

“你了解你的权利吗？”



谁规范人权？

加拿大宪法将人权相关的法律责任区分为联邦与省级/地区。

联邦

联邦政府规范部分雇主和服务提供商，例如银行和航空公司。他们被称为“由联邦管制”。

你可能被包含在：

加拿大人权法的适用范围内

www.laws-lois.justice.gc.ca

省级/地区

省级或地区政府有适用于自己所管辖的其他企业或服务提供商的人权法律。安省劳工所适用的人权法律和原则有许多相似之处。这些法律保护人们在安大略省免受歧视。

你可能被包含在：

安大略省人权法的适用范围

www.ohrc.on.ca

谁受到保障？

几乎所有的劳工都受到保障。想知道自己的情况适用于**联邦还是安省**相关法律，你可以联系人权官员。他们会助你找到合适的部门。

人权与工作有什么关系？

- » 在安省，你有**平等就业的权利**，免受歧视。
- » 就业的含义广泛，包括：
 - › 受雇者
 - › 独立合同工
 - › 志愿者
- » 工会是由劳工组织而成，旨在保障劳工的权益。
- » **雇主和工会**在确保工作场所不存在骚扰和歧视方面有共同的责任。
- » 每个人在就业时都有接受平等待遇，免于因为种族、血统、出生地、肤色、族裔、国籍、信仰、性别、性取向、性别认同、性别表达、年龄、犯罪纪录、婚姻状况、家庭状况或残疾而遭受歧视或骚扰的权利。

工作场所歧视

» 歧视是指**因某人的某些受法律保护的特质而对其恶行相向**，例如：

- › 种族
- › 信仰
- › 族裔
- › 性取向
- › 年龄
- › 婚姻状况
- › 残疾



- » 歧视的形式有很多种。
- » 歧视可以是**针对一个人**，也可能是针对一个群体。
- » 歧视也许**不易被察觉**，或隐藏在系统当中。
- » **人权法律是矫正性的**。也就是说，法律的目标是要改善情况而不是惩罚。人权法试图通过教育和提升意识以消除或避免歧视。

歧视的例子：

- » 你因为怀孕而被解雇（性别）
- » 你因为工作受伤而被解雇（残疾）

骚扰：一种常见的歧视行为

当某人作出以下行为时便构成了骚扰：

01

以肢体或是言语冒犯或**是羞辱你。**

02

威胁或恐吓你。

03

对你的种族、宗教、性别、年龄、残疾等**发表不当的评论或开不当的玩笑。**

04

对你进行不必要的**肢体接触**，例如碰触、轻抚、捏捏或捶打（这也很有可能构成人身侵犯）。

雇主应对工作场所中的任何骚扰负责，他们必须对骚扰其他人的受雇者采取适当行动。

投诉

时效

你必须在歧视发生之日起（或是一系列歧视事件中最后一次事件发生之日起）**一（1）年内**提出投诉。

到哪里投诉

安大略人权法

符合本法适用范围的投诉案件，将由**安省人权仲裁庭**审理：

1-866-598-0322

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

加拿大人权法

符合本法适用范围的投诉案件，将由**加拿大人权委员会**审理：

1-888-214-1090

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

调整工作环境的责任

有时，雇主和工会必须采取必要的措施，以便让人们能够工作。这叫作调整工作环境的责任。

按需调整工作环境是雇主、劳工以及工会的法律责任。

调整工作环境的责任，是指**移除阻碍劳工充分参与工作的各种障碍。**

调整工作环境的范例：

残疾

重组工作或调整工作场所，提供再培训，或针对受伤、生病或患癌后重返工作岗位的劳工安排其他合适的工作。

怀孕

提供弹性休息时间或工作班表以便于劳工就诊。

宗教和信仰

允许劳工在某些宗教性节日不工作。

