



## ਡਿਸਏਬਿਲਟੀਜ਼ ਵਾਲੇ ਮੁਲਾਜ਼ਮਾਂ ਲਈ ਵਿਵਸਥਾ ਕਰਨ ਦਾ ਫਰਜ਼

ਇਸ ਹੈਲਪ ਸ਼ੀਟ ਲਈ ਫੰਡ ਲਾਅ ਫਾਉਂਡੇਸ਼ਨ ਔਫ ਬੀ ਸੀ ਤੋਂ ਮਿਲੇ ਹਨ

### ਆਮ ਜਾਣਕਾਰੀ

ਇਹ ਹੈਲਪ ਸ਼ੀਟ ਕਿਸੇ ਵਿਅਕਤੀ ਦੀ ਡਿਸਏਬਿਲਟੀ (ਅਪਾਹਜਤਾ) ਲਈ ਵਿਵਸਥਾ ਕਰਨ ਦੇ ਕਾਨੂੰਨ ਫਰਜ਼ ਬਾਰੇ ਹੈ, ਅਤੇ ਖਾਸ ਤੌਰ 'ਤੇ ਕੰਮ ਦੀ ਥਾਂ ਵਿਚ ਮਨੁੱਖੀ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਦੇ ਸੰਦਰਭ ਵਿਚ ਵਿਵਸਥਾ ਕਰਨ ਦੇ ਫਰਜ਼ ਬਾਰੇ ਹੈ। ਇਹ ਇਨ੍ਹਾਂ ਵਿਸ਼ਿਆਂ ਨੂੰ ਕਵਰ ਕਰੇਗੀ:

- ਡਿਸਏਬਿਲਟੀ ਦੀ ਪਰਿਭਾਸ਼ਾ
- ਵਿਤਕਰੇ ਦੀ ਪਰਿਭਾਸ਼ਾ
- ਕੰਮ ਦੀ ਥਾਂ ਵਿਚ ਵਿਤਕਰਾ
- ਵਿਵਸਥਾ ਕਰਨ ਦਾ ਫਰਜ਼
- ਕੰਮ-ਮਾਲਕ ਦੀਆਂ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀਆਂ
- ਮੁਲਾਜ਼ਮ ਦੀਆਂ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀਆਂ
- ਨਾ-ਵਾਜਬ ਤੰਗੀ ਦੀ ਪਰਿਭਾਸ਼ਾ
- ਜੇ ਕੋਈ ਕੰਮ-ਮਾਲਕ ਵਿਵਸਥਾ ਨਹੀਂ ਕਰੇਗਾ ਤਾਂ ਕੀ ਕਰਨਾ ਹੈ
- ਮਦਦ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਵਸੀਲੇ

### ਡਿਸਏਬਿਲਟੀ ਦੀ ਪਰਿਭਾਸ਼ਾ

ਮਨੁੱਖੀ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਦੇ ਕਾਨੂੰਨ ਡਿਸਏਬਿਲਟੀਜ਼ ਵਾਲੇ ਲੋਕਾਂ ਦੀ ਕੰਮ ਦੀ ਥਾਂ ਵਿਚ ਵਿਤਕਰੇ ਤੋਂ ਰੱਖਿਆ ਕਰਦੇ ਹਨ। ਮਨੁੱਖੀ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਦੇ ਕਾਨੂੰਨ ਡਿਸਏਬਿਲਟੀ ਦੀ ਬਹੁਤ ਵਿਸ਼ਾਲ ਪਰਿਭਾਸ਼ਾ ਵਰਤਦੇ ਹਨ ਅਤੇ ਇਸ ਵਿਚ ਇਨ੍ਹਾਂ ਵਾਲੇ ਲੋਕ ਸ਼ਾਮਲ ਹਨ:

- ਸਰੀਰਕ ਅਤੇ ਮਾਨਸਿਕ ਡਿਸਏਬਿਲਟੀਜ਼
- ਆਰਜ਼ੀ ਅਤੇ ਪੱਕੀਆਂ ਡਿਸਏਬਿਲਟੀਜ਼
- ਨਸ਼ਿਆਂ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਜਾਂ ਨਸ਼ਿਆਂ 'ਤੇ ਨਿਰਭਰਤਾ ਨਾਲ ਸੰਬੰਧਿਤ ਡਿਸਏਬਿਲਟੀਜ਼



- ਸਿੱਖਣ ਦੀਆਂ ਡਿਸਏਬਿਲਟੀਜ਼।

ਵਿਵਸਥਾ ਲੈਣ (ਆਕੋਮੋਡੇਸ਼ਨ) ਲਈ ਤੁਹਾਨੂੰ ਆਪਣੀ ਡਿਸਏਬਿਲਟੀ ਸਾਬਤ ਕਰਨ ਵਾਸਤੇ ਆਪਣੇ ਡਾਕਟਰ ਤੋਂ ਆਪਣੇ ਲੱਛਣਾਂ ਬਾਰੇ ਜਾਣਕਾਰੀ ਲੈਣ ਦੀ ਲੋੜ ਨਹੀਂ ਹੈ, ਪਰ ਤੁਹਾਨੂੰ ਆਪਣੇ 'ਤੇ ਅਸਰ ਪਾ ਰਹੀਆਂ ਕੋਈ ਵੀ ਬੰਦਸ਼ਾਂ ਜਾਂ ਸੀਮਾਵਾਂ ਬਾਰੇ ਆਪਣੇ ਡਾਕਟਰ ਤੋਂ ਜਾਣਕਾਰੀ ਲੈਣ ਦੀ ਲੋੜ ਹੈ। ਮਨੁੱਖੀ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਦੇ ਕਾਨੂੰਨ ਲੋਕਾਂ ਨੂੰ **ਪ੍ਰਸੀਵਡ ਡਿਸਏਬਿਲਟੀ** ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਵਿਤਕਰੇ ਤੋਂ ਵੀ ਬਚਾਉਂਦੇ ਹਨ। ਪ੍ਰਸੀਵਡ ਡਿਸਏਬਿਲਟੀ ਦਾ ਮਤਲਬ ਹੈ ਕਿ ਜੇ ਤੁਹਾਨੂੰ ਡਿਸਏਬਿਲਟੀ ਨਾ ਹੋਵੇ ਪਰ ਤੁਹਾਡਾ ਕੰਮ-ਮਾਲਕ ਇਹ ਯਕੀਨ ਕਰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਤੁਹਾਨੂੰ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸ ਖਿਆਲ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਤੁਹਾਡੇ ਨਾਲ ਵੱਖਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਵਰਤਾਉ ਕਰਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਤੁਹਾਡੀ ਅਜੇ ਵੀ ਵਿਤਕਰੇ ਤੋਂ ਰੱਖਿਆ ਹੁੰਦੀ ਹੈ।

## ਵਿਤਕਰੇ ਦੀ ਪਰਿਭਾਸ਼ਾ

ਕਾਨੂੰਨੀ ਸੰਦਰਭ ਵਿਚ, ਵਿਤਕਰਾ ਕਿਸੇ ਵਿਅਕਤੀ ਜਾਂ ਗਰੁੱਪ ਨਾਲ ਨਾਂਹਪੱਖੀ ਵਰਤਾਉ ਹੈ ਜਦੋਂ ਇਹ ਵਰਤਾਉ ਖਾਸ ਸੁਰੱਖਿਅਤ ਨਿੱਜੀ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ਤਾਵਾਂ, ਜਾਂ “ਵਰਜਿਤ ਆਧਾਰਾਂ” 'ਤੇ ਆਧਾਰਿਤ ਹੁੰਦਾ ਹੈ।

ਬ੍ਰਿਟਿਸ਼ ਕੋਲੰਬੀਆ ਵਿਚ ਵਰਜਿਤ ਆਧਾਰਾਂ ਵਿਚ ਸ਼ਾਮਲ ਹਨ: ਆਦਿਵਾਸੀ ਪਛਾਣ, ਲਿੰਗ ਪਛਾਣ ਜਾਂ ਪ੍ਰਗਟਾਅ, ਵਿਆਹੁਤਾ ਜਾਂ ਪਰਿਵਾਰਕ ਦਰਜਾ, ਉਮਰ, ਸਰੀਰਕ ਜਾਂ ਮਾਨਸਿਕ ਡਿਸਏਬਿਲਟੀ, ਨਸਲ, ਰੰਗ, ਪਿਛੋਕੜ, ਜਨਮ ਸਥਾਨ, ਧਰਮ, ਰਾਜਨੀਤਕ ਵਿਸ਼ਵਾਸ, ਸੈਕਸ, ਕਾਮੁਕ ਰੁਚੀ, ਅਤੇ ਕਿਸੇ ਅਜਿਹੇ ਜੁਰਮ ਦੇ ਦੋਸ਼ੀ ਹੋਣਾ ਜਿਹੜਾ ਤੁਹਾਡੇ ਕੰਮ ਨਾਲ ਸੰਬੰਧਿਤ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਜੇ ਤੁਹਾਡਾ ਕੰਮ-ਮਾਲਕ ਇਨ੍ਹਾਂ ਨਿੱਜੀ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ਤਾਵਾਂ ਵਿੱਚੋਂ ਕਿਸੇ ਕਰਕੇ ਤੁਹਾਡੇ ਨਾਲ ਨਾਂਹਪੱਖੀ ਵਰਤਾਉ ਕਰਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਇਹ ਵਿਤਕਰਾ ਹੈ।

ਸੁਰੱਖਿਅਤ ਖਾਸ ਨਿੱਜੀ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ਤਾਵਾਂ, ਜਾਂ “ਵਰਜਿਤ ਆਧਾਰ” ਵੱਖ ਵੱਖ ਹੋ ਸਕਦੇ ਹਨ ਜੋ ਕਿ ਇਸ ਚੀਜ਼ 'ਤੇ ਨਿਰਭਰ ਕਰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਤੁਸੀਂ ਕਿਹੜੇ ਸੂਬੇ ਵਿਚ ਹੋ, ਅਤੇ ਕੀ ਤੁਹਾਡੇ ਕੰਮ-ਮਾਲਕ 'ਤੇ ਫੈਡਰਲ ਸਰਕਾਰ ਦੇ ਜਾਂ ਸੂਬਾਈ ਸਰਕਾਰ ਦੇ ਨਿਯਮ ਲਾਗੂ ਹੁੰਦੇ ਹਨ, ਪਰ ਸੁਰੱਖਿਆ ਸਾਰੀਆਂ ਥਾਵਾਂ ਵਿਚ ਬਹੁਤ ਮਿਲਦੀ ਜੁਲਦੀ ਹੈ। ਤੁਸੀਂ ਕੈਨੇਡਾ ਵਿਚ ਕਿੱਥੇ ਵੀ ਹੋਵੋ ਅਤੇ ਤੁਹਾਡੇ 'ਤੇ ਕੋਈ ਵੀ ਮਨੁੱਖੀ ਅਧਿਕਾਰ ਲਾਗੂ ਹੁੰਦੇ ਹੋਣ, ਕਾਨੂੰਨ ਇਹ ਕਹਿੰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਡਿਸਏਬਿਲਟੀ ਹੋਣ ਕਾਰਨ ਤੁਹਾਡੇ ਨਾਲ ਮਾੜਾ ਵਰਤਾਉ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ।

ਮਨੁੱਖੀ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਦੇ ਕਾਨੂੰਨ ਲੋਕਾਂ ਦੀ ਜ਼ਿੰਦਗੀ ਦੇ ਹੋਰ ਖੇਤਰਾਂ ਵਿਚ ਵੀ ਵਿਤਕਰੇ ਤੋਂ ਰੱਖਿਆ ਕਰਦੇ ਹਨ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਰਿਹਾਇਸ਼ਾਂ, ਯੂਨੀਅਨ ਦੀ ਮੈਂਬਰਸ਼ਿਪ, ਅਤੇ ਕਾਰੋਬਾਰਾਂ ਜਾਂ ਸਰਕਾਰ ਵਲੋਂ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤੀਆਂ ਜਾਂਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ। ਇਸ ਹੈਂਡਆਊਟ ਵਿਚਲੀ ਜਾਣਕਾਰੀ ਕੰਮ ਦੀ ਥਾਂ ਵਿਚ ਡਿਸਏਬਿਲਟੀ ਨਾਲ ਸੰਬੰਧਿਤ ਵਿਤਕਰੇ ਤੱਕ ਸੀਮਤ ਹੈ।

## ਕੰਮ ਦੀ ਥਾਂ ਵਿਚ ਵਿਤਕਰਾ

ਕੰਮ ਦੀ ਥਾਂ ਵਿਚ ਵਿਤਕਰੇ ਵਿਚ ਕੋਈ ਵੀ ਉਹ ਐਕਸ਼ਨ ਜਾਂ ਫੈਸਲਾ ਸ਼ਾਮਲ ਹੈ ਜਿਹੜਾ ਤੁਹਾਡੀ ਡਿਸਏਬਿਲਟੀ ਕਰਕੇ (ਜਾਂ ਕੰਮ-ਮਾਲਕ ਦੀ ਤੁਹਾਡੀ ਡਿਸਏਬਿਲਟੀ ਦੀ ਸੋਚ ਕਰਕੇ) ਤੁਹਾਡੇ 'ਤੇ ਨਾਂਹਪੱਖੀ ਅਸਰ ਪਾਉਂਦਾ ਹੈ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ:

- ਕਿਸੇ ਨੂੰ ਕੰਮ 'ਤੇ ਰੱਖਣ ਜਾਂ ਤਰੱਕੀ ਦੇਣ ਵਿਚ ਫੇਲ੍ਹ ਹੋਣਾ
- ਕਿਸੇ ਮੁਲਾਜ਼ਮ ਨੂੰ ਕੰਮ ਤੋਂ ਹਟਾਉਣਾ
- ਕਿਸੇ ਮੁਲਾਜ਼ਮ ਦੀ ਜੌਬ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਬਦਲਣਾ ਜਿਹੜਾ ਉਸ ਦੀ ਤਨਖਾਹ, ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀਆਂ, ਜਾਂ ਦਰਜੇ ਨੂੰ ਘੱਟ ਕਰਦਾ ਹੈ
- ਵਾਜਬ ਵਿਵਸਥਾ ਕਰਨ ਵਿਚ ਫੇਲ੍ਹ ਹੋਣਾ



- ਕੰਮ-ਮਾਲਕ ਵਲੋਂ ਹਮਲਾ ਕਰਨਾ ਜਾਂ ਪਰੇਸ਼ਾਨ ਕਰਨਾ, ਜਿੱਥੇ ਉਹ ਹਮਲਾ ਜਾਂ ਪਰੇਸ਼ਾਨ ਕਰਨਾ ਮੁਲਾਜ਼ਮ ਦੀ ਡਿਸਏਬਿਲਟੀ ਨਾਲ ਸੰਬੰਧਿਤ ਹੈ।
- ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ ਵਿਚ ਕਿਸੇ ਵਲੋਂ ਹਮਲਾ ਕਰਨਾ ਜਾਂ ਪਰੇਸ਼ਾਨ ਕਰਨਾ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਹੋਰ ਮੁਲਾਜ਼ਮਾਂ ਜਾਂ ਗਾਹਕਾਂ ਵਲੋਂ ਜਿੱਥੇ ਉਹ ਹਮਲਾ ਜਾਂ ਪਰੇਸ਼ਾਨ ਕਰਨਾ ਮੁਲਾਜ਼ਮ ਦੀ ਡਿਸਏਬਿਲਟੀ ਨਾਲ ਸੰਬੰਧਿਤ ਹੈ।

## ਵਿਵਸਥਾ ਕਰਨ ਦਾ ਫਰਜ਼

ਕਦੇ ਕਦੇ ਲੋਕਾਂ ਨਾਲ ਬਰਾਬਰ ਅਤੇ ਨਿਰਪੱਖ ਵਰਤਾਉ ਕਰਨ ਦਾ ਮਤਲਬ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨਾਲ ਹੋਰਨਾਂ ਨਾਲੋਂ ਵੱਖਰਾ ਵਰਤਾਉ ਕਰਨਾ ਹੁੰਦਾ ਹੈ। ਡਿਸਏਬਿਲਟੀਜ਼ ਵਾਲੇ ਮੁਲਾਜ਼ਮਾਂ ਲਈ ਵਿਵਸਥਾ ਕਰਨਾ ਕੰਮ-ਮਾਲਕਾਂ ਦਾ ਫਰਜ਼ ਹੈ। ਵਿਵਸਥਾ ਕਰਨ ਦੇ ਫਰਜ਼ ਵਿਚ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨਿਯਮਾਂ, ਨੀਤੀਆਂ, ਅਮਲਾਂ ਅਤੇ ਵਤੀਰਿਆਂ ਨੂੰ ਹਟਾਉਣਾ ਜਾਂ ਬਦਲਣਾ ਸ਼ਾਮਲ ਹੈ ਜਿਹੜੇ ਕਿਸੇ ਵਿਅਕਤੀ ਦੀ ਆਪਣੇ ਕੰਮ ਮੁਕੰਮਲ ਕਰਨ ਦੀ ਸਮਰੱਥਾ 'ਤੇ ਜਾਂ ਆਪਣੇ ਕੰਮ ਦੇ ਮਾਹੌਲ ਵਿਚ ਬਰਾਬਰ ਹਿੱਸਾ ਲੈਣ 'ਤੇ ਨਾਂਹਪੱਖੀ ਅਸਰ ਪਾਉਂਦੇ ਹਨ।

ਵਿਵਸਥਾ ਕਰਨ ਦੀਆਂ ਉਦਾਹਰਣਾਂ ਵਿਚ ਇਹ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋ ਸਕਦੇ ਹਨ:

- ਕਿਸੇ ਮੁਲਾਜ਼ਮ ਦੀਆਂ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀਆਂ ਵਿਚ ਸੋਧ ਕਰਨਾ
- ਕੰਮ ਦੇ ਕਿਸੇ ਏਰੀਏ ਵਿਚ ਸੋਧ ਕਰਨਾ
- ਸਪੈਸ਼ਲ ਸਾਜ਼-ਸਾਮਾਨ ਜਾਂ ਕੰਪਿਊਟਰ ਸੌਫਟਵੇਅਰ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਨਾ
- ਗੈਰਹਾਜ਼ਰੀ ਦੀ ਛੁੱਟੀ ਦੇਣਾ ਤਾਂ ਜੋ ਮੁਲਾਜ਼ਮ ਆਪਣਾ ਇਲਾਜ ਕਰਵਾ ਸਕੇ।

## ਵਿਵਸਥਾ ਕਰਨ ਦਾ ਫਰਜ਼: ਕੰਮ-ਮਾਲਕ ਦੀਆਂ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀਆਂ

ਕਾਨੂੰਨ ਇਹ ਕਹਿੰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਕੰਮ-ਮਾਲਕਾਂ ਦਾ ਨਾ-ਵਾਜਬ ਤੰਗੀ ਦੇ ਪੋਆਇੰਟ ਤੱਕ ਵਿਵਸਥਾ ਕਰਨ ਦਾ ਫਰਜ਼ ਹੈ। ਨਾ-ਵਾਜਬ ਤੰਗੀ ਦਾ ਮਤਲਬ ਹੈ ਕਿ ਕੋਈ ਕੰਮ-ਮਾਲਕ ਵਿਵਸਥਾ ਕਰਨ ਦਾ ਖਰਚਾ ਨਹੀਂ ਝੱਲ ਸਕਦਾ, ਜਾਂ ਇਹ ਕਿ ਇਸ ਨਾਲ ਸਿਹਤ ਅਤੇ ਸੁਰੱਖਿਆ ਲਈ ਖਤਰੇ ਪੈਦਾ ਹੋਣਗੇ। ਆਪਣਾ “ਵਿਵਸਥਾ ਕਰਨ ਦਾ ਫਰਜ਼” ਪੂਰਾ ਕਰਨ ਲਈ ਕਿਸੇ ਕੰਮ-ਮਾਲਕ ਨੂੰ ਕੀ ਕਰਨਾ ਪੈਣਾ ਹੈ?

- ਕੰਮ-ਮਾਲਕਾਂ ਲਈ ਕਿਸੇ ਮੁਲਾਜ਼ਮ ਵਲੋਂ ਵਿਵਸਥਾ ਕਰਨ ਦੀ ਬੇਨਤੀ 'ਤੇ ਦਿਆਨਤਦਾਰੀ ਨਾਲ ਵਿਚਾਰ ਕਰਨਾ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੈ। ਇਸ ਦਾ ਮਤਲਬ ਹੈ ਕਿ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਇਹ ਪ੍ਰਵਾਨ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਕਿ ਵਿਵਸਥਾ ਕਰਨ ਦੀ ਬੇਨਤੀ ਲਈ ਮੁਲਾਜ਼ਮ ਦਾ ਕਾਰਨ ਇਸ ਕਰਕੇ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ ਮੁਲਾਜ਼ਮ ਸੱਚੇ ਦਿਲੋਂ ਇਹ ਯਕੀਨ ਕਰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਕੰਮ ਕਰਨਾ ਜਾਰੀ ਰੱਖਣ ਲਈ ਉਸ ਨੂੰ ਵਿਵਸਥਾ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਦੀ ਲੋੜ ਹੈ, ਅਤੇ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਬਦਲਵੇਂ ਕਾਰਨ ਕਰਕੇ ਨਹੀਂ।
- ਵਿਵਸਥਾ ਕਰਨ ਦੀ ਬੇਨਤੀ ਬਾਰੇ ਫੈਸਲਾ ਕਰਨ ਲਈ ਕੰਮ-ਮਾਲਕਾਂ ਵਾਸਤੇ ਲੋੜੀਂਦੀ ਜਾਣਕਾਰੀ ਮੰਗਣਾ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੈ। ਲੋੜੀਂਦੀ ਵਿਵਸਥਾ ਦੀ ਕਿਸਮ ਮੁਤਾਬਕ, ਕੋਈ ਕੰਮ-ਮਾਲਕ ਸਿੱਧਾ ਮੁਲਾਜ਼ਮ ਨਾਲ ਗੱਲ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਜਾਂ ਉਹ ਮੁਲਾਜ਼ਮ ਦੇ ਡਾਕਟਰ ਜਾਂ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਮੈਡੀਕਲ ਮਾਹਰ ਤੋਂ ਜਾਣਕਾਰੀ ਮੰਗ ਸਕਦਾ ਹੈ।
  - ਕੰਮ-ਮਾਲਕ ਸਿਰਫ ਉਹ ਜਾਣਕਾਰੀ ਹੀ ਮੰਗ ਸਕਦੇ ਹਨ ਜਿਸ ਦੀ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਵਿਵਸਥਾ ਕਰਨ ਲਈ ਮੁਲਾਜ਼ਮ ਦੀ ਬੇਨਤੀ ਦੇ ਜਵਾਬ ਵਿਚ ਕੁਝ ਕਰਨ ਲਈ ਲੋੜ ਹੈ। ਉਹ ਕਿਸੇ ਖਾਸ ਲੱਛਣ ਬਾਰੇ ਜਾਣਕਾਰੀ ਨਹੀਂ ਮੰਗ ਸਕਦੇ ਹਨ, ਜਾਂ ਅਜਿਹੀ ਜਾਣਕਾਰੀ ਨਹੀਂ ਮੰਗ ਸਕਦੇ ਹਨ ਜਿਹੜੀ ਵਿਵਸਥਾ ਕਰਨ ਦੀ ਬੇਨਤੀ ਲਈ ਢੁਕਵੀਂ ਨਹੀਂ ਹੈ।



o ਕੰਮ-ਮਾਲਕਾਂ ਲਈ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸਾਰੀ ਜਾਣਕਾਰੀ ਦੀ ਭੇਤਦਾਰੀ ਕਾਇਮ ਰੱਖਣਾ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੈ।

- ਕੰਮ-ਮਾਲਕਾਂ ਨੂੰ ਵਿਵਸਥਾ ਕਰਨ ਦੀਆਂ ਬੇਨਤੀਆਂ ਦਾ ਹੱਲ ਸਮੇਂ ਸਿਰ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਕੰਮ-ਮਾਲਕ ਵਲੋਂ ਕੀਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਕਿਸੇ ਵੀ ਦੇਰੀਆਂ ਦਾ ਮੁਲਾਜ਼ਮ ਦੀ ਕੰਮ ਕਰਨ ਦੀ ਸਮਰੱਥਾ ਅਤੇ ਤਨਖਾਹ ਕਮਾਉਣ 'ਤੇ ਅਸਰ ਨਹੀਂ ਪੈਣਾ ਚਾਹੀਦਾ।

ਕੰਮ-ਮਾਲਕ ਦੀ ਇਹ ਪੜਤਾਲ ਕਰਨ ਦੀ ਵੀ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀ ਹੈ ਕਿ ਮੁਲਾਜ਼ਮਾਂ ਨੂੰ ਵਿਵਸਥਾ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਦੀ ਲੋੜ ਹੋ ਸਕਦੀ ਹੈ ਭਾਵੇਂ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੇ ਇਸ ਲਈ ਖਾਸ ਤੌਰ 'ਤੇ ਮੰਗ ਨਾ ਵੀ ਕੀਤੇ ਹੋਵੇ। ਉਦਾਹਰਣ ਲਈ, ਜੇ ਕੋਈ ਮੁਲਾਜ਼ਮ ਪਹਿਲਾਂ ਕਿਸੇ ਖਾਸ ਕੰਮ ਨੂੰ ਕਰਨ ਦੇ ਯੋਗ ਸੀ ਪਰ ਹੁਣ ਅਚਾਨਕ ਹੀ ਇਹ ਕਰਨ ਦੇ ਯੋਗ ਨਹੀਂ ਹੈ ਤਾਂ ਇਹ ਪੁੱਛਣਾ ਕੰਮ-ਮਾਲਕ ਦੀ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀ ਹੈ ਕਿ ਕੀ ਉਸ ਨੂੰ ਵਿਵਸਥਾ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਦੀ ਲੋੜ ਹੈ। ਇਸ ਨੂੰ “ਡਿਊਟੀ ਟੂ ਇਨਕੁਆਰ” (ਪੁੱਛਣ ਦਾ ਫਰਜ਼) ਕਿਹਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ।

### ਵਿਵਸਥਾ ਕਰਨ ਦਾ ਫਰਜ਼: ਮੁਲਾਜ਼ਮ ਦੀਆਂ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀਆਂ

ਇਕ ਮੁਲਾਜ਼ਮ ਦੇ ਤੌਰ 'ਤੇ, ਤੁਹਾਡੇ ਆਪਣੇ ਕੰਮ-ਮਾਲਕ ਨਾਲ ਆਪਣੀ ਵਿਵਸਥਾ ਦੀ ਲੋੜ ਬਾਰੇ ਗੱਲ ਕਰਨੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ। ਲਿਖਤੀ ਗੱਲਬਾਤ (ਉਦਾਹਰਣ ਲਈ, ਈਮੇਲ ਰਾਹੀਂ) ਨੂੰ ਤਰਜੀਹ ਦਿੱਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਤਾਂ ਜੋ ਤੁਸੀਂ ਆਪਣੀ ਗੱਲਬਾਤ ਦਾ ਰਿਕਾਰਡ ਰੱਖ ਸਕੋ। ਤੁਸੀਂ ਜਿਹੜੀ ਵਿਵਸਥਾ ਦੀ ਮੰਗ ਕਰ ਰਹੇ ਹੋ ਉਸ ਦੇ ਹੱਕ ਵਿਚ ਆਪਣੀਆਂ ਨਿੱਜੀ ਹਾਲਤਾਂ ਬਾਰੇ ਕਾਫੀ ਜਾਣਕਾਰੀ ਦੇਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ। ਤੁਹਾਡੇ ਕੰਮ-ਮਾਲਕ ਨੂੰ ਸਿਰਫ ਇਹ ਜਾਣਨ ਦੀ ਲੋੜ ਹੈ ਕਿ ਤੁਹਾਡੀ ਡਿਸਏਬਿਲਟੀ ਤੁਹਾਡੀ ਜੋਬ ਦੇ ਜ਼ਰੂਰੀ ਕੰਮ ਕਰਨ ਦੀ ਤੁਹਾਡੀ ਸਮਰੱਥਾ 'ਤੇ ਕਿਵੇਂ ਅਸਰ ਪਾਉਂਦੀ ਹੈ। ਇਸ ਦਾ ਮਤਲਬ ਹੈ ਕਿ:

- ਤੁਹਾਨੂੰ ਆਪਣੇ ਕੰਮ-ਮਾਲਕ ਨੂੰ ਆਪਣੀ ਹਾਲਤ ਦੇ ਲੱਛਣ ਦੱਸਣ, ਜਾਂ ਆਪਣੀ ਡਿਸਏਬਿਲਟੀ ਦਾ ਨਾਂ ਦੱਸਣ ਦੀ ਲੋੜ ਨਹੀਂ ਹੈ।
- ਤੁਹਾਡਾ ਕੰਮ-ਮਾਲਕ ਇਸ ਗੱਲ ਦਾ ਸਬੂਤ ਮੰਗ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿ ਤੁਹਾਡੀ ਡਿਸਏਬਿਲਟੀ ਕੰਮ ਕਰਨ ਦੀ ਤੁਹਾਡੀ ਸਮਰੱਥਾ 'ਤੇ ਅਸਰ ਪਾਉਂਦੀ ਹੈ। ਉਦਾਹਰਣ ਲਈ, ਕੰਮ-ਮਾਲਕ ਤੁਹਾਡੇ ਡਾਕਟਰ ਜਾਂ ਮੈਡੀਕਲ ਕੋਅਰ ਪ੍ਰੋਵਾਈਡਰ ਤੋਂ ਮੈਡੀਕਲ ਰਿਪੋਰਟ ਦੀ ਮੰਗ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜਿਹੜੀ ਤੁਹਾਡੀਆਂ ਬੰਦਸ਼ਾਂ ਜਾਂ ਸੀਮਾਵਾਂ ਬਾਰੇ ਦੱਸੇ। ਜੇ ਤੁਹਾਨੂੰ ਇਹ ਦੇਣ ਲਈ ਕਿਹਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਤੁਹਾਡੇ ਲਈ ਇਸ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕਰਨਾ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੈ, ਪਰ ਰਿਪੋਰਟ ਨਾਲ ਸੰਬੰਧਿਤ ਕੋਈ ਵੀ ਖਰਚੇ ਜਾਂ ਫੀਸਾਂ ਦਾ ਭੁਗਤਾਨ ਕੰਮ-ਮਾਲਕ ਵਲੋਂ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੈ।
  - o ਬਹੁਤੇ ਕੇਸਾਂ ਵਿਚ, ਕੰਮ-ਮਾਲਕ ਤੁਹਾਨੂੰ ਕਿਸੇ ਨਿਰਪੱਖ ਮੈਡੀਕਲ ਜਾਂਚ ਵਿਚ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋਣ ਜਾਂ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਡਾਕਟਰ ਨਾਲ ਗੱਲ ਕਰਨ ਲਈ ਨਹੀਂ ਕਹਿ ਸਕਦਾ, ਪਰ ਕੁਝ ਹਾਲਤਾਂ ਅਜਿਹੀਆਂ ਹਨ ਜਿੱਥੇ ਕਾਨੂੰਨ ਕਹਿੰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਇਹ ਪ੍ਰਵਾਨ ਕਰਨਯੋਗ ਹੈ।
- ਤੁਹਾਡਾ ਕੰਮ-ਮਾਲਕ ਇਹ ਪੁਸ਼ਟੀ ਕਰਨ ਲਈ ਕਹਿ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿ ਤੁਸੀਂ ਆਪਣੇ ਡਾਕਟਰ ਦੀ ਇਲਾਜ ਦੀ ਪਲੈਨ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕਰ ਰਹੇ ਹੋ ਪਰ ਤੁਹਾਡੇ ਤੋਂ ਪਲੈਨ ਦੇ ਵੇਰਵੇ ਨਹੀਂ ਪੁੱਛ ਸਕਦਾ।

ਮੁਲਾਜ਼ਮਾਂ ਲਈ ਆਪਣੇ ਕੰਮ-ਮਾਲਕਾਂ ਵਲੋਂ ਵਾਜਬ ਵਿਵਸਥਾ ਦੀਆਂ ਕੀਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਪੇਸ਼ਕਸ਼ਾਂ 'ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਕਰਨਾ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੈ। ਕੁਝ ਕੇਸਾਂ ਵਿਚ, ਕੰਮ-ਮਾਲਕ ਇਹ ਸਾਬਤ ਕਰਨ ਦੇ ਯੋਗ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਸ ਨੇ ਵਿਤਕਰਾ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜੇ ਉਹ ਇਹ ਦਿਖਾ ਸਕਦਾ ਹੋਵੇ ਕਿ ਉਸ ਨੇ ਵਾਜਬ ਵਿਵਸਥਾ ਕਰਨ ਦੀ ਪੇਸ਼ਕਸ਼ ਕੀਤੀ ਹੈ, ਪਰ ਮੁਲਾਜ਼ਮ ਨੇ ਇਸ ਨੂੰ ਬਿਨਾਂ ਕਿਸੇ ਚੰਗੇ ਕਾਰਨ ਦੇ ਰੱਦ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਸੀ।



## ਨਾ-ਵਾਜਬ ਤੰਗੀ

ਕੰਮ-ਮਾਲਕ ਦੀ ਵਿਵਸਥਾ ਕਰਨ ਦੇ ਫਰਜ਼ ਦੀ ਇਕ ਸੀਮਾ ਹੁੰਦੀ ਹੈ। ਕਾਨੂੰਨ ਇਸ ਸੀਮਾ ਨੂੰ “ਨਾ-ਵਾਜਬ ਤੰਗੀ” ਕਹਿੰਦਾ ਹੈ। ਕੰਮ-ਮਾਲਕ ਲਈ ਡਿਸਏਬਿਲਟੀ ਵਾਲੇ ਕਿਸੇ ਮੁਲਾਜ਼ਮ ਲਈ ਵਿਵਸਥਾ ਕਰਨਾ ਜ਼ਰੂਰੀ ਨਹੀਂ ਹੈ ਜੇ ਇਹ “ਨਾ-ਵਾਜਬ ਤੰਗੀ” ਦਾ ਕਾਰਨ ਬਣੇਗਾ। ਇਹ ਬਹੁਤ ਘੱਟ ਹੁੰਦਾ ਹੈ। **ਬਹੁਤੇ ਕੇਸਾਂ ਵਿਚ ਕੰਮ-ਮਾਲਕ, ਮੁਲਾਜ਼ਮਾਂ ਦੀਆਂ ਡਿਸਏਬਿਲਟੀਜ਼ ਲਈ ਵਿਵਸਥਾ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹਨ।**

ਨਾ-ਵਾਜਬ ਤੰਗੀ ਵਜੋਂ ਕੀ ਗਿਣਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਇਹ ਹਰ ਸਥਿਤੀ ਦੇ ਹਾਲਾਤਾਂ 'ਤੇ ਨਿਰਭਰ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਕੁਝ ਪੱਖ ਇਹ ਹਨ ਜਿਹੜੇ ਇਹ ਫੈਸਲਾ ਕਰਨ ਵਿਚ ਸ਼ਾਮਲ ਹੁੰਦੇ ਹਨ ਕਿ ਕੀ ਵਿਵਸਥਾਵਾਂ ਦਾ ਨਤੀਜਾ ਕੰਮ-ਮਾਲਕ ਲਈ ਨਾ-ਵਾਜਬ ਤੰਗੀ ਵਿਚ ਨਿਕਲ ਸਕਦਾ ਹੈ:

- ਤੁਹਾਡੇ ਕੰਮ-ਮਾਲਕ ਲਈ ਵਿੱਤੀ ਖਰਚਾ
  - ਜਾਂ ਨਾ-ਵਾਜਬ ਤੰਗੀ ਵਜੋਂ ਗਿਣੇ ਜਾਣ ਲਈ ਇਹ **ਬਹੁਤ ਜ਼ਿਆਦਾ** ਹੋਣਾ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੈ।
- ਸਿਹਤ ਅਤੇ ਸੁਰੱਖਿਆ ਲਈ ਖਤਰੇ
- ਕੰਮ-ਮਾਲਕ ਦੇ ਬਿਜ਼ਨਸ ਦਾ ਆਕਾਰ ਅਤੇ ਲਚਕਸ਼ੀਲਤਾ
  - ਉਦਾਹਰਣ ਲਈ, ਕਿਸੇ ਵੱਡੀ ਕੰਪਨੀ ਲਈ ਘੱਟ ਵਸੀਲਿਆਂ ਵਾਲੇ ਕਿਸੇ ਛੋਟੇ ਕਾਰੋਬਾਰ ਦੇ ਮੁਕਾਬਲੇ ਨਾ-ਵਾਜਬ ਤੰਗੀ ਸਾਬਤ ਕਰਨਾ ਔਖਾ ਹੋਵੇਗਾ।
- ਹੋਰ ਵਰਕਰਾਂ ਦੇ ਹੱਕਾਂ ਅਤੇ ਹਿੱਤਾਂ 'ਤੇ ਅਸਰ
  - ਸਿਰਫ ਖੇਚਲ ਜਾਂ ਵਿਘਨ ਨਾ-ਵਾਜਬ ਤੰਗੀ ਵਜੋਂ ਗਿਣੇ ਜਾਣ ਲਈ ਅਕਸਰ ਕਾਫ਼ੀ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦੇ।

ਭਾਵੇਂ ਕਿ ਕੰਮ-ਮਾਲਕਾਂ ਲਈ ਨਾ-ਵਾਜਬ ਤੰਗੀ ਦੇ ਪੋਆਇੰਟ ਤੱਕ ਵਿਵਸਥਾ ਕਰਨਾ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੈ, ਇਸ ਦਾ ਮਤਲਬ ਇਹ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਕੋਈ ਨਵੀਂ ਨੌਕਰੀ ਪੈਦਾ ਕਰਨ ਜਾਂ ਕਿਸੇ ਵਿਅਕਤੀ ਦੀ ਜੌਬ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਦੇਣ ਦੀ ਲੋੜ ਹੈ।

## ਜੇ ਤੁਹਾਡਾ ਕੰਮ-ਮਾਲਕ ਤੁਹਾਡੇ ਲਈ ਵਿਵਸਥਾ ਨਹੀਂ ਕਰੇਗਾ ਤਾਂ ਕੀ ਕਰਨਾ ਹੈ

ਇਹ ਪੱਕਾ ਕਰਨ ਦਾ ਸਭ ਤੋਂ ਵਧੀਆ ਤਰੀਕਾ ਕਿ ਤੁਹਾਨੂੰ ਲੋੜੀਂਦੀ ਵਿਵਸਥਾ ਮਿਲੇ, ਆਪਣੇ ਕੰਮ-ਮਾਲਕ ਅਤੇ ਆਪਣੇ ਹੈਲਥਕੇਅਰ ਪ੍ਰੋਵਾਈਡਰ(ਜ਼) ਨਾਲ ਸਪਸ਼ਟ ਗੱਲਬਾਤ ਕਰਨਾ ਹੈ, ਅਤੇ ਜੇ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੋਵੇ ਤਾਂ ਵਿਵਸਥਾ ਲਈ ਬੇਨਤੀ 'ਤੇ ਦ੍ਰਿੜ ਰਹਿਣਾ ਹੈ।

ਜੇ ਤੁਸੀਂ ਯੂਨੀਅਨ ਵਿਚ ਹੋ ਤਾਂ ਯੂਨੀਅਨ ਵੀ ਵਿਵਸਥਾ ਲਈ ਤੁਹਾਡੀ ਬੇਨਤੀ ਬਾਰੇ ਤੁਹਾਡੇ ਕੰਮ-ਮਾਲਕ ਨਾਲ ਗੱਲਬਾਤ ਕਰਨ ਵਿਚ ਤੁਹਾਡੀ ਮਦਦ ਕਰ ਸਕਦੀ ਹੈ।

ਬਦਕਿਸਮਤੀ ਨਾਲ, ਭਾਵੇਂ ਜਦੋਂ ਕੋਈ ਮੁਲਾਜ਼ਮ ਆਪਣੇ ਕੰਮ-ਮਾਲਕ ਨਾਲ ਗੱਲਬਾਤ ਕਰਨ ਲਈ ਉਹ ਸਭ ਕੁਝ ਕਰਦਾ ਹੈ ਜੋ ਉਹ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਕਦੇ ਕਦੇ ਕੰਮ-ਮਾਲਕ ਇਸ ਨੂੰ ਸਮਝਦੇ ਨਹੀਂ ਜਾਂ ਅਜੇ ਵੀ ਤਰਕਸ਼ੀਲ ਨਹੀਂ ਹੋ ਸਕਦੇ ਹਨ। ਕਦੇ ਕਦੇ, ਕੰਮ-ਮਾਲਕ ਵਿਵਸਥਾ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਦੀ ਮੰਗ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਮੁਲਾਜ਼ਮ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਉਸ ਦੀ ਨੌਕਰੀ ਖਤਮ ਕਰਕੇ ਬਦਲਾ ਵੀ ਲੈਣਗੇ। ਕਦੇ ਕਦੇ ਵਾਜਬ ਵਿਵਸਥਾ ਦੇ ਆਪਣੇ ਅਧਿਕਾਰ ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕਰਨ ਲਈ ਕਾਨੂੰਨੀ ਕਾਰਵਾਈ ਕਰਨਾ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੁੰਦਾ ਹੈ। ਬੀ ਸੀ ਵਿਚ, ਇਸ ਦਾ ਆਮ ਤੌਰ 'ਤੇ ਮਤਲਬ ਹਿਊਮਿਨ ਰਾਈਟਸ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਕੋਲ ਕੰਮ-ਮਾਲਕ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਦਰਜ ਕਰਵਾਉਣਾ ਹੁੰਦਾ ਹੈ।

- ਬੀ ਸੀ ਵਿਚ ਬਹੁਤੇ ਕੰਮ-ਮਾਲਕਾਂ ਉੱਪਰ ਸੂਬੇ ਦੀ ਸਰਕਾਰ ਦੇ ਨਿਯਮ ਲਾਗੂ ਹੁੰਦੇ ਹਨ, ਇਸ ਕਰਕੇ ਮਨੁੱਖੀ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਦੀਆਂ ਸ਼ਿਕਾਇਤਾਂ ਬੀ ਸੀ ਹਿਊਮਨ ਰਾਈਟਸ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਕੋਲ ਦਰਜ ਕਰਵਾਉਣਾ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੈ:

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



- ਕੁਝ ਕੰਮ-ਮਾਲਕਾਂ 'ਤੇ ਫੈਡਰਲ ਸਰਕਾਰ ਦੇ ਨਿਯਮ ਲਾਗੂ ਹੁੰਦੇ ਹਨ, ਅਤੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਕੇਸਾਂ ਵਿਚ ਮਨੁੱਖੀ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਦੀਆਂ ਸ਼ਿਕਾਇਤਾਂ ਕੈਨੇਡੀਅਨ ਹਿਊਮਨ ਰਾਈਟਸ ਕਮਿਸ਼ਨ ਕੋਲ ਦਰਜ ਕਰਵਾਉਣਾ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੈ: <https://www.chrc-ccdp.gc.ca/>.

ਮਨੁੱਖੀ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਦੀ ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਕੋਲ ਕਰਨਾ ਤਣਾਉਭਰਪੂਰ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਕਾਰਵਾਈ ਹੋਣ ਨੂੰ ਆਮ ਤੌਰ 'ਤੇ ਲੰਮਾ ਸਮਾਂ ਲੱਗਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਨਤੀਜੇ ਦੀ ਭਵਿੱਖਬਾਣੀ ਕਰਨਾ ਸਦਾ ਹੀ ਔਖਾ ਹੁੰਦਾ ਹੈ। ਪਰ ਕੁਝ ਕੇਸਾਂ ਵਿਚ ਕਿਸੇ ਕੰਮ-ਮਾਲਕ ਨੂੰ ਵਾਜਬ ਵਿਵਸਥਾ ਕਰਨ ਲਈ ਮਜ਼ਬੂਰ ਕਰਨ ਵਾਸਤੇ ਜਾਂ ਮੁਲਾਜ਼ਮ ਲਈ ਇਨਸਾਫ ਲੈਣ ਲਈ ਸਿਰਫ ਇਹ ਹੀ ਇਕ ਤਰੀਕਾ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ।

ਆਪਣੀ ਹਾਲਤ ਬਾਰੇ ਤੁਸੀਂ ਕਾਨੂੰਨੀ ਸਲਾਹ ਲੈਣਾ ਵੀ ਚਾਹੁੰਦੇ ਹੋ ਸਕਦੇ ਹੋ।

ਜੇ ਤੁਸੀਂ ਕਿਸੇ ਯੂਨੀਅਨ ਵਿਚ ਹੋ ਤਾਂ ਤੁਹਾਨੂੰ ਗਰੀਵੈਂਸ (ਸ਼ਿਕਾਇਤ) ਕਰਨ ਬਾਰੇ ਯੂਨੀਅਨ ਦੇ ਨੁਮਾਇੰਦੇ ਨਾਲ ਗੱਲ ਕਰਨੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ। ਜੇ ਤੁਹਾਨੂੰ ਕੰਮ ਤੋਂ ਹਟਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਤਾਂ ਗਰੀਵੈਂਸ ਦਰਜ ਕਰਵਾਉਣ ਲਈ ਸਮੇਂ ਦੀਆਂ ਸੀਮਾਵਾਂ ਬਹੁਤ ਘੱਟ ਹੋ ਸਕਦੀਆਂ ਹਨ, ਇਸ ਕਰਕੇ ਤੁਹਾਨੂੰ ਫੌਰਨ ਆਪਣੀ ਯੂਨੀਅਨ ਨਾਲ ਗੱਲ ਕਰਨੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ।

ਮਨੁੱਖੀ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਦੀ ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਦਰਜ ਕਰਵਾਉਣ ਦੀ ਸਮਾਂ ਸੀਮਾ ਆਮ ਤੌਰ 'ਤੇ ਵਿਤਕਰਾ ਹੋਣ ਦੀ ਤਾਰੀਕ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਇਕ ਸਾਲ ਹੁੰਦੀ ਹੈ, ਪਰ ਇਹ ਪਤਾ ਲਾਉਣਾ ਔਖਾ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿ ਵਿਤਕਰਾ ਕਿਸ ਤਾਰੀਕ ਨੂੰ ਸ਼ੁਰੂ ਹੋਇਆ ਸੀ। ਜੇ ਤੁਸੀਂ ਮਨੁੱਖੀ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਦੀ ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਕਰਨ ਬਾਰੇ ਵਿਚਾਰ ਕਰ ਰਹੇ ਹੋਵੋ ਤਾਂ ਤੁਹਾਨੂੰ ਜਿੰਨਾ ਵੀ ਛੇਤੀ ਸੰਭਵ ਹੋਵੇ ਕਾਨੂੰਨੀ ਸਲਾਹ ਲੈਣ ਦੀ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ ਕਰਨੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ।

ਹੇਠਾਂ ਕੁਝ ਉਹ ਥਾਂ ਹਨ ਜਿਹੜੀਆਂ ਦਰਮਿਆਨੀ ਜਾਂ ਘੱਟ ਆਮਦਨ ਵਾਲੇ ਲੋਕਾਂ ਨੂੰ ਇਸ ਮਸਲੇ 'ਤੇ ਮੁਫਤ ਕਾਨੂੰਨੀ ਸਲਾਹ ਦਿੰਦੀਆਂ ਹਨ:

- ਡਿਸਏਬਿਲਟੀ ਲਾਅ ਕਲੀਨਿਕ ਕਾਨੂੰਨੀ ਸਲਾਹ ਦੇ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਅਤੇ ਇਹ ਆਮ ਤੌਰ 'ਤੇ ਟੈਲੀਫੋਨ 'ਤੇ ਸੰਖੇਪ ਸਲਾਹ ਹੁੰਦੀ ਹੈ। ਕਿਰਪਾ ਕਰਕੇ [lawclinic@disabilityalliancebc.org](mailto:lawclinic@disabilityalliancebc.org) 'ਤੇ ਪਹੁੰਚ ਕਰੋ।
- ਬੀ ਸੀ ਹਿਊਮਨ ਰਾਈਟਸ ਕਲੀਨਿਕ: <https://bchrc.net/>
- ਲਾਅ ਸਟੂਡੈਂਟਸ ਲੀਗਲ ਅਡਵਾਈਸ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ: <https://www.lslap.bc.ca/>.

ਜੇ ਤੁਹਾਡੀ ਆਮਦਨ ਇਨ੍ਹਾਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਤੋਂ ਮਦਦ ਲੈਣ ਲਈ ਯੋਗ ਹੋਣ ਨਾਲੋਂ ਜ਼ਿਆਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਤੁਸੀਂ ਮਨੁੱਖੀ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਦੇ ਕਾਨੂੰਨ ਵਿਚ ਤਜਰਬਾ ਰੱਖਦੇ ਕਿਸੇ ਵਕੀਲ ਨਾਲ ਗੱਲ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਲਈ ਐਕਸੈੱਸ ਪ੍ਰੋ ਬੋਨੋ ਵਿਖੇ ਲੌਈਅਰ ਰੈਫਰਲ ਸਰਵਿਸ ਨੂੰ ਫੋਨ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹੋ: [ਲੌਈਅਰ ਰੈਫਰਲ ਸਰਵਿਸ ਐਕਸੈੱਸ ਪ੍ਰੋ ਬੋਨੋ](#)।



## ਮਦਦ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਵਸੀਲੇ

- ਤੁਹਾਡੀ ਡਿਸਏਬਿਲਟੀ ਜ਼ਾਹਰ ਕਰਨ ਬਾਰੇ ਡੀ ਏ ਬੀ ਸੀ ਦੀ ਗਾਈਡ:  
<https://disabilityalliancebc.org/disclosureguide/>
- ਵਿਵਸਥਾ ਕਰਨ ਲਈ ਕੰਮ-ਮਾਲਕ ਦੇ ਫਰਜ਼ ਬਾਰੇ ਲਾਅ ਸਕੂਲ ਦਾ ਵੈੱਬਪੇਜ:  
<https://peopleslawschool.ca/everyday-legal-problems/work/rights-work/your-employer's-duty-accommodate>
- ਮੁਲਾਜ਼ਮਾਂ ਲਈ ਵਿਵਸਥਾ ਕਰਨ ਵਾਸਤੇ ਕੰਮ-ਮਾਲਕਾਂ ਦੀਆਂ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀਆਂ ਬਾਰੇ ਬੀ ਸੀ ਔਫਿਸ ਔਫ ਦਿ ਹਿਊਮਨ ਰਾਈਟਸ ਕਮਿਸ਼ਨਰ ਦਾ ਵੈੱਬਪੇਜ: <https://bchumanrights.ca/human-rights/rights-and-responsibilities/employer/>
- ਵਿਵਸਥਾ ਕਰਨ ਲਈ ਕੰਮ-ਮਾਲਕਾਂ ਦੇ ਫਰਜ਼ ਬਾਰੇ ਬੀ ਸੀ ਸਿਵਲ ਲਿਬਰਟੀ ਐਸੋਸੀਏਸ਼ਨ ਦਾ ਵੈੱਬਪੇਜ:  
<https://bccla.org/privacy-handbook/main-menu/privacy5contents/privacy5-9.html>.

\*ਇਸ ਹੈਂਡਆਊਟ ਵਿਚਲੀ ਜਾਣਕਾਰੀ ਸਿਰਫ ਜਾਣਕਾਰੀ ਦੇਣ ਦੇ ਮੰਤਵਾਂ ਲਈ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਹੈ, ਅਤੇ ਇਹ ਕਿਸੇ ਵੀ ਮਾਮਲੇ 'ਤੇ ਕਾਨੂੰਨੀ ਸਲਾਹ ਵਜੋਂ ਨਹੀਂ ਲਈ ਜਾਣੀ ਚਾਹੀਦੀ।

---

ਇਹ ਹੈਲਪ ਸ਼ੀਟ ਡਿਸਏਬਿਲਟੀ ਲਾਅ ਕਲੀਨਿਕ ਵਲੋਂ ਤਿਆਰ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ, ਜੋ ਕਿ ਡਿਸਏਬਿਲਟੀ ਅਲਾਇੰਸ ਬੀ ਸੀ ਦਾ ਇਕ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ ਹੈ।  
ਇਸ ਹੈਲਪ ਸ਼ੀਟ ਲਈ ਫੰਡ ਦੇਣ ਵਾਸਤੇ ਲਾਅ ਫਾਊਂਡੇਸ਼ਨ ਔਫ ਬ੍ਰਿਟਿਸ਼ ਕੋਲੰਬੀਆ ਦਾ ਧੰਨਵਾਦ।

1450-605 Robson St., Vancouver, BC V6B 5J3 • ਟੈਲੀਫੋਨ: 236-427-1108 • ਫੈਕਸ: 604-875-9227  
ਟੋਲ ਫ੍ਰੀ: 1-800-663-1278 • <https://disabilityalliancebc.org>

ਹੈਲਪ ਸ਼ੀਟਾਂ ਦੀ ਪੂਰੀ ਲੜੀ ਅਤੇ ਡੀ ਏ ਬੀ ਸੀ ਦੀਆਂ ਸਾਰੀਆਂ ਲਿਖਤਾਂ ਇੱਥੇ ਮੁਫਤ ਉਪਲਬਧ ਹਨ:  
<https://disabilityalliancebc.org/publications>.



we are all  
connected

