي الاحتياجات الخاصة ؛ والغاء حد الـ ٨٠٠٠ دولار الذي تنتهي عنده المحسومات التي يسمح بها عندما

يكون هناك أطفال . وتقدر كلفة هذه التدابير ، على مدى سبعة أعوام ، بـ ٢٣٣ بليون دولار .

٢١٦ - وبالنظر الى سياسة تخفيض الديون التي تنتهجها الحكومة الاتحادية ، أرجىء تنفيذ العنصر الثالث من هذه الاستراتيجية - وهو عنصر تدابير التعجيل في إيجاد أماكن رفيعة النوعية لرعاية الأطفال .

٢١٧ - وعلاوة على الاموال التي تنفقها الحكومة الاتحادية في الوقت الحاضر على رعاية الطفولة ، ينفق الآن بليون واحد من الدولارات على استحقاقات الأمومة/الاستحقاقات الوالدية من خلال برنامج التأمين من البطالة (أنظر المادة ١١ - ٢ (أ) و ٢ (ب)) .

٢١٨ - وفي آذار/مارس ١٩٩٠ ، نشر مكتب المرأة ، التابع للجنة العمل الكندية ، دراسة عن خدمات رعاية الطفولة بعنوان "رعاية الطفولة المرتبطة بالعمل في كندا" .

المادة ١٢ - الرعاية الصحية

٢١٩ - في عام ١٩٨٩ ، أنشئت "لجنة ملكية معنية بالتكنولوجيات التناسلية الجديدة" للتحقيق في التطورات الطبية والعلمية ، الحالية والمحتملة ، المرتبطة بالتكنولوجيات التناسلية الجديدة ، وللإفادة عن ذلك . ومما يحظى باهتمام بالغ ، الآثار الاجتماعية والأخلاقية والصحية والبحثية والقانونية والاقتصادية التي تحدثها التكنولوجيات التناسلية .

٢٢٠ - وفي عام ١٩٨٨ ، عقدت ندوة وطنية عن "الأنماط المتغيرة لصحة ومرض النساء الكنديات" ، كان من المواضيع التي نوقشت فيها ما يلي : الصحة التناسلية ؛ والأمراض المزمنة ؛ والعمق ؛ والصحة العقلية ؛ وأولويات البحث والتطوير ؛ واستجابة نظم الرعاية الصحية لاحتياجات المرأة ؛ واحتياجات النساء المنخفضات الدخل ، والسكان الأصليين ، والمعتدى عليهن ، ونساء الأقليات الظاهرة ، والمعوقات .

٢٢١ - وفي أعقاب هذه الندوة ، أنشأ مؤتمر نواب وزراء الصحة "الفريق العامل على نطاق الاتحاد/المقاطعات/الأقاليم والمعني بصحة المرأة" لاسداء المشورة الى هؤلاء النواب بشأن مسائل صحة المرأة . وقد أنجز الفريق ورقة مفاهيمية بعنوان "تضافر الجهود من أجل صحة المرأة : اطار لصوغ السياسات والبرامج" . وهو ينظر الآن في موضوع صحة المرأة العقلية .

٢٢٢ - وفي تشرين الأول/أكتوبر ١٩٨٧ ، أنشئت "أمانة المسنين" ضمن وزارة الصحة والرعاية لتكون ، داخل الحكومة الاتحادية - جهة تنسيق معنية بالمسائل ذات الصلة بنوعية حياة المواطنين المسنين . وفي عام ١٩٨٨ ، اشتركت هيئة حالة المرأة في كندا

مع هذه الامانة في رعاية حلقة عمل وطنية عن "المرأة في مجتمع آخذ في الشيوخة" ، تناولت مسائل الصحة ، ونظام الرعاية الصحية ، والاكتفاء الذاتي في المجال الاقتصادي . وقد استمدت المقاطعات والاقليمان من تقرير هذه الحلقة مبادئ توجيهية للحلقات المماثلة لتسترشد بها في صوغ المواضيع اللازم مناقشتها . وأصبحت البرتا ومانيتوبا واونتاريو ، منذئذ ، تعقد حلقات مشابهة .

٢٢٣ - وأعدت كندا ، في اطار استراتيجيتها الوطنية الخامة بالايديز ، تقريراً بعنوان "المرأة والايديز : تحدّ تواجهه كندا في التسعينات" . وهذه الوثيقة توزع المبادرات التي تتخذ الآن والتوجهات الرئيسية لبرامج التعليم والوقاية المقبلة . وفي كانون الاول/ديسمبر ١٩٩٠ ، رعت "اللجنة الاستشارية المعنية بالاهتمامات المرتبطة بحالة المرأة" ، التابعة لوزارة الصحة والرخاء ، حلقة دراسية مكرسة لـ "اليوم العالمي للايديز" عنوانها "فهم المرأة والايديز" .

المادة ١٣ (ج) - الأنشطة الترويحية والألعاب الرياضية والحياة الثقافية

١' اللياقة البدنية

٢٢٤ - في ربيع عام ١٩٩٠ ، أصدر "برنامج المرأة" التابع لـ "اللجنة الكندية للياقة البدنية" ، "مبادئ توجيهية بشأن الفتيات والنساء والنشاط الجسماني" ، وذلك في اطار جهد يستهدف تشجيع الفتيات والنساء على زيادة مشاركتهن في الأنشطة الجسمانية . وتؤكد هذه المبادئ هدف الحكومة الاتحادية المتمثل في التكفل لجميع الفتيات والنساء بالتشجيع اللازم والفرص اللازمة للمشاركة وللانتفاع بكل جوانب النشاط الجسماني ، بوصفهن شريكات تامات للرجال متساويات معهم .

٢٢٥ - وتوخيا لمساعدة المبرمجين والقادة والمربين الذين يتيحون فرص النشاط الجسماني للفتيات والنساء ، أعد البرنامج النسائي "دليل مبرمجي النشاط الجسماني" .

٢٢٦ - وبين عامي ١٩٨٧ و ١٩٨٩ ، أعد برنامج المرأة التقريرين التاليين :

(أ) "النشاط الجسماني والمعوقات... استقواء وطني" ، وفيه معلومات عن احتياجات النشاط الجسماني لدى المعوقات ، غايتها تقديم المساعدة في مجال التخطيط والامداد بالموارد .

(ب) "تقرير فرقة العمل الوطنية المعنية بالشابات والنشاط الجسماني" ، وقد درست فيه المسائل ، واستبينت المشاكل ، واقتُرحت الاستراتيجيات ، في مجال زيادة فرص النشاط الجسماني أمام الشابات في كندا .

٢٠ 'الالعاب الرياضية'

٢٢٧ - شرع برنامج "المرأة في مجال الألعاب الرياضية" ، التابع لـ "اللجنة الكندية للألعاب الرياضية" ، في عدد من المبادرات الجديدة التي تستهدف توظيف النساء وتدريبهن على احتراف التدريب الرياضي . وقد أنشئت وظائف خاصة للتمهن ووظائف للتدريب الرياضي تدفع تكاليفها اشتراكا ، وعقدت ، من خلال "المدرسة الوطنية النسائية للتدريب الرياضي" ، دورة قصيرة الأجل ، مع تأمين الإقامة ، غايتها تقديم تعليم معجل في مجال التدريب الرياضي لمدربات يعملن في منظومة الجامعات والمعاهد الكندية . وقد كان موضوع "المرأة والتدريب الرياضي" من المواضيع الرئيسية لـ "المؤتمر الوطني لاستراتيجيات التدريب الرياضي" ، الذي عقد في عام ١٩٩٠ . كما أقر وزراء الاتحاد والمقاطعات والأقليميين ، في عام ١٩٩٠ ، توصية تدعو الى اتخاذ تدابير للعمل الايجابي في هذا المجال .

٢٢٨ - وفي عام ١٩٩٠ ، نشر الاستقواء الوطني الثالث للمرأة في قيادة الألعاب الرياضية ، الذي أظهر أن المكاسب التي حققت منذ عام ١٩٨٥ كانت ضئيلة ، ولا تضمنها المنظمات الوطنية للألعاب الرياضية . فالنساء لا يزلن يشغلن أقل من ١٥ في المائة من وظائف المدربين الرئيسيين في الألعاب الرياضية في كندا ، وأقل من ٣٠ في المائة من الوظائف التنفيذية العليا . وتوخيا لتحسين هذا الوضع ، تصاغ الآن استراتيجيات للعمل الايجابي خاصة بالتسمينات .

٢٢٩ - وفي إطار جهد غايته تحسين فرص اشتراك النساء في الألعاب الرياضية على صعيد المجتمعات المحلية ، أعدت اللجنة الكندية للألعاب الرياضية مجموعة برامج نموذجية أسمتها "الى الامام" ، تنفذ الآن في المجتمعات المحلية في جميع أنحاء البلد .

٢٣٠ - وبالاقتران مع "الألعاب الرياضية للكونولث" ، ١٩٩٠ ، قامت كندا بدور رائد في انشاء شبكة دولية للمرأة والألعاب الرياضية غايتها تعزيز الفرص أمام نساء بلدان الكونولث للاشتراك في الألعاب الرياضية والأنشطة الجسائية .

٢١ 'الحياة الثقافية'

٢٣١ - تفضلع "البرامج الكندية لتمويل الدراسات" (وزارة أمانة الدولة) بمساندة المشاريع التي تشجع اكتساب المعارف المتصلة بكندا . وقد كان بين المنشورات الممولة : "حرية التجارة ومستقبل عمل المرأة" (Free Trade and the Future of Women's Work) ، من تأليف مارجوري غريفيين كوهين ؛ و "مارغريت لورنس" (Margaret Laurence) ، من تأليف كريستل فرديون . كما مولت سلسلة أفلام فيديو بعنوان "من خلال عينيها : موارد للدراسات النسائية" (Women's Through Her Eyes: Resources for Women's Studies) ، وذلك بالاشتراك مع معهد الدراسات النسائية ومعهد الدراسات الكندية في

جامعة كارلتون . وهذه البرامج (وعددتها ٢٠ ، ومدة كل منها نصف ساعة) تfokus على التجارب الفريدة التي مرت بها الكنديان الفنانات ، والمؤلفات الموسيقيان ، والكاتبات ، والمؤرخان ، والعالمات ، والسياسيات ، وعلى مواضيع مثل قانون الاعتداء الجنسي ، والمرأة والدين ، وحقوق السكان الاصليين .

٢٣٢ - و"البرنامج الوطني للأفلام النسائية" هو مشروع مشترك بين الوزارات يُضطلع به بالتعاون مع الاستوديو التابع لمجلس الفيلم الوطني . وقد أنتج هذا البرنامج أفلاما عن المرأة في الزراعة وعن مسائل تهم المهاجرات الى كندا ، والمسنات ، والنساء الملتحقات بالقوى العاملة المأجورة .

المادة ١٤ - المرأة الريفية

٢٣٣ - في عام ١٩٨٧ ، أقرت اللجنة الكندية للزراعة سياسة للتشاور تضمن لممثلات منظمات النساء والمزارعات أن يشاركن في المشاورات التي تعقدها وزارة الزراعة بالاستناد الى الاسس ذاتها التي تقوم عليها مشاركة ممثلات المنظمات العامة للمزارعين . وترمي هذه السياسة الى تعزيز مشاركة المزارعات في صوغ السياسات والبرامج . وتُمثل المزارعات أيضا في المشاورات التي تعقد مع وزير الزراعة ، وقد شاركن مؤخرا في الفرق العاملة التي أنشأتها الوزارة من أجل المساعدة في استعراض السياسة الزراعية الوطنية .

٢٣٤ - وخلال الفترة ١٩٨٨ - ١٩٨٩ ، شرعت اللجنة الكندية للزراعة في برنامج للنهوض بالمزارعات تقدم في اطاره المساعدة المالية الى منظمات تطوعية تنفذ مشاريع غايتها تحسين حالة المزارعات في المجالات التالية : (أ) المساواة القانونية والاقتصادية ؛ و (ب) زيادة مشاركة المزارعات في عمليات اتخاذ القرارات في القطاع الزراعي ؛ و (ج) تعزيز الاعتراف بمساهمة المزارعات في نجاح الزراعة الكندية . وفي كندا الآن زهاء ١٣٠ منظمة زراعية وريفية مؤهلة لتلقي هذه المساعدة . وسيقدم هذا البرنامج الخمسي الى الفئات المذكورة مساعدة تزيد قيمتها على ٧٠٠ ٠٠٠ دولار .

٢٣٥ - ويجهد الآن "مكتب المزارعات" ، التابع للجنة الكندية للزراعة ، في ادخال المزيد من التطوير على "المبادرة الاعلامية" التي تدير فيها الوزارة من أجل التكفل بجمل المزارعات على بيئة تامة من المسائل الزراعية ، وبامدادهن بالادوات اللازمة لتسهيل اشتراكهن التام ، على قدم المساواة مع المزارعين ، في القطاع الزراعي .

٢٣٦ - وكتدبير مكمل لبرنامج النهوض بالمزارعات وللمبادرة الاعلامية ، يضطلع مكتب المزارعات الآن بعدة برامج بحثية ، منها واحد يصاغ بالتشاور الوثيق مع المزارعات القياديات ومع خبراء في هذا الميدان ويرمي الى تقصي المسائل القانونية ومسائل المساواة وغيرها من المسائل التي تخص المزارعات .

المادة ١٦ - المرأة والأسرة

٢٣٧ - يجيز "قانون نظم الأسرة والمساعدة على تنفيذ الاتفاقات" الذي اعتمد في عام ١٩٨٦ ، توقيع الحجز على المدفوعات الاتحادية غير الداخلة في عداد الاجور ، وضمنها المبالغ المعادة من ضريبة الدخل ، لانفاذ الاوامر الخاصة بالمساندة .

٢٣٨ - وفي عام ١٩٨٧ ، أنشئ ، داخل القوات المسلحة الكندية ، "مشروع برامج مساندة الاسر" . فاعترافا بالحاجة الى مشاركة الزوجين في اتخاذ القرارات المتعلقة بشؤون الاسر والمجتمعات المحلية ، صيغت ، في اطار هذا المشروع ، سياسة تشجع اتباع نهج منسق ومتناسك الى دعم أسر العسكريين . وفي عام ١٩٨٩ ، أقرت القوات الكندية سياسة تحسن أفضية الاتصال بين القادة العسكريين ورابطة أسر العسكريين .

٢٣٩ - وتنتظر وزارة الدفاع الوطني الآن في امكان انشاء مركز للرعاية النهارية في أوتاوا ؛ وهناك عدة قواعد عسكرية لديها مثل هذا المرفق . ومنذ تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٠ ، تعترف الوزارة رسميا بعلاقات المساكنة الزوجية بين الرجل والمرأة ، مساوية بين هذه العلاقات والزيجات القانونية . وفي كانون الاول/ديسمبر ١٩٩٠ ، وُسِّع نطاق "سياسة الاجازات غير المدفوعة الاجر" بحيث يتاح للملتحقين بالخدمة أن يطلبوا ، رهنا ببعض الشروط ، اجازة لمرافقة زوج عسكري ينقل الى موقع يوجد خارج كندا .

٢٤٠ - واتخذت في عام ١٩٨٨ ، بقيادة "اللجنة الكندية للصحة والرخاء" ، مبادرة مشتركة بين وزارات متعددة بشأن العنف في الأسرة . وكان من التدابير المشمولة بهذا البرنامج ، الذي تبلغ كلفته ٤٠ مليون دولار ويستغرق تنفيذه أربعة أعوام ، تمويل وحدات جديدة لعلاج الطوارئ المخصصة لضحايا العنف في الأسرة ، يصل عددها الى ٥٠٠ . كما كان منها زيادة البحوث ، وتمويل المشاريع ، والاضطلاع بأنشطة الاعلام القانوني . وتتناول المشاريع مسائل الوقاية والحماية والعلاج .

٢٤١ - وفي اطار هذه المبادرة ، قامت وزارة الشؤون الهندية وتنمية الشمال برصد الاموال اللازمة لمشاريع قصيرة الاجل تنفذ في اطار المجتمعات المحلية وتتناول المشاكل المتعلقة بالعنف في الأسرة وبالايداء الجنسي . وقد مول حتى الآن أكثر من ١٨٠ مشروعا تضمنت عقد حلقات العمل وتأمين التدريب للعاملين في اطار المجتمعات المحلية بغية تشجيع الرجال والنساء والاطفال على اعتناق قيم واتخاذ مواقف أكثر ايجابية فيما يتصل بالحياة الجنسية وباجتناب العنف .

٢٤٢ - وأنشئ ، لصالح الساكنات الاصليات العائشات في الاراضي المفردة للسكان الاصليين ، واحد وثمانون مكانا للنساء المضروبات .

٢٤٣ - وتعتقد الحكومة الاتحادية مع الفئات النسائية ، ومقدمي الخدمات ، والرابطان

المهنية ، وحكومات المقاطعات/الاقليميين ، والمنظمات غير الحكومية ، مشاورات غايتها استبانة المجالات التي يحتمل أن يلزم اتخاذ اجراءات فيها ، وذلك من ضمن استراتيجية طويلة الاجل بشأن العنف في الاسرة سيعلن عنها في عام ١٩٩١ .

٢٤٤ - وفي حزيران/يونيه ١٩٩٠ ، نشرت وزارة الصحة والرخاء تقريراً عن الاتجاه الطويل الاجل للمبادرات الاتحادية المتخذة فيما يتعلق بالايذاء الجنسي للأطفال ، وعن تنفيذ هذه المبادرات وتنسيقها . ويقوم القطاعان الحكومي وغير الحكومي ، الآن ، بدرس التوصيات الواردة فيه ، ومنها عدد عملت الحكومة به ، كما سيجري تناول التوصيات الاخرى في برنامج سيعلن عنه لاحقاً .

٢٤٥ - وتنفذ الشرطة الخيالة الملكية الكندية سياسة تتعلق بتوجيه التهم في قضايا الاعتداءات الزوجية ، وهي تعمل الآن مع نظيراتها في المقاطعات على درس الآثار التي تحدثها "سياسة الاتهام" هذه في ضحايا العنف الواقع على الزوجات ، والرد العام لنظام العدالة الجنائية على هذا الموضوع . ويستمر ، بين مختلف دوائر الشرطة في كندا ، صوغ سياسات وبروتوكولات جديدة لمعالجة الاعتداء على الزوجات . وتضاعف لموظفي الشرطة ، اضافة الى ذلك ، برامج للتدريب والتوعية تتصل بالعنف في الاسرة .

٢٤٦ - وفي تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٨٧ ، أبدى رؤساء وزارات كندا تأييدهم لورقة توجز استراتيجيات تختص بالتنسيق بين مسؤوليات العمل والاسرة . ويستمر ، على صعيد الاتحاد والمقاطعات والاقليميين ، العمل من أجل توسيع هذه الاستراتيجيات وتنفيذها .

٢٤٧ - وأعد "مجلس المؤتمرات الكندي" ، بدعم تمويلي من عدة ادارات حكومية ، دراسة عنوانها "بيئات العمل وتغير الهياكل الاسرية في كندا" تتناول مسائل مثل : احتياجات الموظفين الذين يتحملون مسؤوليات اسرية ، ومن ذلك رعاية المسنين والمعوقين والاطفال وغيرهم من المعالين ؛ والتنازع بين هذه الاحتياجات وسياسات وممارسات واستحقاقات التوظيف الحالية ؛ ومواقف ارباب العمل/الموظفين من السياسات والممارسات والاستحقاقات .

٢٤٨ - وفي آذار/مارس ونيسان/أبريل ١٩٩٠ ، رعت لجنة العمل الكندية وهيئة حالة المرأة في كندا سلسلة من الحلقات الدراسية عنيته بالتوفيق بين المسؤوليات الوظيفية والمسؤوليات الاسرية . وقد اجتمع في هذه الحلقات بعض من كبار مقرري السياسات ، في القطاعين العام والخاص كليهما ، جاؤوا يتداولون في المسائل ويبحثون عن حلول للمشاكل .

٢٤٩ - وأدخلت على قانون التقاعد تعديلات تجسد الاعتراف للازواج المطلقين والمنفصلين بما لهم من مصالح في الأصول المكتسبة أثناء الزواج والباقية حتى التقاعد :

(١) تعديل "مخطط التقاعد الكندي" بحيث تشدد الأحكام النافذة الآن من أجل إتاحة المنافع لمزيد من الأزواج المطلقين (إلغاء مهلة التطبيق البالغة ثلاث سنوات ؛ وإلغاء اشتراط التطبيق الرسمي ؛ وتوضيح أثر التنازل عن الممتلكات في الاتفاقات التي يعقدها الزوجان بشأن قسمة الاعفاءات الضريبية في إطار مخطط التقاعد الكندي ؛ وتوسيع نطاق قسمة هذه الاعفاءات بحيث يشمل الأقران المنفصلين عن بعضهم والأقران المتساكنين (ساكن الأزواج) ؛

(ب) تضمين "قانون معايير استحقاقات التقاعد" ، أحكاما جديدة ، دخلت حيز التنفيذ في عام ١٩٨٧ ، وهي تتيح قسمة الاعفاءات الضريبية ، عند انهيار الزواج ، وفقا لقرار محكمة أو لاتفاق الزوجين .

٢٥٠ - واعتمدت أيضا تعديلات قانونية تزيد من حقوق الأرامل (رجالا ونساء) في الاستحقاقات المستمدة من اشتراكات التقاعد التي يدفعها أحد الزوجين :

(١) عدّل مخطط التقاعد الكندي بحيث يتيح للزوج الباقي بعد الآخر أن يستمر في نيل الاستحقاقات إذا عاود الزواج .

(ب) ينص قانون معايير استحقاقات التقاعد على أن يكون هناك معاش تقاعدي مشترك يستفيد منه الزوج الذي يبقى بعد زوجه ، فيستمر في نيل ٦٠ في المائة منه على الأقل . ويستمر نيله لهذه الاستحقاقات ، أيضا ، بعد معاودته الزواج .

(ج) عدّل القانون الذي ينطبق على موظفي الخدمة العامة الاتحادية والقوات المسلحة والشرطة الخيالة الملكية الكندية بحيث أصبح يقضي بأن استحقاقات الزوج الباقي بعد زوجه تستمر عند معاودة الزواج . وألغت هذه التعديلات أيضا الأحكام التي كانت تقضي بتخفيض الاستحقاقات التي ينالها هذا الزوج إذا كان يكبر المساهم المتوفي بـ ٢٠ عاما أو أكثر .

باء - حكومات المقاطعات^(٤)

١ - نيوفاوندلند

٢٥١ - يعتبر تقديم هذا الجزء من التقرير ، لغاية شهر كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٠ ، تحديثا لمعهد المعلومات الواردة في تقارير كندا السابقة المقدمة بموجب الاتفاقية .

(٤) بحسب الترتيب الجغرافي من الشرق الى الغرب .

المادة ٢

٢٥٢ - يتيح قانون حقوق الانسان لعام ١٩٨٨ ، الذي حل محل قانون حقوق الانسان في نيوفاوندلند ، للمرأة الحماية من : التمييز في السماح بدخول الاماكن العامة والحصول على الخدمات (المادة ٧) ، وفي استئجار الوحدات السكنية (المادة ٨) ، وفي العمالة (المادة ١٠) ؛ المضايقة على أساس الجنس في استئجار الوحدات السكنية (المادة ٩) وفي المؤسسات (المادة ١٣) ؛ والاغواء الجنسي من جانب شخص في مركز يخوله منح أو حرمان منفعة أو ترقية ، حيث يعلم أو يتوجب عليه أن يعلم على نحو معقول أن بادرته لا تحظى بالترحيب (المادة ١٤) ؛ والتمييز في الأجر حيث تؤدي النساء العمل نفسه أو عملا مشابها مما يؤديه الرجال (المادة ١٢) . كما ان التمييز على أساس الحمل يعتبر تمييزا على أساس الجنس . ويبين الجدول التالي مقدار الشكاوى ذات الصلة بالجنس باعتباره أساسا محظورا .

المجموع (حديثا في ١٩٨٩ وما رحل من ١٩٨٨)			
١٩٨٩	على أساس الجنس	ما سحب أو رفض	
في سياق التوظيف	٧١	١٨	٥
المضايقة في المؤسسات	١٦	١١	٣

٢٥٣ - وثمة اجراء جديد أنشئ بموجب قانون حقوق الانسان لعام ١٩٨٨ ، ينص على احوالة الشكاوى التي تعذر تسويتها الى مجلس التحقيق . واللجنة السابقة الذكر هي طرف يشارك في المداوالات ، وتتولى تمثيل المشتكي ما لم يختار الحصول على مستشار قانوني مستقل .

٢٥٤ - كما تأذن المادة ٢٠ من قانون حقوق الانسان لعام ١٩٨٨ للجنة باعتماد برامج خاصة للنساء مصممة لغرض منع أو تقليل أو ازالة المساوئ القائمة على أساس جنسهن أو ذات الصلة به .

المادة ٣

٢٥٥ - على مدى السنوات القليلة الماضية ، استحدث عدد من المبادرات ذات الصلة بحق المرأة في العيش في بيئة آمنة خالية من العنف . ويشمل أبرزها : (أ) اعتماد سياسة جريئة في اقامة التهم ومباشرتها قضائيا في حالات العنف المنزلي ؛ و (ب) توفير التمويل للمأوى المخصصة للنساء المساء معاملتهن ، في خمسة مواضع تتوزع عبر

المقاطعة : و (ج) استحداث برنامج تدريبي متعدد التخصصات بشأن فهم ظاهرة اساءة معاملة الزوجة ، وتتولى تقديمه للموظفين الحكوميين لجنة الخدمة العامة : و (د) انشاء لجنة مشتركة بين الادارات بشأن التمدي بالضرب على الزوجة ، وتتولى التنسيق بين سياسات الحكومة وبرامجها بشأن منع العنف وتوفير الخدمات للضحايا : و (هـ) قيام مكتب السياسة العامة بشأن المرأة بنشر مواد ثقافية عامة عن منع العنف تجاه المرأة ، بما في ذلك كتيب عملي تثقيفي خاص بالمجتمع المحلي بشأن فهم ظاهرة اساءة معاملة الزوجة ، وكتيب عن بيانات العنف . وفي عام ١٩٨٨ ، شنت حملة توعية عامة لمدة ٣ اشهر . وقد شملت تلك الحملة توزيع ملصقات جدارية وكتيبات واعلانات اذاعية وتلفزية .

٢٥٦ - وفيما يتعلق بالمناهج الدراسية ، فقد ادرجت مواضيع مهارات التواصل والتقدير الذاتي ومهارات التصدي الصحي للمشاكل والنشاط الجنسي البشري والابوة والامومة وثقافة القيم ، في مقررات الصحة والحياة الاسرية والدراسات الاسرية والتدبير الاقتصادي المنزلي والتثقيف المهني . وينظر بالاعتبار ايضا ، في استحداث البرامج وتقديمها ، الى مواضيع مثل مشاركة الذكور والاناث في النشاط الاجتماعي والقوالب النمطية للدوار الجنسية .

المادة ٤

٢٥٧ - نتيجة لانشاء الفرقة العاملة بشأن المساواة في التوظيف للمرأة ، المشار اليها في الفقرة ٣٢٤ من التقرير الثاني ، انشأت الحكومة برنامجا للتطوير المهني المعجل للنساء . وقد كشف تقييم هذا البرنامج ، الذي اختتم في عام ١٩٨٧ ، عن تحقيق منافع من حيث ازدياد الثقة بالنفس والوعي الذاتي لدى المشتركات ، وتطور شبكة غير رسمية فيما بين النساء اللواتي اشتركن فيه . ونتيجة للتقييم ايضا ، انشء برنامج من نوع مشابه للموظفين في ميادين الاعمال السكرتارية والكتابية والادارية ، حيث تبلغ نسبة النساء منهم ٨٠ في المائة .

٢٥٨ - وفي عام ١٩٨٨ ، اضطلعت لجنة الخدمة العامة باستعراض لمعايير التوظيف والاختيار ، لضمان عدم وجود عوائق تحول دون تقدم المرأة في عملية الاختيار . وفي العام نفسه ، استعرضت اللجنة اشتراطات الانتساب الى جميع الدورات الادارية والاشرافية وذلك بقصد ضمان ازالة أي عوائق مصطنعة أمام المرأة . وعلى مدى السنوات الاربعة الاخيرة ، ازداد تدريجيا معدل اشتراك المرأة في التدريب الاداري والاشرافي ، من ٢٨ في المائة في عام ١٩٨٦ الى ٤١ في المائة في عام ١٩٩٠ .

٢٥٩ - وفيما يتعلق بازدياد تمثيل المرأة في المجالس واللجان والوكالات ، مما هو مشار اليه في الفقرة ٣٢٤ من التقرير الثاني ، يذكر تقرير مكتب السياسة العامة

بشأن المرأة حدوث زيادة من ٢٣ في المائة في عام ١٩٨٦ الى ٢٨ في المائة في عام ١٩٩٠ .

٢٦٠ - وفي عام ١٩٨٨ ، نفذت المقاطعة ، بموافقة لجنة حقوق الانسان ، برنامج توظيف مصمما خصيصا لفرص تشجيع أصحاب العمل على استخدام النساء في المهن غير التقليدية . وقد قدم هذا البرنامج ، ويدعى التكامل المهني للمرأة ، اعانة قدرها ٥٠ في المائة من المرتب الابتدائي لمنصب مستحق بحد أقصى قدره ٨ دولار لمدة ٥٢ أسبوعا . وقد تمت الموافقة على ٨٥ منصبا .

٢٦١ - وعقب اجراء تقييم استشاري للبرنامج في عام ١٩٨٩ ، اعتمدت الحكومة في عام ١٩٩٠ الاموال اللازمة لتنفيذ برنامج آخر بشأن التوظيف من أجل تقديم المساعدة الى النساء في الحصول على عمل في المهن التي يعتبرن ناقصات التمثيل فيها حاليا . وهذا البرنامج ، ويدعى جسور الوظيفة ، يعنى أيضا بتشجيع أصحاب العمل على استخدام النساء في المهن غير التقليدية ، من خلال تقديم اعانة قدرها ٦٠ في المائة من المرتب الابتدائي لمنصب مستحق بحد أقصى قدره ١٢ ٠٠٠ دولار لمدة ٥٢ أسبوعا . ويستطيع النساء الاستفادة من هذا البرنامج كوسيلة في البحث عن وظيفة باخبار أصحاب العمل عن تلك الاعانة في الاجر ، وبذلك يزدن من الفرص المتاحة لهن للحصول على عمل في المهن غير التقليدية . وثمة جهد يبذل لضمان تهيئة بيئة عمل مساندة وذلك بجعل صاحب العمل يقدم تفاصيل عن سير الاعمال لديه ، وبرصد المشاريع المعتمدة .

المادة ١٠

٢٦٢ - تطبق ادارة التعليم سياسة عامة بشأن المساواة بين الجنسين منذ عام ١٩٨٢ . وتستخدم الادارة مستشارا متفرغا بدوام كامل لترويج السياسة العامة ولتوفير القيادة والخدمات الاستشارية في جميع أنحاء الادارة ، وكذلك الى جميع الوكالات التعليمية ومجالس المدارس . وتشمل هذه السياسة العامة ، التي جرى تميمها على نطاق واسع ، قضايا مختلفة من مثل المساواة في سبل الوصول الى البرامج ، والمعاملة المنصفة ، وتوفير مواد المناهج الدراسية الخالية من التحيز الجنسي وخدمات التوجيه المهني . وهي تشمل أيضا تحقيق المساواة في الفرص في مهنة التدريس . وتتوفر قائمة بالمواد المهنية الموجهة بخاصة الى الشباب لتشجيعهم على استكشاف مجال واسع التنوع من الخيارات المهنية بما في ذلك الوظائف "غير التقليدية" .

٢٦٣ - واشتملت الانشطة الأخرى على ما يلي : رعاية ندوة عن النساء في العلوم والرياضيات (آب/اغسطس ١٩٨٩) : والتعاون مع فرع نيوفاوندلند لنادي المرأة في العلوم والهندسة (وايز) في مشاريع ، الخيارات العاطلة ، (وايز تشويسز) ، وهي : مؤتمر وحملة ملصقات جدارية وشريط فيديو عن الاقتداء بالادوار النموذجية .

٢٦٤ - ولتحسين سبل وصول المرأة الى البرامج التعليمية وتشجيعها على ذلك ، تم تنفيذ الانشطة التالية : (أ) انشاء لجان استشارية لقضايا المرأة في جميع الكليات ومعاهد التكنولوجيا ؛ و (ب) قيام مكتب السياسة العامة بشأن المرأة باصدار وتوزيع منشورات تشجع النساء على دخول مجموعة واسعة التنوع من المهن ؛ و (ج) تحسين جمع البيانات لضمان اتاحة البيانات القائمة على أساس الجنس لاغراض البحث في برامج التعليم وتقييمها ؛ و (د) قيام ادارة التوظيف وعلاقات العمل باستحداث برنامج عن الاقتداء بالادوار النموذجية واسداء النصح بشأنها . وتم توفير الجزء الجوهرى من التمويل اللازم لبرنامج النساء المهتمات بالتوظيف في الاعمال الناجحة ، وهو برنامج لاستكشاف المهن والتطوير الشخصي مخصص للنساء ، انشاته منظمة نسائية غير هادفة للربح . ويتيح البرنامج الفرص للنساء لاستكشاف مجموعة واسعة التنوع من الخيارات المهنية ورفع مستوى مهاراتهم في البحث عن الوظائف . وبالإضافة الى ذلك ، اضطلع في عام ١٩٩٠ بمشروعين نموذجيين في مؤسستين تعليميتين لما بعد المرحلة الثانوية : (أ) برنامج تمهيدي لما قبل الدراسة التكنولوجية مخصص للنساء لتقوية معارفهن الخلفية تحضيراً لتلقي دورات في هذا الميدان ؛ و (ب) استخدام موظفات مناصرات للمرأة للقيام بتحليل احتياجات المرأة في سياق الكليات المحلية .

٢٦٥ - وقد اعتمدت مجالس ادارات المدارس سياسة عامة بشأن المساواة في التوظيف ، ويشارك أحد المجالس في مشروع نموذجي وهو ينشط في معالجة قضايا مثل الانصاف في ممارسات الاستخدام والتوظيف والترقية ، كما يعمل على تطوير برنامج للتدريب الداخلي مخصص للنساء القادرات والمهتمات .

المادة ١١ (١) (د)

٢٦٦ - في عام ١٩٨٨ ، وقعت الحكومة اتفاقاً مع خمسة اتحادات من القطاع العام لتحقيق المساواة في الاجر للنساء في الخدمة العامة ، من خلال عملية المساواة الجماعية . وأنشئت لجنة توجيهية للإشراف على تنفيذ العملية . وجار الآن الطور الأول منها ، والذي يشمل قطاع العناية الصحية وقطاع الطاقة الهيدروليكية في نيوفاوندلند ولابرادور . ومن المتوقع اجراء التعديلات الاولى في المساواة في الاجر في عام ١٩٩١ . وسوف تجرى التعديلات في الاجر ، والتي سوف تستكمل على مدى فترة ٥ سنوات ، عن طريق رفع مرتبات المستخدمات في الوظائف المصنفة للاناث الى مستوى أجور الذكور بحسب السياسة العامة المطبقة في هذا الشأن . وسوف يستخدم ما نسبته ١ في المائة في السنة من الاجور المدفوعة لغاية ٤ سنوات لفرض اجراء هذه التعديلات ، على أن يجرى في السنة الخامسة ما يتبقى من تعديلات المساواة في الاجور .

المادة ١١ (١) (هـ)

٢٦٧ - في عام ١٩٨٨ ، نفذت الحكومة خطة للمعاشات التقاعدية للمستخدمين بدوام جزئي ، وأكثريتهم من النساء .

المادة ١١ (١) (و)

٢٦٨ - في عام ١٩٨٨ ، نفذت الحكومة سياسة عامة بشأن المضايقات الشخصية ، بما في ذلك المضايقة الجنسية ، ويحق بموجبها لجميع المستخدمين في الخدمة العامة بالقيام بواجباتهم في بيئة عمل خالية من المضايقة من جانب صاحب العمل أو وكيل لصاحب العمل أو المستخدمين الآخرين .

المادة ١١ (٢)

٢٦٩ - تشمل أبرز السمات في استراتيجية وضعت لتقديم المساعدة الى العمال في الدمج المتكامل بين مسؤوليات العمل والأسرة ما يلي : (أ) استعراض تشريعات معايير العمل فيما يتعلق باجازة الامومة والابوة والتبني ؛ و (ب) تنظيم حلقة دراسية لاصحاب العمل حول مسؤوليات العمل والأسرة في سياق تخطيط الموارد البشرية ؛ و (ج) وضع مبادئ توجيهية للادارات الحكومية لضمان جعل السياسات والبرامج الجديدة - و/أو مراجعة ما هو موجود منها - يتسم بالحساسية لاحتياجات جميع العاملين في نيوفاوندلند لتحقيق التوازن بين العمل والأسرة في المسؤوليات ؛ و (د) اجراء تحسينات في توفير خدمات رعاية الطفولة . وفيما يتعلق برعاية الطفولة ، فقد رفعت سقفوف الدخل لاتاحة المجال لمزيد من الاسر ذات الدخل المنخفض لطلب أهلية الحصول على اعانات رعاية الطفولة .

المادة ١٤

٢٧٠ - مركز نيوفاوندلند للاستشارات القانونية المهنية عن بعد هو مشروع شراكة تموله على نحو مشترك حكومة المقاطعة والحكومة الاتحادية ، ومركزه في قسم علم النفس التعليمي في جامعة ميموريال في نيوفاوندلند . والمهمة الرسمية المسندة الى المركز هي استحداث البرامج من أجل توفير الاستشارات القانونية المهنية ، وتطوير تقديم الخدمات الى الشباب في المناطق الريفية في نيوفاوندلند ولابرادور . كما يجري التحري عن الوسائل البديلة في الاستشارات القانونية للاستفادة من الاساليب التكنولوجية في التثقيف عن بعد . وتشمل المشاريع الموجهة للمرأة على التحديد : برنامجا للتثقيف المهني عن بعد لتشجيع المرأة على الاندماج المهني في المجالات غير التقليدية ، وبرنامجا للاستشارة القانونية المهنية والتدخل عن بعد للامهات من المراهقات العازبات .

٢٧١ - وبالإضافة الى ذلك يحتاج التمويل اللازم للمشاريع التي تضطلع بها رابطة نساء المزارع في المقاطعة لتقديم المساعدة اليهن في القيام بأنشطتهن . وعلى سبيل المثال ، في عام ١٩٩٠ ، قدم التمويل اللازم لتمكين عدد من ممثلات النساء من حضور مؤتمرات وطنية عن الزراعة في غرفة الصفا والصحة والسلامة في المزرعة .

المادة ١٦

٢٧٢ - وبموجب الفصل ٦١ من قانون الاطفال لعام ١٩٨٨ ، أزيلت جميع التمييزات بين الاطفال المولودين داخل نطاق الزواج أو خارجه . وتنص المادة ٣ من القانون على أنه ، بخصوص جميع أغراض قانون المقاطعة ، يعتبر كل شخص ابنا أو ابنة للوالدين الطبيعيين . (ويعتبر الوالدان بالتبني الوالدين الطبيعيين للطفل) . وتحدد المادتان ٢٦ و ٥٦ على التوالي أن والدي الطفل متساويان في استحقاق حضانة الطفل وفي تعيين أي منهما من جانب المحكمة وصيا على مال طفلها ، وفقا لما يحقق مصلحة الطفل على أفضل وجه .

٢ - جزيرة الامير ادوارد

مقدمة

٢٧٣ - أعد هذا التقرير وفقا للمبادئ التوجيهية الواردة في مرفق تقرير اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة ، الذي وضعته اللجنة في عام ١٩٨٨ .

التدابير القانونية وغيرها من التدابير المعتمدة منذ تقديم التقرير الثاني

٢٧٤ - أصدرت حكومة جزيرة الامير ادوارد في عام ١٩٨٨ قانون الانصاف في الأجور . ويهدف هذا القانون الى القضاء على التمييز بين الجنسين المتأصل في النظام وتعديل الأجور المدفوعة عن الاعمال التي يضطلع بها المستخدمون في أنواع العمل التي تغلب عليها النساء . وينحصر نطاق انطباق هذا القانون في القطاع العام ، بما فيه المدارس والكلية والجامعات والمستشفيات ودور التمريض ، بالإضافة الى مجموعة أخرى متنوعة من الهيئات التي تمويلها الحكومة . وقد أدى انفاذ هذا التشريع حتى الآن الى زيادة في أجور ١٧٤٣ شخصا يعملون في الخدمة المدنية بالمقاطعات ، معظمهم من النساء . وسيمثل متوسط الزيادة في مرتبات هؤلاء الافراد على مدى خمس سنوات الى ١٢٠ ٣ دولارا في السنة الواحدة . أما الجزء المتبقي من القطاع العام ، فهو حاليا في مرحلة التحليل من عملية الانصاف في الأجور ، ومن المتوقع أن تتم التعديلات في الأجور في هذا الجزء قبل ١ كانون الثاني/يناير ١٩٩٢ . وينص هذا القانون على الالتزام ، بعد هذه التسوية

الأولية ، بالمحافظة على المساواة بين فئات العمل التي يغلب عليها الرجال أو التي تغلب عليها النساء على السواء .

٢٧٥ - وبالرغم من أن قانون انفاذ الاعالة الصادر في عام ١٩٨٨ لا ينطبق على النساء وحدهن ، فانه يشكل خطوة رئيسية صوب تقويم التضرر الاقتصادي الذي تعانيه النساء بشكل عام . وينص هذا القانون على تعيين مدير لانفاذ الاعالة وتخويله سلطة انفاذ أوامر الاعالة الملزمة قانونيا بالنيابة عن الأطراف الذين يتركون بدون الدعم الاقتصادي الذي أمرت به المحكمة . وهذا القانون ، مصحوبا بترتيبات متبادلة مع مقاطعات أخرى وبعض الولايات في الولايات المتحدة ، قطع شوطا بعيدا في اتجاه تأمين الدعم المالي للأفراد الذين ترى المحاكم أنهم في حاجة الى هذا الدعم . وتتكون الأغلبية الكبيرة من هؤلاء الأفراد من النساء وأطفالهن .

٢٧٦ - وقد اعتمدت لجنة حقوق الانسان في جزيرة الأمير ادوارد سياسة تقضي بأن التمييز على أساس الجنس يشمل التمييز على أساس الحمل والمضايقة الجنسية . وقد اتخذت اللجنة هذا القرار بعد صدور حكم المحكمة العليا في كندا في قضيتي بروكس ضد شركة كندا سيفواي المحدودة [١٩٨٩] ويانسن ضد شركات بلاتي المحدودة [١٩٨٩] .

التقدم الفعلي المحرز في تشجيع وضمان القضاء على التمييز ضد المرأة

٢٧٧ - في الجزء الخاص بجزيرة الأمير ادوارد من تقرير كندا الثاني ، أبلغت جزيرة الأمير ادوارد عن معدلات مشاركة النساء في مختلف الوظائف العامة في الجزيرة ، وفيما يلي استكمال لذلك الجدول .

٢٧٨ - ارتفع معدل مشاركة النساء في جميع فئات الوظائف العامة في هذا الاقليم ، باستثناء وظائف رؤساء مجالس إدارات المدارس . وبالرغم من بقاء التقدم المحرز في بعض الفئات ، فان هناك تحركا من الاتجاه الصحيح .

المرأة في الوظائف العامة المختلفة

في جزيرة الأمير ادوارد - ١٩٩٠

اسم المنصب	مجموع عدد المناصب	مجموع عدد النساء في المناصب	النسبة المئوية للمجموع
عضو في الهيئة التشريعية	٣٢	٧	٢١.٩ %
عضو مجلس وزراء المقاطعة	١١	٢	١٨.٢ %
نائب وزير مقاطعة	١٣	١	٧.٧ %
عمدة/رئيس مجلس بلدي	٨٨	١٢	١٣.٦ %
عضو مجلس بلدي (غير الرئيس)	٤٩٤	١٠٣	٢٠.٩ %
رئيس مجلس ادارة مدرسة	٥	صفر	٠.٠ %
عضو مجلس ادارة مدرسة (غير الرئيس)	٧٠	٢٨	٤٠.٠ %
المجموع	٧١٣	١٥٣	٢١.٥ %

٢٧٩ - وبالإضافة الى تلك الوظائف ، عينت امرأة لأول مرة عضوا في المحكمة العليا لجزيرة الأمير ادوارد .

التغيرات الهامة في حالة المرأة

وفي تحقيق مساواتها بالرجل

٢٨٠ - أنشأت حكومة جزيرة الأمير ادوارد في عام ١٩٨٦ مديرية للمرأة تتكون من موظف واحد للعمل بصفة استشارية لدى الوزير المسؤول عن حالة المرأة . وبعد عدة سنوات ، تحولت هذه المديرية الى شعبة في وزارة العمل أنيطت بها مسؤولية تقديم المشورة الى كل من وزير العمل بخصوص المسائل المتعلقة بالقوى العاملة التي تؤثر على المرأة بصورة مباشرة ، والوزير المسؤول عن حالة المرأة . وستتحول شعبة المرأة في عام ١٩٩١ الى أمانة للمرأة يرأسها موظف كبير برتبة نائب وزير . وسيكفل هذا الاجراء ادراج قضايا المرأة في جميع المناقشات المتعلقة بالسياسات الحكومية .

الحواجز التي ما زالت تعترض مشاركة المرأة

على قدم المساواة مع الرجل

٢٨١ - كما تم الابلاغ في تقرير كندا الثاني ، لا تجري عمليات الاجهاض العلاجي في أي مستشفى أو مصحة في جزيرة الأمير ادوارد . ولذلك يتعين على النساء في جزيرة الأمير

ادوارد ، اللاتي يرغبن في اجراء عملية اجهاض علاجي ، أن يسعين الى الحصول على هذه الخدمة في مقاطعة أخرى . غير أن تكاليف هذه الخدمة الطبية يغطيها مستشفى جزيرة الأمير ادوارد ولجنة الخدمات الصحية .

٢ - نونا سكوتيا

المادة ٢

٢٨٢ - ما زال قانون حقوق الانسان ، الذي تضمنه مجموعة قوانين نوناسكوتيا المنقحة ، الفصل ٢١٤ ، أهم القوانين المناهضة للتمييز بتوفيره ملاذا للنساء اللاتي يتظلمن من التمييز ضدن على أساس الجنس . وتعتبر الشكاوى من التمييز على أساس الحمل والشكاوى المتعلقة بالمضايقة الجنسية في عداد الشكاوى من التمييز على أساس الجنس . وفي عام ١٩٩٠ ، عمدت لجنة حقوق الانسان ، وفق مبادئ توجيهية سياسية ، الى توسيع تعريف التمييز على أساس الجنس ليشمل التوجه الجنسي ، وبذلك منح الحماية للشواذ جنسيا من الجنسين .

٢٨٣ - وفي عام ١٩٨٥ ، كانت نسبة ٢٣ في المائة من الشكاوى المقدمة بموجب ذلك القانون تتعلق بالتمييز على أساس الجنس . والزيادة في هذه النسبة ، التي بلغت ٢٥٥ في المائة في عام ١٩٩٠ ، مردها أساسا الحماية التي أصبحت موفرة الآن للنساء الحوامل .

٢٨٤ - ولا تزال غالبية الشكاوى تحل من خلال عملية مصالحة ، تتراوح فيها الحلول ما بين التعويض المالي ، واعادة الشخص المعني الى الوظيفة التي فصل منها ، واعادة تخطيط السياسات والممارسات في مجال التوظيف ، ووضع سياسات للتعامل مع التحرش الجنسي في مكان العمل وتنظيم دورات توعية لاتحادات أصحاب العمل والمستخدمين .

٢٨٥ - ومنذ عام ١٩٨٥ ، حولت الى المحاكمة سبع فقط من الشكاوى التي قدمت عن طريق لجنة حقوق الانسان في نوناسكوتيا . وقد سويت احداها أثناء نظر الدعوى . وخسرت امرأة دعاوها في الاستئناف ، وكانت نتيجة الدعوى الثالثة في غير صالح المرأة ، والرابعة في صالح المرأة ، ولا تزال ثلاث شكاوى تنتظر الحكم .

٢٨٦ - وفي قضية بايرون هيلممان ضد مدرسة كينجز ايدجهيل ، قررت شعبة المحاكمات بالمحكمة العليا في نونا سكوتيا عام ١٩٨٥ أن المضايقة الجنسية تشكل سببا عادلا للفصل عن العمل . وقد رفض استئناف لاحق من السيد هيلممان .

المادة ٣

٢٨٧ - تعتبر مديرية المرأة ، التي أنشئت في عام ١٩٨٨ ، هيئة حكومية داخلية تعمل على اتباع نهج مشترك تجاه قضايا المرأة من خلال التشاور مع الإدارات الحكومية المعنية ، وإجراء بحوث بشأن التشريعات والسياسات والبرامج المتعلقة بالمرأة ، ومن خلال تعيين سبل لتحسين أوضاع المرأة في الخدمة العامة بالمقاطعات .

٢٨٨ - وفي ذلك الوقت ، أدمجت اللجنة المشتركة بين الوزارات المعنية بحالة المرأة كجزء لا يتجزأ من مديرية المرأة . والهدف الأساسي للجنة المشتركة هو تحقيق عدالة التوظيف في القطاع الحكومي . وتساعد هذه اللجنة في إجراء البحوث واعداد الوثائق الأساسية وجمع البيانات عن البرامج والخدمات الحكومية من حيث تأثيرها على المرأة ، والإشارة على مديرية المرأة بالسبل التي تكفل تحسين أوضاع المرأة في الخدمة العامة .

٢٨٩ - وأنشئت لجان فرعية للانصاف في مجال العمالة ، والاتصالات والعضوية والتخطيط . وتقوم اللجنة الفرعية للاتصالات التابعة للجنة المشتركة بين الوزارات حاليا باعداد مشروع سياسة تتعلق بلغة التخاطب من أجل القضاء على التحيز القائم على الميز الجنسي في أي شكل من أشكال الاتصالات الحكومية . ويتوقع وضع هذا المشروع في صيغته النهائية قبل حلول عام ١٩٩١ .

٢٩٠ - ووزعت اللجنة المشتركة بين الوزارات مناهج تدريبية تتعلق بمسائل نسائية مثل الاعراض السابقة للحيض وسن اليأس عند المرأة ورعاية الاطفال والولادة .

٢٩١ - ولا يزال المجلس الاستشاري المعني بحالة المرأة يعمل في تعاون وثيق مع الحكومة ، وتسمح له مهامه وسلطاته المتنوعة بالعمل كأداة للاتصال بنساء نوفاسكوتيا . ويبحث المجلس الاستشاري في قضايا المرأة ، ويقترح تشريعات وسياسات وبرامج وممارسات تهدف الى تعزيز المساواة ، ويقوم بنشر تقاريره وتوصياته .

٢٩٢ - ويهدف الباب ٣٣٧ من قانون الانصاف في الاجور من مجموعة قوانين نونا سكوتيا ١٩٨٩ ، والصادر في عام ١٩٨٨ الى تضيق الفجوة بين أجور العاملين من الرجال والنساء ، التي نتجت عن التمييز التقليدي على أساس الجنس في الممارسات المتعلقة بالاجور . وقد استكملت المرحلة الاولى التي تشمل موظفي الخدمة المدنية وموظفي الاصلاحات وعمال الطرق الرئيسية ومستخدمي المستشفيات التابعين للخدمة المدنية . وقد تم في ايلول/سبتمبر ١٩٩٠ تقديم القسط الاول من تسويات الانصاف في الاجور الى كافة الفئات المستحقة ذات الاغلبية النسوية وستدفع الاقساط المتبقية في ايلول/سبتمبر ١٩٩١ ، وايلول/سبتمبر ١٩٩٢ ، وايلول/سبتمبر ١٩٩٣ .

٢٩٣ - وقد بدأت المرحلة الثانية من عملية الانصاف في الاجور التي تشمل موظفي شركات التاج وبعض المستشفيات ومجالس ادارة المدارس .

المادة ٤

٢٩٤ - اعتمدت لجنة حقوق الانسان في نونا سكوتيا ٣٣ برنامجا لاجراءات ايجابية تهدف الى القضاء على التمييز المتأصل في النظام ضد النساء والاقليات البارزة والمعوقين والعمالة والتعليم والاسكان .

المادة ٧

٢٩٥ - لا يزال تمثيل النساء في الحياة السياسية غير منتظم ، وتزداد معدلات هذا التمثيل ببطء شديد . فقد انخفضت نسبة النساء في الهيئات التشريعية الاقليمية قليلا من ٦ في المائة في عام ١٩٨٥ الى ٧ في المائة في عام ١٩٩٠ . وفي نفس الفترة ، ارتفعت نسبة النساء في المجالس البلدية من ١٤ في المائة الى ١٥ في المائة ، في حين انخفضت في مجالس ادارة المدارس من ٣٩ في المائة الى ٣٧ في المائة . وفي سلك القضاء ، كانت هناك ثلاث قاضيات معينات على الصعيد الاتحادي من مجموع ٣٢ في عام ١٩٩٠ مقابل واحدة فقط من مجموع ٣١ في عام ١٩٨٦ ، و ٤ قاضيات معينات على الصعيد الاقليمي من مجموع ٤٥ في عام ١٩٩٠ ، مقابل ٣ قاضيات من مجموع ٢٨ في عام ١٩٨٦ . ولم تكن هناك أية وزيرة من مجموع ٢١ في عام ١٩٩٠ ، في حين كانت هناك وزيرة واحدة من مجموع ٢٣ في عام ١٩٨٥ . كما كانت هناك ٣ نساء بدرجة نائب وزير من مجموع ٢٣ في عام ١٩٩٠ ، مقابل نائبة وزير واحدة في عام ١٩٨٥ .

المادة ١٠

٢٩٦ - تتساوى المرأة والرجل في حق الحصول على التعليم . وعدد الذكور الذين ينسحبون من المدرسة قبل الصف ١٢ يتجاوز عدد الاناث .

٢٩٧ - وارتفعت نسبة النساء الملتحقات بالجامعات من ٤٨ في المائة في الفترة ١٩٨٣ - ١٩٨٤ الى ٥٣ في المائة في الفترة ١٩٨٨ - ١٩٨٩ في سنوات التعليم الجامعي ، ومن ٣٣ في المائة في الفترة ١٩٨٣ - ١٩٨٤ الى ٤٣ في المائة في الفترة ١٩٨٨ - ١٩٨٩ بالنسبة للخريجين .

٢٩٨ - ولا تزال النساء يستفدن من البرامج التدريبية التي ترعاها اللجنة الكندية للتوظيف والهجرة وتنفذها معاهد التدريب الاقليمية . وقد سجلت في هذه البرامج في الفترة ١٩٨٨ - ١٩٨٩ ٨٩٨ امرأة و ١١٢ رجلا . وفي الفترة ١٩٨٩ - ١٩٩٠ ، ارتفع عدد

المسجلات الى ١٠٦ امرأة في حين لم يزد عدد الرجال المسجلين كثيرا ، حيث ظل ١٢٨ ٣ .

٢٩٩ - ونتيجة قانون التدريب المهني والتجاري والتقني والتكنولوجي ، في مجموعة قوانين نونا سكوتيا ١٩٨٩ ، الفصل ٤٩٥ ، الصادر في عام ١٩٨٦ ، منحت المدراس والمعاهد المهنية في المقاطعة مركز كليات محلية ، وهي ١٦ كلية تقدم التدريب والتعليم للمرحلة بعد الثانوية مقابل حد أدنى من الرسوم . وفي ١٩٨٩ - ١٩٩٠ ، سجلت ٢٣٤٥ امرأة لمتابعة دراساتهم في تلك الكليات .

٣٠٠ - ولا تزال نسبة النساء بين المدرسين الموزعين بحسب الشهادات والجنس أعلى من نسبة النساء حتى مستوى TC5 (شهادة البكالوريا والبكالوريا في التربية) في حين أن العكس صحيح في المستويات من TC6 الى TC8 .

٣٠١ - ولا تزال للنساء الغلبة العددية في مهنة التدريس (٥٨٩ في المائة في عام ١٩٨٧) . غير أن ترقيتهم الى الفئات الأعلى من مهنة التدريس بطيء ، حيث يزداد عدد الرجال على النساء في وظائف نواب المدراء والمدراء المشرفين والمستشارين والنظار . وتوجد حاليا ناظرة واحدة .

٣٠٢ - وقام مجلس ادارة أكبر مدرسة في المقاطعة في أيار/مايو ١٩٩٠ بتوظيف أول مشرف على العلاقات بين الاجناس والتفاهم فيما بين الثقافات وحقوق الانسان . وتشمل ولاية هذا المنصب من يخضعون لولاية المجلس من طلاب وهيئة تدريس ، وقضايا التطوير المهني ، ورسم السياسات وتنفيذها ، والاتصال . ومن بين الاهداف المتوخاة ايجاد قوة عاملة تمثل انعكاسا للمجتمع الذي تخدمه بغية تأمين بيئة خالية من المضايقات داخل المدرسة ، وضمان خلو المناخ من التمييز وتوفير أسباب التطور لجميع الموظفين .

٣٠٣ - وتواصل لجنة حقوق الانسان عقد مؤتمرات مدرسية في جميع أنحاء المقاطعة بغية تعميق فهم الطلاب والمدرسين لحقوق الانسان . وقد تم حتى الآن تنظيم ١٢٣ مؤتمرا من هذا النوع .

المادة ١١

٣٠٤ - أشير تحت المادة ٣ الى قانون الانصاف في الاجور الصادر في عام ١٩٨٨ .

٣٠٥ - ويوفر قانون الصحة والسلامة في العمل ، في مجموعة قوانين نونا سكوتيا ١٩٨٩ ، ٣٢٠ ، الصادر في عام ١٩٨٥ حماية موسعة للعمال في أماكن العمل ويعطيهم الحق في رفض العمل اذا ما كانت لديهم أسباب معقولة للاعتقاد بأن العمل قد يعرض صحتهم أو سلامتهم للخطر ، أو صحة أو سلامة أي عامل آخر .

٣٠٦ - وفي آذار/مارس ١٩٩٠ ، قدمت وزارة الخدمات المجتمعية منحة فوق المرتب لعمال الرعاية النهارية الذين يشتغلون في مراكز الرعاية النهارية غير المستهدفة للربح . وستوزع هذه المنحة ، التي ستزيد مرتبات عمال الرعاية النهارية بمبلغ يصل الى ٥ ٠٠٠ دولار ، على مدى سنتين .

٣٠٧ - وفي نيسان/أبريل ١٩٩٠ ، أنشئت مائدة مستديرة حول الرعاية النهارية . وستقوم هذه المائدة المستديرة المشكلة من ١٣ عضوا يمثلون العاملين في مجال الرعاية النهارية ، من خلال لجائها المعنية بالتدريب والشهادات والتشريع والمرتببات والمرافق المدعومة والرعاية النهارية الأسرية ، بعرض تقريرها النهائي على وزارة الخدمات المجتمعية في نيسان/أبريل ١٩٩١ .

٣٠٨ - وشارك أعضاء المائدة المستديرة ، في خريف عام ١٩٩٠ ، في المشاورات الوزارية التي عقدت على نطاق المقاطعة حول الرعاية النهارية .

٣٠٩ - ونتيجة لمراجعة المعايير ، أصبح عدد أكبر من الأسر ، ولا سيما الأسر ذات الدخل المنخفض والمتوسط ، مؤهلا للاستفادة من الرعاية النهارية المدعومة .

٣١٠ - ومنذ كانون الأول/ديسمبر ١٩٨٩ ، صارت موظفات الخدمة المدنية في المقاطعة المؤهلات للحصول على اعانات الامومة بموجب القانون الاتحادي للتأمين ضد البطالة يتقاضين علاوة عن طريق مخطط اعانات البطالة الاضافية أثناء وجودهن في اجازة الوضع . ويتمثل مخطط اعانات البطالة الاضافية في حصول المرأة على مبالغ تعادل ٧٠ في المائة من معدل أجرها الأسبوعي عن الأسبوعين الأولين من الاجازة وعلى مبالغ تعادل الفرق بين الاعانات الأسبوعية للتأمين ضد البطالة و ٩٥ في المائة من معدل أجرها الأسبوعي لمدة ١٥ أسبوعا اضافيا .

٣١١ - ويوفر كل من مدونة نونا سكوتيا لمعايير العمل ، مجموعة قوانين نونا سكوتيا ١٩٨٩ الفصل ٢٤٦ ، وقانون حقوق الانسان ، الحماية في مجال العمل للمرأة التي تأخذ اجازة مؤقتة لتضع مولودها .

المادة ١٢

٣١٢ - في تشرين الأول/أكتوبر ١٩٩٠ ، قضت محكمة المقاطعة في قضية كوين ضد الدكتور هنري مورغنتيلر بأن اللوائح التنظيمية لقانون الخدمات الصحية ، التي تقضي بأن تتم عمليات الاجهاض في أحد المستشفيات ، تعتبر خارجة عن نطاق السلطة الدستورية لنونا سكوتيا بموجب تقسيم السلطات بين حكومة المقاطعة والحكومة الاتحادية . كما هو مبين في القانون الدستوري لعام ١٨٦٧ .

٣١٣ - ومنذ عام ١٩٨٧ ، أصيبت ٧ نساء في نونا سكوتيا بمرض الايدز . وبالرغم من عدم وجود برامج خاصة للنساء الممرضى بالايدز أو للنساء اللاتي لهن أقارب مصابون بفيروس هذا المرض أو بالايدز نفسه ، فان أولئك النسوة يلجأن الى البرامج المتاحة لعامة الناس .

٣١٤ - ويمثل برنامج رعاية صحة الام والطفل برنامج الوقاية الرئيسي لادارة الصحة واللياقة الصحية في نونا سكوتيا . ويشمل هذا البرنامج التوعية الصحية السابقة للولادة في البيوت والعيادات ، وزيارات منزلية للمواليد والامهات بعد الولادة ، والتقييم والإشراف الصحيين في جميع أنحاء مقاطعة نونا سكوتيا . ويتلقى آباء المواليد الجدد في المقاطعة كتيبات عن الرعاية الغذائية السليمة للرضع .

المادة ١٤

٣١٥ - تتاح البرامج التي تنفذها وزارات حكومة المقاطعة للنساء في كافة أنحاء المقاطعة ، سواء كن مقيمان بالمدن أو في البلدات أو القرى ، ولا يتطلب الحصول على هذه الخدمات سوى السفر مسافة قصيرة أو قصيرة جدا .

المادة ١٦

٣١٦ - يتيح القانون الجديد المتعلق بخدمات الاطفال ، في مجموعة قوانين نونا سكوتيا ١٩٨٩ الفصل ٦٨ ، الصادر عام ١٩٩٠ ، امكانيات أكبر للآباء لتربية أطفالهم وتلقي ما يحتاجونه من مساعدات ، بدلا من أن يتولى تربية الاطفال أشخاص آخرون بعيدا عن آبائهم . ويبين هذا القانون بوضوح سياسة الحكومة في مراعاة اطفال والأسر ، ويحدد بدقة الأمور التي تحقق أكبر فائدة للطفل عموما وللطفل المحتاج الى الرعاية .

٤ - نيو برونزويك

المادة ٢ (ب)

٣١٧ - لا يزال قانون حقوق الانسان في نيو برونزويك يحظر التمييز على أساس الجنس والحالة الزوجية . ولا تزال نسبة الشكاوى المقدمة الى لجنة حقوق الانسان تتجاوز ٢٠ في المائة من مجموع الشكاوى . ويندرج معظم هذه الشكاوى في عداد التمييز الجنسي في التوظيف .

المادة ٣

٣١٨ - مديرية المرأة هي الاداة الحكومية الداخلية التي يتمثل دورها في تنسيق السياسة المتعلقة بقضايا المرأة . وتعمل هذه المديرية جاهدة من أجل تحسين الأوضاع الاجتماعية والاقتصادية للمرأة في نيو برونزويك . وبغية إبراز أهمية الوظائف التي تضطلع بها مديرية المرأة ، تم تحويلها في عام ١٩٨٨ الى ادارة حكومية مستقلة ، ويرأسها حالياً نائب وزير .

المادة ٤-١

٣١٩ - ظلت حكومة نيو برونزويك ، منذ عام ١٩٨٦ ، تنفذ برنامجاً للانصاف في مجال العمل من أجل تحسين حالة المرأة في الخدمة المدنية . وقد انتهت الفترة التي تغطيها خطة العمل الثلاثية الوزارية الاولى في ٣١ كانون الاول/ديسمبر ١٩٨٩ . وتعرض الوزارات على مجلس الادارة حالياً خطط عمل جديدة تغطي الفترة من ١ نيسان/أبريل ١٩٩٠ الى ٣١ آذار/مارس ١٩٩٣ .

٣٢٠ - أحرز تقدم ملموس في حالة المرأة من حيث عملها في الخدمة المدنية نتيجة لهذه المبادرات الاولى في مجال الانصاف في العمل .

٣٢١ - واذا نحن ألقينا نظرة على عام ١٩٨٩ ، وجدنا أنه كانت هناك زيادة عامة في تمثيل النساء في الخدمة المدنية ، فقد ارتفعت نسبة هذا التمثيل من ٣٨٢ في المائة الى ٣٩٦ في المائة . وقد سجلت زيادات ملحوظة بين الفئات التي يقل فيها تمثيل النساء ، بما في ذلك مستويات الادارة العليا والمتوسطة والفئات الفنية مثل الهندسة وعلم الخرائط وتقدير الضرائب .

٣٢٢ - وبالرغم من حصول النساء على بعض المكاسب ، فانهن ما زلن يتركزن في الوظائف الكتابية ووظائف السكرتارية . وبالرغم من أن تمثيل النساء في هذه الوظائف انخفض بنسبة ٣٢ في المائة . فان ما يزيد على نصف العدد الاجمالي للنساء في الخدمة المدنية (٥٣١ في المائة) موجود في هذه الفئة .

المادة ٥ (١)

٣٢٣ - في الفترة ١٩٨٦ - ١٩٨٧ ، اضطلعت مقاطعة نيو برونزويك بعدد من المبادرات المتعلقة بالنماذج النمطية لأدوار الجنسين ، بما في ذلك انشاء لجنة لهذا الغرض . وقد أنهت اللجنة أعمالها بصوغ سياسة ومبادئ توجيهية محددة لمساعدة الوزارات الحكومية على ازالة النماذج النمطية من المنشورات الحكومية .

المادة ٧ (ب)

٣٢٤ - أنظر المادة ١-٤ .

المادة ٧ (ج)

٣٢٥ - ما زال تمثيل النساء في النقابات والاتحادات المهنية والأحزاب السياسية دون التمثيل النسبي للرجال ، ولكن لوحظ بعض التقدم في الفترة ١٩٨٥ - ١٩٨٩ . ففي عام ١٩٨٥ ، كانت النساء يمثلن ٣٣٤ في المائة من عضوية النقابات في المقاطعة ، غير أن هذه النسبة ارتفعت إلى ٣٧٨ في المائة بحلول عام ١٩٨٩ .

المادة ١٠

٣٢٦ - يتزايد في نيو برونزويك عدد النساء اللاتي يدخلن الجامعة ويحصلن على شهادات . ففي الفترة ما بين ١٩٧٠ و ١٩٨٨ ، ازداد عدد الاناث الحاصلات على شهادات جامعية بنسبة ١٣٣٥ في المائة مقابل زيادة بنسبة ١٢١ في المائة في عدد الذكور . وفي ١٩٨٩/١٩٨٨ ، كان الاناث يشكلن أكثر من نصف الطلبة (٥٣٧ في المائة) المسجلين في جامعات نيو برونزويك ، المتفرغين للدراسة في هذه الجامعات أو الذين يدرسون فيها بعض الوقت .

٣٢٧ - بالرغم من أن الاناث ما زلن يلتحقن بالمجالات الدراسية التقليدية في جامعات نيو برونزويك ، فقد لوحظ اتجاههن إلى تسجيل أنفسهن لدراسة العلوم والتجارة والقانون والهندسة والحراجة ، وغيرها من الميادين غير التقليدية .

٣٢٨ - ففي الفترة ١٩٨٨/١٩٨٧ ، بلغت نسبة الاناث اللاتي كن يدرسن العلوم التجارية ثلاثة أمثال هذه النسبة في الفترة ١٩٧٢/١٩٧١ ، وأربعة أمثالها في علم الحراجة ، وخمسة أمثالها تقريبا في القانون ، وعشرة أمثالها في الهندسة .

المادة ١١ (د)

٣٢٩ - ينطبق قانون الانصاف في الأجور الصادر في عام ١٩٨٩ على معظم موظفي الخدمة العامة في نيو برونزويك . والغاية من هذا القانون هي القضاء على التمييز القائم على الميز الجنسي في أجور الفئات التي تغلبت عليها النساء ، عن طريق عقد مقارنة موضوعية بين تصنيفات الوظائف التي يغلب عليها كل من الجنسين .

٣٣٠ - وينص هذا القانون على عملية من ثلاث مراحل لتنفيذ الانصاف في الأجور ، تتضمن :

(أ) اختيار التقييم الذي سيطبق على الوظيفة ؛

(ب) تقييم فئات الوظائف المستهدفة ؛

(ج) التفاوض مع كل نقابة بشأن تسويات الأجور .

٣٣١ - وحتى الآن ، تم تعيين ٢٠٠ فئة وظيفية لتطبيق طريقة أيكن في التقييم عليها .
وعلاوة على ذلك ، تم تعيين لجنة تقييم الوظائف الى جانب لجنة مشتركة لتنظيم العمل
لكي تشرفا على عمليات التقييم الـ ٢٠٠ التي يزمع الشروع فيها في أيلول/سبتمبر
١٩٩٠ ، والتي من المقرر اكتمالها في ١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٠ .

٥ - كيبك

٣٣٢ - وفقا لما تنص عليه المادة ١٨ من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد
المرأة ، تقدم حكومة كيبك هذا التقرير المحدث عن التدابير التشريعية وغيرها من
التدابير المعتمدة لانفاذ أحكام هذه الاتفاقية وعن التقدم المحرز من حيث ما تحقق من
نتائج ملموسة منذ عرض آخر تقرير في عام ١٩٨٨ .

٣٣٣ - وقبل عرض الانجازات ، لا بد أولا من تقديم صورة واضحة عن الآليات الحكومية ذات
العلاقة بحالة المرأة في كيبك . وفي هذا الصدد ، نحيل القارئ الى الفقرتين ٤٥٠
و ٤٥١ من تقرير كندا الثاني والى التذييل ١ للتقرير الحالي .

٣٣٤ - شكل عام ١٩٨٧ منعطفا بالنسبة الى حالة المرأة في كيبك . ففي سياق تنظيم
الأنشطة المتعلقة بالمرأة ، قررت الحكومة في ذلك العام أن تعتمد منظورا متوسط
الاجل ، بتقديم خطط مدة كل منها ثلاث سنوات ، مشفوعة بخطط عمل سنوية .

٣٣٥ - والوثيقة التخطيطية الموضوعة في هذا الشأن هي ثمرة مشاورات واسعة النطاق
استندت الى الأولويات التي حددتها المجموعات النسائية والى بحث الوزارات والوكالات
للتوجهات التي ينبغي الأخذ بها في الفترة ١٩٨٧ - ١٩٩٠ . وتتضمن هذه الوثيقة نظرة
شاملة للحكومة بشأن حالة المرأة وتشكل أساسا لجميع أنشطتها في هذا الميدان .

٣٣٦ - وتسعى أنشطة الحكومة الى تحقيق الاهداف العامة التالية : تأمين المساواة
الاقتصادية للمرأة وتعزيز استقلالها المالي ؛ والاعتراف بالحالة المتميزة للمرأة في
كيبك ، وكذلك تقديم الاوضاع التي تتضرر فيها المرأة ، عن اللزوم ؛ وضمان الحصول
على خدمات تكون مكيفة مع احتياجات المرأة ؛ والمساعدة على تغيير العقلية
والمواقف . ويمكن تصنيف انجاز هذه الاهداف في بعض القطاعات الهامة تحت المواضيع

التالية : المجموعات النسائية : الشركاء الاساسيون : المساواة بين الزوجين : المساواة في التعليم : المساواة في العمل وفي ضمان الدخل : تكييف الخدمات مع حالة المرأة : والحكومة باعتبارها صاحب عمل .

٣٣٧ - وعندما أخذت الحكومة بهذا النهج الجديد ، أوضحت وجوب وضع حالة المرأة في الاعتبار منذ المراحل الأولى لعملية صوغ التشريعات والسياسات والبرامج الحكومية . وبهذه الطريقة ، أكدت الحكومة مجددا عزمها على تأمين مساواة حقيقية للمرأة في كيبك ومن ثم وجود علاقات جديدة وقائمة على المرأة بين المرأة والرجل .

المادة ٢ (ب)

٣٣٨ - طوال الفترة التي يغطيها هذا التقرير ، ظلت لجنة حقوق الفرد [لجنة حقوق الانسان] في كيبك تتلقى الشكاوي المتعلقة بالتمييز وتحقق فيها . وتبين الاحصاءات للاعوام ١٩٨٧ و ١٩٨٨ و ١٩٨٩ أن التمييز القائم على الجنس كان أساس الشكاوي في كثير من الاحيان (التذييل ٢) .

٣٣٩ - وبالإضافة الى اجراء التحقيق في الشكاوي ، واصلت اللجنة عملها في ادارة برامج الاعلام والتوعية في أماكن العمل ، متناولة بوجه خاص برامج الانصاف في الاجور والمضايقة الجنسية والتمييز الجنسي .

المادة ٢ (و)

٣٤٠ - في عام ١٩٨٩ ، تم تعديل الفرع ١٠٨ - ٣ من القانون الخاص بخطة المعاشات في كيبك ، مجموعة قوانين كيبك المنقحة ، الفصل ٩ - ٩ ، لكي يكون من حق أي شخص أسقط عنه حق تقاضي معاش الترميل في ٣١ كانون الاول/ديسمبر ١٩٨٣ بسبب الزواج ثانية تقاضى هذا المعاش ابتداء من ١ كانون الثاني/يناير ١٩٨٤ .

٣٤١ - وبخصوص الانتخابات المدرسية ، ألغي في عام ١٩٨٩ عدم اهلية الزوجات للعمل كمفوضات أو كأمينات للمدارس بعد اعتماد القانون المتعلق بالانتخابات المدرسية ، مجموعة قوانين كيبك . ١٩٨٩ ، الفصل ٣٦ ، الذي حل في هذا الشأن محل قانون التعليم ، مجموعة قوانين كيبك المنقحة . الفصل أولا - ١٣ - ٣ .

المادة ٣

٣٤٢ - سعيًا الى تخفيف حالة انعدام الامن الاقتصادي والتبعية الاقتصادية التي يعانيها بعض الأشخاص المحرومين ، ومنهم عدد كبير من النساء ، أدخلت اصلاحات على نظام الدخل في عام ١٩٨٨ . وشملت هذه الاملاحات ثلاثة برامج منفصلة :

(١) زيادة الاعانات المدفوعة في اطار برنامج الدعم العالي للأشخاص غير القادرين على العمل لمدد طويلة بسبب اعتلال خطير في صحتهم البدنية أو العقلية .

(٢) يتمثل هدف برنامج الإجراءات الايجابية من أجل العمل والعمالة في مساعدة المستفيدين منه على الانضمام من جديد الى صفوف القوة العاملة . ويستهدف هذا البرنامج الأشخاص القادرين على العمل ولكنهم يعجزون عن العمل بصورة مؤقتة لأسباب تعود الى الصحة أو السن ، أو لأن لهم أطفالا صغارا أو في سن ما قبل المدرسة . ويأخذ البرنامج في الاعتبار حالة المرأة عن طريق اعترافه بعدم استعداد المستفيدين الذين تقع عليهم مسؤولية تربية أطفال في سن ما قبل المدرسة للعمل بشكل مؤقت ، وكذا بالصعوبات التي يواجهها الأشخاص في سن ٥٥ الى ٦٤ سنة في الانضمام من جديد الى صفوف القوة العاملة .

(٣) حل برنامج مساعدة الآباء ذوي الدخل المنخفض محل برنامج تكملة الدخل من العمل . وقد وضع هذا البرنامج خصيصا لذوي الدخل المنخفض من الذكور والاناث المسؤولين عن تربية أطفال ؛ ويهدف الى توفير فارق بين دخل العمل واعانات المساعدة الاجتماعية يكفي لتشجيع الآباء على الانضمام الى القوة العاملة والبقاء فيها . وهذا البرنامج ، عكس سابقه ، يغطي جزئيا تكاليف الرعاية النهارية للطفل ، ويقضي بدفع الاعانات شهريا .

المادة ٤

٣٤٣ - أفضت الخطة الثلاثية التي اعتمدها الحكومة في عام ١٩٨٦ لتشجيع وجود برامج للعمل الايجابي التطوعي في القطاع الخاص ، وشبه الحكومي والقطاع المرتبط بالبلديات ، الى صوغ برامج من هذا النوع في ١٦ شركة خاصة تشمل أكثر من ٤٠٠ مؤسسة ومصنع ، وفي ١٣ بلدية ومنظمات مرتبطة بالبلديات تضم أكثر من ٦٥ في المائة من مجموع موظفي البلديات في كيبك ، و ١٠ مؤسسات في شبكة الخدمات الصحية والاجتماعية ، و ١٨ كلية وجامعة ، و ١٨ لجنة مدرسية .

٣٤٤ - وعلى الرغم من أن الوقت لا يزال مبكرا لقياس التأثير الحقيقي لهذه البرامج على تحسين تمثيل المرأة في مختلف فئات العمالة والقضاء على التمييز المتأصل في النظام ، فقد سمحت هذه المبادرات باحراز تقدم في هذين المجالين . والاهم من ذلك أنها ساعدت على ايجاد فهم أفضل للتمييز المتأصل في النظام ولآثاره على تقدم بعض المجموعات المحرومة . وسينشر كل من الوزير المسؤول عن حالة المرأة والوزير المسؤول عن الأسرة في أوائل عام ١٩٩١ ، تقريراً عن تقييم هذه المشاريع النموذجية الى ٧٦ .

٣٤٥ - كما التزمت حكومة كيبك ، في سياق دورها كماحب عمل ، بوضع برنامج للعمل

الايجابي في الخدمة العامة . ويتضمن هذا البرنامج ، الذي أعلن عنه في أيلول/سبتمبر ١٩٨٧ ، تحقيق أهداف التمثيل العددي لفئات العمالة التالية : كبار المدراء ، الفنيون والمدرسون ، المسؤولون عن ادارة شؤون العاملين ، وضباط الامن .

٣٤٦ - وقد ساعد برنامج الخدمة العامة هذا الذي غطي فترة ثلاث سنوات ، من ١٩٨٧ الى ١٩٩٠ ، على زيادة تمثيل المرأة في كل واحدة من فئات العمالة المستهدفة . فقد بلغت نسبة تمثيل المرأة في فئة كبار المدراء ٧٢ في المائة في آذار/مارس ١٩٨٧ و ٨٥ في المائة في آذار/مارس ١٩٨٩ . وخلال نفس الفترة ، ارتفعت نسبة تمثيل المرأة في الفئة الفنية من ٢٠.٨ في المائة الى ٢٣.٢ في المائة ، ومن ٢٨.٤ في المائة الى ٣٠.٤ في المائة في فئة المدرسين ، ومن ٣.٥ في المائة الى ٨.٥ في المائة في فئة ضباط الامن . وفي فئة المسؤولين عن ادارة شؤون العاملين ، استقرت نسبة تمثيل المرأة عند ١٨ في المائة (التذييل ٣) .

٣٤٧ - وفي نيسان/أبريل ١٩٨٩ ، أعلنت حكومة كيبك عن تنفيذ سياسة الالتزام التعاقدية . وتنطبق هذه السياسة على جميع المؤسسات المستهدفة للربح التي تستخدم أكثر من ١٠٠ عامل وترغب في الدخول في عطاءات بشأن عقود للسلع والخدمات أو للحصول على منحة تتجاوز قيمتها ١٠٠ ٠٠٠ دولار ، وتقضي تلك السياسة أيضا على أن تلتزم هذه المؤسسات بوضع برنامج للعمل الايجابي وفقا لميثاق حقوق الانسان وحرياته في كيبك . ويصبح الالتزام ساريا في اليوم الذي تحصل فيه المؤسسة على عقد أو منحة . وتنس السياسة على أنه اذا تخلفت مؤسسة عن الوفاء بالتزامها على شطب اسمها لمدة سنتين على الاقل من قائمة موردي الحكومة .

٣٤٨ - وفي تشرين الاول/أكتوبر ١٩٩٠ ، كانت ١٢٥ مؤسسة تقريبا قد وقعت شهادة الالتزام ؛ منها ٦١ مؤسسة حصلت على عقد أو منحة وبدأت بالتالي في اعداد برنامج للعمل الايجابي .

٣٤٩ - وأخيرا ، تجري في الوقت الراهن دراسات بهدف تحديد الكيفية التي يمكن بها تطبيق هذه السياسة في قطاع الانشاءات .

المادة ٧ (١)

٣٥٠ - وفي قطاع البلدية ، ارتفعت نسبة تمثيل المرأة ببطء . ففي عام ١٩٨٧ ، كانت نسبة النساء اللاتي يشغلن منصب العمدة ٤.٥ في المائة ، وارتفعت هذه النسبة الى ٦.٥ في المائة في عام ١٩٨٩ . وفي عام ١٩٨٧ ، كانت نسبة ١٤.٢ في المائة من المستشارين من النساء ؛ وبلغت هذه النسبة ١٤.٣ في المائة في عام ١٩٨٩ ، (التذييل ٤) .

المادة ٧ (ب)

٣٥١ - ان التقدم في تمثيل المرأة في الخدمة العامة غير منتظم . ففي عام ١٩٨٦ ، كانت النساء يشغلن ١٦٦ في المائة من المناصب التنفيذية . ووصلت هذه النسبة في السنوات ١٩٨٧ و ١٩٨٨ و ١٩٨٩ الى ٩٩ في المائة و ١٧٥ في المائة و ١٤٤ في المائة على التوالي . وفي عامي ١٩٨٧ و ١٩٨٨ ، لم تكن هناك أية امرأة في منصب نائب وزير . وفي عام ١٩٨٩ ، تقلدت امرأتان منصب نائب وزير وبذلك بلغت نسبة النساء في هذه المناصب ٨٣ في المائة . وبصفة عامة ، يتناسب معدل تمثيل المرأة عكسيا مع المستوى الهرمي للمناصب التنفيذية (التذييل ٥) .

٣٥٢ - وتقدم المرأة غير منتظم أيضا بين القضاة : فقد كانت النساء يشكلن ٦٣ في المائة من هذه الفئة في عام ١٩٨٦ ، و ٥ في المائة في عام ١٩٨٧ ، و ٦٩ في المائة في عام ١٩٨٨ ، و ٦٣ في المائة في عام ١٩٨٩ (التذييل ٦) .

٣٥٣ - وعلى المستوى السياسي ، كانت النساء الـ ١٨ اللاتي تم انتخابهن للجمعية الوطنية في انتخابات ١٩٨٥ يشكلن ١٤٧ في المائة من مجموع الاعضاء المنتخبين . وفي أحدث انتخابات ، أجريت في عام ١٩٨٩ ، انتخبت ٢٣ امرأة يمثلن نسبة ١٨٤ في المائة من مجموع الاعضاء المنتخبين . كذلك كانت هناك أربع نساء وزيارات (١٤٣ في المائة) في عام ١٩٨٥ ؛ وارتفع هذا العدد الى ستة (٢٠ في المائة) في عام ١٩٨٩ .

المادة ٨

٣٥٤ - تشجع الحكومة على زيادة مشاركة نساء كيبك في الأنشطة الدولية . وقد ساعدت وزارة الشؤون الخارجية في كيبك على مشاركة المرأة في هذه الأنشطة بتوفير الدعم التقني والمالي (التذييل ٧) .

المادة ١٠

٣٥٥ - تكمن الغاية من الاهداف الأساسية في مجال التعليم الواردة في الخطة الثلاثية (١٩٨٧ - ١٩٩٠) المتعلقة بحالة المرأة وبخطط العمل السنوية التي تصحبها في تشجيع التمثيل العادل للمرأة على كافة المستويات وفي جميع التخصصات ، وتعزيز ودعم التدريب المؤهل الهادف الى ادخال المرأة في صفوف القوى العاملة . ونشأ عن متابعة هذه الاهداف اتخاذ مجموعة من التدابير التي تتناول التعليم بوجه عام ، والتدريب المهني ، والاعتراف بالخبرة ، والاستجابة لاحتياجات بعض المجموعات المحددة من المستفيدين ، واجراء البحوث .

المادة ١٠ (د)

٣٥٦ - وفيما يتعلق بالتدريب المهني ، كشفت حكومة كيبك أنشطتها بغية تشجيع النساء في كيبك من مختلف الأعمار على تنويع خياراتهن المهنية ، وخاصة في مجالي العلم والتكنولوجيا .

٣٥٧ - أما الوسائل الرئيسية لتحقيق ذلك ، فهي انتاج أدوات للتوجيه التعليمي والمهني (نشرات وكراسات وأشرطة فيديو) ، ورفع مستوى الوعي لدى مختلف المهنيين المشاركين ، وتوزيع البحوث على النساء اللاتي يخترن التدريب غير التقليدي . فضلا عن ذلك ، استمر تقديم خدمات استشارية متخصصة للنساء من قبل البرامج والدوائر التي تشكل النساء فيها مجموعة مستهدفة (التنقل في العمل ، التعريف بالمهن غير التقليدية ، [الخدمات الخارجية للايدي العاملة] النسائية) .

٣٥٨ - ولدعم التنويع المهني ، صيغت برامج مختلفة تيسر التحاق المرأة بالتدريب أو بالعمل في القطاعات غير التقليدية . وبخصوص التدريب من أجل التهيئة للعمل ، وفرت على مستوى الكليات برامج للتعريف بالأعمال غير التقليدية على مستويي المدارس الثانوية والكليات ، وبرامج تتعلق بالمهن التكنولوجية . وفيما يتعلق بالتعليم التحضيري للتدريب المهني ، قدمت برامج تؤدي الى الحصول على شهادات التعليم الثانوي ، وبرامج لتحسين المستوى الثانوي ، وبرامج تحضيرية للتدريب التكنولوجي على مستوى الكليات .

٣٥٩ - وأخيرا ، يعتبر الاعتراف بالخبرة من أنجع الوسائل لتيسير التحاق المرأة ببرامج تدريبي والتقدم فيه بسرعة أو للتدريب في موقع العمل . وقد كشفت عملية تطوير الأدوات والخدمات التي تجعل من الممكن الاعتراف بالخبرة التعليمية والخبرة خارج المدرسة لدى عودة الشخص الى المدرسة أو دخوله ثانية القوة العاملة . وقد وجه لكافة الشركاء المعنيين عناية خاصة الى الاحتياجات المحددة للمرأة في هذا المجال . ونفذت مشاريع بحثية ومشاريع تجريبية كي يصبح من الممكن الاعتراف بالخبرة ، سواء منها المكتسبة من العمل داخل البيت أو الخبرة من العمل التطوعي .

المادة ١٠ (ج)

٣٦٠ - تم الاضطلاع ، داخل المدارس ، بأنشطة تهدف الى اثارة انتباه موظفي المدارس والآباء والطلاب الى النماذج النمطية للجنسين . وأنتج في عام ١٩٨٨ شريط فيديو تحت عنوان "عن الحب والمال" [about love and money] ودليل المدرس الى استخدامه ، بهدف توعية طلاب المدارس الثانوية بضرورة أن يتحملوا المسؤولية الفعلية عن استقلالهم المالي ، وادرج الشريط والدليل ضمن منهاج الاقتصاد . وفي خريف ١٩٨٩ ، نشر دليل عن

الأنشطة التربوية من أجل مدرسي المستويات ٤ الى ٦ ، يهدف الى تنمية ملكة النقد لدى الطلاب بخصوص التحيز الجنسي للذكور في حياتهم اليومية .

٣٦١ - كذلك نفذت أنشطة الهدف فيها القضاء على النماذج النمطية القائمة على التحيز الجنسي للذكور في المواد التربوية . ونشرت وزارة التعليم في ربيع ١٩٨٨ دليلا بشأن البدائل غير القائمة على التحيز الجنسي ليستعين به معدو المواد التربوية .

٣٦٢ - وأخيرا ، نفذت أنشطة لمحاربة النماذج النمطية القائمة على التحيز الجنسي للذكور خارج البيئة المدرسية ، وخاصة في وسائط الاعلام . وفي السنوات ١٩٨٨ و ١٩٨٩ و ١٩٩٠ ، نشرت مقالات عن تطور المرأة في وسائط الاعلام في نشرة الاتصالات التي يبلغ عدد قرائها من متخذي القرارات في مجال الاتصالات ٢٥٠٠ قارئ .

المادة ١٠ (د)

٣٦٣ - وفي عام ١٩٨٩ ، نفذت حكومة كيبك اصلاحا في مجال المساعدة المالية للطلاب . وتضمن هذا الاصلاح عدة تدابير كان تأثيرها ايجابيا على المرأة : ارتفاع مستوى الاعانات المستحقة ، بما في ذلك اعانة الرعاية النهارية للأطفال ؛ ادخال تغييرات على احتساب الضريبة التي تدفعها الزوجة ؛ اسقاط الحد الأدنى الضريبي عن الطالبة التي لديها طفل ؛ والدفع مقدما ، منذ حزيران/يونيه ، لجزء من المساعدة التي تقدم لأرباب العائلات التي يعولها أحد الوالدين بمفرده ؛ ووضع برنامج منح جديدة للطلاب الذي يدرسون بالجامعة لبعض الوقت .

٣٦٤ - ومنذ ١٩٨٧ ، وسعيا الى ابراز انجازات الفتيات في مجال العلوم ، رصد الوزير المسؤول عن حالة المرأة جائزة ايرما لوفاسور ، التي يمنح بموجبها مبلغ ١٠٠٠ دولار لكل من يفوز بها ؛ ويمكن ترشيح الطالبات اللاتي يقدمن مشاريع للمعارف العلمية التي ينظمها مجلس تنمية الهوايات العلمية لنيل هذه الجائزة .

٣٦٥ - وأخيرا ، أصبح برنامج دعم تطور الثقافة العلمية والتقنية وبرنامج تقديم الاعانات للمجلات العلمية ، اللذان تديرهما وزارة التعليم العالي والعلوم ، يتضمنان الآن شروطا تشجع على نشر المعلومات عن مشاركة المرأة واسهامها في العلوم ، ويجذبان اعدادا أكبر من القارئات .

المادة ١٠ (هـ)

٣٦٦ - بغية تقديم خدمات تربوية مستمرة أحسن ملائمة لاحتياجات المرأة . كفلت حكومة كيبك أخذ هذه الاحتياجات في الحسبان عند تقديم الخدمات التربوية للكبار . وسعيا الى تحقيق هذا الهدف ، ساندت الحكومة مساندة فعلية مشاركة المرأة في مناقشات

المائدة المستديرة الاقليمية حول موضوع التربية والعمالة التي حضرها ممثلون للمقاطعات من النظم الرئيسية الثلاثة المقدمة للخدمات التربوية للكبار (التعليم ؛ التعليم العالي والعلوم ؛ والعمالة وضمان الدخل والتدريب المهني) . كما شجعت الحكومة المرأة على المشاركة في الخدمات الاقليمية للاستقبال والاحالة ، التي تعتبر مصدرا موحدا للاعلام التربوي والمهني للكبار وتساعد على توفير المشورة والارشاد العائدين الى المدرسة .

المادة (١١)

٣٦٧ - سعيًا الى التخفيف من تدني الأوضاع المالية لمن يتقاضون الحد الأدنى للأجور ، تم في ١ تشرين الأول/أكتوبر من السنوات ١٩٨٦ الى ١٩٨٩ ، زيادة الحد الأدنى للأجر عن الساعة الواحدة من ٤٣٥ دولار الى ٤٥٥ دولار ، ومن ٤٧٥ دولار تم الى ٥ دولارات . وفي نفس الفترة ، دفع معدل الأجر عن الساعة للعمال الذين يمنحون بقشيشا من ٣٦٣ دولار الى ٣٨٣ دولار ، ومن ٤٠٣ دولار الى ٤٢٨ دولار . وأخيرا ، زيد معدل الحد الأدنى للأجر الاسبوعي للخادم الذي يعيش في بيت مستخدمه من ١٥٠ دولارا الى ١٦١ دولارا ، ومن ١٧٢ دولارا الى ١٨٦ دولارا في الفترة من ١٩٨٦ الى ١٩٨٩ . وهذه الزيادات المتتالية في الحد الأدنى للأجور أفادت النساء أساسا ، فهن يمثلن ٦٠٩ في المائة ممن يتقاضون الحد الأدنى للأجور .

المادة ١١-١ (د)

٣٦٨ - تعطي كيبك الاولوية لبرامج العمل الايجابي باعتبارها وسيلة لتأمين الانصاف في العمالة . ويعد الانصاف في الأجور من المكونات الهامة لهذا الهدف ، ووفقا لذلك المبدأ ، يطالب أصحاب العمل الآن باستبانة واستبعاد سياسات وممارسات ادارة الموارد البشرية التي تحدث آثارا تمييزية على النساء وغيرهن من المجموعات المستهدفة . ويقتضي هذا تقويم نظام ادارة الموارد البشرية في أية مؤسسة وفقا لدراسة تحليلية من بين أهدافها ضمان توافق سياسات الأجور مع الفرع ١٩ من الميثاق ، واكتشاف حالات عدم الانصاف في الأجور بين الرجال والنساء .

٣٦٩ - اعتمدت كيبك كلا من العمل الايجابي والانصاف في الأجور . وسوف يؤدي تقييم المشاريع النموذجية الى تمكين الحكومة من اقتراح سبل تسمح لكيبك بانشاء آليات تساعد فعليا على تحقيق الانصاف في العمالة .

٣٧٠ - وكان الانصاف في الأجور ، في القطاعين العام وشبه الحكومي ، هو الموضوع الرئيسي للمفاوضة الجماعية التي جرت في عام ١٩٨٩ . وقد أنشئت لجان متكافئة العضوية ، وسمح النهج الذي اعتمدته كلا الطرفين بتنفيذ مبدأ الانصاف في الأجور لكافة فئات العمالة سواء كانت النساء يشكلن الاغلبية فيها أم لا .

٣٧١ - وبحلول خريف عام ١٩٩٠ ، كانت سياسة الانصاف في الاجور قد حققت النتائج التالية :

- استفاد من التسوية ١٥٠ ٠٠٠ (٨٠ في المائة منهم نساء) من مجموع ١٨٠ ٠٠٠ مستخدم من الجنسين بعد تقييم وظائفهم .

- وضع حد لتسويات الاجور نسبته ٢٥ في المائة في أية فئة من فئات العمالة للعامين ١٩٩٠ و ١٩٩١ .

- وأدت تكلفة هذه التسويات الى زيادة في البارامترات الأساسية البالغة ٩.٠ في المائة في عام ١٩٩٠ ، و ٦.٠ في المائة في عام ١٩٩١ ، و ٥.٠ في المائة في عام ١٩٩٢ (السنة الاولى من الاتفاق الجماعي المقبل) ، مما يمثل مارييف اضافية مقدارها ٢٥٠ مليون دولار .

- وسيخصص الثلث من ذلك المبلغ لفئة الممرضات وحدها .

- ويقدر أن تكاليف التسويات التي قد تتبين من عمليات تقييم فئات العمالة قيد الدراسة ستعادل ٤.٠ في المائة من اجمالي الاجور .

٣٧٢ - وقد يبلغ مجموع تكلفة الانصاف في الاجور ٢٥ في المائة من اجمالي الاجور ؛ وستوزع التسويات على فترة لا تقل عن ثلاث سنوات .

المادة ١١-١ (هـ)

٣٧٣ - جرت عملية اعادة تنظيم كاملة للمعايير التشريعية المنطبقة على مخططات المعاشات الخاصة عن طريق القانون التكميلي الخاص بمخططات المعاشات (مجموعة قوانين كيبك المنقحة ، الفصل صاد ١٥ - ١) . وكانت بعض عناصر تلك العملية مفيدة جدا للمرأة . فقد أصبح الآن في مقدور العاملين لبعض الوقت ، وكثير منهم من النساء ، أن يكونوا أعضاء في أحد مخططات المعاشات . وفلا عن ذلك ، أصبحت المادة المتعلقة باستثمار وتوظيف الائتمانات المعاشية المتجمعة من اشتراكات العمال وأصحاب العمل أكثر مرونة . والغرض من جعل تلك المادة أكثر مرونة هو تمكين أعداد أكبر من النساء اللاتي تتخلل مشاركتهن في القوة العاملة فترات من الغياب مختلفة المدة من أجل رعاية الصغار من أطفالهن ، من تحسين وضعهن الاقتصادي عند التقاعد . وينص هذا القانون أيضا على صرف مبالغ للزوج الباقي على قيد الحياة لدى وفاة عضو في مخطط المعاش التقاعدي . ولما كان العمر المتوقع للنساء أطول منه للرجال ، فإن هذا الحكم سيساعد على تحسين وضعهن الاقتصادي .

المادة ١١-٢ (ب)

٣٧٤ - يشكل برنامج ضمان الدخل الذي أنشئ عام ١٩٨٦ في إطار اتفاق جيمس باي وكيبك الشمالية بموجب القانون المتعلق بضمان الدخل للقناصين وصائدي الحيوانات بالشراكة من قبيلة كري (مجموعة قوانين كيبك المنقحة ، الفصل ع ٣ - ٢) تدبيرا اقتصاديا خاصا الغرض منه ضمان أمن الدخل لهؤلاء القناصين والصيادين مع تشجيع بقاء نمط حياة تقليدي والحفاظ عليه .

٣٧٥ - وثمة تعديل للقانون والاتفاق يجعل من حق أي امرأة من السكان الوطنيين مسجلة في برنامج ضمان الدخل أن تحصل على إعانات الأمومة إذا أصبحت عاجزة عن المشاركة في هذه الأنشطة بسبب الحمل أو الآثار المترتبة على الحمل أو ضرورة قيامها برعاية طفلها .

المادة ١١-٢ (ج)

٣٧٦ - في أيار/مايو ١٩٨٩ ، أصدرت الحكومة بيانا سياسيا بشأن خدمات الرعاية النهارية للأطفال تحت عنوان "من أجل توازن أفضل" يحدد النهج الذي تتبعه الحكومة لكي تحقق فعليا التنمية المنسقة للرعاية النهارية للأطفال ، ولتحسين نوعيتها وتمويلها .

٣٧٧ - وتتمثل العناصر الأساسية لهذه السياسة فيما يلي : إيجاد ٨٣٠ ٦٠ مكانا على مدى سبع سنوات ، مع اعطاء الأولوية لتوفير هذه المساحات في أماكن العمل والمدارس ؛ وتنفيذ التخطيط الاقليمي بالتعاون مع الشركاء المحليين ؛ وتخصيص ميزانية في إطار صيغة التمويل تعادل واحدا في المائة من اجمالي الأجور لتدريب وتطوير الموظفين ؛ وضع برنامج يقدم الى الابوين مساعدات واعفاءات ضريبية أكثر سخاء ؛ تعديل صيغة التمويل لصالح مراكز الرعاية النهارية غير المستهدفة للربح (إعانة أساسية مضافا إليها ٣٠ في المائة من الإيراد الفعلي للرعاية النهارية للأطفال) ؛ تجريب نهج جديدة للرعاية النهارية للأطفال تتلاءم واحتياجات مختلف فئات المستفيدين ؛ وفي ٣١ آذار/مارس ١٩٨٩ ، وفرت خدمات الرعاية النهارية للأطفال في كيبك ما مجموعه ٢٢٨ ٧٥ مكانا : ٦٦٦ ٤٠ في مراكز الرعاية النهارية ، و ٤٢٣ ٥ للرعاية النهارية في دور الحضانة ، و ١٣٩ ٢٩ مكانا للرعاية النهارية المدرسية .

المادة ١٢

٣٧٨ - تهتم الحكومة بتوفير حلول علاجية مناسبة تماما للمشاكل التي تعترض المرأة .

٣٧٩ - وكانت الاهداف التي تسمى اليها الحكومة هي كفالة أن تكون الرعاية المقدمة

للمرأة ملائمة لاحتياجاتها الخاصة ، ومحاربة الانماط النموزجية القائمة على التحيز الجنسي للرجل والسائدة في الدوائر الاجتماعية والصحية .

٢٨٠ - وسعى الى تحقيق هذه الاهداف ، تم الاضطلاع بأنشطة عديدة ، أهمها في الميادين التالية : الصحة العقلية ؛ تكنولوجيات الانجاب الجديدة ؛ الامراض المنقولة جنسيا ومتلازمة قصور المناعة المكتسب (الايدز) ؛ صوغ برامج بحثية ووقائية موجهة على وجه التحديد الى صحة المرأة ؛ والعنف بين الأزواج والعنف الجنسي .

٢٨١ - وبخصوص الصحة العقلية ، تم الاعلان عن سياسة وخطة عمل جديدتين . فتم تشكيل فرقة عمل لدراسة أنماط الصحة العقلية الخاصة بالرجل والمرأة ووسائل العلاج المناسبة لهاتين المجموعتين من المستفيدين . وصيغ برنامج تدريبي يتعلق بعلاج النساء ، من أجل المهنيين العاملين في الشبكة ، وشرع في تنفيذ بعض التدابير الواردة في خطة العمل في الاقاليم . وفضلا عن ذلك ، نظمت حملة على مدى ثلاثة أشهر للتوعية بالصحة العقلية مثلت خلالها احدى الشابات دور الشخص الذي يعاني من صعوبات تتعلق بالصحة العقلية .

٢٨٢ - وفي عام ١٩٨٩ ، نشرت وزارة الصحة والخدمات الاجتماعية المبادئ التي ستوجه أنشطتها في مجال تكنولوجيات الانجاب الجديدة . ويتعلق أهم المبادئ التوجيهية وأكثرها مباشرة بالوقاية من عدم الخصوبة والعقم ، وحظرت عقود الحمل ، ووضع حد أقصى لعدد المراكز التي تعرض تكنولوجيات الانجاب الجديدة ، وحددت شروط لتنظيم منح الخلايا المشيجية ، والوقاية من فيروس القصور المناعي البشري ومن تلوث المنى المعطى ، وأخيرا ، اجراء بحوث بشأن الاجئة .

٢٨٣ - وقد ازداد معدل انتشار الامراض المنقولة جنسيا بصفة ملحوظة ، وخاصة بسبب مرض الايدز . ونظمت حملة اعلامية واسعة استمرت ثلاث سنوات حول الوقاية من الامراض المنقولة جنسيا ومن الايدز . وجرى المرحلة الاولى من هذه الحملة في الفترة ١٩٨٨/١٩٨٧ . وفي عام ١٩٨٩ ، أنشئ مركز كيبك للتنسيق بشأن الايدز الذي أسندت اليه مهمة تقديم المشورة الى وزارة الصحة والخدمات الاجتماعية بخصوص الايدز ، وتنسيق خطط العمل المتعلقة بمكافحة الايدز . ونظم المركز اجتماعا تحت عنوان "المرأة والايدز" وتم الاضطلاع ببرنامج عمل شامل يهدف الى الحد من انتشار الامراض المنقولة جنسيا عن طريق التوعية والاكتشاف والمعالجة والبحث .

٢٨٤ - وقد شملت برامج البحث الرئيسية الموجهة الى صحة المرأة النساء المسنات والرعاية أثناء الولادة .

٢٨٥ - وفي عام ١٩٨٩ ، قدمت فرقة عمل تقريرا عن اساءة معاملة المسنين . وتضمن التقرير توصيات وتدابير الغرض منها منع أو تقويم الحالات التي تحدث فيها اساءة

المعاملة ، ورصد شبكة دور المسنين التي لا تخضع للوائح تنظيمية ، وتحسين نوعية الخدمات المقدمة في هذه الدور ، وتيسير ممارسة المسنين لحقوقهم ، والاعتراف مجددا بقيمة هؤلاء الأشخاص . وتجدر الإشارة الى أن عدد المسنين يفوق عدد المسنين ، وأن المسنين يكن فقيرات في معظم الحالات .

٢٨٦ - وفيما يتعلق بالرعاية أثناء الولادة ، نشرت بحوث وتقارير عن الإصابة بالأمراض وعن الوفيات أثناء الولادة ، والحمل بين المراهقات ، وفترة ما بعد الولادة . وبدأ كذلك اعداد برنامج أساسي لخدمات تنظيم النسل .

٢٨٧ - واستعمال العنف بين الزوجين والعنف الجنسي ظاهرة تتعرض لها النساء بصفة خاصة . وبالرغم من القيام ببعض الأنشطة في هذا الشأن ، فلا يزال هناك الكثير مما يجب عمله . وقد حددت الحكومة في هذا الميدان الاهداف التالية : تأمين حماية وسلامة ضحايا العنف والاعمال الاجرامية ؛ وتحسين الخدمات الاجتماعية والقضائية للضحايا والمعتدين ؛ والقضاء على الانعاط النموزجية التي تحيط بالعنف ضد المرأة .

٢٨٨ - ولهذا الغرض ، زيد الدعم المادي الذي يقدم لملاجئ النساء اللاتي يواجهن صعوبات أو يقعن ضحايا للعنف ؛ وللمراكز المعنية بالمساعدة وبمكافحة الاعتداء الجنسي . ونظمت حملة اعلامية على نطاق كيبك بغية اثارة وعي الجماهير بظاهرة استعمال العنف ضد الزوجة . وحتى تتم احالة ضحايا العنف الزوجي الى دوائر المساعدة المناسبة ، تم في كانون الاول/ديسمبر ١٩٨٧ فتح خط هاتفى مباشر باسم "الغاثة من العنف الزوجي" يمكن الاتصال به من جميع أنحاء كيبك . وتقدم هذه الخدمة مجانا ويمكن الاتصال في كل الاوقات عن طريق تركيب رقم موحد في كل مناطق كيبك .

٢٨٩ - ونظمت حملة للاعلام والتوعية من أجل دعم النساء من السكان الوطنيين في كيبك في كفاحهن ضد العنف الأسري . فضلا عن ذلك ، تم توظيف منسق للأنشطة التي تتمدى للعنف الأسري ، تتمثل مهمته في العمل مع السلطات المحلية في المجتمعات المحلية للسكان الوطنيين .

٣٩٠ - وفي حزيران/يونيه ١٩٨٨ اعتمدت الحكومة القانون المتعلق بمساعدة ضحايا الاجرام (مجموعة قوانين كيبك المنقحة ، الفصل الف ١٣ - ٢) . ولم يقتصر هذا القانون على الاعتراف بحقوق ومسؤوليات ضحايا الافعال الاجرامية فحسب ، بل أنشأ مكتب مساعدة ضحايا الافعال الاجرامية ، الذي تتمثل مهمته الاساسية في تعزيز حقوق الضحايا وتأمين تنسيق الأنشطة التي يضطلع بها الافراد والادارات والوكالات التي تقدم الخدمات للضحايا . وعلاوة على ذلك ، يساعد المكتب في اقامة مراكز في كافة مناطق كيبك تقدم المساعدة الى ضحايا الافعال الاجرامية وتقوم بتسييرها منظمات المجتمعات المحلية ، مع تقديم الدعم الفني والتقني المناسب لهذه المراكز .

المادة ١٢-٢

٣٩١ - بغية التصدي للمشاكل التي تواجهها الحوامل المحرومات . استحدثت في بعض المناطق على أساس تجريبي المرحلتان الأولى والثانية من برنامج المساعدة الغذائية للحوامل اللاتي يعانين أوضاعا اقتصادية سيئة . وإثر تقييم نتائج هذه التجارب . سيتخذ قرار بشأن ملاءمة تنفيذ هذا البرنامج في جميع أنحاء كيبك .

المادة ١٣ (ب)

٣٩٢ - رغم انه تم الحد بوضوح من التمييز المكشوف الذي تمارسه المؤسسات المالية ضد المرأة ، فما زالت هناك جوانب تدعو الى عدم الارتياح . ووعيا من الأمانة المعنية بحالة المرأة بأن ضيق امكانية حصول المرأة على الائتمان يؤدي بها الى نوع من التهميش الاقتصادي ، قامت الأمانة في عام ١٩٨٨ بنشر كراسة لم يكن الغرض منها وحسب تزويد المرأة بمعلومات عن حقوقها فيما يتعلق بالحصول على الائتمانات ، ولكن أيضا تعريفها بالطريقة التي يعمل بها نظام الائتمانات حتى تتمكن من الاستفادة منه استفادة تامة .

المادة ١٣ (ج)

٣٩٣ - حرصا من الحكومة على متابعة أعمال اللجنة المعنية بالمرأة والرياضة والأنشطة البدنية ، وضعت في حزيران/يونيه ١٩٨٩ خطة عمل تتضمن حوافز مختلفة تهدف الى توعية الأوساط الرياضية بوضع المرأة المتميز والى تشجيع مشاركة المرأة في مجالس ادارة الاتحادات الرياضية وفي تسيير شؤونها .

٣٩٤ - وعلاوة على ذلك نفذ ، منذ شهر كانون الاول/ديسمبر ١٩٨٩ ، برنامج "الحياة النشطة" في ادارات صحة المجتمع في جميع أنحاء كيبك . ويمكن هذا البرنامج المسنين من أن يتولوا بأنفسهم الاشراف على نظام نشاطهم البدني . ومعظم المستفيدين من هذا البرنامج (٨٠ في المائة) من الاناث .

المادة ١٤

٣٩٥ - سعيًا الى تشجيع حصول النساء المزارعات على تملك المشاريع الزراعية التي يعملن فيها مع أزواجهن ، نشرت في تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٨٩ كراسة بعنوان "الآثار المالية المترتبة عند اقتسام الزوجين للأصول وأثناء الاستغلال المشترك" .

٣٩٦ - وفي عام ١٩٩٠ ، تم اعتماد قانون معدل للقانون الخاص بالمنتجين الزراعيين ، مجموعة قوانين كيبك ، الفصل ٧٤ . ويجيز الفرع الاول من هذا القانون انشاء نقابات

عمالية متخصصة الغرض منها دراسة المصالح ذات الصلة بحالة المرأة والدفاع عنها وتعزيزها .

المادة ١٦-١

٣٩٧ - بعد استكمال دراسة مطولة أجرتها الحكومة في عام ١٩٨٥ ، كرس صدور قانون مدني جديد معدّل لقانون الاسرة المساواة القانونية للمرأة في الزواج . غير أن هذا التحقيق للمساواة القانونية لم يفض تلقائيا الى قدر أكبر من المساواة الاقتصادية . ونتيجة لذلك ، أنشئت اللجنة المشتركة بين الوزارات المعنية بالحقوق الاقتصادية للزوجين في كانون الثاني/يناير ١٩٨٧ ، وأسندت اليها مهمة اقتراح مختلف التعديلات القانونية الممكنة التي تكفل المعاملة العادلة والمنصفة لكل واحد من الزوجين عند فسخ الزواج . وفي ١ تموز/يوليه ١٩٨٩ ، دخل حيز النفاذ القانون المعدل لقانون الأحوال المدنية في كيبك وغيره من التشريعات تأكيدا للمساواة الاقتصادية بين الزوجين ، مجموعة قوانين كيبك ١٩٨٩ ، الفصل ٥٥ . وينطبق هذا القانون على جميع الأزواج بصرف النظر عن نظامهم الزواجي ؛ ويهدف الى تشجيع المساواة الاقتصادية بين الأزواج والى تأكيد طبيعة الزواج باعتباره شركة بين الزوجين . وبموجب هذا القانون ، يترتب على الزواج وجود مال الأسرة الذي يتكون من بعض ممتلكات الزوجين دون اعتبار لمن منهما له حق الملكية فيها . والملكية التي تشكل مال الأسرة هي محل السكنى الرئيسي ومحل السكنى الثانوي أو الحقوق التي تضمن مسكن الأسرة ، وكافة أنواع الأثاث المقصود بها تأثيث أو تزيين محل السكنى الرئيسي للأسرة ، والسيارات المستخدمة في تنقلات الأسرة ، والمزايا المتلقاة أثناء الزواج بموجب نظام عام أو غيره من نظم المعاشات . وفي حالة الانفصال أو فسخ الزواج أو بطلانه ، توزع قيمة مال الأسرة بالتساوي بين الزوجين ، أو بين الزوج الباقي على قيد الحياة والورثة . وفقا للحالة .

٣٩٨ - واعتمدت أيضا تدابير أخرى . فقد تم تعديل المواد القانونية المتعلقة بالعلاوات التعويضية حتى يكون لاحد الزوجين الذي يساهم في تشغيل مشروع ما حق الحصول على تلك العلاوات التعويضية أثناء الزواج ، منذ اللحظة التي يتوقف فيها التعاون بين الزوجين . ولم يكن يمكن ممارسة هذا الحق من قبل الآخر في حالة فسخ الزواج أو في حالة الانفصال .

٣٩٩ - وأخيرا ، أدخل القانون مفهوم بقاء الالتزام بتقديم الدعم ، الذي يعطي الزوج الباقي على قيد الحياة وكان يقدم دعما حق المطالبة بالحصول على حصة مالية في التركة مقابل ذلك الدعم .

٤٠٠ - وفي أماكن أخرى ، شرّعت تدابير تتعلق بالتأشير على مدفوعات الدعم وتحصيلها . وفي عام ١٩٨٧ ، استحدث نظام للتحصيل الآلي للمدفوعات ممن عليهم ديون يتأخرون في

سدادها لزيادة الامن المالي للأفراد . وأغلبهم من النساء ، الذين سبق لهم الحصول على حكم بمنحهم الدعم . ولم يغد موظف التحصيل الآن مسؤولاً فقط عن الحجز على أموال المدين ، ولكن أيضا عن تحصيل مدفوعات الدعم لمدة سنة ابتداء من التاريخ الذي سددت فيه كافة المتأخرات . وفضلا عن ذلك ، اذا تخلف المدين عن الاداء خلال تلك الفترة ، تبدأ فترة السنة مرة ثانية منذ التاريخ الذي حدث فيه التخلف عن الاداء . واذا كان الدائن يتلقى مساعدة اجتماعية ، يكون الموظف المكلف بالتحصيل مسؤولاً عن تحصيل مدفوعات الدعم طوال المدة التي تقدم فيها المساعدة الاجتماعية .

٤٠١ - وبغية الحفاظ على القيمة المالية الحقيقية للالتزام ناجم عن حكم في صالح الحصول على مدفوعات الدعم ، استحدث عام ١٩٨٨ نظام آلي للتأشير . ففي بداية كل سنة يوشر المبلغ الذي منح بموجب الحكم وفقا للمؤشر السنوي للمعاشات . غير أن المحكمة هي التي تملك تقدير فرض معدل أدنى للتأشير أو رفض التأشير ، ولكن لا يجوز لها ممارسة هذه السلطة التقديرية الا في الحالات التي يؤدي فيها تطبيق المؤشر القانوني الى فارق كبير بين احتياجات الدائن وقدرة المدين .

الجدول ١

تمثيل المرأة في الهيئات العامة المنتخبة

الجمعية الوطنية	المجالس البلدية (رؤساء البلديات وأعضاء المجالس)			مجالس إدارات المدارس
١٩٨٩	١٩٨٧	١٩٨٨	١٩٨٩	١٩٨٧
١٨ر٤%	٥٤ر%	٥٥ر%	٥٦ر% (١)	٤١ر٦%
	١٤ر٢%	١٤ر١%	١٤ر٣% (٢)	

(١) رؤساء البلديات .

(٢) المستشارون .

الجدول ٢

تمثيل النساء في سلك القضاء

التعيينات الاتحادية (المحاكم العليا)			التعيينات الاقليمية (المحاكم الابتدائية)		
القاضيات	مجموع القضاة الممارسين %	القاضيات	مجموع القضاة الممارسين %	القاضيات	مجموع القضاة الممارسين %
٨	١٥٣	٥٢%	١٩	٢٧٥	٦٩%

* حتى ١ نيسان/أبريل ١٩٨٩ .

الجدول ٣

المرأة في المناصب التنفيذية الحكومية

الوزراء (يعينون من بين أعضاء الجمعية الوطنية المنتخبين)	نواب الوزراء (يعينون من داخل الخدمة العامة)	مساعدي نواب الوزراء (يعينون من داخل الخدمة العامة)
النساء/المجموع ١٩٨٩	النساء/المجموع ١٩٨٩	النساء/المجموع ١٩٨٩
٦/٣٠	٦/٥٤	١٠/٩٠
(٢٠.٠%)	(١١.١%)	(١١.١%)

التدبير ١

الوزير المسؤول عن حالة المرأة (١) كفل كل من الوزير المسؤول
والوزير المسؤول عن الأسرة (١)
عن الأسرة وجود موظف مسؤول عن
حالة المرأة في مكاتب تقرير
السياسات التابعة للوزارتين
المعنيين

الامانة المعنية بحالة المرأة (٣)	المجلس المعني بحالة المرأة (٢)	مكتب خدمات رعاية الاطفال (٤)
(٣) أنشئت هذه الامانة في عام ١٩٧٩ لمساعدة الوزير المسؤول عن حالة المرأة والوزير المسؤول عن الأسرة في مهامها المتعلقة بتنسيق وتطوير الأنشطة الحكومية ذات صلة بحالة المرأة	(٢) أنشئ هذا المجلس في عام ١٩٧٣ ، وهو هيئة مسؤولة عن تقديم المشورة والتوصيات الى الوزير بشأن كافة المسائل المتعلقة بالمساواة وباحترام حقوق المرأة وحالتها	(٤) أنشئ هذا المكتب في عام ١٩٧٩ ، وهو مسؤول قانونا عن خدمات الرعاية النهارية للأطفال : لضمان تقديم خدمات جيدة ، وتشجيع تطوير تلك الخدمات بما يتناغم مع السياسات الاخرى للأسرة ، وتطبيق التشريعات واللوائح

قامت عدة ادارات بتعيين شخص أو مجموعة أشخاص ليكونوا مسؤولين عن مسائل تتعلق بحالة المرأة . ويشتمل دور هؤلاء الموظفين في كفالة استحداث وتنسيق التدابير والسياسات الملائمة وفي الحرص على أن تكون هذه السياسات متسقة مع حقوق المرأة ومعالجتها .

خمس مكاتب معنية بحالة المرأة مديرية واحدة لتشجيع المشاريع ١٥ مسؤولا وزاريا التي تنظمها المرأة

- ادارة الزراعة ومعايد الاسماك	- ادارة المناعة والتجارة	- ادارة الشؤون الثقافية
- الادغذية	- والتكنولوجيا	- ادارة الشؤون البلدية
- ادارة التربية		- ادارة التوريد والخدمات
- ادارة التعليم العالي والعلوم		- ادارة الجماعات الثقافية المحلية والهجرة
- ادارة القوى العاملة وضمان		- ادارة الاتصالات
- الدخل والتدريب المهني		- مجلس الخزائن
- ادارة المحلة والخدمات الاجتماعية		- ادارة البيئة
		- ادارة العدالة
		- مكتب الموارد البشرية
		- ادارة الامن العام
		- ادارة القوى العاملة
		- امانة شؤون السكان الوطنيين

المصدر : خطة العمل الحكومية لحالة المرأة ١٩٨٦ - ١٩٨٧ ، استكملتها الامانة المعنية بحالة المرأة في ١١ ايلول/سبتمبر ١٩٩٠ .

التذييل ٢ ألف

تصنيف الدعاوى التي بدأ النظر فيها في
عام ١٩٨٧ ، حسب القطاعات والاسباب
مونتريال ، مدينة كيبك ومناطقها

القطاعات

الاسباب	الاسكان القوى والسلع العاملة والخدمات	النقل ، الاماكن اشعارات العمومية عامة	غير ذلك	المجموع	النسبة المئوية		
السن	٤٩	١٠	٢	صفر	٢	٦٣	٨٠٦%
السجل الاجرامي	١٥	صفر	صفر	صفر	١	١٦	٢٣٢%
الوضع الاجتماعي	٥	١٨	صفر	صفر	صفر	٢٣	٣٣٢%
المعتقد السياسي	١٢	صفر	١	صفر	٢	١٥	٢٣١%
الحالة المدنية	٤٢	١٠	١	صفر	١٢	٦٥	٨٠٩%
الاستغلال	صفر	١	صفر	١	٦	٨	١٠١%
الحمل	١٥	صفر	صفر	صفر	صفر	١٥	٢٣١%
العوق	١٠٥	١٣	١٨	صفر	٦	١٤٢	١٩٥%
التحرش	١٢٢	١١	١١	١	١٠	١٥٥	٢١٣%
اللغة	١٣	١	١	صفر	صفر	١٥	٢٣١%
اسباب متعددة	١٦	٥	١	١	١٩	٤٢	٥٠٨%
التوجه الجنسي	٣	١	صفر	صفر	٢	٦	٠٠٨%
الاصل العرقي والوطني	١١	٣	صفر	٤	٢	٢٠	٢٣٧%
العرق أو اللون	٢٥ *	١٢	٦	صفر	٤	٤٧	٦٠٤%
الديانة	٤	٣	١	صفر	صفر	٨	١٠١%
الجنس	٧٨	٣	٣	٣	٢	٨٩	١٢٣%
المجموع	٥١٥	٩١	٤٥	١٠	٦٨	٧٣٩	١٠٠%
النسبة المئوية	٧٠٠٦%	١٢٣٥%	٦٠٢%	١٠٤%	٩٠٣%	١٠٠%	١٠٠%

المصدر : لجنة حقوق الفرد في كيبك ، التقرير السنوي ١٩٧٨ ، منشورات كيبك ،
كيبك ١٩٨٨ ، صفحة ٣٩ .

التجهيل ٢ بـ

حالات التحقيق التي فتحت في عام ١٩٨٨
تصنيف الشكاوى حسب القطاعات والأسباب (٦٧٧ مقدم شكوى)*

القطاعات

مقدمو الشكاوى**	القوى العاملة			الامكان ، السلع والخدمات			الدخول ، النقل والاماكن العامة			اشعارات عامة			غير ذلك		
	ن	ر	م	ن	ر	م	ن	ر	م	ن	ر	م	ن	ر	م
الأسباب															
العوق	٢٩	٨٢	٥	٣	٧	٢	٥	٩	٢	-	١	-	٣	٢	٢
التحرش	٤٠	١٠	٢٩	١	٢	-	٣	٧	-	-	-	-	٤	١١	-
الجنس	٤٨	٩	٧	٥	٢	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
الحالة المدنية	١٨	٣٧	٣	٤	٦	١	-	-	-	١	-	-	-	-	-
السن	١٢	٢٨	٧	٤	٤	-	٣	٣	-	-	-	-	-	-	-
العرق أو اللون	١٠	١٣	-	٤	٥	١	١	٤	-	-	-	-	٢	٦	٢
السجل الاجرامي	٢	٣٥	١	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
الاصل الوطني أو العرقي	٩	١٣	-	٣	١	-	١	-	-	-	-	-	-	٥	-
الحمل	٢٨	-	٢	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
الوضع الاجتماعي	١	٦	-	٥	٧	١	-	-	-	-	-	-	٣	-	-
الاستغلال	-	-	١	-	-	-	-	-	١	-	-	-	٢	١	٧
التوجه الجنسي	١	٣	-	-	-	-	١	١	-	-	-	-	١	-	-
الديانة	١	٣	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	١	٣	-
المعتقد السياسي	٢	٢	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
اللفة	٢	١	-	-	١	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
أسباب متعددة	٤	٤	٢	١	٣	-	-	-	-	-	-	-	١	٤	-
المجموع	٢٠٧	٢٣٦	٥٧	٣٠	٢٨	٥	١٤	٢٤	٢	١	١	-	١٦	٢٨	١٦
	٤١٤	٤٧٢	١١٤	٤١٤	٥٢٠	٦٩	٢٤٢	٥٨٥	٧٣	٥٠	٥٠	% القطاع	٢٦٧	٤٦٧	٢٦٧
المجموع/القطاع	٥٠٠	٧٣	٤١	٢	٦٠										

* يفوق عدد مقدمي الشكاوى عدد التحقيقات التي فتحت في عام ١٩٨٨ . وذلك بسبب تقديم شخصين شكوى لنفس الأسباب في أربع حالات .

** ن = نساء ، ر = رجال ، م = منظمات تتصرف "نيابة عن جهة أخرى" بموجب الفرع ٧٠ من الميثاق .

المصدر : لجنة حقوق الفرد في كيبك ، التقرير السنوي ١٩٨٨ ، منشورات كيبك ، كيبك ١٩٨٩ ، ص ٢٢ .

التنزيل ٢

حالات التحقيق التي فتحت في عام ١٩٨٩
تصنيف الشكاوى حسب القطاعات والاسباب (٦٧٧ مقدم شكوى)*

القطاعات

مقدمو الشكاوى	ن	ر	م	الامكان ، السلع والخدمات	ن	ر	م	الدخول ، النقل والاماكن العامة	ن	ر	م	اشعارات عامة	ن	ر	م	غير ذلك
الاسباب																
الموق	٢٨	٨٢	٧	٢	١٠	٦	٤	٦	١٠	٤	-	-	-	٩	٤	١
التحرش	٦١	٤١	١٤	١٠	٧	-	-	٤	-	-	-	-	-	١١	١	-
الجنس	٥٨	١٦	٤٠	٢	١	-	-	١	-	-	-	-	-	٨	٤	-
الحالة المدنية	٤٤	١٤	٣	٩	٥	١	-	١	-	-	-	-	-	١	-	-
السن	٢١	٢١	٢	١٠	٨	-	-	٢	-	-	-	-	-	١١	١٥	٤
العرق أو اللون	٨	١٦	٣	٣	٢	-	-	٤	-	-	-	-	-	-	١	-
السجل الاجرامي	-	٣٣	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
الامل الوطني أو العرقي	٨	١٢	١	٣	٣	-	-	-	-	-	-	-	-	-	٦	٤
الحمل	٣٧	٢	-	٢	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
الوضع الاجتماعي	٢	١	-	١١	٧	-	-	٢	-	-	-	-	-	٣	٢	١٠
الاستغلال	-	-	-	١	١	-	-	-	-	-	-	-	-	-	٥	-
التوجه الجنسي	-	٩	١	١	٣	١	-	١	١	-	-	-	١	٣	-	-
الديانة	٣	٧	٣	٢	١	-	-	-	-	-	-	-	١	١	-	-
المعتقد السياسي	-	٣	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
اللغة	٨	٥	-	١	١	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
اسباب متعددة	-	١	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
المجموع	٢٨٨	٢٧٢	٧٤	٥٧	٥١	٩	١٧	١٩	٤	١	١	١	١	٤٢	٥١	٢٠
القطاع %	٤٥٣	٤٣٠	١١٧	٤٨٧	٤٣٦	٧٧	٤٧٥	٤٣٥	١٠٠	٢٣٢	٢٣٢	٢٣٢	٢٣٢	٢٧٢	٤٥٣	١٧٧
المجموع/القطاع	٦٣٥	١١٧	٤٠	٣	١١٢											

* يفوق عدد مقامي الشكاوى عدد التحقيقات التي فتحت في عام ١٩٨٨ . وذلك بسبب تقديم شخصين شكوى بنفس الاسباب في أربع حالات .

** ن = نساء ، ر = رجال ، م = منظمات تتصرف "نيابة عن جهة أخرى" بموجب الفرع ٧٠ من الميثاق .

المصدر : لجنة حقوق الفرد في كيبك ، ١٩٨٩ ، عناصر معلومات عن أنشطة لجنة حقوق الفرد حيزران/يونيه ١٩٩٠ ، ص ١١ .

التذييل ٣ الف

توزيع الموظفين النظاميين في الخدمة العامة في كيبك ،
حسب الفئة الوظيفية والجنس (١٩٨٧) (١)

فئة الوظائف	الرجال		النساء		المجموع
	العدد	النسبة المئوية	العدد	النسبة المئوية	العدد
كبار الإداريين	٢ ٣١٦	٩٢٫٨	١٧٩	٧٫٢	٢ ٤٩٥
إداريون وإداريون متوسطون	١ ٩٦٨	٨٦٫١	٣١٧	١٣٫٩	٢ ٢٨٥
مهنيون	٩ ٩٨٢	٧٩٫٢	٢ ٦٣٩	٢٠٫٨	١٢ ٦١١
مدرسون	٣٠٠	٧١٫٦	١١٩	٢٨٫٤	٤١٩
تقنيون	٦ ٨٩٦	٦٦٫٧	٣ ٤٤٢	٣٣٫٣	١٠ ٣٣٨
موظفون مكتبيون	٤ ١٥٥	٢٣٫٩	١٣ ٢٥٧	٧٦٫١	١٧ ٤١٢
موظفون عمال	٤ ٠٧٥	٩٨٫٩	٤٦	١٫١	٤ ١٢١
موظفو المحافظة على الأمن العام	٢ ١١٤	٩٤٫٧	١١٩	٥٫٣	٢ ٢٣٣
غيرهم من موظفي الخدمة العامة	٤٣٣	٩٢٫٣	٣٦	٧٫٧	٤٦٩

المصدر : مكتب الموارد البشرية ، تمثيل النساء والرجال وأعضاء المجموعات المستهدفة في الخدمة العامة في كيبك ، المجلد ٩ (١٩٨٧) ، كانون الأول/ديسمبر ١٩٨٧ ، ص ٥ .

(١) أخذت هذه البيانات من النظام المحوسب لإدارة البيانات المتعلقة بالموظفين ، وهي نفس البيانات التي استخدمت في صرف آخر مرتبات السنة المالية ١٩٨٧/١٩٨٦ ، المنتهية في ٣١ آذار/مارس ١٩٨٧ .

هذا الجدول من اعداد الأمانة المعنية بحالة المرأة .

التذييل ٣ بـ

توزيع الموظفين النظاميين في الخدمة العامة في كيبك ،
حسب الفئة الوظيفية والجنس (١٩٨٨) (١)

الرجال		النساء		المجموع	
فئة الوظائف	العدد	النسبة المئوية	العدد	النسبة المئوية	العدد
كبار الإداريين	٢ ٢٢٢	٩٢٫٤	١٨٢	٧٫٦	٢ ٤١٥
إداريون وإداريون متوسطون	١ ٨٨٢	٨٥٫٣	٢٢٤	١٤٫٧	٢ ٢٠٦
مهندسون	١٠ ١٤٩	٧٨٫٥	٢ ٧٨٢	٢١٫٥	١٢ ٩٣١
مدرسون	٢٩٢	٧٠٫٢	١٢٤	٢٩٫٨	٤١٦
تقنيون	٦ ٨٥٨	٦٤٫٤	٢ ٧٨٩	٢٥٫٦	١٠ ٦٤٧
موظفون مكتبيون	٢ ٩٤٤	٢٣٫٢	١٣ ٠٤٤	٧٦٫٨	١٦ ٩٨٨
موظفون عمال	٢ ٨٢٢	٩٨٫٩	٤١	١٫١	٢ ٨٦٣
موظفو المحافظة على الأمن العام	٢ ١٣١	٩٤٫٧	١١٩	٥٫٣	٢ ٢٥٠
غيرهم من موظفي الخدمة العامة	٤٠٩	٩١٫٣	٣٩	٨٫٧	٤٤٨

المصدر : مكتب الموارد البشرية : صورة إحصائية عن أعداد الموظفين النظاميين
في الخدمة العامة في كيبك ، المجلد ١ ، (١٩٨٨) ص ٣ .

(١) أخذت هذه البيانات من النظام المحوسب لإدارة البيانات المتعلقة بالموظفين ، وهي نفس البيانات التي استخدمت في صرف آخر مرتبات السنة المالية ١٩٨٨/١٩٨٧ ، المنتهية في ٣١ آذار/مارس ١٩٨٨ .

هذا الجدول من أعداد الأمانة المعنية بحالة المرأة .

التذييل ٣ جيم

توزيع الموظفين النظاميين في الخدمة العامة في كيبك ،
حسب الفئة الوظيفية والجنس (١٩٨٩) (١)

فئة الوظائف	الرجال		النساء		المجموع
	العدد	النسبة المئوية	العدد	النسبة المئوية	العدد
كبار الإداريين	٢ ١٨٥	٩١ر٥	٢٠٣	٨ر٥	٢ ٣٨٨
إداريون وإداريون متوسطون	٢ ٠٧٧	٨٥ر٣	٣٤٥	١٤ر٣	٢ ٤٢٢
مهندسون	١٠ ٠٤٨	٧٦ر٨	٣ ٠٣٧	٢٣ر٢	١٣ ٠٨٥
مدرسون	٢٨٦	٦٩ر٦	١٢٥	٣٠ر٤	٤١١
تقنيون	٦ ٧٤٩	٦٢ر٣	٤ ٠٧٨	٣٧ر٧	١٠ ٨٢٧
موظفون مكتبيون	٣ ٧٥٥	٢٢ر٧	١٢ ٧٨٥	٧٧ر٣	١٦ ٥٤٠
موظفون عمال	٣ ٥٩٦	٩٨ر٩	٤٠	١ر١	٣ ٦٣٦
موظفو المحافظة على الأمن العام	٢ ١٥٢	٩٤ر٢	١٣٣	٥ر٨	٢ ٢٨٥
غيرهم من موظفي الخدمة العامة	٤٠٧	٩١ر٩	٣٦	٨ر١	٤٤٣

المصدر : مكتب الموارد البشرية : صورة إحصائية عن أعداد الموظفين النظاميين في الخدمة العامة في كيبك ، المجلد ١ ، (١٩٨٨) ص ١١ .

(١) أخذت هذه البيانات من النظام المحوسب لإدارة البيانات المتعلقة بالموظفين ، وهي نفس البيانات التي استخدمت في صرف آخر مرتبات السنة المالية ١٩٨٨/١٩٨٩ ، المنتهية في ٣١ آذار/مارس ١٩٨٩ .

هذا الجدول من أعداد الأمانة المعنية بحالة المرأة .

3 التوظيف

تمثيل المجالس البلدية

مجلس بلدي			وظيفة رئيس بلدية		
النسبة المئوية للنساء	عدد النساء المنتخبات	مجموع المنتخبين	النسبة المئوية للنساء	عدد النساء المنتخبات	مجموع المنتخبين
١٤,٣	٥٢١	١٣١	٣,٥	١٧	٨٧٦
١٤,٣	١٢٢	٨٧٨	٥,٥	٢٧	١٦٣
١٤,٣	١٢٢	٨٧٦	١,٥	٦٧	١٧٣

المصدر : إدارة شؤون البلديات التابعة لمديرية البحوث والسياسة العامة ، تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٠ .

تتبع هذه البيانات حتى ١ نيسان/أبريل من كل سنة .
هذا الجدول من اعداد الامانة المعنية بحالة المرأة .

التفصيل ٥

توزيع الوظائف التنفيذية حسب الفئة الوظيفية والجنس

نائب وزير		نائب وزير مشارك		مساعد نائب وزير		مدير هيئة		عضو هيئة	
رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء
النسبة العدد المئوية	النسبة العدد المئوية	النسبة العدد المئوية	النسبة العدد المئوية	النسبة العدد المئوية	النسبة العدد المئوية	النسبة العدد المئوية	النسبة العدد المئوية	النسبة العدد المئوية	النسبة العدد المئوية
٢٨ (١) ١٩٨٧	-	٢٤	٨٩,٩	٣	١١,١	٨٨	٩٥,٧	٤	٩٣,٢
٣٣ (٣) ١٩٨٨	-	٣٦	٨٩,٧	٣	١٠,٣	٨٦	٨٩,٧	٦	٢١,٤
٣٢ (٣) ١٩٨٩	٩١,٧	٣٢	٨٩,٣	٤	١٤,٣	٨٠	٨٩,٩	٦٧	٨١,٧
١٨٠	١١	١٨٠	١١	١٨٠	١١	١٨٠	١١	١٨٠	١١
١٧٥	١١	١٧٥	١١	١٧٥	١١	١٧٥	١١	١٧٥	١١
١٨٢	١٥	١٨٢	١٥	١٨٢	١٥	١٨٢	١٥	١٨٢	١٥

(١) مكتب الموارد البشرية ، تشغيل النساء والرجال وأعضاء المجموعات المستهدفة في الخدمة العامة في كيبك ، المجلد ٩
المصدر : (١٩٨٧) كانون الأول/ديسمبر ١٩٨٧ ، ص ١٣ .

(٢) مكتب الموارد البشرية ، صورة إحصائية عن أعداد الموظفين النظاميين في الخدمة العامة ، المجلد الأول (١٩٨٨) ، ص ١١ .

(٣) نفس المصدر ، (١٩٨٩) ، ص ٣١ .

أخذت هذه البيانات من النظام المحوسب لإدارة البيانات المتعلقة بال موظفين . وهي نفس البيانات المستخدمة في صرف آخر مستويات المرتبات المالية المنتهية في ٣١ آذار/مارس ١٩٨٧ و ٣١ آذار/مارس ١٩٨٨ و ٣١ آذار/مارس ١٩٨٩ .

هذا الجدول من أعداد القوائم المعنية بحالة المرأة .

التخويل ٦

تمثيل النساء في ملك القضاء

محكمة الاستئناف	المحكمة العليا	محكمة المقاطعة	محاكم الأمن العام	محكمة الأحداث
النسبة مجموع عند القضاء النساء	النسبة مجموع عند القضاء النساء	النسبة مجموع عند القضاء النساء	النسبة مجموع عند القضاء النساء	النسبة مجموع عند القضاء النساء
١٥٨٧	١٣١	٢٧٨	٢٧٨	١٦٣
١٥	٥	٧	٢	٧
١٩٨٨	١٣٦	٥٢	٢٧٧	١٧٨
٢	٧	٩	٢	٨
١٥	١٣٨	٤٣	٧٢	٥٣
٢	١	٩	١٥	١٧٨

محكمة كيبك (١)

مجموع عدد القضاة	عدد النساء	النسبة المئوية للنساء
١٩٨٩	١٩	٦٩

(١) في عام ١٩٨٩ ، أدمجت محكمة المقاطعة ومحكمة الأمن العام ومحكمة الأحداث في محكمة واحدة يطلق عليها محكمة كيبك .

المصدر : وزارة العدل في كيبك ، مكتبي شاكبي الوزير ، تشريين الشانتي/نوفمبر ١٩٩٠ .

تجمع هذه البيانات حتى ١ نيسان/أبريل من كل سنة .

هذا الجدول من أعداد الإحصاء المعينة بحالة المرأة .

التذييل ٧

الدعم المقدم من حكومة كيبيك لتأمين مشاركة المرأة في المؤتمرات والندوات الدولية

في سياق الخطة الثلثية (١٩٨٧-١٩٩٠) المتعلقة بحالة المرأة ، قدمت وزارة الشؤون الدولية مساعدة لتعزيز مشاركة نساء كيبيك في الأنشطة الدولية .

وبفضل الاتفاق المعقود بين فرنسا وكيبيك بخصوص حالة المرأة ، أمكن إيفاد بعثات التعاون الـ ١٣ التالية :

- بعثتان مشتركتان بين فرنسا وكيبيك في أيار/مايو ١٩٨٧ بشأن موضوع المساواة المهنية ؛

- بعثة واحدة مشتركة بين فرنسا وكيبيك في كانون الأول/ديسمبر ١٩٨٧ بشأن آداب المهنة في علوم الحياة والعلوم الصحية ؛

- بعثة واحدة مشتركة بين فرنسا وكيبيك في شباط/فبراير ١٩٨٨ بشأن المساواة المهنية ؛

- ثلاث بعثات مشتركة بين فرنسا وكيبيك في عام ١٩٨٨ بشأن مواضيع الوساطة الأسرية ، والمضايقة الجنسية في أماكن العمل وفي الزراعة ، بالإضافة إلى بعثة واحدة مشتركة بين فرنسا وكيبيك بشأن الوساطة الأسرية ؛

- بعثتان مشتركتان بين فرنسا وكيبيك بشأن مواضيع صورة المرأة في وسائل الاعلام ، والهياكل الحكومية المعنية بحالة المرأة ، فضلا عن ثلاث بعثات بين فرنسا وكيبيك في عام ١٩٨٩ بشأن مواضيع الوساطة الأسرية ، وتكنولوجيات الانجاب الجديدة والتدخل لصالح النساء في سياق الهجرة .

وبغية تشجيع مشاركة نساء كيبيك في الأنشطة الدولية في مجالات البحوث والتنمية والانتاج والتوزيع ، قدمت الحكومة مساعدة تقنية ومالية إلى :

- ثلاث من نساء كيبيك لتمكينهن في المشاركة في مهرجان الفيلم في كريتاي ، فرنسا ؛

- مجموعة من الطبيبات المتخصصات في صحة المرأة لتمكينهن من المشاركة في المؤتمر الدولي الخامس المعني بالمرأة والصحة في سان خوسي ، كوستاريكا ؛

- قابلتين لتمكينهما من المشاركة في المؤتمر الدولي الحادي والعشرين للاتحاد الدولي للقابلات في لاهاي ، هولندا ؛

- اختصاصية بالمعالجة من اتحاد مراكز المساعدة في حالة الاعتداء الجنسي ومكافحته ، لتمكينها من المشاركة في دورة تدريبية حول علاج النساء ضحايا الاعتداء الجنسي في سان فرانسيسكو ، الولايات المتحدة ؛

- هندية لانكتو ، رئيسة جمعية صاحبات الاعمال لتمكينها من القيام ببعثة في ايطاليا الفرع منها تأسس جمعية دولية لصاحبات الاعمال يكون مكتبها الرئيسي في مونتريال ؛

- معرض "المرأة والفديو" في سياق مهرجان "المرأة والفيلم" المنظم في الكاميرون .

وتم تقديم دعم تقني ومالي الى منظمات تعقد دورات تدريبية في كيبك لصالح نساء من البلدان النامية ، على النحو التالي :

- انتظمت امرأتان هما حليلة ابراهيم كتيبة من النيجر وساليناتو باء من غينيا في دورة عن التقنيات الزراعية في كيبك ؛

- تلقت امرأتان متدربتان في المدرسة الوطنية للإدارة العامة ، هما أنجليك مويابو نكولو ، نائبة الوزير المعني بحالة المرأة في زائير ، وشهرزاد العماري ، أمينة العلاقات الخارجية والتعاون الدولي في تونس ، من دعم تقني قدمه اخصائي من ادارة الشؤون الدولية .

وسعى الى تشجيع النساء على تنظيم المشاريع ، قدمت الحكومة دعما تقنيا وماليا الى :

- دورة تدريبية اقليمية للمدربات في مجال تنظيم المشاريع النسائية ، عقدت في أبيدجان ، كوت ديفوار ، من ٢٠ شباط/فبراير الى ١١ آذار/مارس ١٩٨٨ ، لنساء من السنغال وغابون والكاميرون وكوت ديفوار ، بالتعاون مع اللجنة الدولية للمرأة الافريقية من أجل التنمية . وقد تضمنت هذه الدورة التي حضرها ٣٦ شخصا ، حلقات عمل تدريبية أشرفت عليها خبيرتان من وزارة الصناعة والتجارة والتكنولوجيا ؛

- بعثة من كيبك في شباط /فبراير و آذار/مارس ١٩٨٩ ، كان الغرض منها تنظيم دورات تدريبية في مجال تنظيم النساء للمشاريع ، في كوت ديفوار ، ومن خلال هذه البعثة ، تم اعداد صيغة مكيفة للحلقات العملية التدريبية وتوفير دعم لمنظمي الدورة .

وفي تشرين الاول/أكتوبر ١٩٨٨ ، اشتركت وزارة الشؤون الدولية ووزارة التعليم في تمويل واعداد وعقد حلقة دراسية للتدريب وللتوعية بدور نظم التعليم في النهوض بحالة المرأة . وكانت تلك الحلقة الدراسية جزءا من برنامج مؤتمر وزراء التعليم في البلدان الناطقة بالفرنسية ، وقد حضرها نحو ١٣ مشتركا ، بعضهم من أوروبا وكثير منهم من أفريقيا .

وبغية الانفتاح على تجارب البلدان الاخرى واقامة شبكات لتبادل المعلومات وللتضامن مع بلدان أخرى ، قدمت الحكومة دعما تقنيا وماليا من أجل استقدام محاضرين وخبراء في مختلف المواضيع :

- وجه المجلس المعني بحالة المرأة الدعوة الى ست شخصيات مرموقة للمشاركة في ندوة حول تكنولوجيات الانجاب الجديدة ، عقدت في مونتريال من ٢٧ الى ٣١ تشرين الاول/أكتوبر ١٩٨٧ :

- زارت ممثلات لرابطة حقوق المرأة اللبنانية كيبك في أيار/مايو ١٩٨٨ .

وحرصا من الحكومة على ضمان مشاركة ممثلات للنساء من الحكومة ومن المجموعات النسائية في الاجتماعات واللقاءات التي تعقدها المنظمات الدولية ، قدمت الحكومة دعما ماليا وتقنيا الى :

- ممثلة لجمعية العمل من أجل وصول النساء الى السلطتين السياسية والاقتصادية ، لتمكينها من حضور اجتماع دولي حول اقامة الشبكات عقد في نيويورك في آب/أغسطس ١٩٨٨ :

- ممثلة للتجمع الاقليمي لدور الايواء والمساكن الانتقالية للنساء ضحايا العنف الزوجي ، لتمكينها من المشاركة في المؤتمر الدولي المعني بدور الايواء ، المعقود في ويلز في تشرين الاول/أكتوبر ١٩٨٨ .

وحرصا من الحكومة على تأمين مشاركة المرأة في التظاهرات الثقافية والتجارية والتربوية ، قدمت دعما تقنيا وماليا على النحو التالي :

- الى مجلس العلاقات الدولية في مونتريال لتنظيم ندوة تحت عنوان "المرأة والتنمية" عقدت في نيسان/أبريل ١٩٨٨ ؛
- الى ممثلات من بلدان أخرى لتمكينهن من المشاركة في المعرض الدولي الثالث للكتاب النسائي المنظم في مونتريال ، في حزيران/يونيه ١٩٨٨ ؛
- الى فريق من النساء الأفريقيات لمساعدتهن على تنظيم ندوة "المرأة الأفريقية والتنمية" ، المعقودة في أيلول/سبتمبر ١٩٨٨ ؛
- الى الجمعية الوطنية للمرأة والقانون ، من أجل تنظيم ندوة بعنوان "المرأة والقانون ، منظورات دولية" ، عقدت في شباط/فبراير ١٩٨٩ .

٦ - مقاطعة أونتاريو

مقدمة

٤٠٢ - تلخص هذه الوثيقة وتستكمل المعلومات عن التدابير التي اتخذتها مقاطعة أونتاريو منذ صدور تقريرها الثاني عن الفترة حتى ١٥ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٠ فيما يتعلق بالسياسات العامة للمقاطعة ، وتشريعاتها وبرامجها ذات الصلة بمواد اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة .

المادتان ٢ و ٣ - المساواة

لجنة حقوق الانسان بأونتاريو

٤٠٣ - تقوم لجنة حقوق الانسان في أونتاريو بالاشراف على انفاذ مدونة حقوق الانسان ، لعام ١٩٨١ . والنرض من هذه المدونة هو القضاء على التمييز بجميع أشكاله واقرار الحقوق والفرص المتساوية لكل فرد في أونتاريو .

٤٠٤ - وقد عدلت مدونة حقوق الانسان في عام ١٩٨٧ لتتضمن حالة الحمل وحظر اعتبارها أساسا للتمييز .

٤٠٥ - كما عدلت مدونة حقوق الانسان في الوقت ذاته ، لاسقاط الاستثناء بشأن المباني السكنية ذات الشقق المخصصة "للبالغين فقط" . وكان من شأن ذلك الاستثناء أن يبيح لأصحاب المساكن أن يرفضوا تأجير المساكن للأسر ذات الأطفال . وكما أضعف هذا التمييز من قدرة الأسر وحيدة الوالد ، التي عادة ، ما ترأسها امرأة للعثور على مسكن . وقد

عالجت اللجنة عدة حالات تتعلق بمعايير التأجير التمييزية التي عاقت حصول الامهات
الوحيدان مع أطفالهن على المسكن .

٤٠٦ - وتقوم حاليا وحدة السياسات العامة والبحوث التابعة للجنة ، بصوغ سياسة عامة
عن التحرش الجنسي والتعليقات والنكات ذات الصلة بالميز الجنسي . وتهدف وحدة
التحقيق النظامي التابعة للجنة الى التخلص من الحواجز النظامية التي تعترض
المساواة عن طريق الانفاذ الاستراتيجي والبرامج الخاصة .

مديرية شؤون المرأة في أونتاريو

٤٠٧ - مديرية شؤون المرأة في أونتاريو هي هيئة مركزية لمناصرة المرأة في اطار
حكومة المقاطعة . وتواصل المديرية عملها لتمكين الحكومة من الوفاء بالتزاماتها
ازاء المساواة الاقتصادية والاجتماعية والقانونية ، بالنسبة لجميع نساء هذه
المقاطعة . كما تواصل المديرية النهوض بمسؤوليات الولاية المسندة اليها منذ
انشائها في عام ١٩٨٣ ، ولديها الآن نحو ٩٠ موظفا وتبلغ ميزانيتها ١٨٣ مليون دولار .

٤٠٨ - ومنذ صدور التقرير الثاني ، أصبحت المبادرة المتعلقة بالاعتداء الجنسي
والمبادرة المتعلقة بمنع الاعتداء على الزوجان ، اثنتين من المبادرات الرئيسية
للمديرية .

٤٠٩ - والمديرية مسؤولة عن تطوير وتنسيق مجموعة كبيرة من البرامج الهادفة الى
تحقيق المنفعة للمرأة . وهي تتضمن ثلاثة برامج للمنح ، تقدم الدعم للمشاريع
القائمة أساسا في المجتمعات المحلية . وتخص الاموال من أجل المشاريع التي تتناول
المسائل الخاصة بالمرأة من حيث الانصاف في العمالة والانصاف في الاجر ، والعمالة
والتعليم ، والعنف ضد المرأة ، والعدالة والصحة . كما تركز المعايير المتبعة على
احتياجات المهاجرين والاقليات الظاهرة والسكان الاصليين وكبار السن ، والنساء
الريفيات والشابات . ويوجد في حوزة صندوق المنح المجتمعية نحو مليون دولار . وهناك
كذلك برنامجان آخران للمنح يوزعان الاموال على برامج التعليم العام المحلية
المعنية بمنع الاعتداء الجنسي ومنع الاعتداء على الزوجان . ولكل من هذين البرنامجين
اعتماد مالي يبلغ نحو ٢٠٠ ٠٠٠ دولار ، ويدار على أساس التوزيع الاقليمي العادل .

المجلس الاستشاري المعنى بقضايا المرأة في أونتاريو

٤١٠ - يواصل المجلس اسداء المشورة الى الحكومة حول الموضوعات ذات الصلة بحالة
المرأة في أونتاريو . وفي اطار صياغة توصياته ، يتشاور المجلس مع التجمعات
النسائية والجمهور في أرجاء المقاطعة .

٤١١ - ويمكن تعيين سبعة أعضاء جدد في آب/أغسطس ١٩٨٨ مدى التنوع في تمثيل الأعضاء ، مما يُثري المجلس بالخبرات المتنوعة في مجال الأعمال التجارية والقانون والخدمات المجتمعية .

المادة ٤-١ - المساواة الفعلية

المساواة في العمالة

٤١٢ - أنشئ الفريق العامل المعني بالمساواة في العمالة ، في أونتاريو ، والتابع لوزارة المواطنين ، في كانون الثاني/يناير ١٩٨٨ . وتتضمن اختصاصاته تطوير المواد البحثية وخيارات السياسة العامة المتعلقة بالمساواة والانصاف في توفير العمل بالنسبة للجماهير العريضة والقطاعات الخاصة في المقاطعة . ويقدم الفريق العامل الدعم لوزارة المواطنين لاستحداث نهج شامل في تحقيق المساواة في العمل في أونتاريو .

٤١٣ - ويعتبر تكافؤ فرص العمل بالنسبة للمرأة ، والأقليات العنصرية ، والسكان الاصليين ، وذوي العاهات والناطقين بالفرنسية ، الزاميا في الخدمة العامة في أونتاريو .

٤١٤ - ويقدم وزير التعليم تقريرا سنويا الى الهيئة التشريعية عن بيانات قوة العمل بعد تجميعها من هيئات المدارس حسب الجنس والفئات المهنية .

٤١٥ - وفي أوائل عام ١٩٩٠ ، أصدرت لجنة حقوق الانسان بأونتاريو مبادئ توجيهية عن البرامج الخاصة المعدة لغرض معالجة الحرمان الاقتصادي وتعزيز قضية المساواة .

٤١٦ - ومنذ صدور التقرير الثاني ، بذلت الحكومة مزيدا من الجهود الجديدة لترويج المساواة في العمالة على مستوى الجماهير العريضة والقطاعات الخاصة . وعلى سبيل المثال ، تم في عام ١٩٨٦ توسيع نطاق صندوق الحوافز من أجل المساواة في العمل ، المنشأ في عام ١٩٨٥ باعتماد أصلي قدره ٤٣ مليون دولار ، عن طريق اعتماد اضافي قدره ١٢٣ مليون دولار . وسيعمل صندوق الحوافز حتى عام ١٩٩٢ باعتماد اجمالي قدره ١٦٦ مليون دولار على مدى سبع سنوات . ويقدم الصندوق المساعدة المالية على أساس المشاركة في التكاليف مع المتلقين ، من أجل عمل تقديرات للاحتياجات ، وتوظيف منسقين لعملية المساواة في العمالة بنية تطوير البرنامج وتنفيذه ، والاضطلاع بمشاريع خاصة . وبنهاية السنة المالية الماضية ، بلغ عدد منظمات القطاع العام التي تعتمد على التمويل من الصندوق ٣٠١ منظمة . ويشمل هذا جميع الكليات والجامعات في أونتاريو و ١٠٢ من هيئات المدارس و ١٤٤ مستشفى و ٢٤ من المجالس البلدية . وفي

الفترة ١٩٨٧ - ١٩٨٨ ، تلقت ٢٦٩ منظمة التمويل بمقتضى هذا البرنامج ، وبلغ اجمالي المبالغ المنصرفة ٦٣٨ ٠٠٠ دولارا .

٤١٧ - وازافة الى هذا ، تشرق مديرية شؤون المرأة في أونتاريو على عدد من البرامج الرامية الى تعزيز المساواة في العمالة . ويتضمن بعض هذه البرامج التدريب للممارسين الجدد في مجال المساواة في العمالة في القطاع العام ، وانشاء وحدة لتحقيق المساواة في العمالة للقطاع الخاص في ١٩٨٥ ، من أجل تطوير الاستجابات المتعلقة بالمساواة في العمالة ، والتي من شأنها أن تشجع وتعزز مبدأ المساواة في العمالة في أماكن عمل القطاع الخاص ، وتنفيذ وتوجيه برنامج عوامل التغير في مجال المساواة في العمالة . وقد أعد برنامج عوامل التغير من أجل تشجيع المبادرات الابتكارية في مجال المساواة في العمالة في أماكن العمل ، بغية النهوض بمستوى الاستراتيجيات التنفيذية ولتقديم نماذج للدور الذي يمكن أن يحتضيه أرباب العمل والنقابات والمنظمات المجتمعية .

٤١٨ - وقد حصل قانون خدمات الشرطة ، الذي سينقح بموجبه قانون الشرطة القائم ، على الموافقة الملكية في ٢٨ حزيران/يونيه ١٩٩٠ ، ومن المنتظر اعلانه بالكامل قريبا . ويتضمن بيان المبادئ لهذا القانون "الحاجة الى ضمان أن تمثل قوات الشرطة المجتمعات المحلية التي تقوم بخدمتها" . وبناء على ذلك ، يقتضي القانون أن تعتمد قوات شرطة أونتاريو الى وضع سياسات عامة وبرامج وجداول تنفيذية الزامية للمساواة في العمالة ، للفئات المحددة ومنها النساء . ويتضمن القانون آلية لتحميل رؤساء الشرطة تبعة عدم امتثال هذه المقتضيات .

٤١٩ - وقد أزالته شرطة مقاطعة أونتاريو وقوات الشرطة الأخرى ، العوائق أمام تحقيق المساواة في العمالة بالنسبة للمرأة مثل شروط الطول والوزن والسن ، كما قامت بترتيبات محددة بعيدة المدى في التوظيف تستهدف النساء بوجه خاص .

٤٢٠ - ومنذ عام ١٩٨٥ ، قدمت مبادرة الاعمال التجارية الصغيرة بأونتاريو برامج لمعالجة الاحتياجات الخاصة بالنساء من منظمات المشاريع . ويحقق برنامج "كيف تبدأ عملا تجاريا صغيرا" نجاحا في تشجيع المرأة على اقتحام مجال المشاريع . وقد استحدث كذلك برنامج لتوسيع نطاق الاعمال التجارية أمام المرأة .

المادة ٥ - تنميط دور الجنس والتربية الاسرية

٤٢١ - في تشرين الاول/أكتوبر ١٩٨٨ ، تم اعلان الفرعين ٢٨ و ٣٩ من قانون المسرح ، وهما يلزمان جميع موزعي الفيديو بعرض أفلام الفيديو على هيئة استعراض الأفلام بأونتاريو للموافقة . والهدف من هذا هو أن تمثل الأفلام للمبادئ التوجيهية الخاصة بالرقابة على المواد الخليعة .

٤٢٢ - وفي أيلول/سبتمبر ١٩٨٦ ، أعلنت حكومة أونتاريو البدء في مبادرة مدتها خمس سنوات تلتزم خلالها أمام الهيئة المشتركة لمبادرات مقاومة العنف في محيط الأسرة بأونتاريو ، بالاستجابة الحكومية المنسقة لمكافحة الاعتداء على الزوجات . وقد اعتمد لهذه المبادرة مبلغ إجمالي قدره ٤١ مليون دولار على مدى خمس سنوات . وجددت الحكومة مؤخرا التزامها بهذه المبادرات وأطلقت عليها اسما جديدا "مبادرات الاعتداء على الزوجات" لتعكس طابع الميز الجنسي للعنف في محيط الأسرة .

٤٢٣ - وتتولى تنسيق أعمال هذه المبادرات ، اللجنة المشتركة بين الوزارات المعنية بالخدمات ذات الصلة بحالات ضرب الزوجات ، وترأسها مديرية شؤون المرأة في أونتاريو . ويجري حاليا تقديم البرامج والخدمات عن طريق الـ ١٢ وزارة ووكالة التي تشارك في عضوية اللجنة المشتركة بين الوزارات . أما أهداف هذه المبادرات فهي : تقليل حدوث حالات الاعتداء على الزوجات في أونتاريو ، وتوفير الحماية لضحايا الاعتداء على الزوجات وكذلك خدمات الدعم المركزة على الأسرة ، وتوفير شبكة منسقة للخدمات الشاملة يحتاج لها أن تستخدم بشكل فعال موارد المجتمع المحلي والحكومة في التصدي لظاهرة الاعتداء على الزوجات .

٤٢٤ - ويقدم التمويل لخدمات الدعم المركزة على الأسرة ، بما في ذلك الايواء ودعم الطفولة والبرامج الاستشارية العمالية والمجتمعية . ويوجد حاليا ٨١ مأوى في الاقليم للنساء اللاتي يتعرضن للاعتداء . وقد أعلن عن ١١ مأوى اضافيا في حزيران/يونيه ١٩٩٠ ، وهي قيد التطوير . وبالإضافة الى هذا ، تم صوغ سياسة "ذات أولوية خاصة" لتيسير الحصول على الأولوية للنساء اللاتي يتعرضن للاعتداء ممن يتقدمن الى "هيئة الاسكان بأونتاريو" لتخصيص جزء من الوحدات السكنية غير الهادفة الى الربح .

٤٢٥ - ويجري كذلك في اطار هذه المبادرات تمويل سبعة برامج ثقافية للمترجمين الشفويين . وتدريب البرامج المترجمين الشفويين ثقافيا وتعددهم لمساعدة النساء اللاتي يتعرضن للاعتداء ممن لا يتكلمن الانكليزية ، للحصول على المأوى الضروري وعلى خدمات الدعم الاجتماعية والقانونية والطبية .

٤٢٦ - وقد نشرت في كانون الأول/يناير ١٩٩٠ دراسة عن العنف ضد الاناث من سكان البلاد الاروميين ، اضطلعت بها رابطة المرأة الوطنية ومولتها ١١ وزارة في حكومة أونتاريو . واستجابة لذلك ، تعهدت حكومة أونتاريو بصوغ استراتيجية بشأن العنف في محيط الأسرة بين السكان الاروميين ، وذلك بالتنسيق مع المجتمع المحلي للسكان الاروميين .

٤٢٧ - وقد تم تطوير اعلانات الاذاعة المسموعة المتعلقة بالعنف في محيط الأسرة في تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٠ لتعكس القيم الثقافية للسكان الاروميين بصورة أكثر ملاءمة . وترجمت الى أربع من اللغات الاصلية للسكان . هذا بالإضافة الى وجود لجنة

فرعية مشتركة بين الوزارات المعنية بالعنف في محيط الأسرة بين السكان الأروميين ، في مراحل انشائها الأولى . وتبحث عن نموذج استشاري من أجل صوغ استراتيجية للتصدي للعنف في محيط الأسرة بين السكان الأروميين في المقاطعة .

٤٢٨ - وفي كانون الثاني/يناير ١٩٩٠ ، وافقت حكومة أونتاريو على اعتماد مالي جديد قدره ٢٨ر٨ مليون دولار على مدى خمس سنوات لصوغ سياسة منسقة طويلة الأجل للتصدي لمسألة الاعتداء الجنسي . وقد وزعت الأموال على ثلاثة مجالات هي : تقديم الخدمات المحسنة الى الضحايا ، وتعزيز الاستجابات للعدالة ، وتنفيذ الاستراتيجيات المتعلقة بالوقاية/التثقيف . بيد أنه ، تسليماً بأولوية توفير الدعم الضروري للمرأة ، خصص ما يزيد على ٢ر٤ مليون دولار من المبلغ المخصص للسنوات الخمس الأولى ، لتحسين الخدمات المقدمة الى المرأة . وتستند المبادرة الى نهج مشترك بين الوزارات .

المادة ٧ - الحياة السياسية العامة

٤٢٩ - في كانون الأول/ديسمبر ١٩٨٨ ، أنشئت لجنة استشارية بشأن التعيينات في الهيئة القضائية كمشروع نموذجي مدته ثلاثة أعوام . وتشمل ولاية اللجنة الاضطلاع بمهمتي الصوغ والتوصية في توخي معايير شاملة وسليمة ومفيدة لاختيار مرشحين للمناصب القضائية ، وضمان النظر في طلبات أفضل المرشحين ، وإجراء المقابلات مع المتقدمين للمناصب وتقديم التوصيات بشأنهم . واضطلعت اللجنة بسياسة الاعلان عن المناصب الشاغرة والبحث عن مرشحين لها ممن يتمثل فيهم تنوع قطاعات سكان أونتاريو . وعلاوة على الاعلان عن المناصب ، تقوم اللجنة بالاتصال بالمنظمات والجماعات التي لها صلة بالمحامين من قطاعات المجتمع التي لم تكن ممثلة تمثيلاً جيداً في الماضي في محكمة المقاطعة . والمنظمات النسائية من بين المنظمات التي يجري الاتصال بها .

٤٣٠ - وعندما بدأت اللجنة أعمالها ، كانت نسبة النساء بين قضاة المقاطعة (أربعة في المائة فقط) . وقد قدمت اللجنة ٢٨ توصية ترتبت عليها تعيينات ، وكان من بينها تسع نساء يمثلن ٣٢ في المائة . وكانت المرأة تمثل نسبة ١٢ في المائة من مجموع المتقدمين لهذه المناصب .

٤٣١ - وفي الوقت الحاضر تتألف اللجنة الاستشارية بشأن التعيينات في الهيئة القضائية ، من عشرة أعضاء ، ثلاثة منهم من النساء . وفي تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٠ ، أعلنت حكومة أونتاريو عن عزمها تعيين أربع نساء إضافيات ، وبهذا يصل عدد أعضاء اللجنة الى أربعة عشرة عضواً ، منهم سبعة من النساء .

٤٣٢ - وتتألف الجمعية التشريعية لأونتاريو من ١٣٠ عضواً . وفي عام ١٩٨٠ ، كان هناك ست نساء في عضوية الجمعية (كان مجموع عدد أعضاء الجمعية آنذاك ١٢٥ عضواً) واثنان في منصب وزير ، وفي عام ١٩٨٥ ، زاد عدد النساء من أعضاء الجمعية التشريعية الى

تسع على حين بقي عدد الوزيرات اثنتين كما هو . وفي عام ١٩٩٠ ، بلغ عدد النساء الاعضاء في الجمعية ٢٦ من ١٣٠ عضوا ، وفي منصب الوزير ١١ من ٢٦ وزيرا .

٤٣٣ - وفي عام ١٩٩٠ بلغت نسبة النساء بين أعضاء مجالس أمناء المدارس ٣٩ في المائة . وفي عام ١٩٩٠ كان من بين ٨٣٩ مجلسا بلديا في الاقليم ، ٩١ مجلسا ترأسها نساء (مقابل ٥٤ في عام ١٩٨٥) ، وبلغت نسبة النساء بين مستشاري المجالس البلدية ٢٠ في المائة .

٤٣٤ - ويعتبر منصب نائب الوزير أعلى المستويات التي يمكن أن يرقى اليها موظف في الخدمة المدنية بأونثاريو . وفي عام ١٩٩٠ ، بلغ عدد النساء ٦ من بين نواب الوزير البالغ عددهم ٤٣ ، وبلغ عدد النساء ٢٠ من بين ٦٩ كانوا يشغلون منصب مساعد نائب الوزير .

٤٣٥ - وفي الفترة ١٩٧٠ - ١٩٧١ كانت المرأة تمثل ١١٨ في المائة من مجموع أعضاء هيئة التدريب في الجامعة . وهذا الرقم يزداد تدريجيا . ففي ١٩٨٤ - ١٩٨٥ بلغت النسبة ١٦ في المائة ، وفي ١٩٨٩ - ١٩٩٠ ، وصلت الى ٢٠٢ في المائة ، وبلغت في العام الحالي ٣٦٦ في المائة من المعيّنين المتفرغين الجدد .

المادة ١٠ - التربية والتعليم

٤٣٦ - في إطار نظام الكليات الجامعية ، تماخ البرامج بحيث تشجع المرأة على الالتحاق بالمهن غير التقليدية .

٤٣٧ - وفي عام ١٩٨٨ ، انتهجت استراتيجية تستهدف زيادة عدد النساء الممتهنات . وقد أقيم ثلاثون مشروعا ارشاديا في شتى أنحاء أونتاريو لتوفير الانشطة الموسعة من أجل النساء والنقابات وأرباب الاعمال ، ولإزالة الحواجز المتعلقة بالمواقف والمعلومات أمام اشتراك المرأة في التمهين . وحتى تاريخه ، شملت هذه المشاريع أكثر من خمسة آلاف امرأة .

٤٣٨ - ويوفر "برنامج التمهين من المدرسة الى مكان العمل" ، الفرصة لكبار الطلبة للانخراط في برنامج للمدارس الثانوية يؤول للحصول على دبلوم المدارس الثانوية في أونتاريو ، والتدريب في نفس الوقت كممتهنين في الحرف التي تحتاج الى مهارة . وفي عام ١٩٩٠ - ١٩٩١ ، اشترك ٢٢ من مجالس ادارة المدارس في هذا البرنامج ، ويشارك نحو ٥٠٠٠ طالب فيه .

٤٣٩ - ويساهم برنامج الدراسات الصيفية المهنية في زيادة وعي طلبة المعاهد العليا ومشاركتهم في المهن التي تحتاج الى مهارة . فهو يقدم حافزا ماليا قيمته ١٠٠٠

دولار لأرباب الأعمال لتشغيل وتدريب الطلبة خلال فصل الصيف في وظائف ذات صلة بالمهن المختلفة . ويستهدف البرنامج النساء والمعاقين والسكان الأصليين والناطقين بالفرنسية والأقليات المللموسة .

٤٤٠ - وقد خصصت الحكومة مبلغ ٢ مليون دولار لتوفير أكثر من ٨٠ منحة في السنة المالية ١٩٩٠ - ١٩٩١ ، من أجل تقديم ما يزيد على ٤٠٠ برنامجا للغات والتوجيه للمهاجرين . وتبلغ نسبة النساء ٧٠ في المائة تقريبا من المشاركين في تلك البرامج . ويشكل عدد من البرامج همزة الوصل عن طريق تأهيل المرأة للانخراط في برامج التدريب على المهارات والعودة الى الالتحاق بالوظائف . وتتوفر أنشطة رعاية الطفولة في أكثر من ربع هذه البرامج .

٤٤١ - ويشرف فرع دعم الطلبة التابع لوزارة المعاهد العليا والجامعات ، على برنامج المنح الجامعية الخاص بأونتاريو . ويقدم هذا البرنامج المساعدة المالية لأصحاب الدخول الدنيا للالتحاق بالمعاهد العليا على أساس الدراسة بعض الوقت . ويخدم هذا البرنامج جمهورا كبيرا من النساء ومن بينهن الامهات الوحيدات .

٤٤٢ - واعتبارا من أيلول/سبتمبر ١٩٨٩ ، شكلت النساء ٥٤ في المائة من الطلبة المتفرغين لمرحلة ما بعد الدراسة الثانوية المسجلين في كليات الفنون التطبيقية والتكنولوجيا .

٤٤٣ - وزادت نسبة تسجيل النساء في المرحلة الجامعية الاولى من ٣٤ في المائة (متفرغات) و ٤١ في المائة (غير متفرغات) في ١٩٦٨ - ١٩٦٩ ، الى ٥١ في المائة (متفرغات) و ٦٥ في المائة (غير متفرغات) في ١٩٨٨ - ١٩٨٩ . وزادت نسبة (الخريجات) المسجلات من ١٧ في المائة (متفرغات) و ١٧ في المائة (غير متفرغات) ، الى ٤٠ في المائة (متفرغات) و ٤٩ في المائة (غير متفرغات) خلال نفس الفترة . وزادت الدرجات العلمية الممنوحة للنساء من ٣٧ في المائة من درجة الليسانس والدرجات العلمية الاولى الفنية ، ١٨ في المائة من درجة الماجستير و ٦ في المائة من درجات الدكتوراه في ١٩٦٨ - ١٩٦٩ ، الى ٥٥ في المائة ، ٥٥ في المائة ، و ٣٢ في المائة على التوالي في ١٩٨٨ . وفي ١٩٨٨ شكلت المرأة ٤٣ في المائة من خريجي التجارة ، ٢٧ في المائة من طب الأسنان ، ١٠ في المائة في الهندسة ، ٤٢ في المائة في القانون ، ٣٩ في الطب ، ٦٨ في المائة في الصيدلة و ٥٩ في المائة في الطب البيطري . وفي السنة الاكاديمية ١٩٨٩ - ١٩٩٠ ، كان للمرأة ١٦ برنامجا دراسيا في جامعات أونتاريو .

المادة ١١ - المعالة

٤٤٤ - أنظر كذلك الاجابات عن المواد ٢ ، ٣ و ٤ - ١ .

٤٤٥ - في أونتاريو ، تبلغ نسبة النساء المنخرطات في القوى العاملة ، ٦١٣ في المائة من مجموع النساء اللاتي تزيد أعمارهن عن ١٥ سنة .

٤٤٦ - وفي عام ١٩٨٩ ، بلغت نسبة النساء ٤٥ في المائة تقريبا من مجموع القوى العاملة في أونتاريو .

٤٤٧ - وفي ١٩٨٨ بلغ ما يكسبه نساء أونتاريو اللاتي تفرغن للعمل على مدار السنة ، ٦٤٨ في المائة فقط من متوسط ما يكسبه الرجال الذين كانوا يعملون خلال نفس الفترة الزمنية .

المادة ١١-١ (١) - الحق في العمل

٤٤٨ - منذ عام ١٩٨٧ ، زادت الاعتمادات المخصصة لدعم رسوم رعاية الطفولة المقدمة للآسر ، من ١٤٩٢ مليون دولار الى ٢٥٦٩ مليون دولار ، مما أدى الى زيادة عدد الحالات المدعومة ، من ٣٢ ٠٠٠ في ١٩٨٧ الى ٤٥ ٠٠٠ في عام ١٩٩٠ . ويمكن الحصول على مبلغ اضافي قدره ١٤ مليون دولار في مجال الدعم المقدم لرعاية الطفولة ، في اطار مبادرة "فرص العمالة" ، وذلك من أجل تمكين النساء اللاتي يتلقين مساعدات اجتماعية ، من الاشتراك في برامج التدريب الوظيفي والبحث عن عمل .

٤٤٩ - وقد بدأ تقديم الدعم الى برنامج العمالة ، في عام ١٩٨٩ . ويهدف هذا البرنامج الى ازالة الحواجز المالية المفروضة على العمالة ، ويقدم حوافز مالية على الاقبال على التدريب .

٤٥٠ - وتلتزم حكومة أونتاريو بصوغ وتنفيذ استراتيجيات من أجل تكامل مسؤوليات الأسرة والعمل بنجاح . وفي تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٨٨ ، اعتادت الحكومة ، الاستراتيجية المعنية بمسؤوليات العمل والأسرة . وتتمثل أهداف هذه الاستراتيجية في صوغ استراتيجيات لاماكن العمل في اطار الخدمة العامة بأونتاريو ، واستحداث سياسات وبرامج تجسد حاجات الأسر التي تحصل على دخلها من مصدر ثنائي ، والأسر التي لها مصدر واحد للدخل ، كما تجسد الاضطلاع بالبحوث ، وتعزيز التفاهم العام بشأن قضايا الأسرة والعمل .

٤٥١ - والمواد المتعلقة بالاجازات في قانون معايير العمالة قيد الاستعراض في الوقت الحالي ، بغية مساعدة العمال على الوفاء بمسؤولياتهم الأسرية .

المادة ١١-١ (ب) و ١ (ج) - فرص العمل - التدريب

٤٥٢ - أنظر الاجابات عن المادتين ٤ - ١ و ١٠ .

المادة ١١-١ (د)

٤٥٣ - أصبح قانون المساواة في الأجور نافذا في كانون الثاني/يناير ١٩٨٨ . ويشترط القانون : أن يتم تقييم جميع الوظائف التي تهيمن عليها الاناث في مؤسسة من المؤسسات وفقا للمهارة والجهد والمسؤولية وأحوال العمل ؛ وأن تبذل محاولات للعثور على وظائف يهيمن عليها الذكور لها قيمة متساوية مع وظائف الاناث ؛ وأن يدفع لهم نفس الأجر .

٤٥٤ - ويشمل القانون جميع النساء في أونتاريو باستثناء من يعملن في المؤسسات التي يقل عدد العاملين فيها عن عشرة أشخاص .

المادة ١١-١ (هـ) - المعاشات ودعم الدخل

٤٥٥ - عينت حكومة أونتاريو لجنة استعراض المساعدة الاجتماعية لأجراء استعراض شامل لنظام المساعدة الاجتماعية في أونتاريو .

٤٥٦ - وقد صدر تقرير هذه اللجنة ، المعلنون "أحكام انتقالية" ، في أيلول/سبتمبر ١٩٨٨ . ونفذت بعض التوصيات الواردة فيه وتقوم الحكومة باستعراض ردها على التقرير بوجه عام .

٤٥٧ - وتضمن قانون مستحقات المعاشات التقاعدية مجموعة من اجراءات اصلاح المعاشات من شأنها تحسين ضمانات الدخل بالنسبة للمرأة أثناء تقاعدها . واستبعد القانون الاختلافات في معاشات العمل القائمة على الجنس . ويوفر القانون حقوق الاهلية القانونية للعاملين غير المتفرغين ، وتجميع مدد الخدمة المتفرقة ، واكتساب الاستحقاق القانوني بعد خدمة مدتها سنتان . وستساعد هذه الاحكام في حفظ حقوق العضوية في نظام المعاشات بالنسبة للنساء اللاتي لهن مدد عمل متفرقة نتيجة لمسؤوليات رعاية الاطفال . وبالنسبة لارباب المعاشات الاحياء سوف تيسر الشروط الجديدة لتوفير مستحقات ما قبل التقاعد وما بعده ، تحقيق مزيد من مزايا معاش العمل الذي يصرف للزوجات والمنتفعين ، وكثير منهم من النساء .

٤٥٨ - وفي عام ١٩٨٧ ، شملت المعاشات ٤٦٢ في المائة من الذكور و ٣٢٨ في المائة من الاناث من قوة العمل في أونتاريو .

٤٥٩ - وتقوم لجنة معاشات أونتاريو بوضع سلسلة من الكتيبات ، وشن حملة للتعليم العام ترمي الى زيادة الوعي بالحاجة الى تخطيط دخل التقاعد في اطار المجتمعات المحلية العرقية الثقافية والمجموع العام للسكان . وسيضع المشروع تأكيدات خاصة على التصدي لحاجة المرأة الى المعلومات في هذه المجتمعات المحلية .

المادة ١١-١ (و) - الأحوال المعيشية

٤٦٠ - أعلنت حكومة أونتاريو اعتزامها تعديل قانون معايير العمالة ، بما في ذلك اقتراح رفع الحد الأدنى للأجر بمرور الوقت الى ما يعادل ستين في المائة من متوسط الأجر المستحق عن العمل في مجال الصناعة .

٤٦١ - وتحمي مدونة حقوق الانسان لعام ١٩٨١ بأونتاريو الموظفين من التعرض للمضايقات في مكان العمل بسبب الجنس . وممنوع كذلك الاغواء الجنسي "من قبل شخص يشغل منصبا ، مقابل تقديم منحة للموظف ، أو الحيلولة دون حصوله على مزية أو ترقية" .

المادة ١١-٢ (أ) و ٢ (ب) - اجازة الامومة

٤٦٢ - أعلنت الحكومة عن عزمها وضع تشريع لتحسين مستحقات الامومة . وسينص التشريع على منح اجازة للامهات غير مدفوعة الأجر حتى ٣٥ أسبوعا ، وحتى ١٨ أسبوعا للآباء ، مع الاحتفاظ بحق العودة الى وظائفهم . ويشمل هذا التشريع الوالدين بالتبني .

المادة ١١-٢ (ج) - رعاية الطفولة

٤٦٣ - انظر كذلك المادة ١١-١ (أ) .

٤٦٤ - منذ ١٩٨٧ ، زاد المبلغ المخصص لتعزيز الخدمات الجديدة لرعاية الطفولة ، ولتقديم المبادرات بشأنها ، الى ٣٣٥ مليون دولار ، أي بنسبة ١٤٠ في المائة . وهناك أكثر من ١٠٧ ٠٠٠ مكان في المراكز المرخصة لرعاية الطفولة في أونتاريو مقابل عددها الذي كان أكثر قليلا من ٨٥ ٠٠٠ مكان في ١٩٨٧ . هذا بالإضافة الى أن أكثر من ١٨٠ مركزا لموارد رعاية الطفولة تتلقى التمويل من أجل توفير الاستشارة والدعم ولاحالة الوالدين المحتاجين لرعاية أطفالهما الى المراكز ، وكذلك للقائمين برعاية الطفولة في المنازل . وزادت الرعاية النهارية المنزلية الخاصة بنسبة تزيد عن ١٤ في المائة منذ ١٩٨٧ لتشمل ١١ ٧٠٠ طفلا في ١٩٩٠ .

٤٦٥ - ويجري التركيز على خدمات رعاية الطفولة ذات الصلة بمكان العمل . ونتيجة لهذا ، يوجد الآن في أونتاريو ٩٣ مركزا لرعاية الطفولة ذات صلة بمكان العمل ، بطاقة تقدر بأكثر من ٤ ٠٠٠ مكان .

المادة ١٢ - الصحة

٤٦٦ - في عام ١٩٨٧ ، أنشأت وزارة الصحة مكتب رعاية صحة المرأة ، لتقديم نهج شامل متسق ازاء مسائل السياسة العامة لصحة المرأة .

٤٦٧ - ويجرى تعزيز المبادرات المتعلقة بصحة المرأة عن طريق برامج المنح . ذلك أن المنح الانمائية متاحة أمام الجماعات التي لا تستهدف الربح والراغبة في وضع الخطط لإنشاء مركز لرعاية صحة المرأة ؛ وقد قدمت تسع منح لتحسين الصحة ، الى برامج تستهدف المرأة بوجه خاص .

٤٦٨ - ومنذ عام ١٩٨٧ ، مؤلت الوزارة أربعة مراكز لرعاية صحة المرأة توفر طائفة كبيرة من خدمات الرعاية الصحية ذات الحساسية لاحتياجات المرأة بصفة خاصة . وتتضمن هذه الخدمات اسداء المشورة بشأن مسائل الصحة التناسلية ، وتنظيم الاسرة ، وخدمات الصحة النفسية والخدمات المتعلقة بالأجهزة .

٤٦٩ - وقد أعلن وزير الصحة ، في عام ١٩٨٦ ، عن عزم الحكومة الاقرار بنظام القابلات كجزء مسلم به من نظام الرعاية الصحية في أونتاريو ، وأن يصبح مهنة ذات تنظيم ذاتي في أونتاريو . وجرى تعيين مجلس تنظيمي مؤقت في حزيران/يونيه ١٩٨٨ للتحضير لإنشاء كلية للقابلات مستقبلا ، ووفقا للقانون .

٤٧٠ - وفي عام ١٩٨٩ ، حددت حكومة أونتاريو رعاية الامومة ولأطفال حديثي الولادة بوصفها مجالا من المجالات ذات الاولوية . واعتمد مبلغ يزيد عن ٢ مليون دولار لتمويل عدد من البرامج المبتكرة التي ستكفل اقامة شبكة شاملة لرعاية الامهات والرضع .

٤٧١ - وفي عام ١٩٨٩ كذلك ، أعلنت وزارة الصحة برنامجا على نطاق المقاطعة للكشف عن سرطان الثدي بالنسبة للنساء بين ٥٠ - ٦٤ سنة من العمر . وتتضمن مكونات البرنامج تحسين الصحة وتنمية المجتمع المحلي وفحص الثدي بالأشعة والفحص البدني .

٤٧٢ - ويوجد حاليا في أونتاريو ٨٠ مستوصفا لتنظيم الاسرة . وباستثناء وحدتين ، فان جميع وحدات الصحة العامة وعددها ٤٣ وحدة ، بالإضافة الى جميع الوحدات الصحية الأخرى ، تنظم فصولا تعليمية عن الولادة . وقد تلقت هذه الوحدات التمويل اللازم لتوسيع نطاق البرامج المجتمعية الممتدة والخدمات الاكلينيكية . وقد ترجمت كتيبات تنظيم الاسرة الى خمس لغات اضافة الى الفرنسية والانكليزية . وتتضمن مبادرات مديرية شؤون المرأة المتعلقة بتنظيم الاسرة ، مجموعة من أفلام الفيديو/والأفلام الأخرى بالفرنسية والانكليزية عن موضوع تنظيم الاسرة والجنس لاستعمالها في المدارس والمجتمعات المحلية .

٤٧٣ - وأعلنت حكومة أونتاريو عن عزمها على زيادة فرص حصول المرأة على امكانية الاجهاض بطريقة سليمة وقانونية . وتقضي التدابير الاولى المعلنة ، بالاسراع في منح التراخيص لمستوصفات الاجهاض الحرة ، وبتوسيع نطاق منح السفر لتشمل نساء من المجتمعات المحلية الشمالية اللاتي يضطرن الى السفر طلبا للاجهاض ، وبالتشاور مع

الجماعات النسائية ، وجماعات المؤددين والجماعات المجتمعية ، للبحث عن سبل جديدة لتعزيز الحصول على امكانية الاجهاض .

٤٧٤ - وكما ذكرنا آنفا ، أعلنت حكومة أونتاريو مبادرة منسقة للتصدي لمسألة الاعتداء الجنسي على المرأة . وعلاوة على الميزانية المخصصة للمبادرة وتقدر بمبلغ ٢٨٨ مليون دولار ، خصصت وزارة الصحة ٣ مليون دولار لخدمات الاستشارة الموجودة في المجتمعات المحلية والمتعلقة بالاعتداء الجنسي ، والخدمات المتعلقة بالاعتداء الجنسي الموجودة في المستشفيات .

المادة ١٣ - المستحقان العائليّة ، والاثمنان والرياضات

٤٧٥ - أنظر المادة ٥ .

المادة ١٤ - المرأة الريفية

٤٧٦ - تواصل وزارة الزراعة والأغذية استحداث البرامج استجابة لتقرير عام ١٩٨٤ المعنون "المرأة في ميدان الحياة الريفية : المشهد المتغير" . وقد أحيطت الوزارات المسؤولة علما باحتياجات المرأة الريفية ، مثل نقص خدمات الاستشارة المتعلقة بالصحة النفسية وبالأسرة في المناطق الريفية . وتقوم الوزارة بتنفيذ التوصيات الواردة في التقرير والتي توصي ببحث النظام التقليدي لتوصيل البرامج التربوية والخدمات الاستشارية . ووسعت الوزارة كذلك نطاق عملها ليشمل الأسر العاملة في المزارع ، وهي تنظر في مسألة موقع العمل والمهن المشتركة فيه ومتوسط أسبوع العمل للعميلات عند جدولة البرامج .

٤٧٧ - ويجرى انشاء مشاريع نموذجية لرعاية الطفولة في المناطق الريفية ، كما أن هناك برامج ناجحة جاري تشغيلها . وتوجد لجنة مختمة مشتركة بين الوزارات لاستعراض مدى مرونة المعايير لجعلها أكثر ملاءمة للأغراض الريفية .

٤٧٨ - ويجرى استحداث برامج محددة لنساء المزارع ، بما في ذلك الدورات المتعلقة بالقيادة وتنظيم أعمال المزرعة .

٤٧٩ - وينظم فرع الاتصالات التابع لوزارة الزراعة والأغذية معارض تبرز الأدوار المبدعة أو غير التقليدية التي تضطلع بها نساء المزارع ، كما يقوم بإزالة التعبيرات الجنسية من المنشورات .

٤٨٠ - وقد خصصت اعتمادات للأسراع بتشكيل شبكة للعناية بشؤون نساء المزرعة بأونتاريو في عام ١٩٨٨ ، ولتنظيم المؤتمرات في عامي ١٩٨٩ و ١٩٩٠ . ويقع التركيز

الأساسي على النساء المسنات . وقد عقدت مؤخرا في المجتمعات المحلية الصغيرة عبر المقاطعة سلسلة من المؤتمرات عن المرأة والشيخوخة ، ركزت على اهتمامات المرأة الريفية ، من أجل تحديد اهتمامات النساء المسنات في هذه المناطق .

المادة ١٥

٤٨١ - في عام ١٩٨٨ ، أنشأت وزارة الخدمات المعنية بإصلاح الأحداث لجنة معنية بالمرأة الخارجة عن القانون ، لاستعراض احتياجات المجرمات ، ولوضع برامج وخدمات لتحديد الحاجات والوفاء بها والتصدي للقضايا الناشئة أو القائمة . وتقوم هذه اللجنة بصوغ مبادرة لسياسة عامة بشأن ضمان انتفاع الاناث الراشدات والمجرمات الشابات بموارد وبرامج الوزارة ، على قدم المساواة مع المجرمين من الرجال .

٤٨٢ - واعتبارا من أول تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٨٩ ، تغير تعريف "الزوجة" ، لأغراض المساعدة الاجتماعية ، وذلك تحقيقا للتساوق مع مشروع قانون الأسرة . ويتمثل الأثر الرئيسي لهذا التغيير في أنه في حالة الأسرة أحادية الوالد يستطيع هذا الوالد أن يقيم مع شخص بالغ من الجنس المقابل ، ويظل - رغم هذا - مستحقا للمساعدة الاجتماعية الى أن يتأهل من الناحية القانونية لتلقي الدعم من الشخص الذي يعيش معه . ولم يعد يسمح للباحثين الاجتماعيين بالتحري عن الحياة الخاصة لمتلقي المساعدات . وفيما مضى ، كان من الممكن إنهاء مستحقان المساعدة الاجتماعية اذا كانت للوالد الوحيد علاقة زواج بشخص من الجنس الآخر لا تربطه به قرابة ، حتى وإن كان ذلك الشخص لا يقدم أي دعم مالي للوالد الوحيد أو أبنائه . وللقواعد القديمة أثر غير متكافئ على المرأة ، حيث تعتبر أن الغالبية العظمى من نموذج الوالد الوحيد تتلقى مساعدات اجتماعية .

٤٨٣ - وقد أصدرت النيابة العامة مجموعة من المبادئ التوجيهية والارشادات لوكلاء النيابة عن ملاحقة الاعتداء على الزوجات . ويعتبر هذا جزءا من جهد مستمر لضمان معاملة الاعتداء على الزوجات معاملة الجريمة الخطرة ، ولا يقلل من شأنها أو تشطب دعواها . وتتلقى الشرطة توجيهات باقامة الدعوى كلما توفرت لديها أدلة معقولة ومرجحة (بدلا من ترك الأمر للضحية بالالاحاح في طلب اقامة الدعوى) . وصدرت التعليمات لوكلاء النيابة باستجواب الضحايا قبل موعد المحاكمة ، وبملاحقة هذه الحالات بقوة .

٤٨٤ - واستحدثت النيابة العامة برنامجا لملاحقة حالات الاعتداء في محيط الأسرة . وبمقتضى هذا البرنامج ، يتلقى وكيل محدد للنيابة يختار من كل مكتب ، تدريباً خاصاً على قضايا الاعتداء على الزوجات . ووضعت الوزارة كذلك برنامج الضحايا والشهود ، وهو بمثابة خدمة من خدمات الدعم - مقره المحكمة - تقدم لضحايا وشهود حالات الاعتداء على الزوجات والاعتداء الجنسي . ويجري حاليا تمويل اثني عشر موقعا لهذا الغرض .

المادة ١٦ - العلاقات الأسرية

٤٨٥ - بدأ في ٢ تموز/يوليه ، ١٩٨٧ ، برنامج انفاذ أوامر الاعالة والحضانة . ويقوم البرنامج برصد وانفاذ أوامر اعالة الأطفال والزوجات فضلا عن أحكام الاعالة الواردة في العقود المحررة داخل محيط الأسرة .

٤٨٦ - وتحال الى البرنامج ، وبشكل آلي ، جميع أوامر الاعالة الصادرة من محاكم أونتاريو بعد ٢ تموز/يوليه ١٩٨٧ . وأما أوامر الاعالة الصادرة قبل ذلك التاريخ ، والعقود المحررة في محيط الأسرة ، والأوامر المتعلقة بالحضانة فتحال بشكل طوعي الى جهة الرصد و/أو الانفاذ . وبالنسبة عن الدائنين ، يجوز أن ينتهج البرنامج واحدا أو أكثر من الخيارات المتعلقة بالانفاذ ، بما في ذلك احتجاز الأجور ، وقيام عمدة البلدة بالمصادرة والبيع ، ومطالبة المدين بالمثل أمام المحكمة لشرح أسباب تخلفه .

٤٨٧ - وقد تم مؤخرا وضع جدول بالتعديلات المقترحة على قانون انشاء برنامج انفاذ أوامر الاعالة والحضانة . وفي حالة اعتماد هذه التعديلات ، فانها ستؤدي الى استقطاع مبالغ من شيكات الدفع بشكل آلي لسداد قيمة أوامر الاعالة .

٤٨٨ - واعتبارا من آخر آب/أغسطس ١٩٩٠ ، كانت هناك ٤٠٨ ٧٧ قضية اعالة محولة الى مكتب برنامج انفاذ أوامر الاعالة والحضانة . والى حد ما يرجع تحويل ٧٧ في المائة من الأوامر والاتفاقات الى البرنامج ، الى التخلف عن الدفع .

٤٨٩ - وبمقتضى قانون تغيير الأسماء ، الصادر في ١٩٨٦ ، يتعين تسجيل أي تغيير في اسم الأسرة عند الزواج في سجل ميلاد الشخص وتستخرج له شهادة ميلاد جديدة بالاسم بعد تغييره . وفي ١٩٨٨ ، بدأت الحكومة في اصدار شهادات ميلاد بها "اسم ثنائي" لأي زوج يطلب اختيارا تغيير اسمها أو اسمه بعد الزواج . وتبين هذه الشهادة الآن اسم الشخص بعد الزواج واسمه عند الميلاد كذلك .

٧ - مانيتوبا

المادة ٢

٤٩٠ - في ٨ آذار/مارس ١٩٩٠ ، أصدرت حكومة مانيتوبا بيانا حول سياسة الحكومة بشأن حالة المرأة في مانيتوبا . وقد عرض ذلك البيان بتفصيل لثمانية مبادئ أساسية ستشكل قاعدة العمل والبرامج الحكومية المتعلقة بحالة المرأة في مانيتوبا :

- اساءة معاملة المرأة تصرف غير مقبول في مانيتوبا . والعنف الاسري جريمة .
- التمييز ضد المرأة ، على أساس جنسها ، غير مقبول في مانيتوبا .
- تتقاسم الحكومة والمجتمع المحلي المسؤولية عن توفير الحماية والامن للاني حرمين في الماضي من فرصة التمتع بالامن والاستقلالية .
- ينبغي أن تتمتع المرأة بالمساواة في الحصول على مختلف الخيارات والاختيارات الكاملة المتعلقة بالحياة المهنية في اطار اقتصاد مانيتوبا .
- ينبغي أن تتمتع المرأة ، باعتبار ما هو حق من حقوقها ، بالمساواة في الحصول على التعليم في كافة المستويات وبالمساواة في المعاملة بهذا الخصوص .
- ينبغي أن تتضمن أحكام وشروط التوظيف والمشاركة في التعليم اعترافا بمسؤوليات تربية الاطفال التي يتقاسمها الابوان في مانيتوبا .
- ينبغي أن تتاح للمرأة السبل الكفيلة بتعزيز مشاركتها في اتخاذ القرار لضمان أخذ وجهات نظرها في الاعتبار وكذلك لتأمين استفادة المجتمع المحلي كله بما يمكن أن تسهم به المرأة على مستوى اتخاذ القرار من قدرات وحكمة وبصيرة نافذة .
- سوف تتسم جهود الحكومة لبلوغ هذه الاهداف بأقصى قدر من الفعالية اذا ما بذلت بالتشارك مع النساء فرادى وجماعات في كل أنحاء مانيتوبا .

٤٩١ - وفي عام ١٩٨٧ ، وضعت حكومة مانيتوبا تشريعات جديدة بشأن حقوق الانسان . وتشمل الاحكام الجديدة نصوصا محددة تحظر التمييز المنتظم ، والتخلف عن تلبية الاحتياجات الخاصة على نحو معقول ، والمضايقة والتمييز القائم على جملة أسباب منها الحمل وغيره من الخصائص التي يحددها الميز الجنسي . وسوف تستفيد المشتكيات من توافر وسائل أكثر قوة للانتصاف والعقاب بشأن المخالفات المثبتة للقانون .

٤٩٢ - ومن أسباب التمييز العشرة المحظورة التي ينص عليها تحديدا قانون حقوق الانسان في مانيتوبا (وهي النسب ، الاصل القومي أو العرقي ، الحالة الزوجية/الاسرية ، العوق ، الجنسي ، العمر ، الديانة ، المعتقد السياسي ، مصدر الدخل ، التوجه الجنسي) كان التمييز الجنسي ثاني أهم الشكاوى عددا المسجلة لدى اللجنة في عام ١٩٨٩ ، حيث شكلت نسبتها ٢٦ في المائة من جميع الشكاوى الرسمية (وشكل العوق أكثر الأسباب التي يرد ذكرها وبلغت نسبتها ٢٨ في المائة) . وقد ظلت هذه النسبة

ثابتة الى حد ما خلال السنوات الاربع الأخيرة . (في عام ١٩٨٦ ، ذكر التمييز الجنسي في ٢٧ في المائة من الشكاوى ، مقابل ٢٠ في المائة عام ١٩٨٧ و ٢١ في المائة عام ١٩٨٨ .) وفي عام ١٩٨٩ ، بلغت نسبة ادعاءات التحرش الجنسي ٣٦ في المائة (٢٧ حالة) من شكاوى التمييز الجنسي ، منها ٢٤ حالة تحرش فيها ذكور باناث و ٣ حالات تحرشت فيها اناث بذكور .

٤٩٣ - وفي أيار/مايو ١٩٨٩ ، أصدرت المحكمة العليا بكندا حكمها الذي طال انتظاره في قضيتين في مانيتوبا . ففي قضية غوفرو ويانسن ضد شركات بلاتي ، نقضت المحكمة العليا قرار محكمة الاستئناف في مانيتوبا وأكدت مجددا بأن التحرش الجنسي يعتبر شكلا من أشكال التمييز الجنسي . وعلى نفس المنوال ، خلصت المحكمة العليا في قضية بروكس وأخريات ضد شركة كندا سيفواي ليمتد ، الى أن التمييز القائم على سبب الحمل يعتبر شكلا من أشكال التمييز الجنسي ، وبذلك نقضت في هذه القضية حكمها السابق .

٤٩٤ - كما أثرت التشريعات الجديدة كثيرا في دور لجنة حقوق الانسان في مانيتوبا فيما يتعلق ببرنامج العمل الايجابي وغير ذلك من البرامج الخاصة . وقد صيغت الاحكام الجديدة بلغة الميثاق الكندي للحقوق والحريات وتقرر بأن هذه البرامج لا تشكل تمييزا غير قانوني . وبناء على ذلك ، لم تعد الموافقة الكتابية للجنة ضرورية لجعل هذه البرامج متوافقة مع التشريعات .

٤٩٥ - وفي أيلول/سبتمبر ١٩٩٠ ، أنشأت مانيتوبا أول محكمة متخصصة في كندا للبت في جميع التهم الجنائية المتعلقة باساءة المعاملة داخل المنزل وبالاغتداء الجنسي على الاطفال . وتتألف المحكمة من ثلاثة مدعين عامين تابعين للتاج البريطاني يتلقون تدريباً خاصاً لكي يتخصصوا في هذا الميدان . كما سيتلقى القضاة تدريباً خاصاً . ومن المتوقع أن يحدث هذا البرنامج بعض الاثر في اجراءات التصدي لمشكلة العنف ضد المرأة داخل هذا المجتمع . كما يوفر التدريب في مجال التعامل مع حالات العنف الاسري لفرق رجال ضبط الامن من الاهليين ، ورجال ضبط الامن التابعين للمجتمع المحلي ، وشرطة مدينة وينيبغ . فضلا عن ذلك ، تم توفير مرشد اجتماعي لمساعدة الاطفال ضحايا الانتهاك الجنسي والاغتداء الجسدي واعدادهم لاجراءات المحاكمة .

٤٩٦ - ووضعت وزارة العدل في مانيتوبا سياسة لرصد الاحكام الصادرة في قضايا الاغتداء داخل المنزل ومباشرة اجراءات الاستئناف بشأن الاحكام التي يعتقد بأنها غير مناسبة .

٤٩٧ - وأحدثت سياسة للقضاء على التحرش الجنسي داخل الخدمة المدنية في مانيتوبا . كما عقدت حلقة تدريبية لدعم تطبيق السياسة الجديدة .

٤٩٨ - ومولت وزارة العدل في مانيتوبا رابطة النساء والقانون في مانيتوبا لاجراء بحث عنوانه "المساواة بين الجنسين والقانون" . وقد شمل التقرير الاول ، الصادر في

آذار/مارس ١٩٨٩ ، موضوع معاملة النساء المحاميات والطالبات في الدراسات القانونية . كما تناول التقرير معاملة النساء في الشؤون المتعلقة بقانون الأسرة وبالتعويضات عن الأضرار البدنية والأذى الشخصي . وسيدرس التقرير في جزئه الثاني النساء باعتبارهن ضحايا في إطار نظام العدالة الجنائية .

المادة ٢

٤٩٩ - سعى الى تيسير التنمية الكاملة للمرأة والنهوض بها في مانييتوبا ، تشكلت لجنة مشتركة بين الوزارات بشأن قضايا المرأة لرصد فعالية الخدمات والبرامج الحكومية لصالح المرأة . وعلاوة على ذلك ، تحول الجهاز المعني بحالة المرأة الى وزارة مستقلة في الفترة ١٩٩٠/١٩٨٩ .

٥٠٠ - وتشمل البرامج المعنية بالنزاعات الأسرية التي تمويلها المقاطعة ما يلي :
(١) برنامج الدفاع عن المرأة ؛ و (٢) خدمات المصالحة الأسرية ؛ و (٣) مراكز الموارد المتاحة للمرأة .

(١) برنامج الدفاع عن المرأة

٥٠١ - أحدث برنامج الدفاع عن المرأة ، في عام ١٩٨٦ ، لتقديم المعلومات القانونية ، والأحالة والمشورة أثناء الأزمات ، والمتابعة على المدى القصير لضحايا الاعتداء الزوجي ممن أدين أزواجهم بجريمة الاعتداء .

(٢) خدمات المصالحة الأسرية

٥٠٢ - في الفترة ١٩٨٨/١٩٨٧ ، تم توسيع نطاق برنامج المصالحة الأسرية ليتجاوز مدينة وينيبغ ويشمل تقديم الخدمات في مدينة براندون . وتتضمن الخدمات توفير المعلومات والأحالة ، والمشورة ، والوساطة ، وعمليات التقييم واعداد التقارير التي تأمر بها المحكمة ، والنفاد المتبادل لأوامر الرعاية ، والبرامج الجماعية للأطفال والأبوين ذات الصلة بتفكك الأسر . وفي عام ١٩٨٩ ، استفادت ٢٠٥٠ أسرة من خدمات هذا البرنامج (دون احتساب الخدمات في الأرياف) .

(٣) مراكز الموارد المتاحة للمرأة

٥٠٣ - في عام ١٩٨٦ ، أحدث ، في وينيبغ ، مركزان للموارد المتاحة للمرأة تمويلهما المقاطعة . ويقدم هذان المركزان المعلومات والبرامج والخدمات ، وكذلك التدريب لمساعدة النساء على القيام باختيارات في حياتهن ، عن معرفة . كما يؤدي المركزان

وظيفة دفاعية فيما يتعلق بقضايا الإصلاح الاجتماعي والاقتصادي والقانوني التي تهم المرأة . وأنشئ مركزان إضافيان منذ عام ١٩٨٨ .

٥٠٤ - وتشمل خدمات العنف الاسري ٢٣ هيئة من هيئات المجتمع المحلي في كل أنحاء المقاطعة . وتشمل الخدمات المقدمة في وينيبغ توفير مساكن للايواء ، وتشكيل مجموعات من ضحايا سوء المعاملة ، ومجموعات نسائية من السكان الاروميين ، وتقديم المشورة على المدى الطويل للأشخاص الذين يعانون من مشاكل ذات صلة بالكحول أو المخدرات . أما الخدمات المقدمة في جميع أنحاء الاقليم فتشمل توفير الايواء أثناء الأزمات ، والمشورة ، والتعليم المام ، والخطوط الهاتفية التي يمكن استعمالها أثناء الأزمات . وخلال السنة المالية ١٩٨٩/١٩٩٠ ، قدر عدد النساء اللاتي سعين للحصول على مأوى بنحو ٢٣٠٠ امرأة .

٥٠٥ - ومن الخدمات الأخرى التي صار يقدمها برنامج خدمات العنف الاسري في مانيتوبا ، بعد توسيع نطاق عمله ، ما يلي :

- تمويل مأوى Ikwe-Widdjiitiwin ، وهو أول مأوى للنساء من الاهليين اللائي يتعرضن للمعاملة السيئة في مانيتوبا ؛

- تمويل خطين هاتفيين اقليميين أثناء الأزمات لفائدة ضحايا العنف الاسري ؛

- وضع صيغة تمويلية جديدة ، بما في ذلك زيادة معدلات المخصصات اليومية التي يودبها برنامج البدلات الاجتماعية لجميع المأوى دعما لخدمات الإقامة المقدمة لضحايا الاعتداء داخل المنزل وأطفالهن ، بما في ذلك اضافة نسبة ٥ في المائة الى المخصص اليومي من البديل عن الإقامة في الشمال ، ومنح الدعم المقدمة الى المرافق في الشمال .

٥٠٦ - وتجمع حاليا البيانات من معهد بورتيج الاصلاح عن نسبة الاناث المحكوم عليهن بالسجن وأسيتت معاملتهن ، اعترافا بصله هذه القضية بالنساء السجينات .

٥٠٧ - ويتضح من تعداد ١٩٨٦ في كندا أن النساء يرأسن ٩٦٠ ٢٧ أسرة (٨٢٧ في المائة) من أصل ٨٠٠ ٢٣ أسرة يرأسها أحد الابوين في مانيتوبا . ومنذ ١ كانون الثاني/يناير ١٩٩٠ ، أصبح الآباء الوحيدون ممن يعانون من ضائقة مالية يستفيدون مباشرة من برنامج مانيتوبا الاقليمي للبدلات الاجتماعية . ولم يعودوا مضطرين للاعتماد على المساعدة الاجتماعية التي تقدمها البلدية خلال الـ ٩٠ يوما الاولى من الانفصال أو الهجر . وتقدم هذه السياسة الجديدة حولا أكثر تبسيطا ومنافع أعلى مقدارا بصفة عامة . وكذلك عدلت ، في عام ١٩٨٩ ، أحكام تنظيم المساعدة الاجتماعية بحيث تستثنى الايرادات على الطفل الذي يواظب على المدرسة من حساب منافع بدلات المساعدة الاجتماعية المقدمة

للأسرة . وتقدم الآن معونة التمثيل القانوني لأولئك الذين يتلقون المساعدة الاجتماعية ويلتمسون استصدار أوامر قضائية بشأن الاعالة .

المادة ٤

٥٠٨ - يهدف البرنامج التنفيذي الانمائي الجديد الذي أعد لفائدة المرأة في الخدمة المدنية بمانيتوبا الى زيادة عدد النساء في المستويات العليا للإدارة ، والتي بلغت ، في عام ١٩٩٠ ، ١٥٣ في المائة من فئة المناصب الإدارية العليا في حكومة مانيتوبا . وسيستفيد من البرنامج ما يقرب من ٢٥٠ امرأة .

٥٠٩ - كما أحرز تقدم ملموس لصالح المرأة في الخدمة المدنية خلال السنة الماضية . ففي عام ١٩٨٩/١٩٩٠ كانت نسبة النساء ٤٨ في المائة من القوى العاملة في الخدمة المدنية . وكانت نسبة النساء ، في تلك السنة أيضا ، ٦٨ في المائة من جميع التعيينات الجديدة ؛ وشاركت النساء في ٥٨ في المائة من جميع المسابقات المعلن عنها رسميا ؛ واستفدن من ٦١ في المائة من جميع الترقيات الممنوحة في إطار الخدمة المدنية .

المادة ٥

٥١٠ - بوشن ، في عام ١٩٩٠ ، حملة توعية عامة متعددة الوسائط أطلق عليها اسم "سوء المعاملة جريمة" .

٥١١ - وعقدت حلقات تدريبية للتشجيع على استعمال لغة لا تنطوي على التمييز بين الجنسين لدى أعضاء جميع الأحزاب في الجمعية التشريعية . وعقدت عام ١٩٨٩ حلقات تدريبية مماثلة في كل مرافق الخدمة المدنية .

المادة ٦

٥١٢ - أصدرت وزارة العدل "مرجع البغاء" (المرجع المتعلق بالقانون الجنائي ، ١٩٣ و ١٩٥-١ (١) W.W.R. ٤٨١ (مجموعة قوانين كندا) ، حيث أيدت المحكمة العليا بكندا صلاحية أحكام القانون الجنائي المتعلقة بالاتصال لأغراض البغاء .

المادة ٧

٥١٣ - عقدت الفرقة العاملة لمانيتوبا المعنية بميثاق ليك جلسات استماع عامة في مختلف الأماكن بجميع أنحاء مانيتوبا للاستماع الى آراء سكان مانيتوبا بخصوص الاتفاق الدستوري حول ميثاق ليك . وأوصى التقرير الصادر عن ذلك بإدخال تعديلات هامة على

الاتفاق واعترف ، بصفة خاصة ، بما أعربت عنه النساء من قلق من أن الاتفاق لا يعزز ميثاق الحقوق .

٥١٤ - وشكلت نسبة النساء ، في ربيع ١٩٨٩ ، ٤١ في المائة من التعيينات في المجالس واللجان في مانيتوبا . وعينت أول امرأة في محكمة الاستئناف في مانيتوبا عام ١٩٨٩ . وعينت امرأتان أخريان في محكمة مجلس الملكة الخاص ، مما يرفع عدد النساء الاجمالي الى ٤ (١٢ في المائة) . كما عينت امرأة أخرى ، في نفس السنة ، في محكمة القضاة الاقليمية ، مما رفع عددهن في هذه المحكمة الى أربع كذلك (١١ في المائة) . وعلاوة على ذلك ، توجد امرأتان (٤٠ في المائة) ضمن الاعضاء الخمسة لهيئة قضاة التحكيم التي أنشئت بموجب قانون حقوق الانسان لعام ١٩٨٧ .

المادة ١٠

٥١٥ - في عام ١٩٨٩ ، أكملت لجنة مانيتوبا لحقوق الانسان الدليل المعلنون "حقوق الانسان في المدرسة : مبادئ توجيهية للمربين ، والطلاب والابوين وغيرهم من المشاركين في المدارس" . والغرض من الدليل هو مساعدة المربين وغيرهم على تقييم مدى مراعاة مبادئ حقوق الانسان في ممارسات الادارة المدرسية . ويتناول أحد فروع الدليل مسألة المساواة بين الجنسين . وستطبق تسع مدارس محتويات الدليل على أساس تجريبي خلال السنة الدراسية ١٩٩٠/١٩٩١ . ومن المتوقع أن يصدر الدليل في صيغته النهائية في خريف عام ١٩٩١ .

٥١٦ - وضعت اللجان الأخيرة في عام ١٩٨٩ على الصيغة المستكملة من "مسرد مواد التدريس الخاصة بحقوق الانسان الذي نشر في وقت سابق عن لجنة حقوق الانسان في مانيتوبا . وتضمنت الصيغة قائمة بمراجع المدرسين التي تحتوي عليها أهم المكتبات الدراسية بخصوص موضوع التمييز على أساس الجنس/الميز الجنسي .

٥١٧ - وسعى الى زيادة الوعي باختيارات ومتطلبات الحياة المهنية في ميادين العلوم والرياضيات والتخصصات غير التقليدية . وزعت على نطاق واسع وثيقة بعنوان "مشاركة الفتيات والنساء في ميادين الرياضيات والعلوم والتكنولوجيا" أعدها المكتب المكلف بحالة المرأة في كندا ومديرية المرأة في مانيتوبا ، واستخدمت كأساس لتشجيع الفتيات والنساء على متابعة الدراسة في الرياضيات والعلوم . ويجري العمل على اعداد سلسلة من اشرطة الفيديو عن المرأة في الوظائف العلمية وغير التقليدية .

٥١٨ - وأعد الجهاز المكلف بالتعليم والتدريب في مانيتوبا عددا من الوثائق المنهاجية في مجال التدبير المنزلي/حياة الأسرة والتربية الصحية ، تبرز الانصاف بين الجنسين ، والقضاء على التحيز وتشجيع مشاركة الاناث . وتتم لغة هذه المناهج بالحياد تجاه الجنسين . وقد تم القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة .

٥١٩ - جرت محاولة ضمن برنامج الفنون في المدارس الثانوية العليا للاعتراف بالنساء الفنانات . وفي ميدان الارشاد والمشورة ، أعد دليل للمدرس ، بعنوان "العنف يبدأ من المنزل" يركز على اساءة معاملة المرأة .

٥٢٠ - بالرغم من أن برنامج دراسات المرأة لا يندرج في عداد المناهج المدرسية ، غير أن الصلاحيات المخولة له تضمنت اعداد مواد مرجعية تستخدم في أجزاء أخرى من البرنامج ، ومنها : "الاولاد الكبار لا يكون - مكافحة التنميط الجنسي" ، وهو مرجع لمدرسي الصفوف المتوسطة لتشجيع المناقشة حول التنميط الجنسي من خلال المسرح ولعب الادوار ؛ والصورة الايجابية للمرأة" ، الطبعة الثالثة ، وهي بيبليوغرافيا للمراجع غير المطبوعة التي تستكشف دور المرأة في المجتمع ، لكي تستعمل في تقديم صورة وصفية أكثر توازنا عن مساهمات المرأة واهتماماتها مما تقدمه الكتب المدرسية الأخرى .

٥٢١ - شكلت نسبة النساء في الفترة ١٩٨٩/١٩٩٠ ، ٤٣ في المائة من المسجلين في الكليات في المجتمعات المحلية . وفي كانون الثاني/يناير ١٩٩٠ ، نفذت سياسة بشأن التحرش الجنسي غايتها التصدي لحالات التحرش الجنسي التي يتورط فيها طلاب ما بعد المرحلة الثانوية . وعلاوة على ذلك ، يجري حاليا تجريب مبادئ توجيهية شاملة حول الميز الجنسي داخل كلية ريد ريفر الاهلية لتأمين خلو جميع منشورات الكلية الاهلية ، وموادها التدريسية واجراءات ومواد التقييم من اللغة ذات النزعة الذكورية ومن التنميط الجنسي . وحيثما تكون المواد التعليمية قيمة ، بما أنه لا يتسنى تغيير محتوياتها ، مع أنها تتضمن لغة أو صورا وصفية ذات نزعة ذكورية ، فان الاهتمام ينصب اذ ذاك على التحيز بغية تكوين وعي شامل جديد بالميز الجنسي داخل الفصل .

٥٢٢ - وأنشأت كلية ريد ريفر الاهلية ، في أيلول/سبتمبر ١٩٨٨ ، ادارة لبرامج المرأة . ويؤدي رئيس الادارة دورا في نصرة ومساندة الاناث من الطلاب ويعنى باقامة الاتصال مع المجتمع المحلي بخصوص برامج المرأة . ومما يكتسي أهمية قصوى الحرص على التحدث مع الطالبات في المرحلتين الاولى والثانية من التعليم الثانوي وتشجيعهن على التسجيل في شعب التكنولوجيا الهندسية .

٥٢٣ - وأنشأت كلية كيوآتين الاهلية ، في آذار/مارس ١٩٩٠ ، لجنة استشارية معنية بالمرأة ، تقدم المشورة للكلية في الشؤون التي تمس المرأة . وتقيم ادارة برامج المرأة بالكلية الاتصالات مع المجتمع المحلي وتقدم خدمات يمتد نطاقها الى مانيتوبا الشمالية كما تقدم دورات وبرامج للنساء في مجالات مختلفة من ادارة الاعمال والتجارة والتكنولوجيا ، بالإضافة الى برامج لتنمية الافراد والمجتمعات المحلية .

٥٢٤ - وتعرض كلية اسينيبيوين الاهلية عددا من البرامج تتناول قضية المرأة في أماكن العمل . ويتولى برنامج فرص الحياة المهنية من أجل الاعداد للعمل ، تقديم المساعدة

الى الوحيدين من الآباء أو الأمهات على دخول القوة العاملة أو العودة اليها . كما طبق على أساس تجريبي ، عام ١٩٩٠ برنامج "اقامة الجسور للمرأة الريفية" ، المصمم لاعداد النساء الريفيات/المزارعات للدخول الى عالم المدرسة أو العمل أو العودة اليهما . وأعدت المواضيع المتعلقة ببرنامج "تشغيل المعدات الزراعية لصالح المرأة والصيانة الاساسية لمعدات المزارع" بغرض زيادة مهارات المرأة في مجال تشغيل المعدات وصيانتها في المزارع . وفي الفترة ١٩٨٩/١٩٩٠ ، قدمت الكلية برنامجا أطلق عليه المرأة في التجارة . وقدم ، في الفترتين ١٩٨٨/١٩٨٩ و ١٩٨٩/١٩٩٠ ، برنامج آخر سمي مهارات تنظيم المشاريع لفائدة المرأة .

٥٢٥ - ويتولى فرع تقديم المساعدة المالية للطلاب في المقاطعة ادارة برنامج الفرص الخاصة للمستفيدين من البدلات الاجتماعية ، وهو برنامج لدعم الدخل لا تترتب عليه أية ديون ، غايته تقديم المساعدة واثابة الفرص للمستفيدين من المساعدة الاجتماعية من أجل متابعة التعليم ما بعد الثانوي .

٥٢٦ - ولدى مقاطعة مانيتوبا برنامج خاص ، قائم منذ ١٩٨٧/١٩٨٨ ، يسمى التدريب على اللغة على مستوى المجتمع المحلي ، يعنى تحديدا باحتياجات العاملات المهاجرات ممن ليس بوسعهن تلقي التدريب اللغوي في أماكن عملهن . وقد شملت البرامج المنفذة "تعليم اللغة الانكليزية من أجل مهارات استعمال الهاتف" و "تعليم اللغة الانكليزية من أجل الحصول على رخصة السياقة" .

المادة ١١

٥٢٧ - طبق قانون الانصاف في الاجور بشكل كامل داخل الخدمة المدنية والجامعات والمؤسسات التابعة للتاج . وتجري المشاورات حاليا مع الاجهزة المعنية بالمدارس والبلديات .

٥٢٨ - واضطلع بمراجعة خارجية لنظام التصنيف داخل الخدمة المدنية في مانيتوبا ، وممارسات التوظيف والاختيار . والهدف من عملية المراجعة الخارجية هو تحسين تساوي الفرص داخل الخدمة المدنية وتحديد ما اذا كانت العراقيل المنتظمة الموجهة ضد النساء وفئات أخرى سائدة في نظام التوظيف .

٥٢٩ - وتلبية لمطالب قوة عاملة متغيرة ، وضعت سياسة لتقاسم الوظائف وترتيبات العمل البديل بغية زيادة تنوع الاختيارات المتاحة لموظفي الخدمة المدنية .

٥٣٠ - كما وضع برنامج مبادرات تنظيم المشاريع للمرأة بغرض تشجيع تنظيم المشاريع باعتباره بديلا اقتصاديا متاحا للمرأة . ويعتبر البرنامج ، الذي يعود أصلا الى عام ١٩٨٧ ، جزءا من أنشطة مركز الموارد الخاصة بالاعمال التجارية الذي يدعمه بخدمات أخرى تتعلق بالمعلومات والمشورة والتدريب . ويتضمن البرنامج عددا من الأنشطة منها

نشرة "من اهتمامات المرأة" (Of Interest to Women) ، وهي عبارة عن دليل للبرامج والخدمات ، صدر عام ١٩٨٨ (في ١٠.٠٠٠ نسخة) ، ثم صدر في طبعة ثانية عام ١٩٩٠ (في ٢٠.٠٠٠ نسخة) . وقدم البرنامج دعماً مالياً وتقنياً من أجل إعداد التقارير وعقد المؤتمرات والحلقات التدريبية والندوات (مثلاً ندوة النساء صاحبات الأعمال في مانيتوبا) وأسبوع المرأة صاحبة الأعمال (تشرين الأول/أكتوبر ١٩٩٠) .

٥٣١ - ووجه برنامج "مباشرة الأعمال التجارية في مانيتوبا" ، وهو برنامج لضمان القروض لصالح الأفراد الذين يباشرون أعمالاً تجارية ، في المقام الأول نحو سكان مانيتوبا من النساء وقاطني الأرياف . وقد استهل البرنامج في آذار/مارس ١٩٩٠ . ويحصل صاحب الطلب على مقابل لمساهمته في رأس المال دولاراً بدولار في حدود ١٠.٠٠٠ دولار . ومدة استحقاق القروض هي خمس سنوات وتترتب عليها فائدة بالمعدل التفضيلي مضافاً إليه واحد في المائة .

٥٣٢ - أنشئت اللجنة الاستشارية للمرأة والتمهن لاستبانة العراقيين أمام العمل والتدريب في الحرف . كما تعنى اللجنة باتاحة المجال لاستمرار الاسهامات في السياسات الفرعية التي تهم أساليب تشغيل النساء في الحرف . وقد تم توسيع وتحويل وظيفة مستشار النساء القانوني في فرع التمهين الى منصب دائم . ويعمل المستشار القانوني كمرجع ومساند للنساء المتهنات في مانيتوبا ، ويعنى بإزالة العقبات التي تحد من مشاركة المرأة في الحرف قبل بروزها .

٥٣٣ - وقدم تمويل مشترك اتحادي/اقليمي الى برنامج "النساء صاحبات الأعمال التجارية" في مانيتوبا لأجراء دراسة جدوى من أجل انشاء "مركز المقاولات النسوية" . وأنشئت لجنة مشتركة بين الوزارات لدراسة جدوى احداث معاشات تقاعدية للعمال المؤقتين .

٥٣٤ - كما أن "برنامج سبل حصول الوحيدين من الآباء أو الأمهات على العمل" وهو ذو تمويل مشترك في إطار الاتفاق بشأن تعزيز قدرة العمالة لدى المستفيدين من البدلات الاجتماعية يقدم مجموعة شاملة من المساعدات المتعلقة بالتقييم والتدريب والعمالة للوحيدين من الآباء أو الأمهات من متلقي البدلات الاجتماعية . وبعد أن طبق البرنامج ، على أساس تجريبي ، في وينيبغ وبراندون في الفترة ١٩٨٧/١٩٨٦ ، أصبح الآن متوفراً في جميع مراكز الموارد البشرية في جميع أنحاء المقاطعة . ومن المتوقع أن تنخرط ٦٤٠ أما وحيدة في هذا البرنامج بحلول ١٩٩٠ .

٥٣٥ - ومنذ عام ١٩٨٧ ، شملت الخدمات التي يقدمها فرع الهجرة والاستيطان المساعدة المباشرة للمهاجرين في سبل الحصول على العمل والتدريب وفي استعراض القضايا المتعلقة بالرعاية النهارية للأطفال والتي تهم النساء والأسر المهاجرة .

٥٣٦ - وفي الفترة ١٩٨٩/١٩٨٨ ، قدم برنامج الاعانات المرن ، اعانات للأطفال

المستحقين المسجلين في مراكز الرعاية النهارية غير الممولة وكذلك للأطفال المسجلين في المراكز التي تمولها المقاطعة . وفي تلك السنة المالية ، فتحت ست مراكز جديدة للرعاية النهارية ، صممت لتكون مرافق للمدارس الجديدة . وشرع في تنفيذ عدد من المشاريع الريفيه بما في ذلك زيادة عدد بيوت الرعاية النهارية للأطفال ، وعدد ساعات الخدمة ، والخدمات المخصصة لأنماط العمالة ذات الطبيعة الموسمية في بعض مناطق المقاطعة . وفي هذه السنة كذلك ، تضاعف الدعم المقدم للأطفال المعوقين داخل نظام الرعاية النهارية ليشمل ٣٠٠ طفل .

٥٣٧ - وفي عام ١٩٨٩ ، قدمت الفرقة العاملة المعنية برعاية الأطفال في مانيتوبا تقريرها متضمنا ٢٠٤ توصيات . وأعلنت المقاطعة بعد ذلك عن استراتيجيتها لرعاية الأطفال التي تضمنت تخصيص ٣٤٥ مكان اضافي في بيوت الرعاية النهارية والمراكز الخيرية . كما مولت المقاطعة في ١٩٩٠/١٩٨٩ ما يقرب من ٦ ٥٠٠ مكان مدعوم . أما التعزيزات الأخرى خلال عام ١٩٩٠/١٩٨٩ فتشمل ما يلي :

- زيادة منح تعزيز الاجور ، وتوسيع نطاق هذه المنح لتشمل المراكز الخيرية التي لا تتلقى منحا اقليمية أخرى ؛

- زيادة منح بدء التشغيل لبيوت الرعاية النهارية الحديثة التمويل ؛

- قدمت منحة لمرة واحدة لاقتناء المعدات عن كل مكان مرخص له للمراكز والبيوت غير الممولة وغير الهادفة الى الربح ؛

- عينت لجنة استشارية معنية برعاية الأطفال مشكلة من ١٣ عضوا في اطار الاستراتيجية الشاملة لجعل نظام رعاية الطفل في مانيتوبا لائقا بعقد التسعينات ؛

٥٣٨ - وتعمل مرافق وأماكن رعاية الطفل التالية في مانيتوبا :

مراكز بيوت الرعاية النهارية للطفل التي
تمولها المقاطعة ، ١٩٨٨ - ١٩٩٠

عدد الأماكن

عدد المرافق

١١ ٥٠٥

٦٣٥

١٩٨٩/١٩٨٨

١١ ٧٦١

٦٢٨

١٩٩٠/١٩٨٩

المركز/ البيوت الخاصة والخيرية غير الممولة ١٩٨٨ - ١٩٩٠

<u>عدد المرافق</u>	<u>عدد الأماكن</u>
٢٧٨	٥ ١٣٤
٣٢٩	٥ ٤٨٥

المادة ١٢

٥٣٩ - في عام ١٩٨٦ ، وضعت مؤسسة مانيتوبا لرعاية مدمني الخمر سياسة عامة بخصوص تقديم الخدمات للنساء . وتنص هذه السياسة جزئيا على أنه " ... يجب توفير مجموعة متنوعة من الخدمات التي تتحس احتياجات المرأة وتلبيها ؛ وتشجع على الاستقلالية ، وتقدم بطريقة تحترم فيها كرامة المرأة كفرد ؛ ويجب تطوير هذه الخدمات على أساس الحاجة الثابتة في حدود مخصصات الموارد . " ونتيجة لهذه السياسة أدرج عنصر "خاص بالمرأة" ضمن البرامج المنفذة على نطاق المقاطعة والمتعلقة بأساءة استعمال الكحول والعقاقير ، وكذلك أدخل في الاعتبار خيار للمرأة في حضور المجموعات العلاجية المقصود على الاناث . فقد كانت كل المجموعات مختلطة في العاضى .

٥٤٠ - وفي مجال صوغ البرامج ، قامت وزارة الصحة في مانيتوبا بما يلي :

- انشاء مديرية لصحة المرأة ، واعتبارها المركز المسؤول رسميا بغية تيسير التخطيط المنسق ورسم السياسات بخصوص مجموعة من قضايا الصحة التي تهم المرأة ؛

- اعداد كتيب حول الاياس يعتبر الاول ضمن سلسلة من مواد التربية الصحية بعنوان المرأة والرفاء ، واعداد مواد ترويجية لدعم التنظير الشعاعى لسرطان العنق ، وكتيب عن الارضاع الطبيعى ؛

- احداث وظيفة يكون من بين مسؤولياتها تنسيق وصوغ البرامج والسياسات في مجال الصحة النفسية للمرأة ؛

- تنفيذ المرحلة الاولى من برنامج من ثلاث مراحل لاحداث مكتب لتسجيل مرضى سرطان العنق ؛

- احداث برنامج بشأن حالات فرط ضغط الدم الناتج عن الحمل ، يوفر امكانية التمريض المنزلي ورصد الحالة الصحية للنساء الحوامل المصابات بفرط ضغط الدم ؛

- تقديم تمويل أولي لجمعية مانيتوبا للابوة المنظمة من أجل تنفيذ مشروع يتعلق بصحة النساء المهاجرات/ اللاجئات ؛
- عقد عدد من المؤتمرات حول المرأة والشيخوخة ، المرأة والادمان والمرأة والايذ ، رعتها جزئيا وزارة الصحة في مانيتوبا .

٥٤١ - ومنذ ١٩٨٨/١٩٨٧ ، اشترك فرع الهجرة والاستيطان (مع دوائر خدمات الأسرة في مانيتوبا ابتداء من نيسان/أبريل ١٩٨٩) في مجموعة متنوعة من المبادرات لفائدة المهاجرات ، بما في ذلك تقديم الدعم عن طريق المنح لمصوغ برامج في عدة لغات بشأن مرحلة ما قبل الولادة لفائدة النساء الحوامل وتقديم المساعدات من الموارد اللازمة لدعم تلقين التربية الصحية المتعددة الثقافات للمهاجرات وأسرهن .

المادة ١٤

٥٤٢ - أنشأت مديرية المرأة في مانيتوبا مكاتب موسعة النطاق في بورتيچ لابريري ودوباس . وفي ١٩٨٩/١٩٨٨ ، توفرت الاعتمادات لبدء تشغيل أول مركز لموارد المرأة في الشمال .

٥٤٣ - وابتداء من أيلول/سبتمبر ١٩٨٩ ، تم توسيع نظام المحاكم الموحد ، الذي يتشكل من شعبة الأسرة التابعة للقضاء الملكي ، ليشمل ثمانية مراكز رئيسية في المناطق الريفية . وهذا يعني أن النزاعات العائلية يعالجها موظفو المحكمة ذوو الاختصاص والمعرفة في هذا المجال الحساس جدا . وكذلك وسع نطاق برنامج المصالحة الأسرية ليشمل مركزين ريفيين رئيسيين . وهذا يعود بالفائدة مباشرة على الأبوين القائمين بحضانة الأطفال ، وعدد كبير منهم نساء ، وكذلك على كل أفراد الأسرة المعنيين .

٥٤٤ - وركبت أجهزة الفاكس في مكاتب المحاكم الريفية . ومن الاهتمامات الرئيسية التي كانت وراء هذا الاجراء هي اتاحة امكانية ارسال طلبات الاوامر الزجرية الى وينيبغ حيث يمكن معالجتها على وجه الاستعجال في خلال ٢٤ ساعة .

المادة ١٦

٥٤٥ - أدخلت مؤخرا تعديلات على عدد من القوانين الاساسية الاقليمية . والغرض من هذه التعديلات هو جعل القوانين المتعلقة بالتملكات في مانيتوبا أكثر عدالة وفعالية . وقانون الممتلكات الزوجية ، على سبيل المثال ، أصبح يتيح للقاضي أن يصدر أمرا مؤقتا بأداء مدفوعات التسوية أو أي أمر مؤقت آخر ، في انتظار البت بالطلب المتعلق بالتسوية . وينص الآن قانون اعالة الأسرة في جملة أمور ، على أن تصدر محكمة انفاذ قوانين الاعالة أمرا بالحبس ، على أساس فترات متقطعة بشأن التخلف عن الوفاء بشروط أمر صادر بالاعالة . ثم عدل قانون انفاذ الاعالة المتماثل ليشمل عددا من الاتفاقيات الجديدة بشأن الانفاذ المتماثل .

٨ - ساسكاتشيوان

٥٤٦ - يستوفي هذا العرض حتى تشرين الاول/أكتوبر ١٩٩٠ المعلومات الواردة في العرض المقدم عن ساسكاتشيوان والوارد في تقرير كندا الثاني بموجب الاتفاقية .

المادة ٢ - التشريعات

٥٤٧ - تبين الفقرات التالية التشريعات الجديدة والمعدلة ذات الصلة بالاتفاقية ، والتي سنت منذ تقديم كندا لتقريرها الثاني .

- قانون اعانة المعالين المعدل ، لسنة ١٩٩٠ ، يضيف هذا القانون الزوج أو الزوجة في حالة الزواج حسب القانون العام الى قائمة المعالين الذين يمكنهم التقدم بطلب للحصول على اعانة بموجب هذا القانون . وقد ألغى هذا القانون الحد الأدنى للمخصصات التي يمكن أن تحددها المحكمة لأي من الزوجين .

- القانون المعدل لاحكام الايلولة دون وصية ، لسنة ١٩٩٠ ، يزيد هذا القانون الحصة التفضيلية لمن يبقى على قيد الحياة من الزوجين من ٤٠ ٠٠٠ دولار الى ١٠٠ ٠٠٠ دولار لكل من لم يترك وصية وتوافيه العنية في تاريخ دخول هذا القانون حيز النفاذ ، وهو ٢٢ حزيران/يونيه ١٩٩٠ ، أو بعده .

- قانون اعالة الاسرة ، ويتضمن مجموعة واحدة من أحكام الاعالة للطفل والزوجة . وينشأ الالتزام بالاعالة بين الزوجين في حالة الزواج حسب القانون العام للذين عاشا تحت سقف واحد لفترة لا تقل عن ثلاث سنوات أو بين رفيقين كانت بينهما علاقة ذات طابع دائم الى حد ما ، ويكونان أبوين لطفل . واستبقى القانون التزام الأب باعالة الأم التي رزقت بطفل منه ، وفقا لشروط مماثلة لتلك الشروط المنصوص عليها في القانون الخاص بالأطفال المولودين من أبوين غير متزوجين الملغى .

- قانون تساوي مركز الاشخاص المتزوجين ، وينص على أن أي شخص متزوج يتمتع بالاهلية القانونية لجميع الأغراض وفي كافة الوجوه كما لو كان ذلك الشخص غير متزوج . وينص أيضا على جواز رفع دعوى تضرر ضد الزوج الآخر كما لو كان كان الفردان غير متزوجين . وتوجد الآن قواعد متطابقة لتحديد محل الإقامة للرجل المتزوج والمرأة المتزوجة ، ولم يعد بإمكان الزوج أو الزوجة التعهد بكفالة دين الطرف الآخر ، ولا يجوز إقامة دعوى استنادا الى أسباب معينة منها انفصام عرى الزوجية .

- القانون الخاص بمقار السكن ، لسنة ١٩٨٩ ، يوسع نطاق حماية المسكن وما يحيط به ليشمل كلا الزوجين اللذين لا يمتلكان مسكنهما وما حوله . وفيما مضى ، كانت هذه الحماية تقتصر على الزوجات دون سواهن .

- قانون شؤون المرأة ، يستحدث منصب وزير دولة في مجلس الوزراء للشؤون المتعلقة بحالة المرأة ، ويسند الى الوزير مسؤولية استحداث آليات بغية ادماج شواغل المرأة في عملية اتخاذ القرار داخل الحكومة ، وتنسيق السياسات العامة والبرامج والانشطة التي تضطلع بها الحكومة المتعلقة بحالة المرأة ، وتقديم توصيات فيما يتعلق بالمسائل التي تمس حالة المرأة ، وتوفير أي مساعدات مناسبة بغية تحسين حالة المرأة في مقاطعتنا .

- قانون حقوق الانسان في ساسكاتشوان ، يستمر في حماية المرأة من التمييز على أساس الجنس في مكان العمل ، وفي مجال الاسكان ، وفي شراء الممتلكات ، وفي توفير الخدمات العامة ، وفي المؤسسات التعليمية ، وفي العقود ، وفي النقابات المهنية . ويشتمل ذلك على الحماية من المضايقات الجنسية والحماية من التمييز القائم بسبب الحمل أو الاصابة بمرض ذي صلة بالحمل . ويكفل القانون أيضا الحماية من نشر أو اذاعة بيانات حالة من شأنها أن تشكل انتهاكا صارخا لكرامة المرأة . فضلا عن ذلك ، يحظر القانون التمييز بسبب العنصر أو العقيدة أو الدين أو اللون أو الحالة الاجتماعية ، أو العجز ، أو السن ، أو الجنسية أو النسب أو الموطن الاصلي .

المادة ٣ - الميادين السياسية والاجتماعية والاقتصادية والثقافية

٥٤٨ - أنشئت الامانة النسائية لساسكاتشوان كوكالة مستقلة في عام ١٩٨٩ . وقد عملت الامانة فيما مضى كادارة نسائية داخل وزارة الموارد البشرية والعمل والتوظيف . وتعمل الامانة مع ادارات الحكومة وهيئاتها لكي تكفل ادماج شواغل المرأة في التخطيط الحكومي وفي السياسات العامة للتنمية ، وتشترك الآن بنشاط في دعم البحوث ، والتوعية العامة ، وفي البرامج والانشطة ذات الصلة بوضعية المرأة . ويتولى موظفو الامانة الاعمال التحضيرية اللازمة لاطلاع الامانة بدورها الاستشاري بالتشاور المكثف مع المنظمات النسائية في ساسكاتشوان وحضور المؤتمرات على مستوى المقاطعة ، واستعراض البحوث الجارية .

٥٤٩ - والدور الاول للامانة هو التنسيق والتشاور ، والعمل كمرکز للاتصال بين الوزارات . وفي عام ١٩٩٠ ، اشتركت الامانة في اللجان المشتركة بين الوزارات في مجالات مثل السياسة العامة المتعلقة بالاسرة والعنف داخل الاسرة ، والاعتداء الجنسي على الاطفال ، والموازنة بين النهوض بأعباء العمل والمسؤوليات الاسرية ، وتأمين الدخل لكبار السن ، والمرأة في نظام العدالة الجنائية والتثقيف الوظيفي . واشترك

أحد أعضاء الأمانة في الفريق العامل المعني "بتوافق الآراء في ساسكاتشيوان" ، وهو محفل استشاري للمواطنين نظم اجتماعات عامة في صيف عام ١٩٩٠ .

المادة ٤ - التدابير الإيجابية

٥٥٠ - ينص قانون حقوق الإنسان في ساسكاتشيوان على أنه يجوز للجنة حقوق الإنسان في ساسكاتشيوان أن تقر برامج تهدف إلى منع أو إزالة أو تقليل الأوضاع المجحفة التي يعاني منها أشخاص بسبب أو تتصل بالعنصر أو العقيدة أو الديانة أو اللون أو الجنس أو الحالة الزوجية أو العجز ، أو السن ، أو الجنسية أو النسب أو الموطن الأصلي ، أو تطلب صوغ برامج من هذا القبيل . وتستهدف برامج اللجنة في الوقت الراهن النساء والمعوقين والأشخاص الذين ينحدرون من أنساب أصلية . وتشرف اللجنة في الوقت الحالي على ١١ برنامجا يجري تنفيذها في أماكن العمل ، تشمل ٢٣ ٠٠٠ عامل ، أو ٥ في المائة من قوة العمل ، وستة برامج تنفذ في المؤسسات التدريبية .

٥٥١ - ويهدف برنامج النهوض بالمرأة ، وهو برنامج تموله الحكومة الاتحادية وتقدمه من خلال معهد ساسكاتشيوان للعلوم التطبيقية والتكنولوجيا ، إلى مساعدة النساء على تجاوز العقبات التي تعترضها للحصول على التدريب والعمل . ويوفر البرنامج ، الذي استهل في عام ١٩٨٥ ، الاستشارات والتدريب على اكتساب المهارات ، والترقي الأكاديمي ، والدعم المالي للنساء اللاتي يسعين إلى الدخول في قوة العمل أو الحصول على مزيد من التدريب .

٥٥٢ - في عام ١٩٨٧ ، قامت وزارة التنويع الاقتصادي والتجارة برعاية مؤتمرات عن "المرأة في المشاريع التجارية" ، جرى عقدها في مواقع مختلفة من جميع أنحاء المقاطعة . كما عقدت مؤتمرات مماثلة في مدينتي ريفينا وساسكاتون في عام ١٩٨٨ . وما برحت الوزارة تواصل عملها في تشجيع تنمية المهارات المتعلقة بتنظيم المشاريع ، غير أن البرامج لا يقتصر هدفها على النساء دون غيرهن .

٥٥٣ - وكان التصدي لمشكلة العنف داخل الأسرة من المسائل ذات الأولوية في وزارة الخدمات الاجتماعية في السنوات الأخيرة . وقد سعت الوزارة إلى رفع مستوى الوعي في المجتمعات المحلية ، وإلى تغيير المواقف المتخذة حيال هذه المشكلة . وقد زاد التمويل المخصص لتلبية الخدمات التي تقدم في حالات العنف داخل الأسرة بنسبة ١٢٤ في المائة منذ الفترة ١٩٨١ - ١٩٨٢ . وتوفر الوكالات غير الحكومية ، من خلال عقود مبرمة مع وزارة الخدمات الاجتماعية ، الخدمات للنساء اللاتي يتعرضن للعنف في إطار الأسرة ، بما في ذلك اتخاذ التدابير الوقائية ، وتوفير الاستشارة ، والتدخل في حالة الأزمات ، وتوفير خدمات الإقامة لمدة قصيرة . ويعرض الجدول التالي مقارنة بين النفقات الحكومية في الفترة ١٩٨١ - ١٩٨٢ والفترة ١٩٨٩ - ١٩٩٠ :

<u>الفترة ١٩٨٩-١٩٩٠</u>		<u>الفترة ١٩٨١-١٩٨٢</u>		
<u>المنح</u>	<u>عدد الوكالات</u>	<u>المنح</u>	<u>عدد الوكالات</u>	
١ ٨١٣ ٩٩٠ دولار	٧	٩١٠ ١٩٠ دولار	٦	مساكن ايواء الاسرة
٤٠٣ ٨٩٠	٣	-	صفر	الماوى الآمنة
٢٢١ ١٦٠	٤	١١٤ ٣٧٠	٣	المراكز المعنية بحالات الاعتداء الجنسي
٨٥٧ ٢٢٠	٣	٦٥٧ ٣٦٠	٣	وحدات متنقلة للتدخل في حالة الأزمات
٦٨٠ ٠٠٠	١	-	صفر	مراكز دعم الاسرة
				الدوائر المعنية بالعنف في الاسرة (خطوط الاتصال وقت الأزمات في المناطق الريفية ، برامج الدعم ، الاستشاريون ، الى آخره)
٣٣٩ ٩٤٠	٧	-	صفر	
٤ ٣١٦ ٢٠٠ دولار	٢٥	١ ٦٨١ ٩٢٠ دولار	١٢	المجموع

المادة ٧ - الحياة السياسية والعامة

٥٥٤ - قام المجلس الاستشاري النسائي في ساسكاتشوان ، ويتكون من مجموعة من المواطنين العاديين تعيّنهم حكومة المقاطعة ، بامداد الحكومة بالمدخلات والتوصيات المتعلقة بمسائل ذات صلة بحالة المرأة . وتقدم أمانة المرأة على نحو منتظم الدعم الاداري والبحثي لهذا المجلس بشأن عدد من القضايا . ومنذ عهد قريب ، ساعدت الامانة في وضع كتيب يشجع على مشاركة المرأة في الهيئات والمجالس واللجان الحكومية .

٥٥٥ - وكجزء من الالتزام الحالي للحكومة باتخاذ مبادرات لتحقيق الإنصاف في العمل ، تنظم أمانة المرأة من اللقاءات أثناء الساعة المخصصة لتناول الغداء ، يتكلم فيها متحدثون زائرون عن المسائل التي تهم النساء العاملات في الحكومة .

المادة ١٠ - التعليم

كاف-١٢ السياسة العامة لتحقيق الانصاف بين الجنسين

٥٥٦ - تقوم وزارة التعليم ساسكاتشوان في الوقت الحالي بوضع الصيغة النهائية لسياستها القائمة على الانصاف بين الجنسين لنظام رياض الاطفال حتى الصف ١٢ . وستتناول هذه السياسة العامة التي وضعت بالتشاور مع اللجنة الاستشارية المشتركة

بين الوكالات ، جميع الجوانب الرئيسية لنظام التعليم : المنهج الدراسي والاساليب الاساسية للتعليم والتقييم ، والبيئة الدراسية ، والنهوض بأحوال الطلاب بما في ذلك اسداء النصح بشأن المستقبل الوظيفي والانخراط في المجتمع المحلي . ويقتراح اعتبار الانصاف بين الجنسين عنصرا مكملا للمنهج التعليمي الاساسي الجديد للمقاطعة .

٥٥٧ - ويقصد بتعريف الانصاف بين الجنسين كفالة تكافؤ الفرص وتحقيق المساواة في نتائج جميع الطلاب على اساس الاستعداد الطبيعي للفرد وقدراته واهتماماته ، بنسب النظر عن الجنس . وقد نشأت السياسة العامة لتحقيق الانصاف بين الجنسين من ادراك أن التحيز الى أحد الجنسين يحد من النمو الشخصي للأفراد ومن الفرص الوظيفية المتاحة ، ويعوق اسهامات الافراد من كلا الجنسين في المجالين الاجتماعي والاقتصادي .

٥٥٨ - وترد فيما يلي المبادئ التي تقوم عليها السياسة العامة لتحقيق الانصاف بين الجنسين :

- للطالب الحق في بيئة تعليمية تتميز بالانصاف بين الجنسين .
- للطالب الحق ، بعد التشاور مع أسرته ، في أن يتخذ قرارات شخصية بشأن الدور والبرنامج الدراسي والمهنة المناسبة له . ويمكن للمدرسة أن تقوم بتوعية الطلاب بشأن الخيارات العديدة المتنوعة المتاحة لهم .
- إن المواقف والسلوكيات التي تسهم في تحقيق الانصاف بين الجنسين مكتسبة ، ومن ثم يمكن لكل من الطالب والمدرس أن يتعلمها .
- للطلبة إناثا وذكورا خبرات متباينة في المدرسة وفي المجتمع ، وبالتالي قد يكون لديهم استعدادات مختلفة للتعلم . والنظام التعليمي المنصف للجنسين يراعي جميع طرق التعلم على حد سواء .
- سوف يتطلب تحقيق الانصاف بين الجنسين دراسة البيئة الدراسية من كافة جوانبها ، وربما يقتضي الأمر ادخال تغييرات في عدد كبير منها .
- تؤثر اللغة على الطريقة التي تفهم ويفسر بها الناس العالم المحيط بهم . ومن ثم ، تكون اللغة التي تشمل كلا الجنسين وتوفر لهما التكافؤ في المركز من الأمور الهامة اللازمة لتحقيق الانصاف بين الجنسين .
- من الضروري أن يكون لدى المدرسين المهارات والمواقف اللازمة لتكوين فصول دراسية يتحقق فيها الانصاف لكلا الجنسين .

- يمثل المدرسون والاداريون وغيرهم من العاملين في المدارس قدوة تحتذى شديدة التأثير فيما يقومون به من أدوار .
- تحقيق الانصاف بين الجنسين مهمة مستمرة تتطلب بذل الجهد والطاقة على مر السنين .
- سيتطلب تحقيق الانصاف بين الجنسين التعاون بين الطلبة والمدرسين والمنظمات التعليمية والمجتمعات المحلية .

نظام التعليم بعد المرحلة الثانوية

- ٥٥٩ - وضع معهد العلوم التطبيقية والتكنولوجيا في ساسكاتشوان ، وهو المعهد التقني للمقاطعة ، خطة تعليمية تقوم على تحقيق الانصاف بين الجنسين ترمي الى زيادة مشاركة الاشخاص المنحدرين من أنساب أصلية ، والمعوقين والنساء ، في مجالات البرنامج غير التقليدية مثل الحرف الصناعية والتكنولوجية . فضلا عن ذلك ، يتخذ برنامج التلمذة الحرفية الذي ينفذ على صعيد المقاطعة مبادرات في الوقت الحالي ترمي الى رفع الوعي داخل الحرف المعنية بالحاجة الى زيادة المشاركة من جانب هذه المجموعات المستهدفة الثلاث .
- ٥٦٠ - وتقوم جامعتا ريغينا وساسكاتشوان بوضع خطط للتعامل بهدف تحقيق الانصاف لزيادة عدد الموظفين في المهن غير التقليدية .
- ٥٦١ - ويوفر برنامج تنمية المهارات في ساسكاتشوان فرص التدريب للأشخاص الذين يتلقون مساعدة اجتماعية . وتشكل النساء ثلثي عدد المشتركين في هذا البرنامج تقريبا .
- ٥٦٢ - توفر خطة الحوافز الخاصة المنبثقة من برنامج منح قروض للطلبة في ساسكاتشوان للآباء غير المتزوجين ، وأغلبيتهم من النساء ، مساعدة مالية اضافية للتعليم بعد الثانوي .
- ٥٦٣ - وأصدرت أمانة المرأة منشور بعنوان "رَكْز الاهتمام على مستقبلك" ، وهو منشور للتوعية بالمستقبل الوظيفي وتطويره من أجل مساعدة الطلبة على وضع خطط لأعمالهم في المستقبل . فضلا عن ذلك ، أنتجت الأمانة شريطا للفيديو ينصب تركيزه على الاعداد الوظيفي ، بهدف توزيعه في جميع المدارس الثانوية في خريف ١٩٩٠ .

المادة ١١ - العمالة

الخدمة العامة

٥٦٤ - لجنة الخدمة العامة في ساسكاتشيوان هي الوكالة المركزية في حكومة ساسكاتشيوان المسؤولة عن الأنشطة في مجال ادارة الموارد البشرية . وبمقتضى الولاية التي أسندها اليها قانون الخدمة العامة ، واللوائح التنظيمية واتفاقات المساومة الجماعية مع نقابيتين ، قامت لجنة الخدمة العامة بصوغ سياسات موجهة نحو القضاء على التمييز ضد المرأة . وعلى الرغم من أن الأنشطة التي تضطلع بها لجنة الخدمة العامة تعتبر أنشطة داخلية موجهة الى الخدمة العامة في المقام الاول ، فانها تشترك أيضا في مبادرات التوظيف والتزود بالموظفين ، والتدريب وأنشطة التطوير الوظيفي للعاملين في الشركات التابعة للتاج ، وتقديم المساعدة في المساومات الجماعية للوكالات الصغيرة خارج اطار الحكومة التنفيذية .

٥٦٥ - ومنذ عام ١٩٨٣ ، ما برحت اللجنة تخضع في تنفيذ أعمالها لخطة تحقيق الانصاف في العمالة والتي ترصدها لجنة حقوق الانسان ، والتي تستهدف النساء والاشخاص المنحدرين من أنساب أصلية والمعوقين . وبالنسبة الى مجموع السكان في سن العمل على مستوى المقاطعة ، تزيد نسبة التمثيل الكلي للمرأة في الخدمة العامة عن اللازم (١) اذ تبلغ ٥٤٩ في المائة من قوة العمل في المقاطعة ، مقابل ٤٣ في المائة من قوة العمل في المجتمع المحلي) ، غير أن أعدادا كبيرة من النساء تنزع الى التركيز في مجموعات مهنية معينة ، بما في ذلك الوظائف الكتابية .

٥٦٦ - ويتمثل الهدف الطويل الأجل في أن تكون نسبة تمثيل المرأة في مجال الادارة وفي الادوار غير التقليدية متماثلة على نحو متناسب . وتتبع خطة الانصاف في العمالة نسقا غير مركزي ، حيث تقوم كل ادارة على حدة سنويا بتحديد غاياتها فيما يتعلق بأهداف التوظيف وغيرها من الأنشطة ، وعرضها على وزارة الموارد البشرية والعمل والتوظيف وهي المسؤولة عن هذه الخطة .

٥٦٧ - وتقوم لجنة الخدمة العامة بمعاونة الوزارات على تحقيق أهداف التوظيف فيها من خلال أنشطتها للتوظيف والتزود بالموظفين . وقد ارتفع تمثيل المرأة في مجموعة الادارة ، حيث يبلغ مستوى تمثيلها في الوقت الراهن ٢٥ في المائة تقريبا من المجموع الكلي . وقد تحقق قدر متواضع من النجاح في زيادة تمثيل المرأة في الادوار غير التقليدية ، التي تعرف بأنها مناصب يقل فيها تمثيل الاناث عن ٣٠ في المائة .

٥٦٨ - وتصدر لجنة الخدمة العامة نشرة المهن الوظيفية في مقاطعة ساسكاتشيوان ، وهي صحيفة صغيرة تنشر قوائم بالوظائف الدائمة التي يجري التعيين فيها في الوقت

الراهن . ويجري استعراض هذه الاعلانات للتأكد من خلوها من التحيز لأحد الجنسين ، ومن انها تشير الى المرأة على نحو ايجابي .

٥٦٩ - وتبين الاعلانات عن الوظائف الخالية ، جميع المؤهلات التعليمية أو الخبرات المعادلة اذا سمحت الشروط الخاصة بشغل الوظيفة بذلك ، بهدف العمل على ازالة العوائق المنهجية التي تعترض حركة الموظف ، وتشجيع الموظفين على تنمية "المهارات القابلة للتحويل" . ويعزز استخدام المؤهلات التعليمية والخبرات المعادلة الفرص المتاحة أمام المرأة لاكتساب الخبرة في أعمال المتطوعين والأعمال البديلة التي تموضها .

٥٧٠ - وقد وضعت لجنة الخدمة العامة خطة جديدة لتصنيف الموظفين داخل الكادر العام ، يجري من خلالها تقييم الوظائف بأسلوب يحول دون التحيز لأحد الجنسين ، مما يكفل اجراء التقييم على نحو أكثر انصافا "للوظائف المتعادلة القيمة" .

٥٧١ - وتتاح اجازة الامومة دون أجر لمدة اثني عشر شهرا ، وكذلك اجازة الأبوة والتبني . كما تتاح اجازة لمدة محددة لمصاحبة الزوج أو الزوجة في حالة نقل أحد الزوجين الى محل عمل جديد . وتتوفر اجازات لأغراض التدريب التعليمي على وجه التحديد ، مع امكانية صرف مرتب كامل أو جزئي .

٥٧٢ - وتسمح سياسة ساعات العمل المتغيرة للموظفين خارج الكادر العام بتخفيض ساعات العمل الى ٥٠ في المائة أو ٧٥ في المائة ، مع الاحتفاظ بوضعهم كموظفين دائمين والحصول على كل المزايا . وقد أتاح هذه السياسة مجموعة متنوعة من خيارات العمل ، بما في ذلك تقاسم الوظيفة . ويسمح خيار تقاسم الوظيفة للموظفين الدائمين داخل الكادر العام بالحصول على اجازات من وظائفهم الحالية والعمل في وظائف لبعض الوقت . وقد أدى ذلك ، بالإضافة الى المرونة في ساعات العمل المقيدة ، الى اتخاذ ترتيبات تكفل التوفيق بين العمل والحياة الأسرية .

٥٧٣ - وتتبع لجنة الخدمة العامة سياسة عامة تمن مشغلي محطات الفيديو أو الحاسوب النهائية ، تنص على الحد الأدنى لفترات التشغيل وعلى منح الاجازات ، وعلى صرف تكاليف فحص العين . ويجوز تكليف الموظفين الحوامل ، بناء على طلبهن ، بالقيام بمهام وظيفية لمدة مؤقتة غير تشغيل محطات الفيديو النهائية ، أو منحهن اجازة لمدة محددة .

القطاع الخاص

٥٧٤ - تصدر أمانة المرأة مجلة معنونة "Focus" ، يجري توزيعها على أكثر من ٨٠٠٠ امرأة ومنظمة عبر المقاطعة . ويقدم هذا المنشور المعلومات اللازمة ، من خلال

المقالات وتقارير المقابلات الشخصية ، ويساعد على زيادة الوعي بالقضايا التي تمس المرأة في ساسكاتشوان وفهمها . وكذلك وزعت الامانة دليلا ارشاديا للمرأة بعنوان "في ميدان العمالة" ، يقدم معلومات عن اساليب البحث عن العمل .

٥٧٥ - أما قانون معايير العمل ، لسنة ١٩٧٨ (R.S.S. 1978, c. L-1) ، فينص على انه لا يجوز لصاحب العمل أن يميز بين الذكور والاناث من الموظفين بأن يدفع لموظف من أحد الجنسين أجرا يقل عما يدفعه لموظف من الجنس الآخر نظير عمل مماثل يؤدي في نفس المؤسسة ويجب أن يقتضي أداء هذا العمل قدرا مماثلا من المهارة والجهد والمسؤولية ، وأن يؤدي بموجب شروط عمل مماثلة . ولا ينطبق هذا الحكم عندما يكون الاختلاف في الأجر مستندا الى نظام الاقدمية أو الجدارة . ولا يجوز لصاحب العمل أن يخفض أجر أي موظف للعمل بهذا الحكم .

٥٧٦ - يجوز لمدير فرع معايير العمل أن يحيل أي شكوى تتعلق بمسألة المساواة في الأجر الى لجنة حقوق الانسان في ساسكاتشوان لأجراء تحقيق رسمي بشأنها ، اذا لم يستطع المفتش الذي يعينه المدير للتحقيق في الشكوى التوصل الى تسوية .

٥٧٧ - ينص البند ٤ من القرار رقم ٢ الصادر عن الهيئة المعنية بالحد الأدنى للأجور ، على انه في حالة الترخيص لأي موظفة أن تنهي عملها بين الساعة ١٢/٣٠ بعد منتصف الليل حتى الساعة ٧/٠٠ صباحا ، يجب على رب العمل أن يوفر لها وسيلة انتقال مجانية الى محل اقامتها .

٥٧٨ - بموجب قانون الصحة والسلامة الاشعاعية ، واللوائح التنظيمية لسنة ١٩٨٥ ، يجوز للمرأة الحامل ، بالتشاور مع رب العمل الذي تعمل لديه ، أن تعيد تقدير مهام عملها وتعيد النظر فيها لتعديلها حتى لا تتجاوز الحد الاقصى المسموح به لتعرض المرأة الحامل للاشعاعات .

٥٧٩ - والخطر قائم وكبير في أن تستمر الامهات المراهقات وأولادهن في الاعتماد لامد طويل على خطة مساعدات ساسكاتشوان والعيش في فقر . ومن ثم ، توفر وزارة الخدمات الاجتماعية الاستشارات الشخصية والمهنية لهؤلاء الامهات الصغيرات في السن ، وتلقنهن مهارات رعاية وتنشئة الاطفال . ويتولى موظفو الوزارة تسيير أعمال هذه المرافق مباشرة . ويجري تنفيذ البرامج التي تمويلها الوزارة من خلال الوكالات المعنية بخدمات الأسرة في جميع أنحاء المقاطعة . وقد بدأ برنامج الوزارة في عام ١٩٨٢ ، كما بدأ تمويل الوكالات غير الحكومية في عام ١٩٨٤ .

المادة ١٢ - الصحة

٥٨٠ - ستقوم لجنة ساسكاتشوان المعنية بتعاطي الخمر والمخدرات في عام ١٩٩١

بتنظيم دورات تدريبية عن المرأة والارتهاان بالمواد الكيميائية ، والاعتداء الجنسي ، والعنف داخل الأسرة ، من أجل مساعدة القائمين على شؤون الرعاية على التعرف على النساء اللاتي يعانين من مشاكل الارتهاان واحالتهن الى الجهات المناسبة ، وعلى النساء اللاتي يتعرضن للايذاء والاعتداء . وتقدم اللجنة أيضا العديد من شرائط الفيديو والمواد المطبوعة التي تتعلق بالاحتياجات والشواغل الخاصة للمرأة فيما يتصل باستعمال المواد واساءة استعمالها : المتلازمة الجينية بسبب الكحول ، والمرأة والارتهاان بالمواد الكيميائية : والمرأة والتدخين ، الى آخره .

٥٨١ - وتقدم دروس قبل الولادة وبعدها ومستوصفات رعاية المواليد وكذلك دروس عن رعاية الاطفال وتنشئتهم عن طريق الوحدات الصحية في جميع أنحاء المقاطعة ، ويقدم البعض منها نساء من السكان الاصليين ولصالحهن على وجه الخصوص .

٥٨٢ - في كانون الثاني/يناير ١٩٩٠ ، أنشأت وزارات الخدمات الاجتماعية والتعليم والصحة برنامجا يهدف الى ضمان توعية المراهقات الحوامل بدون زواج بنطاق خدمات الدعم المجتمعية والطبية والتعليمية والخيارات المتاحة لهن أثناء فترة الحمل وما بعدها .

٥٨٣ - وفي عام ١٩٩٠ ، استهل برنامج من خلال التعاون بين موظفي المستشفيات وممرضات الصحة العامة ، يضمن توعية الأم ، بعد ولادة الطفل ، بمخاطر التعرض لحالة الاكتئاب بعد الولادة ، وبخدمات الدعم التي يقدمها المجتمع المحلي فور خروجها من المستشفى .

٥٨٤ - وأصدر فرع الترويج الصحي التابع لوزارة الصحة سلسلة من النشرات الصحية الترويجية تتناول الشواغل الصحية للمرأة : المرأة ومتلازمة القصور المناعي المكتسب ، والرعاية الصحية في فترة ما قبل الولادة ، والمرأة والتدخين ، والرضاعة الطبيعية ، والتغذية أثناء فترة الحمل ، الى آخره .

٥٨٥ - ومنذ عام ١٩٨٨ ، بلغت المنح التي قدمها المجتمع المحلي ١٧٥ ١٩ دولارا قدمت الى ٢٥ مجموعة نسائية مختلفة للاضطلاع بطائفة من مشاريع المجتمع المحلي للنهوض بالصحة .

٥٨٦ - وقد استهل العمل في مشروعين نموذجيين للفحص الطبي فيما يتعلق بسرطان الثدي في عام ١٩٩٠ . وأنشئ برنامج نموذجي حضري في نيسان/أبريل ١٩٩٠ لتوفير خدمات الفحص الجماعي للنساء في الأماكن الواقعة حول منطقة سهول ريغينا مباشرة . وقد استهل برنامج نموذجي في المناطق الريفية في ايلول/سبتمبر ١٩٩٠ باستخدام شاحنة متنقلة لتوفير خدمات الفحص الجماعي في شمال ساسكاتون في المنطقة الواقعة بين خليج هدسون وباتلفوردز .

المادة ١٣ - الحياة الاقتصادية والاجتماعية

٥٨٧ - بموجب القانون الخاص باستحقاقات التقاعد ، (R.S.S. 1978, c. P-6) ، يجب أن توفر جميع خطط التقاعد لأي موظف متزوج يتقاعد ، معاشا تقاعديا مشتركا يكفل لمن يبقى على قيد الحياة من الزوجين الحصول على استحقاق لا يقل عن ٥٠ في المائة من استحقاق الموظف المتقاعد . ويجوز لأي من الزوجين التنازل عن الاستحقاق اذا وقع الزوج أو وقعت الزوجة بيانا خطيا بهذا المضمون يُشهد بالتوقيع عليه . ويسمح هذا القانون بتوزيع استحقاقات التقاعد عند انحلال الزواج ، بما يتفق والامر الصادر من المحكمة أو العقد المبرم بين الزوجين بموجب قانون الممتلكات الزوجية .

المادة ١٤ - المناطق الريفية

٥٨٨ - قدم فرع الجمعيات التعاونية التابع لوزارة التنويع الاقتصادي والتجارة مساعدته في تنمية التعاونيات الريفية . وتتضمن بعض الامثلة جمعيات تسليف فرعية (٦٠) ، وجمعيات تعاونية انمائية ريفية (١٩) ، وجمعيات تعاونية للرعي (١٣٢) ، وجمعيات تعاونية لصيد الاسماك (٢٢) ، وجمعيات تعاونية للارز البري (٢) ، وأسواق للمزارعين (٤٩) ، واتحادات تسليف (٢٠٧) . وأبرمت الوزارة أيضا عقدا لمدة سنتين مع خبير استشاري يتولى تقديم سلسلة من الحلقات الدراسية تستغرق كل منها يوما واحدا عن استهلاك مشاريع تجارية من محل السكن . وشكلت النساء ٦٠ في المائة من مجموع المشتركين في هذه الحلقات الدراسية .

٥٨٩ - ويقدم فرع الجمعيات التعاونية التابع لوزارة التنويع الاقتصادي والتجارة مساعدته الى الأهالي المقيمين في مجال تنظيم مراكز الرعاية النهارية التعاونية في جميع أنحاء المقاطعة .

٥٩٠ - ويواصل برنامج رعاية الطفل ، الذي تديره وزارة الخدمات الاجتماعية ، توسيع نطاق مرافق رعاية الطفل ، خاصة في المناطق الريفية . وتتاح اعانات لتوفير سبل الحصول على خدمات رعاية الطفل تتميز بالجودة ويمكن تحمل تكلفتها . وتدفع ٨٥ في المائة تقريبا من الاعانات الى الآباء والأمهات الوحيدين ، وغالبيتهم من النساء . ويجري الآن تنفيذ مشاريع نموذجية لتوفير خدمات رعاية الطفل في سن الدراسة ، ورعاية الأطفال من آباء وأمهات في سن المراهقة في البيئات الدراسية . ومنذ الفترة ١٩٨١ - ١٩٨٢ ، ازدادت النفقات المنصرفة على المنح والاعانات المتعلقة بخدمات رعاية الطفل بنسبة ٩٠ في المائة ، وازداد عدد الأماكن المخصصة لرعاية الطفل المرخص لها بنسبة ٤٨ في المائة على صعيد المقاطعة . وتتولى الوزارة اصدار تراخيص اقامة مراكز الرعاية النهارية ودور الرعاية النهارية الاسرية وتنظيمها . وتقدم الاعانات للآباء من ذوي الدخل المنخفض الذين لا يسعهم تحمل تكلفة الرعاية . وتشكل الامهات غير المتزوجات نسبة سبع وثمانين في المائة ممن يحصلون على الاعانات .

الاحصاءات البرنامجية للفترة ١٩٨٢-١٩٨١ والفترة ١٩٨٩-١٩٩٠

<u>الفترة ١٩٨٢-١٩٨١</u>	<u>الفترة ١٩٩٠-١٩٨٩</u>	
٢ ٩١٤	٥ ٨٠٠	عدد الاماكن المرخص بها
٣ ٣٧٣	٣ ٨٢٠	عدد الاماكن في مراكز الرعاية النهارية
٨١٦	١ ٩٨٠	عدد الاماكن في دور الرعاية النهارية
٢١٠ دولار	٢٣٥ دولار	الحد الاقصى للاعانة
٥ ٣٢٢ ٨٣٥ دولار	١٠ ١١٩ ١٦٤ دولار	مجموع الاعانات
٨٦٤ ٢٦٤ دولار	١ ٥٥٥ ٠٠٧ دولار	مجموع المنح المقدمة لاغراض الرعاية النهارية
٦ ١٨٧ ٠٩٩ دولار	١١ ٦٧٤ ١٧١ دولار	مجموع الاعانات والمنح

٥٩١ - يجري تنظيم خدمات المستشفيات في ساسكاتشيوان ، باستثناء المنطقة الشمالية لساسكاتشيوان ، بحيث لا تبعد المستشفى والمرافق الطبية المتصلة بها عن محل اقامة أي مقيم من سكان المقاطعة بمسافة تزيد عن ٢٥ ميلا . وتستخدم مرافق الاسعاف الجوي على نطاق واسع في المنطقة الشمالية لساسكاتشيوان كي يتييسر لجميع المقيمين بالريف سبل الوصول الى خدمات المستشفيات والخدمات الطبية اللازمة . ويجري تنظيم الخدمات الصحية وخدمات الصحة العقلية والرعاية المنزلية في المجتمع المحلي ، على أساس اقليمي كيما يكفل لجميع المقيمين في المقاطعة سبل الحصول على هذه الخدمات .

٩ - البرتا

مقدمة

٥٩٢ - يغطي هذا التقرير الفترة من ١ كانون الثاني/يناير الى ٣١ كانون الاول/ديسمبر ١٩٩٠ .

٥٩٣ - لا تزال حكومة البرتا ملتزمة التزاما راسخا بتعزيز اقامة الفرص للمرأة في البرتا . وبالنسبة للسنة المالية ١٩٩٠-١٩٩١ ، من المتوقع أن تتجاوز النفقات المتعلقة ببرامج مختارة لدعم النساء وأسرهن في البرتا ١٣٠ مليون دولار ، وهو ما يمثل زيادة قدرها ١٤ في المائة عن الاعتمادات المالية المرسودة للعام السابق وزيادة قدرها ٢٩ في المائة عن السنة المالية ١٩٨٨-١٩٨٩ .

المادة ٢ - المساواة

٥٩٤ - أدخل ١٥ تعديلا على القانون الخاص بحماية حقوق الفرد . ودخلت حيز التنفيذ في ١٤ أيار/مايو ١٩٩٠ . وتشتمل التعديلات الرئيسية على القانون ما يلي :

- يوسع نطاق الحماية من المضايقة الجنسية ليشمل الخادمت في المنازل وعاملات المزارع المقيمات . وهذا يعني أن جميع العاملات يتمتعن الآن بحماية قانونية من المضايقة الجنسية .

- ستلقى الحوامل حماية أفضل من خلال تطبيق البند ٣٨ (٢) الذي ينص على أن الحماية القائمة على نوع الجنس "تتضمن" دون قيد أو شرط ، حماية الانثى من المعاملة غير المواتية بسبب حملها" .

- ستوفر الحماية من الممارسات الانتقامية لمن أبدى شكوى أولية ولكنهن لم يقدمن في الواقع أي شكوى رسمية بهذا الخصوص .

وفضلا عن ذلك ، فإن لوائح اجراءات اللجنة ، التي وضعت في عام ١٩٩٠ بموجب القانون ، تعدد الحدود الزمنية لطلب الشاكية باعادة النظر في شكوى رفضت ، من ١٠ أيام الى ٣٠ يوما .

٥٩٥ - وفي ٢٨ أيلول/سبتمبر ١٩٩٠ ، أصدرت محكمة خاصة بحقوق الانسان قامت حكومة البرتا بتعيينها ، قرارا هاما بشأن دعوى خاصة بالمضايقة الجنسية . فقد حكمت

المحكمة بدفع تعويض قدره ٧ ٤٠٠ دولار لامرأة تعرضت للمضايقة الجنسية لمدة عام تقريبا من جانب رئيسها السابق . وتتسم هذه الحالة بالاهمية لعدة أسباب . فمن شأن التعويض المالي الكبير الى حد ما أن يشجع النساء اللاتي أحجن عن تقديم شكوى بالتعرض للمضايقة الجنسية ضد أرباب عملهن لاعتقادهن أن المحاكم الادارية لن تعوضهن تعويضا كافيا عما تسببه المحاكمة العلنية لهن من مضايقة شخصية واحراج وفضيحة . وكذلك لم يهل الا عدد قليل من دعاوى المضايقة الجنسية في البرتا الى مرحلة المحاكمة العلنية .

المادة ٣ - اتخاذ تدابير مناسبة في المجالين السياسي والاقتصادي

الجهاز الحكومي

٥٩٦ - لقد أنشئ مجلس البرتا الاستشاري المعني بشؤون المرأة في تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٨٦ بموجب قانون صادر عن الهيئة التشريعية في المقاطعة . والغرض من هذه الهيئة الاستشارية المسؤولة عن شؤون المواطنين هو اسداء المشورة الى حكومة البرتا ورفع التقارير اليها ، عن طريق الوزير المسؤول عن شؤون المرأة ، بشأن الامور المتعلقة باشتراك المرأة في البرتا اشتراكا كاملا ومتكافئا في حياة المقاطعة . ويُعين هذا المجلس الذي يتألف من ١٥ عضوا بموجب أمر يصدره المجلس ويختار الاعضاء فيه من قائمة أفراد يسميهم سكان البرتا . ويعقد المجلس ثلاث اجتماعات في السنة كحد أدنى .

٥٩٧ - وامانة المرأة هي هيئة حكومية أنشئت في نيسان/أبريل ١٩٨٤ لمساعدة حكومة البرتا على الاستجابة على نحو افضل للقضايا التي تهم المرأة . وتتمثل احدى المسؤوليات الهامة لامانة المرأة في تنسيق خطة العمل من أجل المرأة على نطاق الحكومة . وتتضمن خطة العمل ، التي أعلن عنها في عام ١٩٨٩ ، أهدافا واستراتيجيات سنوية للتصدي لمشاكل المرأة واحتياجاتها في المجالات المستهدفة وهي أماكن العمل والأسرة والتعليم والتدريب والصحة والمجتمع المحلي والخدمة العامة . وقد نفذت ، خلال أول عامين من خطة العمل ، ٣١ مبادرة من أجل المرأة بلغ اجمالي تكلفتها ١٩ مليون دولار .

مبادرات من أجل منظمات المشاريع

٥٩٨ - تقدم وزارة التنمية الاقتصادية والتجارة خدمات استشارية مجانية للنساء اللاتي يظلمن بمشاريع تجارية أو اللاتي يعترضن الاضطلاع بها . وفي الفترة ١٩٨٩-١٩٩٠ ، اتصل قرابة ٤١ ٧٠٠ شخص بالوزارة هاتفيا أو كتابة . وكان زهاء ٤٤ في المائة منهم من النساء .

٥٩٩ - وفي الفترة من بين كانون الثاني/يناير ١٩٨٧ وكانون الأول/ديسمبر ١٩٩٠ ، قدمت وزارة التنمية الاقتصادية والتجارة خدمات استشارية ومنحا لجماعات تقوم بتنظيم حلقات دراسية وحلقات عمل لنساء يظلمن بمشاريع تجارية .

٦٠٠ - وفي آذار/مارس ١٩٩٠ ، كلفت وزارة التنمية الاقتصادية والتجارة بإجراء دراسة بحثية عن العقبات التي تواجه النساء اللائي يظلمن بمشاريع تجارية . وستساعد الدراسة الوزارة على مواصلة تقديم برامج فعالة للنساء المشتغلين بالأعمال التجارية .

المادة ٤-١ - التدابير الخاصة المؤقتة

٦٠١ - أصدرت لجنة حقوق الإنسان في ألبرتا في اجتماعها المعقود في نيسان/أبريل ١٩٩٠ ، اعلانا عن التزامها بتعزيز الانصاف في التوظيف في مكان العمل . كما أعلنت اللجنة أن البرامج الخاصة أو برامج العمل الايجابي الرامية الى مساعدة المرأة وسائر الاشخاص المحرومين تعتبر قانونية بموجب القانون الخاص بحماية حقوق الفرد .

٦٠٢ - وفي الفترة ١٩٨٩-١٩٩٠ ، أنشئت لجنة مشتركة بين الادارات تضم ممثلي النقابات ، بهدف استعراض الولاية الحالية للحكومة بشأن الانصاف في التوظيف فيما يتعلق بالنساء العاملات فيها ، وتقديم التوصيات والمشورة للحكومة بشأن تنفيذ وتقييم المبادرات المتخذة والمتعلقة بتحقيق الانصاف في التوظيف في الخدمة العامة في ألبرتا .

٦٠٣ - وتهتم وحدتان داخل وزارة التطوير الوظيفي والتوظيف ، على وجه التحديد بالانصاف في التوظيف في مكان العمل . وتقدم الهيئة النسائية المعنية بموارد المستقبل الوظيفي الاستشارات والموارد لممارسات المهن ، وتركز "مبادرات التوصل" على التأثير على أرباب العمل كي يوسعوا نطاق فرص العمل في اطار الحرف الصناعية والتكنولوجية لجماعات معينة مثل النساء .

٦٠٤ - وفي الفترة ١٩٩٠-١٩٩١ ، استهلكت عدة برامج جديدة خاصة بالانصاف في التوظيف في الخدمة العامة في ألبرتا تتضمن مشروعا رائدا لبرنامج معني بالتعليم الخاص للمرأة في الادارة العليا ، وبرنامجا معجلا للتدريب في مجال الادارة . ويقصد بهذه المبادرات زيادة عدد النساء في وظائف الادارة .

المادة ٥ (١) - القضاء على القوالب النمطية

٦٠٥ - أعدت أمانة المرأة في ألبرتا ، في عام ١٩٨٩ ، كجزء من حملة للتوعية الجماهيرية ، اعلانا تليفزيونيا بعنوان "لنعمل على تحقيق المساواة للمرأة في ألبرتا" أذيع خلال فصلي الربيع والخريف في عام ١٩٩٠ . ويشمل هذا الاعلان الذي تبلغ

مدته ٣٠ ثانية ست لمحطات موجزة تعزز الوعي بالأدوار الكثيرة الهامة التي تضطلع بها المرأة في المجتمع واحترامها . والحملة تروج لمفهوم المرأة كشريك مساو وفعال في مجتمع البرتا . والرسالة الأولى لهذا الاعلان هي ان الاعمال التي تنهض بها المرأة ، داخل المنزل وخارجه ، ذات قيمة وجدوى وانها تسهم في نمو اقتصاد البرتا وفي رفاهة مواطنيها .

٦٠٦ - وفي الفترة ١٩٨٨-١٩٨٩ ، نظمت حلقة عمل لمدة يومين على اساس تجريبي لجميع موظفي وزارة التطوير الوظيفي والعمالة لزيادة وعيهم بالاختلافات القائمة على الميز الجنسي في مكان العمل . وفي عام ١٩٩٠ ، اتاحت امكانية الاشتراك في حلقة العمل للجمهور عامة ولممثلي الاعمال التجارية والصناعة .

المادة ٧ - الحياة السياسية والعامة

٦٠٧ - ازداد تمثيل المرأة في الهيئات المنتخبة منذ عام ١٩٨٥ . فعلى صعيد الهيئة التشريعية ، ازدادت نسبة تمثيل المرأة زيادة هائلة منذ عام ١٩٨٥ . اذ ارتفعت من ٧٦ في المائة في عام ١٩٨٥ لتصل الى ١٥٨ في المائة في عام ١٩٩٠ (اعتبارا من تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٠) . وازدادت نسبة تمثيل المرأة ، في الفترة ما بين ١٩٨٥ و ١٩٩٠ ، في المجالس المحلية من ١٧٨ في المائة الى ١٨٤ في المائة . ولا تزال المرأة تتمتع بتمثيل أفضل في المجالس المدرسية (٣٤٠ في المائة في عام ١٩٨٥ و ٣٩٤ في المائة في عام ١٩٩٠) من تمثيلها في المجلس التشريعي وفي المجالس المحلية .

٦٠٨ - وازدادت نسبة تمثيل المرأة في الهيئة القضائية في البرتا من ٧٥ في المائة في عام ١٩٨٦ الى ٩٤ في المائة في عام ١٩٩٠ .

٦٠٩ - وقد حدث التحسن في تمثيل المرأة في المناصب الحكومية الكبرى في المقام الاول على مستوى الوزراء ، ونواب الوزراء . فقد زاد تمثيل المرأة على مستوى الوزراء من ٧٦ في المائة الى ١١١ في المائة ، في الفترة ما بين ١٩٨٥ و ١٩٩٠ . وعُينت أول امرأة لشغل منصب نائب وزير في الخدمة العامة في البرتا في عام ١٩٨٧ ، واعتبارا من تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٠ ، تشغل امرأتان منصب نائب وزير من مجموع قدره ٢٧ نائب وزير (أو ٧٤ في المائة) . وازدادت نسبة تمثيل المرأة في منصب مساعد نائب الوزير أو المستوى المناظر من ٢٢ في المائة في عام ١٩٨٥ الى ٦٦ في المائة في عام ١٩٩٠ .

المادة ١٠ - التعليم

٦١٠ - يمثل برنامج الرائدات ذوات الادوار النموذجية مشروعا هاما تضطلع به أمانة المرأة في البرتا . ويدعو البرنامج ، الذي استهل أول الامر على اساس تجريبي ، في

عام ١٩٨٨ ، الشخصيات النسائية الريادية المرموقة الى الاشتراك في مختلف المناسبات التي تجرى في المدارس والمجتمعات المحلية لاطلاع الطالبات على خيارات المستقبل المهني الوافرة المتاحة لهن . ويقوم البرنامج بتعريف الطالبات بنساء يشتغلن بمهن غير تقليدية ومنهن ضباط الشرطة الاناث ، والمهندسات ، وقائدات الطائرات والقائمات على تشغيل الآلات الثقيلة وهلم جرا . ويتاح برنامج الرائدات ذوات الدور النموذجي حاليا في المراحل الاولى من المدارس الثانوية في أدمنتون وكلغاري ومن المعتمد توسيع نطاقه ليشمل مناطق أخرى من المقاطعة في عام ١٩٩١ .

٦١١ - وتدير أمانة المرأة برنامجين يقصد بهما تقديم المساعدة الى أفراد وجماعات من أجل القيام بأنشطة تعليمية . ويقدم برنامج المنح الذي تظلع به أمانة المرأة المساعدة المالية الى الجماعات النسائية والمنظمات الخيرية للقيام بمشاريع قصيرة الاجل للتعليم العام . وتمنح سنويا "منحة الاشخاص المتميزين" الى طلبة في مرحلة التعليم بعد الثانوي في ألبرتا الذين يقومون بدراسات تسهم في النهوض بأوضاع المرأة في المجتمع . وتمنح المنحة الدراسية على أساس التحصيل الدراسي والاحتياج المالي .

٦١٢ - لقد أنشئت اللجنة التابعة لجامعة ألبرتا المعنية بتقديم المنح الدراسية للمرأة للطالبات اللاتي يدرسن الهندسة والعلوم والتكنولوجيا في عام ١٩٨٢ بهدف زيادة عدد النساء في نطاق المنح الدراسية المقدمة لدراسة مواد معينة التي يمثلن فيها تمثيلا منقوصا . وفي عام ١٩٨٤ ، استهلكت اللجنة المذكورة البرنامج الصيفي لطلبة المرحلة الثانوية الذين أتموا الصف الدراسي ١١ . ويستهدف البرنامج تعريف الشابات بأن المستقبل المهني في مجالي العلوم والهندسة يمكن أن يكون شيئا ومجزيا على حد سواء . ويعمل الطلبة لمدة ستة أسابيع في شهري تموز/يوليه وآب/أغسطس كجزء من فريق بحث في جامعة ألبرتا ويحصلون على مكافأة قدرها ٧٥٠ دولارا . وتشترك البنات في أبحاث في مجالي العلوم والهندسة ، ويسجل عدد محدود من البنين في مشاريع بحثية في مجال التمرير والتدبير المنزلي . ويمول البرنامج الصيفي من المنح التي تقدمها الحكومة الاتحادية وحكومة المقاطعة وكذلك جامعة ألبرتا ومؤسسة خيرية محلية . ومنذ استهلال البرنامج في عام ١٩٨٤ ، تراوح عدد الطلبة المقبولين فيه كل صيف ما بين ١٤ و ٤٠ طالبا . وترسل اللجنة المذكورة استمارات التقديم الى مدرسي العلوم في المدارس الثانوية في مدينة أدمونتون والمنطقة المحيطة بها . ويجب على الطلبة ، كي يقع عليهم الاختيار ، أن يكونوا من المتفوقين في مادة العلوم وأن يحوزوا بعض المؤهلات المناسبة للمشاريع البحثية المتاحة في ذلك الوقت . والطلب على هذا البرنامج كبير جدا كما يتبين من العدد الكبير للطلبات المقدمة كل عام .

المادة ١١ - العمالة

المادة ١١-١ (ج)

٦١٣ - أعلنت حكومة البرتا ، في كانون الاول/ديسمبر ١٩٨٨ ، سلسلة مبادرات لتحسين حياة العمل في مهنة التمريض . وتسلم المبادرات بالدور الهام الذي تقوم به الممرضات في نظمنا الصحية وتشجع الممرضات على الاسهام في القرارات التي تؤثر في رعاية المرضى وممارسة التمريض . وتمهدت الحكومة بدفع مبلغ قدره ٣٠ مليون دولار على مدى اربع سنوات (ابتداء من ١ نيسان/أبريل ١٩٨٩) دعماً لمبادرات التمريض .

٦١٤ - واضطلعت وزارة التطوير الوظيفي . والعمالة بعدة مبادرات لتحسين الوضع الاقتصادي للمرأة . وفي الفترة ١٩٩٠-١٩٩١ ، قامت الوزارة بوضع وتنفيذ برنامج نموذجي تكميلي يمكن أن تستخدمه المشاريع التجارية لنقل الموظفين عند الالتحاق الى حرق صناعية ومهن تكنولوجية غير تقليدية .

٦١٥ - وفصلاً عن ذلك ، أصدرت وزارة التطوير الوظيفي والعمالة منشورين لهما أهمية كبرى للمرأة . أعد أولهما وعنوانه "توجيهات : دليل المرأة للعودة الى العمل" ، للتوزيع العام في الفترة ١٩٨٨-١٩٨٩ . أما الثاني ، فهو "التقرير الاحصائي لعام ١٩٨٨ : المرأة في سوق العمل والمرأة في مجالي التعليم والتدريب على العمل في البرتا" ، فقد صدر في عام ١٩٨٩ (كي يستخدم داخل الحكومة في المقام الاول) .

المادة ١١-١ (د)

٦١٦ - وفي مجال الخدمة العامة في البرتا ، روجعت خطة تصنيف المراتب للوظائف المكتبية ، التي تشغلها أساساً النساء ، في عام ١٩٨٩ . وأسفرت المراجعة عن زيادات في الاجور لمعظم الموظفين في هذه المراتب .

٦١٧ - وتواصل لجنة حقوق الانسان في البرتا تشجيع المبادرات المتعلقة بالمساواة في الاجر التي تقوم بها هيئات أخرى مثل مدينة كلغاري وجامعة البرتا .

٦١٨ - وفي عام ١٩٨٩ ، شكلت مدينة كلغاري فرقة عمل لبحث قضية الانصاف في الاجر لموظفي المدينة ووافق مجلس مدينة كلغاري على الانصاف في الاجر من حيث المبدأ في حزيران/يونيه ١٩٩٠ . وستنشر خطة للانصاف في الاجور لموظفي مدينة كلغاري ليطلع عليها الجمهور في عام ١٩٩١ .

٦١٩ - وبدأت جامعة البرتا في تنفيذ خطة للانصاف في الاجر للموظفين المساندين في نيسان/أبريل ١٩٨٩ . وكانت النساء تشكل قرابة ٦٠ في المائة من مجموع الوظائف التي

يشغلها الموظفون المساندون والبالغ عددها ٣٣٠٠ وظيفة والتي استعرضت في اطار خطة الانصاف في الاجور . وحصلت بعض النساء على زيادات في الاجور نتيجة لاستعراض الوظائف . ولم تنته جامعة البرتا من عملية التنفيذ ، ولن يعرف التأثير العام لبرنامج الانصاف في الاجور على العاملين الاناث من الموظفين المساندين في جامعة البرتا حتى عام ١٩٩١ .

المادة ١١-١ (هـ)

٦٢٠ - وفي عام ١٩٨٩ ، أعلنت الحكومة عن اعتزامها بحث مجال خيارات المعاش التقاعدي للنساء . ويساور الحكومة القلق بشأن النساء اللاتي يواجهن صعوبات اقتصادية عند التقاعد بسبب التنبؤ الدوري عن القوى العاملة وبسبب انخفاض دخولهن على مدى الحياة . وستقوم هذه المبادرة ببحث وتقييم الخيارات التي من شأنها أن تساعد المرأة على الادخار لسنوات الشيخوخة .

المادة ١١-٢ (ب) و ٢ (ج)

٦٢١ - دخلت مدونة معايير التوظيف الجديدة ، القانون المعدل لسنة ١٩٨٨ ، المادة ١٠-٢ هـ (التي حلت محل القانون الخاص بمعايير التوظيف ، لسنة ١٩٨٠) ، حيز النفاذ في ١ تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٨٨ . وأدخلت المدونة اجازة التبني التي يمكن أن يحصل عليها أي من الوالدين . وسيحق الآن للموظفين الحصول على اجازة غير مدفوعة الاجر تصل الى ثمانية أسابيع عند تبني أي طفل دون الثالثة من العمر .

٦٢٢ - وفي عام ١٩٩٠ ، أتاح حكمة البرتا لموظفيها ، من خلال ادخال تعديلات على الاتفاق الجماعي الرئيسي ، فرصة أفضل للحصول على اجازة مدفوعة الاجر لأسباب عائلية وخطط الاستحقاقات أثناء اجازة الامومة أو التبني .

٦٢٣ - وأنشئت في عام ١٩٩٠ لجنة مشتركة بين النقابات وأرباب العمل لتناول المسائل المتعلقة بالحفاظ على الاتزان الصحي بين الاضطلاع بالعمل والمسؤوليات العائلية . ومن أجل تحديد احتياجات الموظفين وآرائهم وأولوياتهم ، أجرت اللجنة دراسة استقصائية عن جميع موظفي البرتا العاملين في الخدمة العامة في أواخر عام ١٩٩٠ .

٦٢٤ - وتمت الموافقة على اجراء اصلاحات كبرى في برنامج الرعاية النهارية في البرتا في أواخر عام ١٩٩٠ . وستزيد الاصلاحات الاعانات التي تدفع للأسر المنخفضة الدخل على مدى أربع سنوات وستدخل مقتضيات تدريب موظفي الرعاية النهارية بالنسبة لكافة العاملين الأساسيين . وستحسن المقتضيات الجديدة للتدريب نوعية الرعاية النهارية المتاحة للأسر في البرتا .

المادة ١٢ - الرعاية الصحية

٦٢٥ - دأبت وزارة الصحة منذ عام ١٩٨٦ على تقديم المساعدة والدعم الى الوحدات الصحية لتمكينها من تطوير خدمات الصحة الانجابية وتقديمها بصورة أفضل . وتشتمل الجهود التي تبذلها على وضع مبادئ توجيهية للبرامج الصحية التشخيصية والاكلينيكية في مجال الانجاب . وبالإضافة الى ذلك ، قدمت وزارة الصحة وبالإشتراك مع وحدة صحية حضرية مشروعا تدريبيا على مستوى المقاطعة ، للتأكد من حصول المهنيين العاملين في البرنامج على تدريب كاف للاضطلاع بمسؤولياتهم . ويتوفر أيضا الخبراء الاستشاريون لوزارة الصحة للمساعدة في تخطيط برنامج الصحة الانجابية وتنفيذه وتقييمه .

٦٢٦ - وقد أنشئت ثلاث عيادات جديدة للصحة الانجابية في مجتمعات محلية ريفية في شمال ووسط وجنوب البرتا منذ ١٩٨٦ . وتزيد هذه العيادات من امكانية وصول المرأة الريفية الى الخدمات المتعلقة بتنظيم الأسرة .

٦٢٧ - وتجري وزارة الصحة وأمانة المرأة استعراضا شاملا لبرامج وسياسات الصحة الانجابية . وكخطوة أولى في عملية الاستعراض ، أنشئت في عام ١٩٩٠ لجنة مشتركة بين الإدارات تضم ممثلين من وزارة الصحة وأمانة المرأة لوضع قائمة ببرامج الصحة الانجابية المقدمة حاليا من خلال النظام الصحي للمقاطعة .

المادة ١٤ - المرأة الريفية

٦٢٨ - تقدم وزارة الزراعة دورات ارشادية من خلال المكاتب الموجودة في المناطق وبرامج "4-H" للمرأة في المناطق الريفية في البرتا . وتتضمن هذه الدورات دورات في القيام بأدوار قيادية والتدريب في مجال الاتصالات واكتساب المهارات فيما يتعلق بإقامة مشاريع تجارية والحاسوب .

٦٢٩ - وتمثل المرأة أكثر من ٦٠ في المائة من نسبة التسجيل في برنامج التدريب في مجال ادارة شؤون أعمال المزارع التابع لمديرية زراعة البرتا . ويتجلى من ذلك أن المرأة تقوم الآن بدور نشط جدا في ادارة المزارع وفي اتخاذ المزيد من القرارات الخاصة بالأمور التجارية والمالية التي ينطوي عليها تسيير العمليات .

٦٣٠ - وفي عام ١٩٨٩ ، أعدت مديرية زراعة البرتا وإدارة شؤون المستهلكين والشركات ، بالتشاور مع أمانة المرأة ، نشرة بعنوان "احرص على مستقبل أسرته" . وإدراكا أن المرأة تعمر بوجه عام أكثر من الرجل ، فإن هذه النشرة ترمي الى إعدادها لإدارة شؤونها المالية .

٦٣١ - وبالتشاور أيضا مع وزارة البرتا للتنمية الاقتصادية والتجارة ، أعدت مديرية

زراعة البرتا برنامجا للدراسة في المنزل عن المشاريع التجارية المنزلية صرح به في أوائل عام ١٩٩٠ . وسيكون لهذا البرنامج بلا ريب أهمية كبرى لنساء الريف العاملات في المزارع اللاتي يقمن حاليا باقامة مشاريع تجارية منزلية أو يفكرن في اقامتها .

المادة ١٥ - منح المرأة المساواة مع الرجل أمام القانون

٦٣٢ - لقد ألغيت الحصانة من دعوى الضرر بين الزوجين في تموز/يوليه ١٩٩٠ عندما أصدرت حكومة البرتا مشروع القانون رقم ٥٦ المعدل لقانون المرأة المتزوجة (القانون المعدل لسنة ١٩٨٠ ، c. M-7) . ولا يجوز بموجب البند ٢ (٣) من القانون المذكور للزوج أو الزوجة أن يرفع قضية ضد الآخر بسبب الضرر . وألغى مشروع القانون رقم ٥٦ البند ٢ (٣) واستعفى عنه بالحكم التالي : للشخص المتزوج نفس الحق في رفع قضية ضد زوجه أو زوجته بسبب الضرر كما لو لم يكن متزوجا .

المادة ١٦ - الزواج والأسرة

٦٣٣ - اتخذت حكومة البرتا ، خلال السنوات الثلاث الماضية ، عددا من المبادرات لدعم الأسرة :

- صدر القانون الخاص بيوم الأسرة في عام ١٩٨٩ . وقد أنشأ هذا القانون عطلة رسمية تعرف باسم "يوم الأسرة في البرتا" اعترافا بأهمية الأسرة .

- عقد مؤتمر نائب الحاكم للاحتفال بالأسرة في البرتا في الفترة من ١٩ إلى ٢١ شباط/فبراير ١٩٩٠ . وكان المقصود من هذا المؤتمر تعزيز الوعي بالأسرة ودورها في التسعينات وإدراك أهميتها ، وإتاحة الفرصة لأجراء مناقشة وحوار بشأن الأمور المتعلقة بالأسرة ، وتعزيز توصل الجمهور إلى المعلومات عن الهيئات والخدمات المتاحة في المقاطعة لدعم الأسرة .

- أنشئ مجلس رئيس الوزراء لدعم الأسر في البرتا في ١٩ نيسان/أبريل ١٩٩٠ ، ليعمل بصفة استشارية فيما يتعلق بسياسات الحكومة وبرامجها وخدماتها التي قد تؤثر على حياة الأسرة في البرتا .

٦٣٤ - يواصل مكتب منع العنف داخل الأسرة جهوده للحد من العنف داخل الأسرة في البرتا . واستجابة للاهتمام والالتزام المتزايدين لجماعات المجتمع المحلي وأفرادها في جميع أنحاء المقاطعة ، قدم المكتب تمويلا إضافيا يبلغ ٢٠٠ ٠٠٠ دولار في كل من السنتين الماليتين ١٩٨٩-١٩٩٠ و ١٩٩٠-١٩٩١ لدعم المشاريع الابتكارية التي يظطلع بها المجتمع المحلي لمنع العنف داخل الأسرة . وخلال الشهر المخصص لمنع العنف داخل

الأسرة وطوال السنة المالية ١٩٨٩-١٩٩٠ ، دعم برنامج تمويل المشاريع المجتمعية ٣٦ مبادرة تعليمية و ١٤ مشروعا ارشاديا .

٦٣٥ - ويواصل مكتب منع العنف داخل الأسرة توزيع الرسالة الاخبارية الفصلية "فوكس" ، مسلطا الضوء على قضايا مثل اساءة معاملة المهاجرات والعنف داخل الأسرة في المجتمعات الريفية والقضايا المحلية .

٦٣٦ - وأنفقت حكومة البرتا اره مليون دولار على ملاجئ الطوارئ للنساء والملاجئ التابعة في ١٩٨٩-١٩٩٠ . وتضمنت المبادرات الرئيسية ما يلي :

- ازداد تمويل الجماعات الاجتماعية بمبلغ قدره ٢٧٠ ٠٠٠ دولار بغرض دعم انشاء ستة ملاجئ تابعة جديدة في المجتمعات الريفية . وتقدم هذه المرافق للنساء اللاتي يتعرضن لاساءة المعاملة ولأطفالهن أماكن إقامة لمدة قصيرة تصل الى سبعة أيام . وبالإضافة الى ذلك ، تقدم الملاجئ التابعة طائفة من الخدمات وفقا للاحتياجات المجتمعية التي تمويلها الحكومة والمجتمع المحلي على السواء .

- قدم تمويل اضافي يبلغ ٧٣٦ ٠٠٠ دولار الى ملاجئ الطوارئ للمرأة التي يبلغ عددها ١٤ ملجأ لخدمات الطوارئ الأساسية وزيادة عدد العاملين ورفع مرتباتهم .

٦٣٧ - وأبدى الوكيل العام وهو الوزير المسؤول عن ادارة قانون الشرطة التزاما وقام بدور قيادي فيما يتعلق بانفاذ القوانين ومنع الجريمة في مجال العنف داخل الأسرة وذلك باستحداث مبادرات تتعلق بالحفاظ على الأمن بغرض تدعيم ممارسات الشرطة عند الاستنجاذ بها في حالات الاعتداء الزوجي . ويمكن تصنيف المبادرات الخاصة بالحفاظ على الأمن الى خمس فئات رئيسية - وهي انفاذ القوانين وتشقيف رجال الشرطة ومساعدة الضحايا والوعي العام والبحوث . وترمي هذه المبادرات الى : (١) تقليل حوادث العنف داخل الأسرة من خلال التدخل المبكر للشرطة ؛ و (٢) زيادة الوعي العام بالطابع الاجرامي للعنف داخل الأسرة .

٦٣٨ - وقد أجريت التحسينات التالية منذ عام ١٩٨٦ على البرنامج الخاص بانفاذ أحكام النفقة الذي وضعه القانون الخاص بانفاذ أحكام النفقة في عام ١٩٨٦ :

- تم زيادة عدد العاملين في البرنامج الذين يجرون التحقيقات لتحسين سبل وصول الدائنين الى المعلومات والخدمات ؛

- تمنع الحكومة الاتحادية الآن رد ضريبة الدخل ودفع أقساط تأمين البطالة لصالح الدائنين ؛

- أنشئ نظام للايداع المباشر في الحساب المصرفي للدائن كي يتمكن من تلقي الأموال في أسرع وقت ممكن .

واعتبارا من تشرين الاول/أكتوبر ١٩٩٠ ، تلقى ٦٤١ في المائة من الاشخاص المسجلين في البرنامج الخاص بانفاذ أحكام النفقة دفعات خلال ال ٩٠ يوما الماضية وتلقى ٩٥ في المائة دفعات في ال ٣٠ يوما الماضية .

المادة ١٦-١ (د)

٦٣٩ - وحظي قانون القرابة والنفقة بالموافقة الملكية في ٥ تموز/يوليه ١٩٩٠ . ويزيل هذا القانون ، الذي يتناول مسألة نفقة الأطفال المولودين من آباء غير متزوجين ، بعض العقوبات التي تواجهها المرأة غير المتزوجة التي تسعى الى الحصول على نفقة الطفل من الأب المعلن .

١٠ - كولومبيا البريطانية

المادة ٢

٦٤٠ - في تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٨٩ ، شكلت حكومة كولومبيا البريطانية هيئة عامة تتولى قضايا المرأة من خلال انشاء وزارة خدمات الادارة الحكومية والوزير المسؤول عن برامج المرأة . وتشمل هذه الوزارة مهام ومسؤوليات أمانة المرأة ، التي ورد وصفها في التقرير السابق .

٦٤١ - وبالتنسيق مع الوزارة المسؤولة عن برامج المرأة ، تعمل لجنة مستشارين في شؤون المرأة في اطار الحكومة لتحسين نسبة تمثيل المرأة في المناصب الادارية وللمساعدة النساء على الترقى داخل الخدمة العامة . وتتناول خطط العمل السنوية التي تعدها كل وزارة تطوير المستقبل الوظيفي للمرأة والنهوض باوضاع المرأة .

٦٤٢ - وفي نيسان/أبريل ١٩٩٠ ، شكل الوزير المسؤول عن برامج المرأة مجلسا استشاريا لبرامج المرأة على صعيد المجتمع المحلي . وفي حزيران/يونيه ١٩٩٠ ، أوصى المجلس باتباع وسائل يمكن بواسطتها تمويل وتنفيذ البرامج التي يجرى الاضطلاع بها لصالح المرأة داخل مجتمعاتها المحلي بقدر أكبر من الفعالية . وتبعا لذلك ، وافقت حكومة

كولومبيا البريطانية على عدة مبادرات تتناول احتياجات المرأة على جميع مستويات الحكومة والمجتمع المحلي .

٦٤٣ - وفقا لما ورد وصفه في تقريرنا الاخير عن المواد ١٠ - ١٥ من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية ، أنشئت في عام ١٩٨٨ وزارة لشؤون الاهالي الاصليين . وتقدم هذه الوزارة عددا من البرامج لمساعدة الاهالي الاصليين على تحقيق الاكتفاء الذاتي الاقتصادي . ووجهت بعض هذه البرامج نحو مساعدة المرأة على ترسيخ اقدامها في المشاريع التجارية وممارسة الوظائف المهنية .

المادة ٧ - المرأة في الحياة السياسية والعامة

٦٤٤ - في الفترة من ١٩٨٦ الى ١٩٨٩ ، ارتفعت نسبة تمثيل المرأة في الوظائف الادارية الحكومية بالمقاطعة من ١٧,٣ في المائة الى ٢٦,٩ في المائة . وقد أنشأت بعض الوزارات "وظائف انتقالية" تتوفر للنساء وحدهن (بشرط الحصول على موافقة خاصة من مجلس حقوق الانسان) تساعدن على الانتقال من الوظائف المكتبية الى وظائف أعلى مركزا .

المادة ١٠ - التعليم

٦٤٥ - كما أفيد في تقريرنا الاخير بخصوص المواد ١٠ - ١٥ (المادة ١٣) من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية ، أنشأت مقاطعة كولومبيا البريطانية عام ١٩٨٧ لجنة ملكية معنية بالتعليم من أجل استعراض جميع جوانب نظام التعليم . ومن الاهتمامات الرئيسية العديدة التي حددتها اللجنة ضرورة التغلب على العراقيل المتعلقة بالميز الجنسي في ميدان التعليم . وسعى الى مواجهة هذه الاهتمامات ، عينت وزارة التعليم منسقا لانصاف بين الجنسين وبرامج المرأة يتولى صوغ مبادرات في هذا المجال ، وبخاصة فيما يتعلق بالمناهج الدراسية . والمواد التعليمية ، والسياسات العامة والممارسات المتبعة في نظام التعليم .

٦٤٦ - وبغية زيادة مشاركة المرأة في التعليم وفي ممارسة المهن العلمية والتكنولوجية ، أعدت سلسلة من أسطرة الفيديو ودليل للمعلم بعنوان "ما الذي يقوم به العلماء ؟" . كما أعدت حملة توعية لطالبات المدارس الثانوية لتشجيعهن على متابعة التدريب بهدف العمل في المهن الحرفية .

المادة ١١ - العمالة

الفقرة ١ (د)

٦٤٧ - في تشرين الأول/أكتوبر ١٩٩٠ ، أعلنت مقاطعة كولومبيا البريطانية عن عزمها تنفيذ برنامج الانصاف في الاجور لصالح المرأة في الخدمة العامة . ويجري التفاوض بشأن هذا البرنامج مع نقابات العمال المعنية وسيدخل حيز النفاذ في كانون الثاني/يناير ١٩٩١ .

٦٤٨ - وشكلت لجنة تابعة لنواب الوزراء معنية بالانصاف في التوظيف كي تدرس العراقيل التي تحول دون توظيف أعضاء الفئات المحرومة ، بما في ذلك النساء ، في الخدمة العامة على مستوى المقاطعة .

الفقرة ١ (هـ)

٦٤٩ - بالرغم من أن مشروع القانون ٤٤ - القانون الخاص بمعايير استحقاقات المعاش التقاعدي - لم يدرج بعد ضمن القوانين ، فيجرى تعميمه على المواطنين للتعليق عليه واستعراضه . وهذا التشريع المقترح ، الذي يتضمن معايير معادلة لتلك المعمول بها في الولايات القضائية الأخرى في كندا ، يحدد المعايير الدنيا التي ينبغي أن تتوفر في خطط معاشات التقاعد . ومن بين السمات الأخرى ، أنه يوفر مستويات دنيا من الاستحقاقات لزوجات العمال المتوفين ، ويحظر التمييز الجنسي في تقديم معاشات التقاعد ، ويتيح مرونة المعاشات التقاعدية ويضع قواعد لاهلية العاملين لبعض الوقت في الحصول على معاشات التقاعد .

الفقرة ٢ (ج)

٦٥٠ - أنشأ الوزير المسؤول عن برامج المرأة فرقة عمل معنية برعاية الاطفال حولها صلاحية تحديد الشفرات التي تتخلل خدمات رعاية الاطفال في المقاطعة .

المادة ١٣ - المجالات الأخرى للحياة الاقتصادية والثقافية

٦٥١ - تتخذ الوزارة المسؤولة عن برامج المرأة عددا من المبادرات لمساعدة صاحبات الأعمال حاليا . ومستقبلا ، بما في ذلك تنظيم المؤتمرات ، وتقديم الاعانات من أجل التدريب في مجال اقامة المشاريع التجارية ، كما تقدم منحاً للنساء من الاهالي الاصليين للتدريب في مجال ادارة الاعمال .

المادة ١٦ - الزواج والعلاقات الأسرية

٦٥٢ - بموجب تعديل أجري عام ١٩٨٧ على البند ٤ من القانون الخاص باحشاء النفوس ، يمكن للآباء أن يختاروا أي لقب لأطفالهم . وكان يشترط فيما مضى أن يحمل الطفل لقب الأب .

تمثيل المرأة في كولومبيا البريطانية

- نظرة مجملّة -

<u>المشاركة السياسية</u>			
* على مستوى الاتحاد (كانون الأول/ديسمبر ١٩٨٩) :			
مجلس العموم	٢٩٥	٤٠	١٣ر٦
مجلس الوزراء	٣٧	٦	١٦ر٢
مجلس الشيوخ	١٠٤	١٢	١١ر٥
* على مستوى المقاطعة (كانون الأول/ديسمبر ١٩٨٩) :			
الهيئة التشريعية	٦٩	٩	١٣ر٠
مجلس الوزراء	١٦	٢	١٢ر٥
* على مستوى البلديات (آذار/مارس ١٩٨٩) :			
رؤساء البلديات	١٤٩	٢٥	١٦ر٨
المستشارون			
الدوائر الإقليمية	٢٩	٢	٦ر٩
* أمناء المدارس (كانون الثاني/يناير ١٩٩٠) (٧٥ منطقة تعليمية)			
	٥٢٠	٢٦٢	٥٠ر٤

(يتبع)

المجموع عدد النساء النسبة المئوية

• القوى العاملة في كولومبيا البريطانية
(١٩٨٩)

* المرأة في القوى العاملة ١ ٥٧٨ ٠٠٠ ٧٠١ ٠٠٠ ٤٤ر٤

- نسبة المشاركة في القوى العاملة - ٥٨ في المائة

- الفوارق في الاجور عام ١٩٨٨ - ٦١ر٨ في المائة

- متوسط دخل المرأة في كولومبيا البريطانية التي تعمل كل الوقت وطول السنة
٢٠ ٧٩٧ دولارا - متوسط الدخل بالنسبة للذكر ٣٢ ٥٩٧ دولارا (احصاءات كندا ،
١٩٨٦)

• الخدمة العامة في كولومبيا البريطانية
(كانون الثاني/يناير ١٩٩٠)

المجموع عدد النساء النسبة المئوية

* موظفو الحكومة ٣٥ ٨٧٨ ١٩ ٧٣٠ ٥٥ر٠
* المدراء ٢ ٩٥٠ ٧٨٥ ٢٦ر٦
* كبار المدراء ٤٠٠ ٤٢ ١٠ر٥

• نظام التعليم

* المرأة في القوى العاملة (١٩٨٨-١٩٨٩)

المدارس العامة ٥٦ في المائة من المدرسين
٢٠ في المائة من نواب مدراء المدارس
١٤ في المائة من مدراء المدارس
٤ في المائة من مدراء المناطق التعليمية

الكلليات ٥٩ في المائة من الموظفين غير المتفرغين
٣٢ في المائة من الموظفين المتفرغين
١٤ر٢ في المائة من كبار الاداريين

(يتبع)

* المرأة في القوى العاملة (١٩٨٨-١٩٨٩)
(تابع)

الجامعات ١٨ في المائة من هيئة التدريس

* المرأة في برامج التعليم والتدريب (التسجيل)

التلمذة الحرفية ٩ في المائة من تلامذة الحرف المسجلين (١٩٨٩)
٤ في المائة (إذا استثنينا الحلاقين وبائعي
الزهور)

التجارة والتعليم المهني ٢٧٢ في المائة من المتخرجين (١٩٨٦-١٩٨٧)
(يتركز معظم النساء في البرامج المهنية)

الكلية ٥٨٤ في المائة من الطلاب (المتفرغين وغير
المتفرغين)

الجامعات ٥٠٩ في المائة من الطلاب المتفرغين وغير
المتفرغين
الشهادات الممنوحة للنساء (١٩٨٧) :
٥٢ في المائة من درجة البكالوريوس
٤٥ في المائة من درجة الماجستير
٢٦ في المائة من درجة الدكتوراة

* النساء في مجالس ولجان مؤسسات التعليم ما بعد الثانوي (التعيينات في المناصب
الحكومية في أيار/مايو ١٩٩٠)

الكلية ٣٤ في المائة
المعاهد ٢٩ في المائة
الجامعات* ١٧ في المائة - مجالس المحافظين
١٣ في المائة - مجالس المؤسسات
صفر في المائة - المجلس الأعلى للجامعة

(ملحوظة : يتشكل كل مجلس من مجالس المحافظين من ١٥ عضواً (يعين ٨ منهم) ؛ ويتكون
كل مجلس من مجالس المؤسسات من ٥ أعضاء ؛ ويتألف المجلس الأعلى للجامعة من عدد كبير
من الأعضاء ، من بينهم ٤ فقط تعينهم الحكومة .)

(يتبع)

• نظام العدالة في كولومبيا البريطانية
(أيار/مايو ١٩٩٠)

<u>النسبة المئوية</u>	<u>عدد النساء</u>	<u>المجموع</u>	
٨٧	٢	٢٣	قضاة محكمة الاستئناف
٧٧	٣	٣٩	قضاة المحكمة العليا
٩١	١	١١	الموظفون القضائيون الملحقون بالمحكمة العليا
٩٨	٥	٥١	قضاة محاكم الاقاليم
١٠٣	١٢	١١٧	قضاة محاكم المقاطعات
٢٥٠	٣	١٢	شيوخ البلد والمحكمين في مجال التبادل التجاري

(ملاحظة : النائب العام في كولومبيا البريطانية هو المسؤول عن تعيين قضاة محاكم المقاطعات وشيوخ البلد/المحكمين في مجال التبادل التجاري)

السياسة العامة والتخطيط والبحوث
٣٠ أيار/مايو ، ١٩٩٠

جيم - حكومات الاقاليم

١ - اقليم يوكون

المادة ١

٦٥٣ - يحظر قانون حقوق الانسان التمييز على اساس الجنس ، بما في ذلك الحمل والظروف المتعلقة بالحمل ، وعلى اساس الحالة الزوجية أو الاسرية .

المادة ٢

٦٥٤ - يتجسد مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة في قانون حقوق الانسان .

٦٥٥ - أنشأ قانون حقوق الانسان لجنة حقوق الانسان ، التي تتضمن أهدافها (١) القضاء على جميع أشكال التمييز المحظورة التي تحول دون أن يعيش الناس سواسية في مجتمع يوكون و (٢) اجراء تحقيقات تتسم بالكفاءة والفعالية بشأن الادعاءات المتعلقة بانتهاك قانون حقوق الانسان . وكان من بين الدعاوى البالغ عددها ٢٢ دعوى التي حققت فيها لجنة حقوق الانسان في الفترة من ١ نيسان/أبريل ١٩٨٩ الى ٣١ آذار/مارس ١٩٩٠ ، ٣ شكاوى تتعلق بالتمييز القائم على الجنس - و ٦ شكاوى تتعلق بالتمييز على اساس الحالة الزوجية الاسرية .

المادة ٣

٦٥٦ - ان معظم حالات العنف الاسري التي تحدث في يوكون ، كما هو الحال في بقية أنحاء كندا ، يرتكبها الرجال ضد النساء والأطفال . وقد اتخذت حكومة يوكون موقفا مفاده أن العنف الاسري يعوق بشكل خطير تطور المرأة وتقدمها الكاملين داخل المجتمع وباشرت تنفيذ مبادرة شاملة للتصدي لظاهرة العنف داخل الأسرة .

٦٥٧ - وفي اطار هذه المبادرة ، وضعت وزارة الصحة والموارد البشرية برنامج الأماكن الآمنة ، الذي يقدم رأس المال والتمويل التنفيذي للمجموعات الاهلية من أجل توفير السلامة والدعم للنساء اللاتي تعرضن للاعتداء وكذلك لأطفالهن .

٦٥٨ - وفي اطار المبادرة نفسها ، نظمت وزارة العدل مجموعة من العروض الموجهة للجمهور تتعلق بالعنف الاسري ، وأقامت دورات تدريبية شهرية في مجال العنف الاسري للمستشارين المحترفين وغير المحترفين ، ووفرت جماعات مساندة للمرأة لخدمة النساء اللاتي يتعرضن للضرب وجماعات لمعالجة الرجال المعتدين . كما قامت وزارة العدل مؤخرا بتوسيع نطاق خدمات دعم الضحايا لتشمل تقديم الخدمات للضحايا في المجتمعات الريفية وكذا في وايتهورس .

٦٥٩ - وأجرت مديرية شؤون المرأة في يوكون ، من خلال مبادرة التصدي لظاهرة العنف الاسري ، حملة اعلامية واسعة النطاق للتوعية العامة بظاهرة العنف الاسري . وبالاشتراك مع وزارة العدل اقيم خط هاتفي للمعلومات المتعلقة بالعنف الاسري والاعتداء الجنسي يعمل على مدى ٢٤ ساعة ، وتقوم على خدمته في ساعات الليل دار ايواء النساء لمدة مؤقتة .

٦٦٠ - ويتضمن القانون المتعلق بتعويض ضحايا الجريمة ، الذي يشرف على تنفيذه مجلس تعويضات العمال ، احكاما تنص على منح تعويض مالي للنساء و افراد أسرهن ممن يقعن ضحايا للعنف ويتولى ترويج برنامج التعويضات في جميع مجتمعات يوكون المحلية .

المادة ٤

٦٦١ - وضعت حكومة يوكون الاقليمية خطة عمل للمرأة . والغرض من هذه المبادرة ، التي تشرف عليها مديرية المرأة في يوكون ، تحقيق هدف الحكومة الذي يكمن في ضمان التمثيل العادل للمرأة (بما في ذلك النساء من الاهالي الاصليين والمعوقات) داخل الحكومة في جميع الوظائف وعلى جميع المستويات التي تمثل فيها تمثيلا منقوصا في الوقت الراهن . ونتيجة لخطة العمل هذه ، أنشئت ست مناصب جديدة من فئة مساعد نائب وزير وشغلتها نساء .

٦٦٢ - وينص قانون حقوق الانسان على وضع برامج خاصة بهدف منع الاوضاع غير المؤاتية المحتمل أن تواجهها أي مجموعة ووضع برامج للعمل الايجابي تهدف الى الحد من الاوضاع غير المؤاتية الناجمة عن التمييز الذي تتعرض له أي مجموعة بعينها .

المادة ٥

٦٦٣ - يعترف القانون المتعلق بانفاذ أوامر النفقة والحضانة بالمسؤوليات المشتركة للوالدين في تنشئة أبنائهما عن طريق انفاذ أوامر المحكمة المتعلقة بدفع نفقات اعادة الاطفال وتحصيلها .

٦٦٤ - وتدعم خطة عمل المرأة التي وضعتها حكومة يوكون المبادرات التي تسمى الى تغيير المواقف السلبية والتمييزية والنمطية تجاه المرأة والتي تشكل عوائق تحول دون تحقيق المساواة الكاملة للمرأة في يوكون .

المادة ٧

٦٦٥ - في كانون الاول/ديسمبر ١٩٩٠ ، كان أربعة أعضاء من بين أعضاء الهيئة التشريعية البالغ عددهم ١٦ عضوا في يوكون من النساء ؛ كما كان ١٣ عضوا من مجموع

الاعضاء في المجالس البلدية البالغ ٥٠ عضوا من النساء (كان مقعد واحد شاغرا) كما كان ٦٤ عضوا من مجموع الاعضاء في مجالس المدارس البالغ ١٠٠ عضو من النساء .

٦٦٦ - ووضع مكتب المجلس التنفيذي سياسة عامة بشأن المجالس واللجان التي تعينها الحكومة تتضمن تحقيق هدف التوازن بين الجنسين . وبحلول نيسان/أبريل ١٩٨٨ ، شكلت النساء ٤٤ في المائة من الاشخاص الذين تم تعيينهم . ووضعت مديرية شؤون المرأة "سجلا بالنساء ذوات المواهب في يوكون" وتسمى جاهدة الى توظيف النساء للعمل في هذه المجالس واللجان ، وتدرج في الوقت الراهن ٤٦ امرأة في سجل المواهب .

المادة ١٠

٦٦٧ - تستضيف كلية يوكون دورات دراسية في المجتمعات الريفية والحضرية وتقدمها لكل من يرغب في اكتساب المهارات اللغوية الاساسية والالعام بمبادئ القراءة والكتابة اللازمة للالتحاق بالبرامج التي تقدمها الكلية .

٦٦٨ - واسداء النصح بشأن المستقبل الوظيفي وتقديم البرامج الدراسية المرحلية وتوفير المساعدة المالية تعتبر جميعا دعائم تيسر امكانية الوصول الى التعليم العالي . وتشكل خدمات الرعاية النهارية في الموقع وايواء الاسر في مساكن الطلبة داخل ارض الكلية ومبانيها في وايتهورس أوجه دعم أساسية للطلاب الذين لديهم أطفال .

٦٦٩ - ويجيز القانون الخاص بالمساعدة المالية للطلاب وقانون التدريب المهني تقديم المساعدة للأمهات الوحيدات (الآباء الوحيديين) تبعا لاحتياجاتهم الاسرية .

٦٧٠ - حددت وزارة التعليم في يوكون مواعيد مرنة لحضور برامج الدراسة على مستوى الاعداد السابق للالتحاق بالكليات ابتداء من الساعة ٩ صباحا الى الساعة ٢١ مساء وفي أوقات الغداء في وايتهورس ، وذلك كي يتييسر للطلبة ذوي المسؤوليات الاسرية أو المتعلقة بالعمل حضور البرامج الدراسية .

٦٧١ - وعلى إثر دراسة استقصائية أجرتها وزارة التعليم ، أنشئت الجمعية المعنية بوصول الآباء الصغار في السن الى التعليم من أجل وضع البرامج وتقديم خدمات ورعاية الطفل والتعليم والدعم لصالح الحوامل الصغيرات في السن والآباء الصغار في السن . وبوسع الامهات الصغيرات في السن حاليا المشاركة في برنامج دراسي جديد في وايتهورس يقدم الرعاية النهارية في الموقع مما يتيح للأمهات الشابات استكمال تعليمهن الثانوي وتلقي التعليم والتدريب والدعم في ميادين اكتساب مهارات تنشئة الاطفال وتدبير شؤون الحياة ، والتغذية ومراحل تطور الاطفال وغير ذلك .

٦٧٢ - وأجرت وزارة التعليم استعراضا شاملا للمناهج الدراسية والمواد المرجعية للقضاء على التنميط القائم على الجنس/أدوار الجنسين وتضمن هذه المناهج والمواد محتويات خاصة بالتوازن بين الجنسين وبالأهالي الأصليين . وقد عدلت على وجه الخصوص مناهج التاريخ ، والتخطيط والتوجيه المتعلقة بالمستقبل الوظيفي ، والصحة والحياة الأسرية كي تعكس التوازن بين الجنسين وتتضمن محتويات خاصة بأهالي يوكون الأصليين .

٦٧٣ - وقامت كل من مديرية شؤون المرأة في يوكون ، ووزارة التعليم ، والمجلس الاستشاري المعني بقضايا المرأة ، ووزارة الصناعة والعلوم والتكنولوجيا الاتحادية برعاية برنامج المرأة وتعلم الرياضيات . والغرض من البرنامج ، وهو الآن في سنته الثانية ، هو تشجيع عدد أكبر من الاناث على دراسة مادتي الرياضيات والعلوم على مستوى الكلية .

المادة ١١

٦٧٤ - أجرت مديرية شؤون المرأة دراسة بحثية حول مشاركة المرأة في القطاع الخاص وحول العراقيل المحددة التي تواجهها الاناث منظمات المشاريع . ونظم ، في وايتهورس في نيسان/أبريل ١٩٨٩ ، مؤتمر حول النساء منظمات المشاريع ، أفضى الى انشاء شبكة النساء صاحبات المشاريع التجارية في يوكون .

٦٧٥ - وضع البرنامج الخاص باتاحة فرص التدريب في يوكون كي تتاح للموظفين الحكوميين في يوكون فرصة لتلقي التدريب أثناء العمل . وفي اطار هذا البرنامج ، أنشأت وزارة التعليم ، في عام ١٩٨٩ ، ١٤ وظيفة للتدريب ؛ شغلت نساء ١٣ وظيفة منها وشغلت نساء ينتمين الى الاهالي الاصليين ١٠ وظائف .

٦٧٦ - ويحظر قانون حقوق الانسان في يوكون على أرباب العمل في القطاع العام التفريق ، أو الإبقاء على التفريق ، في الاجور بين الموظفين الذين يزاولون أعمالا متعادلة القيمة ، اذا كان هذا التفريق يقوم على أي من الاسباب التي يحظرها قانون حقوق الانسان ، بما في ذلك الجنس والحالة الزوجية .

٦٧٧ - ويتضمن الاتفاق الجماعي بين حكومة يوكون ونقابة الموظفين الحكوميين في يوكون بندا يحظر المضايقة الجنسية في مكان العمل .

٦٧٨ - ان قانون المساعدة الاجتماعية ، وقانون رعاية المعالين ، وقانون الممتلكات والدعم الأسريين ، وقانون انفاذ أوامر النفقة والحضانة ، وقانون الانفاذ التبادلي لأوامر دفع النفقة ، وقانون تمويش العمال ، تنس جميعا على تقديم المساعدة المالية للنساء وأسرهن .

٦٧٩ - ويلزم قانون معايير العمالة أرباب العمل في القطاع الخاص بمنح اجازة أمومة غير مدفوعة الأجر للنساء اللاتي قضين ١٢ شهرا في الخدمة دون تعريض الضمان الوظيفي للخطر .

٦٨٠ - وتقدم حكومة يوكون الى موظفات اجازة أمومة غير مدفوعة الأجر لمدة تصل الى ٣٧ أسبوعا ، واجازة تبني ، واجازة مدفوعة الأجر لبضعة أيام مع ضمانات بالحصول على نفس الوظيفة أو وظيفة تعادلها لدى العودة من الاجازة . وهناك ترتيبات أخرى لمنح اجازة مدفوعة الأجر بغرض رعاية طفل مريض أو مواجهة ظروف خاصة .

٦٨١ - وفي كانون الثاني/يناير ١٩٨٩ ، أعلنت وزارة الصحة والموارد البشرية عن استراتيجية رعاية الطفل لصالح اقليم يوكون . وتتطرق الاستراتيجية بايجاز الى ٢٦ مبادرة تهدف الى تحسين الخدمات والموارد في مجال رعاية الطفل . وبحلول كانون الثاني/يناير ١٩٩٠ ، أنشئ ، في وايتهورس ، ٨٢ مكانا جديرا لرعاية الأطفال ، الى جانب ٥٧ مكانا اضافيا في مجتمعات محلية أخرى وبذلك يبلغ مجموع الاماكن الجديدة ١٣٩ مكانا .

٦٨٢ - وتتوفر المساعدة في مجال رعاية الطفل للنساء اللاتي يزاولن المهن الحرة .

٦٨٣ - يحظر قانون حقوق الانسان المعاملة المجحفة للمرأة بسبب الحمل أو الظروف ذات الصلة بالحمل وذلك فيما يتعلق بتوفير الخدمات العامة ، فيما يخص أي جانب من جوانب العمالة ، والعضوية في النقابات أو الاتحادات العمالية ، والحيازة ، وبيع الممتلكات المعروضة على الجمهور أو تأجيرها ، والتفاوض بشأن تنفيذ أي عقد يعرض على الجمهور ما لم يثبت وجود أسباب معقولة لذلك .

المادة ١٢

٦٨٤ - قام فرع المكتبات والمحفوظات في وزارة التعليم ، بتوسيع مجموعة المراجع العامة والمواد السمعية البصرية ، وخصوصا في ميادين الحمل ، والولادة ، ورعاية الطفل وغير ذلك من التقارير المتعلقة بطائفة متنوعة من قضايا المرأة .

٦٨٥ - وفي الربيع الماضي ، أنشأت وزارة الصحة في يوكون أول وحدة لتصوير الشدي بالاشعة في الاقليم . ولن تضطر نساء يوكون بعد الآن للسفر خارج الاقليم للحصول على هذه الخدمة .

المادة ١٣

٦٨٦ - للام الوحيدة وأطفالها الحق في الحصول على الدعم المالي بموجب قانون

الممتلكات والدعم الأسريين وقانون رعاية المعالين . وإذا كان دخل هؤلاء الامهات أقل من الحد الأدنى المحدد يجوز لهن الحصول على اعانة رعاية الاطفال و/او المساعدة الاجتماعية .

٦٨٧ - وتشارك حكومة يوكون حاليا في اعداد مشروع مشترك بين الحكومة الاتحادية والمقاطعات والاقاليم ، لوضع مبادئ توجيهية لدعم الطفل . وتكمن مهمة اللجنة القائمة على المشروع في تحديد قواعد ملائمة كمية أو عددية يجرى تطبيقها في تقييم الدعم المخصص للأطفال . وتستند الى التكاليف الحقيقية لتنشئة الاطفال في كندا .

المادة ١٤

٦٨٨ - اضطلع المجلس الاستشاري لقضايا المرأة في يوكون بدراسة حول الاحتياجات المتعلقة بايواء الحوامل من المجتمعات المحلية الريفية اللاتي سوف يضعن في وايتهورس . وقد أفضت هذه الدراسة الى وضع قائمة بالأسر المستعدة لاعالة وايواء الاشخاص القادمين الى وايتهورس من المجتمعات المحلية لأسباب طبية . غير أن ذلك يعتبر مجرد حل قصير الاجل .

٦٨٩ - وتنص ديباجة قانون الصحة الجديد في يوكون على أن المساواة في الحصول على خدمات صحية واجتماعية جيدة النوعية تعتبر أمرا حاسما في الحفاظ على الصحة والنهوض بالاحوال الصحية واسترداد الصحة والعافية وأن البرامج والخدمات الاجتماعية يجب أن تراعي التنوع الثقافي في كل مجتمع من مجتمعات يوكون المحلية وأن تتجاوب معه .

٦٩٠ - وتتوفر برامج التعليم عن بعد للطلاب الراغبين في البقاء في مجتمعاتهم الأصلية . وتتوافر دورات دراسية لمرحلة التعليم الثانوي ، ودورات دراسية للانتقال الى الجامعة ، والدراسات الانمائية وبرامج التعليم المستمر في كلية يوكون أو عبر خدمات التعليم عن بعد .

٦٩١ - وساعدت كل من مديرية شؤون المرأة في يوكون ، ومؤسسة يوكون الانمائية ووزارة التعليم رابطة النساء الهنديات في يوكون على صوغ مقترح على مدى ثلاث سنوات لمشروع الهياكل الأساسية للهنود من السكان الاصليين . ويكمن الهدف من المشروع في تمكين المرأة الهندية في المجتمعات المحلية الريفية من المساهمة في تحقيق التنمية الاقتصادية على مستوى الافراد وعلى صعيد المجتمعات المحلية .

المادة ١٥

٦٩٢ - بدأت وزارة العدل في عملية مستمرة لاستعراض التشريعات ومراجعتها وتعديلها

لتأمين صياغتها بلغة تخلو من التمييز بين الجنسين ومحايدة بين الجنسين ، وتصاغ مشاريع قوانين جديدة تأخذ هذه الاعتبارات في الحسبان .

٦٩٣ - وقد عدل القانون الخاص بتغيير الاسم لالغاء بند يقضي بضرورة حصول المرأة بعد طلاقها على موافقة زوجها السابق قبل أن يكون بإمكانها تغيير اسمها .

المادة ١٦

٦٩٤ - يقتضي قانون الزواج بلوغ الطرفين اللذين يعترزمان الزواج سن الخامسة عشر من العمر وأن يحصلوا على موافقة الأبوين إذا كانا دون ١٩ سنة من العمر . وإذا رفض الأبوان الموافقة على الزواج يجوز للمحكمة أن تصدر أمرا بالاعفاء من شرط الموافقة .

٢ - الأقاليم الشمالية الغربية

المادة ٢ (ب)

٦٩٥ - كما ذكر في تقرير كندا الثاني بشأن الاتفاقية ، أدرجت حكومة الأقاليم الشمالية الغربية مبدأ المساواة بين المرأة والرجل ضمن قانون الممارسات العادلة (R.S.N.W.T. 1988, c. F-2) ، الذي يحظر التمييز ضد المرأة في مجالات العمالة والإيواء والخدمات والمرافق المتوفرة في أي مكان يسمح عادة للجمهور بارتياحه .

٦٩٦ - وصدرت في عام ١٩٨٤ ، ورقة مناقشة تتضمن اقتراحا باعتماد مدونة لحقوق الإنسان . وقد كانت المدونة المقترحة مدونة تقدمية تتضمن أحكاما نموذجية مستمدة من ولايات قضائية أخرى داخل كندا . وتضم الأقاليم الشمالية الغربية أغلبية من السكان الأصليين سواء من حيث عدد السكان أو من حيث الممثلين المنتخبين كما أن الحكومة مشكّلة إلى حد كبير من السكان الأصليين . وقد رأت منظمات الأهالي والسكان الأصليين أن توثيق العمل بمدونة تستند إلى "حقوق الفرد" غير مناسب حيث يجري التفاوض بشأن "الحقوق الجماعية" المتعلقة بالمطالبة بالأرض والحكم الذاتي .

٦٩٧ - وقد تقدمت خطى المفاوضات بشأن "الحقوق الجماعية" تقدما كبيرا ولكنها لم تنته بعد . ووجهت الدعوة إلى منظمات الأهالي الأصليين لدراسة نموذج يجمع بين الحقوق الفردية والحقوق الجماعية .

المادة ٢ (و)

٦٩٨ - في كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٠ ، قامت كل من وزارة الخدمات الاجتماعية ووزارة

العدل ومديرية شؤون المرأة بتمويل دراسة استعراضية من المعتزم أن تبحث بالتفصيل سير نظام العدالة من حيث ارتباطه بالنساء والأطفال وتأثيره عليهم . وسوف تنفذ الأنشطة المتعلقة بهذه الدراسة الاستعراضية بغية تعريف الجمهور والمحترفين المشاركين في هذا النظام بقضايا المساواة بين الجنسين . كما ستقدم الدراسة الاستعراضية توصيات بشأن السبل الكفيلة بتحقيق المساواة بين الجنسين داخل النظام .

٦٩٩ - وستتضمن الأنشطة المقترنة بالدراسة الاستعراضية الأولية تحديد أوجه التحيز إلى أحد الجنسين في كل جوانب نظام العدالة وبحثها بصورة أولية . وستتضمن هذه الدراسة الاستعراضية الأولية ، على سبيل المثال لا الحصر ، إصدار الأحكام (وخاصة في قضايا الاعتداء الجنسي/الأكراه البدني في إطار الزواج) ودور المجلس القضائي وولايته ، وصلاحيات وكلاء التاج ، والمساعدة القانونية ، ومحامي المحكمة الدورية ، واللغة المستعملة في قاعة المحكمة ، وتعليم وتدريب المحامين والقضاة ، ومشاركة الضحايا والعلاقة بين قضايا الميز الجنسي والثقافة .

٧٠٠ - كما ستتضمن الأنشطة اجراء البحوث وجمع البيانات ، وتحديد خيارات ونماذج الإصلاح وبحثها ، والقيام بحملات لتثقيف الجماهير والتشاور معهم ، وعقد اجتماعات للمجتمعات المحلية ، وتنظيم حلقات تدريب اقليمية ، ودراسة مبادرات حكومة الاقاليم الشمالية الغربية لتبين علاقتها بقضايا المساواة بين الجنسين .

٧٠١ - وستشمل مبادرات حكومة الاقاليم الشمالية الغربية التي سيجري بحثها ، تزويد المترجمين الفوريين المعتمدين قانونيا ، ومساعدة الضحايا ، والمساعدة القانونية ، والامن العامين ، وانفاذ أوامر النفقة ، وقضاة الامن ، والتدابير اصلاحية ومنع العنف الاسري .

٧٠٢ - وسوف تعمل لجنة استعراض المساواة بين الجنسين ، على نحو وثيق ، مع اللجنة الاستشارية المعنية بانصاف الاهالي الاصليين ووزارة العدل في تنفيذ أنشطتهما التي تتناول قضايا السكان الاصليين داخل نظام العدالة ، وخاصة في مجالات التداخل المحتمل والاهتمام المشترك . وستتاح للجنة الاستشارية المعنية بانصاف الاهالي الاصليين ، بصفة خاصة ، الفرصة لاستعراض النتائج واسداء النصح في المجالات التي تترابط فيها الاهتمامات الثقافية بالاهتمامات المتعلقة بالميز الجنسي ، وارقاق تعليقاتها اذا لم يتيسر التوصل الى توافق في الآراء .

٧٠٣ - وتعتبر هذه الدراسة الاستعراضية بمثابة المرحلة الاولى من مسعى طويل الاجل ، قد يشمل ، في نهاية المطاف ، هيئة ذات تفويض رسمي مثل فرقة عمل أو لجنة أو هيئة تحقيق عام . وقد تدرس الهيئة الأوسع قضايا السكان الاصليين وكذلك قضايا الميز بين الجنسين .

٧٠٤ - ومن المتوقع أن تقدم لجنة الاستعراض الاولى تقريرها في ٣١ آذار/مارس ١٩٩٢ .

المادة ١-٤

٧٠٥ - وضع برنامج للعمل الايجابي وتوجيهات تتعلق بالسياسة العامة ، الغرض منها اتخاذ تدابير من شأنها أن تحقق المساواة في العمالة وفي تطوير المستقبل الوظيفي للجماعات المؤهلة المستهدفة . وتشمل الجماعات المؤهلة المستهدفة النساء المقيمات ، والأشخاص المقيمين من السكان الاصليين ، والمعوقين المقيمين .

٧٠٦ - وتشمل التدابير المطبقة حاليا المعاملة التفضيلية في العمالة والتدريب والتوظيف . يجرى اسداء المشورة ونشر الاعلانات كما يجرى اتخاذ تدابير خاصة وتنفيذ مشاريع بهذا الخصوص .

المادة ٢-٤

٧٠٧ - عدل قانون معايير العمل في عام ١٩٨٨ بحيث يكفل منح اجازة الامومة . وللموظفة الحق في الحصول على اجازة امومة لا تتجاوز مدتها ٢٠ أسبوعا متتابة تبدأ في أي وقت خلال فترة مدتها ١١ أسبوعا تسبق مباشرة التاريخ المقرر للوضع . ويجوز تمديد هذه الاجازة في ظروف خاصة .

٧٠٨ - واذا استأنفت الموظفة عملها بعد انقضاء اجازة الامومة الممنوحة لها ، يعيد رب العمل الموظفة الى الوظيفة التي كانت تشغلها في التاريخ الذي بدأت فيه اجازة أمومتها أو في وظيفة مناظرة ، على ألا تقل الاجور والاستحقاقات والاقدمية عن تلك المستحقة للموظفة في تاريخ بدء اجازة أمومتها ، بالإضافة الى جمع الزيادات على الاجور والاستحقاقات التي كان يحق للموظفة الحصول عليها لو لم تكن قد أخذت اجازة .

٧٠٩ - ونتيجة لقرار المحكمة العليا لكندا في قضية بروكس ضد كندا سيفواي ، يعتبر قانون الممارسات العادلة التمييز على أساس الحمل بمثابة تمييز على أساس الجنس .

المادة ١١

٧١٠ - يحظر قانون الممارسات العادلة التمييز على أساس الجنس في ميدان العمالة ، وتمنح سياسة العمل الايجابي معاملة تفضيلية للنساء في العمل .

٧١١ - وتشارك حكومة الاقاليم الشمالية الغربية ونقابة عمال الشمال معا في اجراء دراسة للنظر في التدابير اللازمة لتنفيذ برنامج للمساواة في الأجر للعمل المتعادل القيمة بالنسبة لجميع العاملين في وحدة المساومة وعدد من الوظائف خارج هذه

الوحدة . ويتوقع أن يجري تقييم كاف للبيانات المجمعة الى الآن كي يحدد ، بحلول حزيران/يونيه ١٩٩١ ، ما اذا كانت أو تكن حكومة الاقاليم الشمالية الغربية تدفع أجورا متساوية عن الاعمال المتعادلة القيمة . واذا تبين عدم وجود أجور متساوية عن أعمال متعادلة القيمة ، ستنظر النقابة وحكومة الاقاليم الشمالية الغربية عندئذ في اجراء ما يلزم من تسويات في الاجور لتحقيق مبدأ المساواة في الاجر عن العمل المتعادل القيمة .

المادة ١١-١ (و) و ٢ (د)

٧١٢ - وضعت تشريعات جديدة تعزز تدابير الصحة والسلامة في مكان العمل . وتكفل الحكومة للعمال ، من خلال اتفاقها الجماعي ، الحق في العمل في بيئة صحية وآمنة والحق في رفض أداء مهام غير آمنة وغير صحية .
