British Columbia's
Office of the Human Rights
Commissioner

BC주 *인권법*: 고용주

발표자 이름

순서

- 시작 및 소개
- BC주 *인권법*(이하 *인권법*) 소개
- 보호되는 영역인 고용
- 재판소의 실제 사례
- Q&A - 결론

**알려드립니다: 제공 내용은 공익 정보이며 법률상의 조언이 아닙니다.*

교육 목적

이 교육을 통해 배우실 수 있는 내용

- BC주 *인권법*을 다른 인권 법률들의 맥락에서 고려
- BC주 인권 체계에 사용되는 용어 인식
- BC주 *인권법*상 차별 식별
- 인권상 불만 제기 대상이 될 수 있는 보호되는 개인적 특징은 무엇인지 인지

소개

BC 인권 위원실(BC's Office of the Human Rights Commissioner)
해체 17년 후인 2019년에 재설립됨.

소재지

프린스 조지, 컬로나, 밴쿠버 및 빅토리아

British Columbia's
Office of the Human Rights
Commissioner

우리의 사명

법, 정책, 관행, 문화를 변화시켜 BC주의 불평등, 차별, 불공정의 근본 원인을 다루는 것입니다. 우리는 교육, 연구, 권익 대변, 질의, 모니터링 등으로 이 일을 합니다.

사진: BC 인권 위원 카사리 고벤더(Kasari Govender)

BC주 인권

BC 인권 클리닉 (및 기타)

재판소에 불만을 제기하는 개인을 지원

BC 인권 재판소*

개인의 불만 사항 청취 및 결정

BC 인권 위원실

차별의 근본 원인을 다룸

*노조 조합원이 직장에서 차별을 당했다면 노조에 알려도 됩니다. 노동조합은 조합원의 인권 문제에 대한 고충 처리를 도울 수 있습니다.

고용주의 의무

고용주는 BC주 인권법을 지지할 의무가 있음.

인권 101 비디오

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

세 가지 차원의 인권

보호되는 영역은?

영역

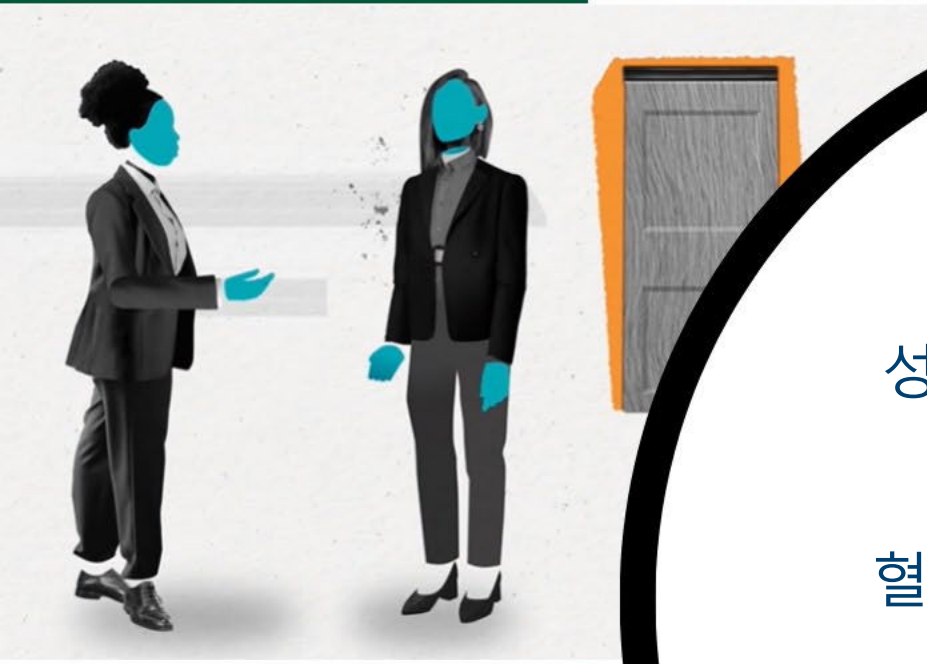
*인권법*은 일상생활의 특정 **영역**에서 차별을 금지함.

보호되는 대상은?

특징

이 **영역** 안에서 개인적 **특징**을 이유로 개인을 차별하는 것은 불법임.

고용



주택

나이, 범죄 전과,
성 정체성 또는 성별 표현,
가족 관계, 혼인 여부
혈통, 피부색, 출생지, 인종,
정신 장애, 신체 장애,
성별, 성적 지향,
소득원, 원주민 정체성
정치적 신념, 종교

서비스

출판물

BC주 *인권법*	고용	서비스	주택 - 임대차	주택 - 구매
혼인 여부	✓	✓	✓	✓
종교	✓	✓	✓	✓
성 정체성/성별 표현	✓	✓	✓	✓
혈통	✓	✓	✓	✓
피부색	✓	✓	✓	✓
출생지	✓	✓	✓	✓
인종	✓	✓	✓	✓
장애	✓	✓	✓	✓
성별	✓	✓	✓	✓
성적 지향	✓	✓	✓	✓
원주민 정체성	✓	✓	✓	✓
나이	✓	✓	✓	
가족 관계	✓	✓	✓	
범죄 전과	✓			
정치적 신념	✓			
합법적인 소득원			✓	

Q&A 미리 알림

차별이란?

개인적 특징과 연관된 **불리한 대우**를 말함.

다음 모든 경우가 사실이면 BC주 *인권법*상 차별을 받는 것임.

1. 인권법에 따라 보호되는 개인적 특징이 있음
2. 피해를 당함("부정적 영향"이라고도 함)
3. 개인적 특징이 피해의 요인임

차별이 아닌 것은?

차별이 **불리한 대우**를 뜻하기는 하지만, 대우상의 모든 차이가 차별적인 것은 아님.

고용주의 정당한 사유

고용주는 다음 세 가지가 사실임을 증명하면 차별적으로 보이는 조치를 정당화할 수 있음.

- 해당 직무 수행과 목적이 합리적으로 연결됨
- 고용주가 그 조치를 취한 이유는 그 조치가 일과 관련한 정당한 목적을 위함이라고 생각했기 때문임
- 과도한 부담을 감수하지 않으면 해당 직원의 요구를 수용하는 것이 불가능함

수용 의무

두 가지 중요한 요소

- 타당한 노력을 다해 장벽을 제거하여 직원들이 모두 동등하게 참여할 수 있게 할 의무
- 알아볼 의무

과도한 부담(Undue hardship)

합리적으로 하는 데까지 할 수 있는 모든 것을 다 한 한도이며,

또한

고용주가 그 이상 하기를 기대하는 것은 불합리함

구제책

구제책(remedy)이란
보상의 한 형태로,
금전적인 것만은 아니며,
인권에 관한 불만
제기가 인정될 때
이루어짐

재판소의 실제 사례

차별 식별 방법을 기억하시나요?

다음 모든 경우가 사실이면 BC주 *인권법*상 차별을 받는 것임.

1. 인권법에 따라 보호되는 개인적 특징이 있음
2. 피해를 당함("부정적 영향"이라고도 함)
3. 개인적 특징이 피해의 요인임

사례 시나리오 1: 편의점과 성탄절

- Beverly는 편의점에서 일하며, 여호와의 증인임.
- 주된 업무는 선반에 물건을 채우는 일임.
- 성탄절에 감독자가 Beverly에게 포인세티아를 내다 놓아 가게를 장식해달라고 함.
- 그녀는 거부하면서 성탄절 장식이 자신의 종교적 신념에 반하는 것이라고 말함.
- 그는 그녀에게 포인세티아를 내오든지 해고되든지 선택권이 있다고 함.
- Beverly는 일어나 가게를 나가면서 장식하지 못하겠다고 함.

사례 시나리오 2: 벌목 회사

- Xiomara는 벌목 회사의 직원임.
- 이 직원은 벌목 회사인 고용주가 신체 장애를 이유로 차별했다고 주장함.
- 사건은 부상한 동료를 구조해 병원으로 공수하는 동안 발생함.
- Xiomara는 장애가 있어 사무실에 머물며 통신 코디네이터로 일하는 동안 다른 벌목원들은 현장에 도우러 감.
- Xiomara의 임금은 구조 시 통신 코디네이터로 일했던 시간에 대하여 지급되지 않았음.
- 고용주는 동료들이 열심히 일하는 동안 Xiomara는 아무것도 하지 않았다고 함.

사례 시나리오 3: 도서관

- Anne은 공립 도서관의 풀타임 사서임.
- 그녀는 허리를 다쳐 3개월간 병가 중이었음.
- Anne과 노조 대표가 도서관의 인사 고문과 만나 의사의 권고 사항을 비롯한 그녀의 업무 복귀 계획을 세움.
- 의사의 권고는 Anne이 2주간 하루 2시간씩 복귀하고 서서히 시간을 늘려 6주 끝 무렵에는 전일 근무할 수 있게 하라는 것임.
- 의사는 Anne이 자주 휴식하며 스트레칭을 해야 할 수도 있으며, 높낮이 조절 책상이 유익할 것이라 했음.
- 도서관은 Anne에게 높낮이 조절 책상을 제공하고 점진적인 업무 복귀 일정을 잡기로 동의함.
- Anne의 병가 중 도서관은 새로운 기술을 사용하기 시작함. Anne은 풀타임 업무 재개 전 그 기술에 관한 교육을 받아야 함.
- 감독자는 이틀 일정의 교육에 Anne을 등록시킴.
- Anne은 교육받다 통증 때문에 조퇴해야 했음. 그녀는 교육 수료를 위한 추후 조치를 취하지 않았고 풀타임 업무 복귀가 허용되지 않았음.
- Anne은 인권 재판소에 불만을 제기함. 무엇보다도 그녀는 교육을 받으려면 집에서 나와 오래 운전해야 했고, 이틀을 꽉 채운 훈련이 너무 힘겨웠다고 함.

배운 내용

- BC주 *인권법*을 다른 인권 법률들의 맥락에서 고려함
- BC주 인권 체계에 사용되는 용어를 인식함
- BC주 *인권법*상 차별을 식별함
- 인권상 불만 제기 대상이 될 수 있는 보호되는 개인적 특징은 무엇인지 인지함

Q & A

British Columbia's
Office of the Human Rights
Commissioner

감사합니다

도움이 되는 자세한 정보와
자료는 **bchumanrights.ca**를
보시거나 소셜 미디어
@humanrights4bc로 찾으세요

이메일:
info@bchumanrights.ca