



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 *인권법상* 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

인권법은
일상생활의 특정
영역에서 차별을
금지함.



보호되는 대상은?

특징

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

고용



주택



서비스



출판물



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

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 *인권법상* 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 이상하기를 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 동료들을 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 힘들었다고 함.



배운 내용

- BC주 *인권법*을 다른 인권 법률들의 맥락에서 고려함
- BC주 인권 체계에 사용되는 용어를 인식함
- BC주 *인권법상* 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.ca를
보시거나 소셜 미디어
[@humanrights4bc](https://twitter.com/humanrights4bc)로 찾으세요

이메일:

info@bchumanrights.ca