

حقوق الانسان في العمل

- دليل المعلومات -

«« من ينظم حقوقك الإنسانية؟

دستور كندا يقسم المسؤولية القانونية بين الفيدرالية و حكومات المقاطعات أو الأقاليم.

المحافظات أو الإقليمية

المقاطعات والأقاليم تنظم الأعمال التجارية الأخرى ومقدمي الخدمات ولها قوانين حقوق الإنسان الخاصة. تتقاسم مناصب حقوق الإنسان لعمال أونتاريو العديد من أوجه التشابه وتطبق الكثير من المبادئ ذاتها. أنها تحمي الناس من التمييز في أونتاريو.

قد تتم تغطيتك بواسطة:

قانون حقوق الإنسان في أونتاريو

www.ohrc.on.ca

الفيدرالية

تنظم الحكومة الفيدرالية بعض أصحاب العمل ومقدمي الخدمات ، مثل البنوك وشركات الطيران. يتم وصفها بأنها "خاضعة للتنظيم الفدرالي".

قد تتم تغطيتك بواسطة:

قانون حقوق الإنسان الكندي

www.laws-lois.justice.gc.ca

«« من هو مغطى؟

يتم تغطية كل عامل تقريباً. لمعرفة ما إذا كانت قضيتك هي فدرالي أو المقاطعة، التحدث إلى موظف حقوق الإنسان. سوف توجهك إلى المكان الصحيح.

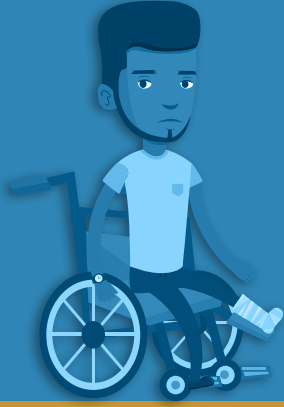
هل تعرف ما هي حقوقك؟



«« التمييز في مكان العمل

« التمييز يعامل بعض الناس بشكل سيئ. فمثلاً:

- « عرق
- « العقيدة (الدين)
- « الأصل العرقي
- « التوجه الجنسي
- « العمر
- « الحالة الاجتماعية
- « عجز



« التمييز له أشكال كثيرة.

« التمييز يمكن أن يستهدف شخصاً واحداً أو مجموعة.

« يمكن أن يكون من الصعب رؤيته أو يمكن أن يكون جزءاً من النظام.

« قوانين حقوق الإنسان علاجية. هذا يعني أنهم جعل المواقف السيئة من الأفضل عدم معاقبتها تحاول القوانين إزالة التمييز ومنعه تثقيف الناس وخلق الوعي.

أمثلة على التمييز:

« أنت فصلتي من عملك لأنك حامل

« يتم طردك بسبب تعرضك لإصابة في العمل (عجز)

«« ماذا يجب أن تفعل

(حقوق الإنسان) مع العمل؟

« في أونتاريو ، لك الحق القانوني في المساواة في المعاملة في التوظيف ، خالية من التمييز.

« يستخدم التوظيف بطريقة عامة للغاية ، ويشمل:

« الموظفين

« متعاقدون مستقلون

« المتطوعين

« النقابة هي جمعية منظمة للعمال تشكلت لحماية وتعزيز حقوقهم ومصالحهم.

« على أرباب العمل والنقابات واجب مشترك يتمثل في التأكد من خلو أماكن العمل من التمييز والمضايقة.

« لكل شخص الحق في المساواة في المعاملة فيما يتعلق بالعمل دون تمييز أو مضايقة بسبب العرق أو النسب أو مكان المنشأ أو اللون أو الأصل الإثني أو الجنسية أو العقيدة أو التعبير أو العمر أو سجل الجرائم أو الحالة الزوجية أو الوضع العائلي أو عجز.

«« المضايقة: ممارسة تقليدية مشتركة

المضايقات تحدث عندما:

04

يتصل اتصال عضوي غير ضروري معك ، مثل اللمس أو الضرب أو القرص أو الضرب ، كما يمكن أن يكون ذلك اعتداءً.

03

يجعل غير مرحب به ملاحظات أو النكات عن عرقك ، والدين ، الجنس والعمر والإعاقة ، الخ.

02

يهدد أو يخيفك.

01

يزعجك أو يهينك جسدياً أو لفظياً.

أرباب العمل مسؤولون عن أي مضايقات في مكان العمل و عليهم اتخاذ إجراءات مناسبة ضد أي موظف يضايق شخصاً آخر.

«« واجب لاستيعاب في العمل

قد تتضمن أمثلة التعديلات في مكان العمل:

الدين والمعتقدات
السماح للموظف بعدم العمل في بعض الأعياد الدينية.



حمل

توفير فواصل مرنة وجدولة لزيارات الطبيب.

عجز

إعادة هيكلة وظيفة أو مساحة عمل ، وتوفير تدريب مناسب أو بديل مناسب للعامل بعد إصابة أو مرض أو إدمان.

في بعض الأحيان ، يجب على أصحاب العمل والنقابات اتخاذ الخطوات اللازمة لجعل من الممكن أن يعمل الناس. وهذا ما يسمى واجب لاستيعاب. واجب الاستيعاب هو المسئول القانوني عن أصحاب العمل والعمال والاتحادات.

واجب التوصيف يعني إزالة العوائق التي تؤهل للعامل من المشاركة الكاملة في العمل.

«« تقديم شكوى

الحد الزمني

يجب عليك تقديم الطلب الخاص بك في غضون سنة واحدة من التاريخ الذي حدث فيه التمييز ، أو إذا كان هناك سلسلة من الأحداث ، في غضون سنة واحدة من الحدث الأخير.

حيث إلى ملف

قانون حقوق الإنسان في أونتاريو

يتم تقديم شكاوى حقوق الإنسان التي تدرج تحت هذا القانون إلى محكمة حقوق الإنسان في أونتاريو:

1-866-598-0322

[WWW.HRTO.CA](http://www.hrto.ca)

قانون حقوق الإنسان الكندي

يتم تقديم شكاوى حقوق الإنسان التي تدرج تحت هذا القانون إلى لجنة حقوق الإنسان الكندية:

1-888-214-1090

[WWW.CHRC-CCDP.GC.CA](http://www.chrc-ccdp.gc.ca)

LIGHTHOUSE
INITIATIVE
PREVENTION LINK

PREVENTION
LINK
DISABILITY
PREVENTION
AT WORK

cope LOCAL 343
preventionlink.ca