



British Columbia's
Office of the Human Rights
Commissioner

《BC省人权法》：雇主

讲解人姓名



提纲

- 开场及简介
- 简介《BC省人权法》（ B.C.'s Human Rights Code, 简称《人权法》）
- 就业作为受保护的领域
- 来自BC省人权仲裁处（Human Rights Tribunal）的真实故事
- 问与答 - 结束

**提示：我们提供的是公共信息，而不是法律建议。*

学习目标



在本次讲解结束时，您将能够：

- 将《BC省人权法》置于其他人权法律中
- 认识BC省人权体系中使用的术语
- 识别什么是《BC省人权法》认定的歧视
- 认识到哪些受保护的 personal 特征可用于提出人权投诉

我们是...

BC省人权委员会

(BC's Office of the Human Rights Commissioner)

在缺席17年后，我们于2019年恢复工作。

我们的员工分布在...

乔治王子城、基洛纳、温哥华和维多利亚



British Columbia's
Office of the Human Rights
Commissioner

我们的使命

通过对法律、政策、做法和文化做出调整，
从根本上解决BC省存在的不平等、
歧视和不公正等问题，并通过教育、调研、
宣传、探究和监督来开展这项工作。

照片：BC省人权事务专员 Kasari Govender

BC省的人权



**BC省人权服务处
(BC Human Rights Clinic)
及其它**

协助个人向
BC省人权仲裁处提出投诉



BC省人权仲裁处*
(BC Human Rights
Tribunal)

针对个人投诉
举行聆讯并作出裁决



BC省人权委员会
(BC's Office of the Human
Rights Commissioner)

从根本上
解决歧视问题

* 如果您属于某个工会，并在工作中受到歧视，您可能要与您的工会谈谈。工会可以帮助员工就人权问题提出投诉。

您作为雇主的职责



作为雇主，您有责任维护《BC省人权法》。



人权101视频



<https://www.youtube.com/watch?v=-1Kxw5g-TMc>

人权的三个层次



我在哪些领域受到保护？

领域

《人权法》禁止在日常生活某些**领域**存在歧视。



哪些方面是受保护的？

个人特征*

在这些**领域**内，因某人的**个人特征**而对其施行歧视是违法的。

就业



住房



服务



言论



年龄、刑事定罪、
性别认同或表达、
家庭状况、婚姻状况
血统、肤色、原产地、种族、精神障碍、
身体残障、
性别、性取向、
收入来源, 原住民身份、
政治信仰、宗教

《BC省人权法》	就业	服务	住房 - 租赁	住房 - 购买
婚姻状况	✓	✓	✓	✓
宗教	✓	✓	✓	✓
性别认同/表达	✓	✓	✓	✓
血统	✓	✓	✓	✓
肤色	✓	✓	✓	✓
出生地	✓	✓	✓	✓
种族	✓	✓	✓	✓
残障	✓	✓	✓	✓
性别	✓	✓	✓	✓
性取向	✓	✓	✓	✓
原住民身份	✓	✓	✓	✓
年龄	✓	✓	✓	
家庭状况	✓	✓	✓	
刑事定罪	✓			
政治信仰	✓			
合法收入来源			✓	

问答提示



什么是歧视？

指因某人的个人特征而对其施以**恶劣对待**。

如果以下所有情况都属实，根据《BC省人权法》，某人则为受到歧视：

1. 他们具有受《人权法》保护的个人特征
2. 他们受到伤害（也称为“不利影响”）
3. 他们的个人特征是造成伤害的一个因素

什么不是歧视？

尽管歧视指的是**恶劣对待**，但并非所有待遇方面的差异都是歧视性的。



雇主的理由

雇主可以通过证明以下三件事是真实的，来证明看似歧视性的行为是有理由的：

- 目的与执行工作有合理的关联
- 雇主这样做是因为他们认为这是出于与工作相关的合法目的
- 无法在不达到过度负重的情况下满足雇员的要求

提供便利的责任 (duty to accommodate)

两个重要元素：

- 有义务尽一切合理努力消除障碍，使员工都能平等参与
- 询问的义务



过度负重 (undue hardship)

.....是指到了已尽所有合理可能努力的地步,

并且

期待雇主再做更多努力可能是不合理的。



补救措施



在有人成功提出人权投诉后，补救措施是一种补偿形式——不仅仅是金钱上的。

来自BC省人权仲裁处 的真实故事



还记得如何识别歧视吗？

如果以下所有情况都属实，根据《BC省人权法》，某人则为受到歧视：

1. 他们具有受《人权法》保护的个人特征
2. 他们受到伤害（也称为“不利影响”）
3. 他们的个人特征是造成伤害的一个因素



案例情境#1：便利店和圣诞节

- 贝弗利在一家便利店工作，她是一名耶和华见证人。
- 她的主要工作职责是给货架上货。
- 在圣诞节期间，主管要求她用一品红来装饰店铺。
- 她拒绝了，说为圣诞节装饰有违她的宗教信仰。
- 主管告诉她，她只有一个选择：要么摆放一品红，要么被解雇。
- 贝弗利起身离开了商店，说她不能装饰店铺。



案例情境#2：伐木公司

- 肖马拉是一家伐木公司的员工。
- 该雇员称自己因身体残疾受到歧视，其雇主是一家伐木公司。
- 当时一名同事因受伤而需营救，被空运至医院。
- 由于有残障，肖马拉留在办公室担任沟通协调员，而其他伐木工人则前往现场提供帮助。
- 肖马拉在救援过程做沟通协调工作的这段时间被扣了工资。
- 雇主说，当同事们努力营救时，肖马拉什么也没做。



案例情境#3：图书馆

- 安妮是公共图书馆的全职图书管理员。
- 她因腰伤休了三个月的病假。
- 安妮和她的工会代表与图书馆人力资源顾问见了面，为她重返工作岗位做规划，包括她医生的建议。
- 安妮的医生建议她最初的两周每天工作两个小时，到第六周结束时，逐渐过渡到全职工作。
- 安妮的医生说她可能需要常常休息一下，伸展身体，同时，使用坐式或站立式办公桌会对她有好处。
- 图书馆同意为安妮提供坐式或站立式办公桌，并为她安排逐步重返工作岗位的时间表。
- 在安妮病假期间，图书馆开始了一项新技术的使用。在恢复全职工作之前，安妮需要接受该技术的培训。
- 她的主管为她报名参加了为期两天的培训。
- 安妮由于腰痛，不得不提前离开培训。她没有采取进一步措施来完成培训，因此未被允许恢复全职工作。
- 安妮向人权仲裁处提出投诉。在投诉的诸事由中，她提到培训距离她家很远，而且整整两天的培训对她来说太多了。



我们讲解的内容

- 将《BC省人权法》置于其他人权法律中
- 认识BC省人权体系中使用的术语
- 识别什么是《BC省人权法》认定的歧视
- 认识到哪些受保护的个人信息特征可用于提出人权投诉

问与答





British Columbia's
**Office of the Human Rights
Commissioner**

谢谢

访问**bchumanrights.ca**获取
更多资源，或在社交媒体上找
到我们**@humanrights4bc**

向我们发送电邮：

info@bchumanrights.ca