



British Columbia's
Office of the Human Rights
Commissioner

卑詩《人權法》： 就業

講員姓名：



議程項目

- 序言及介紹
- 卑詩《人權法》簡介
- 就業作為受保護的範圍
- 人權審裁處處理的真實個案
- 問答時間 – 結語

**提醒大家：我們祇提供公眾可使用的資料，並非法律建議。*

學習目標



聽完這個講座後你將可以：

- 認識卑詩《人權法》，作為人權法例的一種
- 認識卑詩人權系統內的用語
- 辨認卑詩《人權法》中對歧視的界定
- 辨別哪些個人特徵是受保護的，可以用來作出人權方面的投訴

我們是 ...

卑詩人權專員辦公室

我們在經過17年停止運作後，於2019年重新成立。

我們在以下地點有員工：

喬治太子鎮、基隆拿、溫哥華及維多利亞



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

我們的任務

我們通過改變法律、規例、慣常做法和文化，
從問題的根本入手，處理卑詩省的不公平、
歧視和不公義情況。我們所用的方法是教育、
研究、倡導、諮詢和監察。

圖片：卑詩省人權專員 Kasari Govender

卑詩人權系統



卑詩人權講習所
(及其他人士)

幫助個別人士到
人權審裁處去投訴



卑詩人權審裁處*

聆聽個別人士的投訴
並作出判決



卑詩人權專員
辦公室

處理歧視的根本問題

* 如果你隸屬一個工會而在工作中遇到歧視，你或會想告訴你的工會。工會可以幫助僱員對有關人權問題作出投訴。

你作為僱主的責任



作為僱主，你有責任維護卑詩《人權法》。



人權 101 的影片



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

人權的三個層面



我在哪裡受到保護？

範圍

《人權法》禁止日常生活的某些**範圍**內出現歧視



甚麼會受到保護？

特徵

在這些**範圍**中，因為個別人士的個人**特徵**而作出歧視，乃屬違法

就業



住房



服務



出版



年齡、犯罪紀錄、
性別認同或表達、
家庭狀況、婚姻狀況、
血統、膚色、出生地、種族、
心理殘障、
身體殘障、
性別、性取向、
收入來源、原住民身份、
政治信念、宗教信仰

卑詩《人權法》	就業	服務	住房 – 租住	住房 – 購買
婚姻狀況	✓	✓	✓	✓
宗教信仰	✓	✓	✓	✓
性別認同/表達	✓	✓	✓	✓
血統	✓	✓	✓	✓
膚色	✓	✓	✓	✓
出生地	✓	✓	✓	✓
種族	✓	✓	✓	✓
殘障	✓	✓	✓	✓
性別	✓	✓	✓	✓
性取向	✓	✓	✓	✓
原住民身份	✓	✓	✓	✓
年齡	✓	✓	✓	
家庭狀況	✓	✓	✓	
犯罪紀錄	✓			
政治信念	✓			
合法收入來源			✓	

問答提示



甚麼是歧視？

歧視針對個人特徵所作出的**傷害對待**。

如果某人以下三項都經歷了，在卑詩《人權法》的定義下，他便是受到歧視：

1. 他有一些個人特徵是在《人權法》保護範圍內
2. 他經歷到傷害（或稱「負面影響」）
3. 他的個人特徵是傷害的起因

甚麼不算是歧視？

雖然歧視與**傷害對待**有關，不是每一種不同的對待都構成歧視。



僱主可用的理據

僱主可以為他看似歧視的行為提出理據，如果能證明符合以下三個條件：

- 行為目的與工作有關，並且合理。
- 僱主認為要作出該行為，去達到與工作有關的合理目的。
- 如果要遷就僱員，就不可能避免出現過度的困難。

作出遷就的責任

兩個重要因素：

- 僱主有責任採取所有合理措施去移除障礙，去讓所有僱員能平等地參與。
- 僱主有責任去查詢。



過度的困難

... 即是到了一個地步，所有合理的方法已經用過，

以及

要求僱主做更多會變得不合理。



補償



當有人成功提出人權投訴，便要作出補償。補償是賠償的一種，並不單指金錢賠償。

來自人權審裁處的 真實故事



你記得怎樣界定歧視嗎？

如果某人以下三項都經歷了，在卑詩《人權法》的定義下，他便是受到歧視：

1. 他有一些個人特徵是在《人權法》保護範圍內
2. 他經歷到傷害（或稱「負面影響」）
3. 他的個人特徵是傷害的起因



個案實例一：便利店與聖誕節

- **Beverly** 是一名耶和華見證人信徒，她在一間便利店工作。
- 她的主要工作是擺放貨物到架上。
- 聖誕節期間，**Beverly** 的主管要求她擺放聖誕花去佈置店舖。
- **Beverly** 拒絕要求，指佈置聖誕有違她的信仰。
- 主管給她的選擇是：擺放聖誕花或被辭退。
- **Beverly** 便起來離開店舖，說她不能佈置聖誕。



個案實例二：伐木公司

- Xiomara 是一名伐木公司僱員。
- 他投訴僱主，即伐木公司，因他的身體殘障歧視他。
- 事情的發生是有一名工人因工受傷，需要被救援，以直升機送去醫院。
- 由於他的殘障，Xiomara 留在辦公室作為通訊統籌，而其他伐木工人則前往工場協助救援。
- 在救援期間，Xiomara 作為通訊統籌的時間的薪金被扣起來。
- 僱主說，當其他同事努力救援傷者時，Xiomara 甚麼都沒有做。



個案實例三：圖書館

- Anne 是公共圖書館的一名全時間僱員。
- 她因為背部受傷而休息了三個月。
- Anne 和她的工會代表與圖書館的人力資源部顧問一同商討她復工的方案，並參考了她醫生的建議。
- Anne 的醫生建議她在最初兩個星期每天工作兩小時，並在接下來的六星期內逐步增加工作時間，並在六個星期結束時回復全時間工作。
- Anne 的醫生說她或需要經常小休去做拉伸運動，並且使用升降桌子會有幫助。
- 圖書館答應為她提供一張升降桌子，並安排她逐步返回工作崗位。
- 當 Anne 還在休假期間，圖書館開始了採用一種新科技。Anne 需要學會這種新科技才能回到全時間工作。
- 她的主管為她安排了受訓，為期兩天。
- Anne 在受訓期間感覺痛楚，決定早退。她沒有使用其他方法去完成訓練，因此不獲准返回全時間工作。
- 她向人權審裁處提出投訴。投訴的其中部分包括她要開車一段時間才能從家中抵達受訓場所，並且兩天的受訓對她來說是太長。



我們談及的內容包括：

- 認識卑詩《人權法》，作為人權法例的一種
- 認識卑詩人權系統內的用語
- 辨認卑詩《人權法》中對歧視的界定
- 辨別哪些個人特徵是受保護的，可以用來作出人權方面的投訴

問答時間





British Columbia's
Office of the Human Rights
Commissioner

謝謝大家

欲取得更多資源，請瀏覽

bchumanrights.ca,或在社交媒體
上找到我們 (**@humanrights4bc**)

電郵地址：

info@bchumanrights.ca