

قوانين العمالة وقانون حقوق الإنسان في أونتاريو

حق المساواة في المعاملة:

تشمل المساواة في المعاملة فيما يتعلق بالتوظيف كافة النواحي المختلفة في محيط العمل والعلاقات العامة داخل الوظيفة، بما في ذلك:

- طلبات التقديم على الوظائف
- عملية التوظيف
- التدريب
- التحويل والنقل الوظيفي
- الترقيات
- مدة التدريب المهني
- إقالة وتسريح العمال
- معدل الأجور
- ساعات العمل الإضافية
- ساعات العمل
- العطلات
- المزايا
- نوبات العمل
- الإجراءات الجزائية وتقييم الأداء

بعض الأمثلة على المراعاة الدينية للمسلمين في مكان العمل:

- مراعاة أوقات وتوفير أماكن للمسلمين لأداء الصلاة
- المرونة في ساعات العمل أو أوقات الاستراحة سواء للتمكن من أداء الصلاة، أو خلال شهر رمضان
- إعادة هيكلة الوظيفة، أو إعادة التدريب أو التعيين في وظيفة أخرى إذا لم يكن الموظف قادراً على أداء واجباته الوظيفية بسبب معتقداته الدينية مثل الحاجة إلى تقديم الكحول
- السماح للموظفات بارتداء الحجاب حتى وأن أراد صاحب العمل من جميع الموظفين ارتداء نفس الزي أو الزي الرسمي للشركة
- السماح للموظف بالحصول على أجازة من العمل في الأعياد الدينية.

- لا يسمح القانون بأي نوع من التمييز أو المضايقة في مكان العمل.
- يطلب القانون من أصحاب العمل ضمان معاملة جميع الموظفين باحترام.

ينص القانون على أنه يحق لكل الموظفين الحصول على معاملة متساوية فيما يتعلق بالتوظيف بدون تعرضهم لأي تمييز أو مضايقة بسبب العرق أو النسب أو الموطن الأصلي، أو اللون أو الأصل العرقي أو المواطنة أو العقيدة أو الجنس أو الميول الجنسية أو الهوية الجنسية أو التعبير عن الجنس أو السن أو سجل الجرائم أو الحالة الاجتماعية أو الوضع العائلي أو الإعاقة. ويقع على صاحب العمل المسؤولية القانونية لاتخاذ ما يلزم من الإجراءات والترتيبات الخاصة بمراعاة احتياجات الموظفين الذين يحمهم هذا القانون بدون تكبده لصعوبات بالغة.

- واجب مراعاة الاحتياجات الخاصة: يطلب هذا القانون من أصحاب العمل بذل الجهد، دون تكبد صعوبات بالغة، بمراعاة الاحتياجات الخاصة للأشخاص المحميين بموجب هذا القانون. ويعتبر واجب مراعاة الاحتياجات الخاصة مصطلح قانوني يوضح الواجبات التي يتعين على صاحب العمل / مقدم الخدمة أو مدير العقار الالتزام بها لتحقيق المساواة في الفرص والمزايا بين الأفراد ممن يحمهم هذا القانون. ويدرك هذا المصطلح أن الأفراد لديهم احتياجات مختلفة ويريدون حلولاً مختلفة لاحتياجاتهم. فيكون من المجحف استبعاد أي شخص من مكان العمل أو أي نشاط يرتبط بالعمل بسبب اختلاف احتياجاته، التي يكفلها القانون، عن الآخرين.

- الصعوبات البالغة: لا يُلزم القانون صاحب العمل بمراعاة احتياجات الموظفين الخاصة إذا تسبب ذلك في تكبده لصعوبات بالغة أو مفرطه علماً بأن تكبده بعض هذه الصعوبات هو أمر متوقع ومقبول. ومع ذلك، يمكن لصاحب العمل أو مقدم الخدمة أو مدير العقار رفض طلب المراعاة إذا تمكن من إثبات أن تحقيق ذلك سيكون مكلفاً للغاية على المؤسسة وعدم قدرته على الحصول على أي دعم خارجي يغطي تكلفة طلب مراعاة الاحتياجات الخاصة، أو إذا كانت المراعاة المطلوبة قد تتسبب في حدوث مخاطر صحية أو أمنية.

مسؤوليات الموظف:

- أنت مسؤول عن طلب مراعاة ظروفك الخاصة
- اشرح سبب احتياجك لها (ويفضل كتابته)
- قَدِّم معلومات متعلقة مباشرةً باحتياجاتك، أو بقيودك أو عجزك (يمكن أن تشمل هذه المعلومات التقارير الطبية، ولكن فقط المعلومات المتعلقة بشكل مباشر بطلبك لمراعاة احتياجاتك الخاصة)
- المشاركة في المناقشات حول حلول المراعاة الممكنة
- التعاون مع أي خبراء قد يتطلب مساعدتهم في هذا الأمر
- جرب أشكالاً مختلفة من المراعاة حتى لو لم تكن الحل الأمثل لك
- تأكد من تلبية معايير الأداء الوظيفي المتفق عليها بمجرد تلبية احتياجاتك الخاصة
- إذا كنت موظفاً في النقابة العمالية، اتصل بممثل النقابة العمالية. تقدم النقابة العمالية في أحيان كثيرة نصائح جيدة حول الإجراءات التي يمكن أن يقوم بها صاحب العمل لتنفيذ ترتيبات مراعاة الاحتياجات الخاصة

مسؤولية صاحب العمل:

- قبول طلب مراعاة الاحتياجات الخاصة بحسن نية، ما لم يكن هناك أسباب مشروعة للتصرف بغير ذلك
- التفهم بأن بعض الأشخاص لن يقوموا باستخدام كلمة "مراعاة الاحتياجات الخاصة" عند بحثهم عن طريقة الخدمة التي تلي احتياجاتهم
- الحصول على رأي أو مشورة الخبراء عند الحاجة
- القيام بدور فعال لاستكشاف الحلول والخيارات
- الاحتفاظ بسجل لطلبات المراعاة للاحتياجات الخاصة والإجراءات التي تم اتخاذها
- الحفاظ على سرية المعلومات
- الاكتفاء بطلب المعلومات (مثل التقارير الطبية) المتعلقة فقط بشكل مباشر باحتياجاتك أو قيودك أو عجزك
- الموافقة على طلبات المراعاة بدون تأخير
- دفع تكلفة المعلومات أو المستندات الطبية المطلوبة
- إذا كان هذه المراعاة الخاصة ستؤدي إلى "صعوبات مفرطة" (ارجع إلى التعريف السابق) مثل تكبد تكاليف مالية باهظة، اشرح ذلك بوضوح للموظف وكن مستعداً لتوضيح سبب عدم قدرة المؤسسة على توفير ذلك

لتقديم شكوى بشأن حقوق الإنسان:

لتقديم شكوى بشأن حقوق الإنسان (الطلب): www.hrto.ca

الرقم المجاني: 1-866-598-0322

خاصية TTY للصم والبكم: 1-800-855-0511

يمكنك أيضاً التواصل مع مركز الدعم القانوني لحقوق الإنسان (هيومان رايتس ليجال ساپورت سنتر) بشأن شكاواك المتعلقة بحقوق الإنسان على:

<https://www.hrlsc.on.ca/en/contact-hrlsc/contact-information>

الرقم المجاني: 1-866-625-5179

خاصية TTY للصم والبكم: 1-866 612-8627

اعداد وتقديم:

تحالف النساء المسلمات في كتشنر وواترلوو (كواليشان أوف مسلم ومان أوف كي ديليو) بدعم مالي من إدارة التراث الكندي (كنيديان هيريتيتج) ، و بالاستشارة مع المجلس القومي للمسلمين الكنديين (ناشيونال كاونسيل أوف كنيديان مسلم) ، في إطار مشروع (حقوق HUQUQ) لتوعية وتعليم المرأة المسلمة بحقوق الإنسان

للمعلومات والتواصل: cmw.info@cmw-kw.org هاتف: 519-576-0540 داخلي 3565