



2024

تحالف الإعاقة في بي سي

19

صفحة المساعدة

واجب الاستيعاب للموظفين ذوي الإعاقة

تم تمويل صفحة المساعدة هذه من قبل المؤسسة القانونية في بي سي

نظرة عامة

تتعلق صفحة المساعدة هذه بالواجب القانوني لاستيعاب شخص ذو إعاقة، وعلى وجه التحديد عن واجب الاستيعاب في سياق حقوق الإنسان في مكان العمل. وستغطي المواضيع التالية:

- تعريف الإعاقة
- تعريف التمييز
- التمييز في مكان العمل
- واجب الاستيعاب
- مسؤوليات صاحب العمل
- مسؤوليات الموظف
- تعريف المشقة التي لا مبرر لها
- ماذا تفعل إذا لم يوافق صاحب العمل على الاستيعاب
- موارد مفيدة.

تعريف الإعاقة

يقوم قانون حقوق الإنسان بحماية ذوي الإعاقة من التمييز في مكان العمل. تستخدم قوانين حقوق الإنسان تعريفاً واسعاً جداً للإعاقة وتشمل الأشخاص الذين لديهم:

- إعاقات بدنية أو عقلية
- إعاقات مؤقتة أو دائمة
- إعاقات تتعلق بتعاطي المخدرات أو الاعتماد عليها

تحالف الإعاقة في بي سي

تستند المعلومات المتوفرة في هذه الصفحة على التشريعات التي كانت سارية في وقت كتابتها. قد تكون التشريعات والسياسة معرضة للتغيير. يرجى التحقق من تاريخ صفحة المساعدة هذه.

dabs
disability alliance bc



• إعاقات تعليمية.

لا تحتاج إلى تشخيص رسمي من طبيبك لكي ترهن أن لديك إعاقة من أجل الحصول على واجب الاستيعاب، ولكنك تحتاج إلى معلومات من طبيبك حول أي قيود أو عقبات تؤثر عليك. تقوم قوانين حقوق الإنسان أيضاً بحماية الناس من التمييز على أساس الإعاقة المتصورة. تعني الإعاقة المتصورة أنه إذا لم تكن لديك إعاقة، ولكن يظن صاحب العمل أن لديك إعاقة ويعاملك بطريقة مختلفة على أساس هذا الاعتقاد، ما زلت محمياً من التمييز.

تعريف التمييز

في السياق القانوني، التمييز هي معاملة سلبية لشخص أو مجموعة عندما تكون هذه المعاملة مستندة على بعض السمات الشخصية المحمية، أو «الأسس المحظورة».

تشمل الأسس المحظورة في بريتش كولومبيا على ما يلي: هوية السكان الأصليين، الهوية الجندرية أو التعبير الجندري، الوضع العائلي أو الزوجي، الإعاقة البدنية أو العقلية، العرق، اللون، النسب، الموطن الأصلي، الديانة، المعتقدات السياسية، الجنس، التوجه الجنسي، والإدانة بارتكاب جريمة ليست لها صلة بوظيفتك. إذا قام صاحب عملك بمعاملتك بشكل سلبى بسبب واحدة من هذه السمات الشخصية، يعتبر ذلك تمييزاً.

يمكن أن تكون السمات الشخصية المعينة، أو «الأسس المحظورة» المحمية مختلفة حسب المقاطعة التي تكون فيها، وما إذا كان صاحب عملك خاضعاً للتنظيم من قبل الحكومة الفيدرالية أو حكومة المقاطعة، ولكن الحماية تكون مشابهة جداً في جميع الأماكن. بغض النظر عن مكان وجودك في كندا وأي قانون حقوق الإنسان ينطبق عليك، ينص القانون بأنه لا يمكن معاملتك معاملة سيئة بسبب إعاقتك.

تحمي قوانين الإنسان أيضاً الناس من التمييز في مجالات الحياة الأخرى، مثل السكن، عضوية النقابات، والخدمات المقدمة من الشركات أو الحكومات. تقتصر المعلومات الموجودة في هذه النشرة على التمييز المتصل بالإعاقة في مكان العمل.

التمييز في مكان العمل

يتضمن التمييز في مكان العمل كل عمل أو قرار يؤثر فيك بشكل سلبى بسبب إعاقتك (أو بسبب تصور صاحب العمل بأن لديك إعاقة)، مثل:

- الفشل في توظيف أو ترقية شخص ما
- طرد موظف من العمل
- تغيير وظيفة الموظف بطريقة تؤدي إلى خفض راتبه أو مسؤولياته أو وضعه



- الفشل في تقديم ترتيبات تيسيرية (أي استيعابية) معقولة
- الاعتداء أو المضايقة من جانب صاحب العمل، عندما يكون ذلك الاعتداء أو المضايقة مرتبطة بإعاقة الموظف.
- الاعتداء أو المضايقة من جانب أي شخص آخر في مكان العمل، مثل الموظفين الآخرين أو الزبائن، عندما يكون ذلك الاعتداء أو المضايقة مرتبطة بإعاقة الموظف.

واجب الاستيعاب

في بعض الأحيان يعني معاملة الناس على قدم المساواة وإنصاف أن يتم معاملتهم بشكل مختلف من الآخرين. تقع على أصحاب العمل واجب الاستيعاب للأشخاص ذوي الإعاقة. ينطوي على واجب الاستيعاب إلغاء أو تغيير القواعد والسياسات والممارسات والسلوكيات التي تؤثر بشكل سلبي على قدرة الشخص أو تؤثر عليه لإنجاز مهماته أو بخلاف ذلك المشاركة على قدم المساواة في بيئة عمله.

قد تشمل أمثلة الاستيعاب على ما يلي:

- تعديل واجبات الموظف
- تعديل فعلي لمكان العمل
- توفير معدات أو برمجيات خاصة
- السماح بإجازة لكي يتلقى الموظف العلاج.

واجب الاستيعاب: مسؤوليات صاحب العمل

ينص القانون على أن أصحاب العمل يقع عليهم واجب الاستيعاب حتى نقطة المشقة التي لا داعي لها. المشقة التي لا داعي لها معناها أن صاحب العمل لا يستطيع تحمل تكلفة الاستيعاب، أو أن ذلك سيخلق مخاطر تتعلق بالصحة والسلامة. ماذا ينبغي على صاحب العمل القيام به لتلبية متطلبات «واجب الاستيعاب»؟

- يجب على أصحاب العمل النظر في طلب الموظف للاستيعاب بحسن نية. وهذا يعني بأنه يجب عليهم أن يقبلوا أن سبب الموظف في طلب الاستيعاب هو لأن الموظف يعتقد حقاً أنه يطلب الاستيعاب لكي يستمر في العمل، وليس لسبب آخر.
- يجب على أصحاب العمل طلب المعلومات المطلوبة لاتخاذ قرار بشأن طلب الاستيعاب. حسب طبيعة الاستيعاب المطلوب، يجوز لصاحب العمل ببساطة التحدث إلى الموظف، أو أن يطلبوا معلومات من طبيب الموظف أو أي أخصائي طبي آخر.
- يمكن لأصحاب العمل فقط طلب المعلومات اللازمة للرد على طلب الموظف في الاستيعاب. لا يمكن لهم الاستفسار عن تشخيص معين، أو طلب معلومات ليست لها علاقة بطلب الاستيعاب.



- يجب على أصحاب العمل الحفاظ على سرية جميع المعلومات التي يتم تقديمها.
- ينبغي على أصحاب العمل معالجة طلبات الاستيعاب في الوقت المناسب. يجب ألا يؤثر أي تأخير من قبل صاحب العمل على قدرة الموظف على العمل وكسب أجر.

تقع على صاحب العمل مسؤولية التحقيق فيما إذا كان الموظفون بحاجة إلى الاستيعاب حتى لو لم يطلبوا ذلك على وجه التحديد. مثلاً، إذا كان أحد الموظفين قادراً في الماضي على القيام بمهمة معينة ولكنه فجأة لا يستطيع القيام بذلك، تقع على صاحب العمل مسؤولية أن يسأل إذا كان الموظف بحاجة إلى الاستيعاب. وهذا يسمى «واجب الاستفسار».

واجب الاستيعاب: مسؤوليات الموظف

- كموظف، ينبغي عليك التواصل مع صاحب عملك بشأن احتياجاتك للاستيعاب. يُفضّل التواصل الكتابي (مثلاً، عبر البريد الإلكتروني) لكي يكون لديك سجل بمحادثاتك. ينبغي عليك إعطاء معلومات كافية عن ظروفك الشخصية لدعم الاستيعاب الذي تطلبه. كل ما يجب على صاحب عملك أن يعرفه هو كيف تؤثر إعاقتك على قدرتك في أداء المهام الأساسية لوظيفتك. وهذا يعني:
 - لا يتطلب منك أن تخبر صاحب عملك بتشخيصك، أو اسم إعاقتك.
 - **يمكن** لصاحب عملك أن يطلب دليلاً بأن إعاقتك تؤثر في قدرتك على أداء الوظيفة. مثلاً، يمكن لصاحب العمل أن يطلب تقريراً طبياً من طبيبك أو مقدم الرعاية الطبية يوضح قيودك أو تحدياتك. إذا طلب منك تقديم ذلك، يجب عليك الالتزام بذلك، ولكن يتطلب من صاحب العمل سداد التكاليف أو الأجور المتعلقة بهذا التقرير.
 - في معظم الحالات، لا يمكن أن يطلب منك صاحب العمل حضور موعد معاينة طبية مستقلة أو التحدث مع طبيبك، ولكن هناك بعض الظروف التي ينص فيها القانون على أن هذا أمر مقبول.
 - يمكن لصاحب عملك أن يطلب تأكيداً بأنك تتبع الخطة العلاجية التي وضعها طبيبك ولكن لا يمكنه طلب تفاصيل الخطة.
- يجب على الموظفين النظر في عروض الاستيعاب المعقولة التي يقوم أصحاب العمل بتقديمها. في بعض الحالات، قد يكون صاحب العمل قادراً على إثبات أن إجراءاتهم لا تنطوي على أي تمييز إذا كانوا قادرين على اظهار أنهم قدموا استيعاباً معقولاً، ولكن الموظف رفض ذلك بدون سبب وجيه.



المشقة التي لا مبرر لها

هناك حد لواجب صاحب العمل في الاستيعاب. يشير القانون إلى هذا الحد على أنها «المشقة التي لا مبرر لها». لا يتطلب من صاحب العمل استيعاب الموظف من ذوي الإعاقة إذا سببت له «مشقة لا مبرر لها». من النادر أن يكون هذا هو الحل. في معظم الحالات يمكن لأصحاب العمل استيعاب إعاقات الموظفين.

ما يعتبر مشقة لا مبرر لها يعتمد على ظروف كل حالة. فيما يلي بعض العوامل التي تدخل في تحديد ما إذا كان الاستيعاب قد يؤدي إلى مشقة لا مبرر لها لصاحب العمل:

- التكلفة المالية لصاحب العمل
 - يجب أن تكون عالية جداً لكي يتم احتسابها كمشقة لا مبرر لها.
 - مخاطر تتعلق بالصحة والسلامة
 - حجم ومرونة صاحب العمل
 - مثلاً، ستواجه شركة كبيرة وقتاً صعباً في إثبات المشقة التي لا مبرر لها، مقارنة بشركة صغيرة لديها موارد أقل.
 - التأثير على حقوق ومصالح الموظفين الآخرين
 - مجرد الانزعاج أو الاضطراب لا يكفي عادة لأن يتم اعتبارها مشقة لا مبرر لها.
- بينما يجب على أصحاب العمل الاستيعاب لدرجة المشقة التي لا مبرر لها، هذا لا يعني بأنه يتطلب منهم خلق وظيفة أخرى أو إعطاء وظيفة شخص لشخص آخر.

ماذا يجب عليك فعله إذا لم يقر صاحب عملك باستيعابك

إن أفضل طريقة لضمان حصولك على الاستيعاب الذي تحتاج إليه هو التواصل بوضوح مع صاحب عملك ومقدم (أو مقدمي) الرعاية الصحية الخاص بك، وعند الضرورة المثابرة على طلب الاستيعاب.

إذا كنت عضواً في نقابة، يمكن للنقابة أيضاً مساعدتك في التواصل مع صاحب عملك بشأن طلب الاستيعاب.

لسوء الحظ، حتى عندما يفعل الموظف كل ما في وسعه للتواصل مع صاحب عمله، في بعض الأحيان لا يفهم أصحاب العمل أو قد لا يكونوا معقولين. في بعض الأحيان، حتى أن أصحاب العمل سينتقمون من الموظف الذي يطلب الاستيعاب من خلال إنهاء عملهم. في بعض الأحيان يكون من الضروري اتخاذ إجراءات قانونية لفرض حقك في الحصول على استيعاب معقول. في بريتش كولومبيا، هذا يعني بشكل عام رفع شكوى ضد صاحب العمل لدى محكمة حقوق الإنسان.

- يخضع معظم أصحاب العمل للتنظيم في بريتش كولومبيا من قبل حكومة المقاطعة، وعليه يجب أن يتم تقديم شكاوى حقوق الإنسان إلى محكمة حقوق الإنسان في بريتش كولومبيا:

<http://www.bchrt.bc.ca/>



- يخضع بعض أصحاب العمل للتنظيم من قبل الحكومة الفيدرالية، وفي هذه الحالات يجب تقديم شكاوى حقوق الإنسان إلى المفوضية الكندية لحقوق الإنسان: <https://www.chrc-ccdp.gc.ca/>.

يمكن أن يكون تقديم الشكاوى إلى محكمة حقوق الإنسان أمراً مرهقاً. تستغرق الإجراءات عادة وقتاً طويلاً ويكون من الصعب دائماً التنبؤ بالنتيجة. ولكن في بعض الحالات، يمكن أن تكون الطريقة الوحيدة لإجبار صاحب العمل على تقديم استيعاب معقول أو الحصول على العدالة للموظف.

قد ترغب أيضاً في طلب المشورة القانونية المتعلقة بشأن وضعك.

إذا كنت منتسباً لنقابة، يجب عليك التحدث مع مندوب النقابة بشأن الشكوى. قد تكون هناك جداول زمنية قصيرة جداً لتقديم الشكوى إذا فقدت وظيفتك، لذلك يجب عليك التحدث إلى نقابتك فوراً.

الموعد النهائي لتقديم شكوى تتعلق بحقوق الإنسان هو غالباً عام واحد من تاريخ التمييز، ولكن يمكن أن يكون صعباً تحديد التاريخ الدقيق لبدء التمييز. إذا كنت تفكر في تقديم شكوى تتعلق بحقوق الإنسان، يجب عليك محاولة الحصول على المشورة القانونية بأقرب وقت ممكن.

فيما يلي بعض الأماكن التي تقدم مشورة قانونية مجانية حول هذا الموضوع للأشخاص ذوي الإعاقة أو ذوي الدخل المحدود:

- يمكن لعيادة قانون الإعاقة تقديم المشورة القانونية، عادة في شكل مشورة موجزة عبر الهاتف. يرجى التواصل مع العيادة على lawclinic@disabilityalliancebc.org.
- عيادة حقوق الإنسان في بريتش كولومبيا: <https://bchrc.net/>.
- برنامج المشورة القانونية المقدمة من طلبة القانون: <https://www.islap.bc.ca/>.

إذا كان دخلك عالياً جداً بحيث لا يمكن التأهيل للحصول على المساعدة من هذه الخدمات، يمكنك الاتصال بخدمة الإحالة للمحامي في جمعية أكسس برو بونو لكي يتم إحالتك إلى محام ذو خبرة في مجال قانون حقوق الإنسان: [Lawyer Referral Service | Access Pro Bono](#).



موارد مفيدة

- دليل جمعية DABC للكشف عن إعاقتك: <https://disabilityalliancebc.org/disclosureguide/>
- الموقع الإلكتروني لمدرسة الشعب القانونية (People's Law School) عن واجب الاستيعاب لصاحب العمل: <https://peopleslawschool.ca/everyday-legal-problems/work/rights-work/your-employer's-duty-accommodate>
- الموقع الإلكتروني لمفوض حقوق الانسان في بريتش كولومبيا عن مسؤوليات صاحب العمل في استيعاب الموظفين: [/https://bchumanrights.ca/human-rights/rights-and-responsibilities/employer](https://bchumanrights.ca/human-rights/rights-and-responsibilities/employer)
- الموقع الإلكتروني لجمعية الحريات المدنية في بريتش كولومبيا عن واجب صاحب العمل في الاستيعاب: [.html.9-https://bccla.org/privacy-handbook/main-menu/privacy5contents/privacy5](https://bccla.org/privacy-handbook/main-menu/privacy5contents/privacy5.html.9)

* تم تقديم المعلومات الموجودة في هذه النشرة لأغراض إعلامية فقط، ولا ينبغي اعتبارها مشورة قانونية بشأن أي مسألة.

تم تحضير صفحة المساعدة هذه من قبل عيادة قانون الإعاقة، وهو برنامج تابع لجمعية تحالف الإعاقة في بي سي (Disability Alliance BC). شكراً للمؤسسة القانونية في بريتش كولومبيا على تمويل صفحة المساعدة هذه.

1450-605 Robson St., Vancouver, BC V6B 5J3 • هاتف: 236-427-1108 • فاكس: 604-875-9227

رقم مجاني: 1-800-663-1278 • www.disabilityalliancebc.org

السلسلة الكاملة لصفحات المساعدة وجميع المنشورات الأخرى التابعة لجمعية DABC متوفرة مجاناً على:

<https://disabilityalliancebc.org/publications>



we are all
connected