

## “আপনি কি জানেন আপনার অধিকার কি?”



### »»» কে আপনার মানবাধিকার নিয়ন্ত্রণ করে?

কানাডার সংবিধান ফেডারেল এবং প্রাদেশিক বা আঞ্চলিক সরকারের মধ্যে আইনি দায়িত্ব বণ্টন করেছে।

#### ফেডারেল

ফেডারেল সরকার কিছু নিয়োগকর্তা এবং পরিষেবা প্রদানকারী যেমন ব্যাংক এবং বিমান সংস্থাগুলোকে নিয়ন্ত্রণ করে। এগুলোকে “ফেডারেল নিয়ন্ত্রিত” হিসাবে বর্ণনা করা হয়েছে।

আপনি আওতাভুক্ত হতে পারেন:

**কানাডিয়ান মানবাধিকার আইন**

[www.laws-lois.justice.gc.ca](http://www.laws-lois.justice.gc.ca)

#### প্রাদেশিক বা আঞ্চলিক

প্রদেশ এবং অঞ্চলসমূহ অন্যান্য ব্যবসা এবং পরিষেবা প্রদানকারীদের নিয়ন্ত্রণ করে এবং তাদের নিজস্ব মানবাধিকার আইন রয়েছে। অন্তর্ভুক্ত শ্রমিকদের জন্য মানবাধিকার আইন অনেকাংশে অনেক মিল রয়েছে এবং একই নীতির অনেকগুলো প্রয়োগ করে। তারা অন্তর্ভুক্ত মানুষকে বৈষম্য থেকে রক্ষা করে।

আপনি আওতাভুক্ত হতে পারেন:

**অন্টারিও মানবাধিকার কোড**

[www.ohrc.on.ca](http://www.ohrc.on.ca)

### »»» কে আওতাভুক্ত?

প্রায় প্রতিটি কর্মী আওতাভুক্ত। আপনার মামলা ফেডারেল বা প্রাদেশিক কিনা তা জানতে, একজন মানবাধিকার কর্মকর্তার সাথে কথা বলুন। তারা আপনাকে সঠিক স্থানের নির্দেশনা দেবে।

### »»» কাজের সাথে মানবাধিকারের কি সম্পর্ক আছে?

- » অন্তর্ভুক্ত, আপনার কর্মক্ষেত্রে বৈষম্যমুক্ত ও সমান আচরণ পাওয়ার আইনি অধিকার রয়েছে।
- » কর্মসংস্থান একটি খুব সাধারণ উপায়ে ব্যবহৃত হয়, এবং এতে অন্তর্ভুক্ত:
  - » কর্মচারী
  - » স্বাধীন চুক্তিকারী
  - » স্বৈচ্ছাসেবক
- » একটি ইউনিয়ন হল শ্রমিকদের একটি সংগঠিত সমিতি যা তাদের অধিকার এবং স্বার্থ রক্ষাকে ত্বরান্বিত করার জন্য গঠিত হয়।
- » কর্মক্ষেত্রে যাতে বৈষম্য ও হয়রানি থেকে মুক্ত থাকে তা নিশ্চিত করার জন্য নিয়োগকর্তা এবং ইউনিয়ন এর একটি যৌথ দায়িত্ব রয়েছে।
- » জাতি, বংশ, জন্মের স্থান, বর্ণ, জাতিগত উত্স, নাগরিকত্ব, ধর্ম, লিঙ্গ, যৌন অভিমুখিতা, লিঙ্গ পরিচয়, লিঙ্গ অভিব্যক্তি, বয়স, অপরাধের রেকর্ড, বৈবাহিক অবস্থা, পারিবারিক অবস্থা বা অক্ষমতার কারণে বৈষম্য বা হয়রানি ছাড়াই চাকরির ক্ষেত্রে সমান আচরণের অধিকার প্রত্যেক ব্যক্তির রয়েছে।

### »»» কর্মক্ষেত্রে বৈষম্য

» বৈষম্য হল একটি সুরক্ষিত ভিত্তির কারণে কারো সাথে খারাপ আচরণ করা। উদাহরণস্বরূপ:

- » জাতি
- » বিশ্বাস (ধর্ম)
- » জাতিগত উৎপত্তি
- » যৌন অভিমুখিতা
- » বয়স
- » বৈবাহিক অবস্থা
- » অক্ষমতা



- » বৈষম্যের অনেক ধরন আছে।
- » একজন ব্যক্তি বা একটি দল বৈষম্যের লক্ষ্যবস্তু হতে পারে।
- » এটা দেখতে পাওয়া কঠিন হতে পারে অথবা এটি একটি পদ্ধতির অংশ হতে পারে।
- » মানবাধিকার আইন প্রতিকারমূলক। এর অর্থ হল এগুলো খারাপ পরিস্থিতিতে আরও ভাল করার জন্য তৈরি করা হয়েছে, শাস্তি দেওয়ার জন্য নয়। আইনগুলো মানুষকে শিক্ষাদান এবং সচেতনতা তৈরি করে বৈষম্য দূর করতে এবং প্রতিরোধ করার চেষ্টা করে।

#### বৈষম্যের উদাহরণ:

- » আপনি গর্ভবতী হওয়ার কারণে আপনাকে চাকরি থেকে বরখাস্ত করা হয়েছে (যৌন)
- » আপনি কর্মক্ষেত্রে আঘাতপ্রাপ্ত হওয়ার কারণে আপনাকে বরখাস্ত করা হয়েছে (অক্ষমতা)

### »»» হয়রানি: একটি সাধারণ বৈষম্যমূলক অভ্যাস

হয়রানি ঘটে যখন কেউ:

০১

আপনাকে শারীরিক বা মৌখিকভাবে কষ্ট দেয় বা অপমান করে।

০২

আপনাকে হুমকি বা ভয় দেখায়।

০৩

আপনার জাতি, ধর্ম, লিঙ্গ, বয়স, অক্ষমতা ইত্যাদি সম্পর্কে অবাস্তব মন্তব্য বা উপহাস করে।

০৪

আপনার সাথে অপ্রয়োজনীয় শারীরিক সংস্পর্শ যেমন স্পর্শ করা, চাপ দেওয়া, চিমটি দেওয়া বা ঘুষি দেওয়া—এটিও আক্রমণ হতে পারে।

কর্মক্ষেত্রে যে কোনো হয়রানির জন্য নিয়োগকর্তার দায়ী এবং অন্য কাউকে হয়রানি করে এমন কোনো কর্মচারীর বিরুদ্ধে তাদের অবশ্যই যথাযথ ব্যবস্থা নিতে হবে।

### »»» অভিযোগ দায়ের করা সময় সীমা

যে তারিখে বৈষম্য ঘটেছিল তার এক (১) বছরের মধ্যে অথবা শেষ ঘটনার এক (১) বছরের মধ্যে একাধিক ঘটনা ঘটলে আপনাকে অবশ্যই আপনার আবেদন জমা দিতে হবে।

### কোথায় দাখিল করতে হবে

অন্টারিও মানবাধিকার কোড  
এই কোডের অধীনে থাকা মানবাধিকারের অভিযোগগুলি অন্টারিওর মানবাধিকার ট্রাইব্যুনালে দায়ের করা হয়:

১-৮৬৬-৫৯৮-০৩২২

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

কানাডিয়ান মানবাধিকার আইন

এই আইনের অধীনে থাকা মানবাধিকারের অভিযোগগুলি কানাডিয়ান মানবাধিকার কমিশনে দায়ের করা হয়:

১-৮৮৮-২১৪-১০৯০

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

### »»» কর্মসংস্থান উপযোগী করার দায়িত্ব পালন

কখনও কখনও নিয়োগকর্তা এবং ইউনিয়নগুলিকে অবশ্যই লোকেদের কাজ করার জন্য এটিকে সম্ভব করার জন্য প্রয়োজনীয় পদক্ষেপ নিতে হবে। এটাকে বলা হয় উপযোগী করার দায়িত্ব পালন।

উপযোগী করার দায়িত্ব হল নিয়োগকর্তা, কর্মী এবং ইউনিয়নগুলির মধ্যে একটি ভাগ করা দায়িত্ব।

উপযোগী করার দায়িত্ব মানে বাধা দূর করে কাজের জন্য সমান প্রবেশাধিকার তৈরি করা।

#### কর্মস্থল উপযোগী করার উদাহরণ:

##### অক্ষমতা

একটি কাজ বা কর্মক্ষেত্রে পুনর্গঠন করা এবং আঘাত, অসুস্থতা বা আসক্তির পরে একজন শ্রমিককে পুনরায় প্রশিক্ষণ দেওয়া বা পুনরায় নিয়োগ করা।

##### গর্ভাবস্থা

নমনীয় বিরতি প্রদান এবং চিকিৎসককে দেখানোর জন্য সময় দেয়া।

##### ধর্ম এবং বিশ্বাস

কোনো কর্মচারীকে নির্দিষ্ট ধর্মীয় ছুটিতে কাজ না করার অনুমতি দেওয়া।

