

التعايش مع فيروس نقص المناعة البشرية: اعرف حقوقك

الإفصاح عن فيروس نقص المناعة البشرية في العمل

الأسئلة والأجوبة



1- هل يلزمي إخبار صاحب العمل بإصابتي بفيروس نقص المناعة البشرية؟

في معظم الحالات، لا يلزمك إخبار صاحب العمل أو أي شخص تعمل لديه بإصابتك بفيروس نقص المناعة البشرية. ويعود أمر الإفصاح أو عدم الإفصاح عن إصابتك بفيروس نقص المناعة البشرية في محل العمل أو لأي شخص إلى رغبتك المطلقة. كما تعد معلومات الصحة الشخصية الخاصة بك، بما في ذلك فيروس نقص المناعة البشرية، أمراً خاصاً ومعلومات شخصية.

لا تتطوي معظم الوظائف في الغالب الأعم على خطر انتقال فيروس نقص المناعة البشرية إلى أي شخص آخر. أي أنه لا يقع عليك أي التزام قانوني يلزمك بالإفصاح عن حالتك، ويعد طلب صاحب العمل منك هذه المعلومات كشرط للتوظيف، مخالفة قانونية. ولكن يرجى العلم بأنه في حال العمل في مركز للرعاية الصحية، تكون هناك بعض الاستثناءات لهذه القاعدة العامة التي تنص على أنه لا يلزمك الإفصاح (انظر أدناه)

2- عند التقدم لوظيفة ما، هل يمكن لصاحب العمل سؤالي عن ما إذا كنت مصاباً بفيروس نقص المناعة البشرية أو مطالبتي بإجراء فحص فيروس نقص المناعة البشرية؟

لا. لا يجوز من الناحية القانونية لأصحاب العمل السؤال عن إصابتك بفيروس نقص المناعة البشرية كشرط من شروط التوظيف، بما في ذلك طلب التقدم للوظيفة أو أثناء المقابلة الشخصية.

في واحدة من أولى القضايا القانونية المتعلقة بالتمييز بسبب فيروس نقص المناعة البشرية، قضت هيئة التحكيم في العام 1987 بأن طرد مضيف جوي من عمله بسبب إصابته بفيروس نقص المناعة البشرية، هو تمييز غير قانوني. كما حكمت المحاكم والهيئات القضائية بأن فصل شخص مصاب بفيروس نقص المناعة البشرية من عمله أو رفض تعيينه كطاهٍ أو ممرض أو عضو في القوات المسلحة هو تمييز محظور.

وبسبب هذه الأنواع من القضايا، ترسخت القاعدة العامة في جميع أنحاء كندا، والتي تنص على أن: القانون يحظر التمييز بناءً على الإعاقة، بما في ذلك الإصابة بفيروس نقص المناعة البشرية. ولا يجوز لصاحب العمل الاستفسار عن إصابتك بفيروس نقص المناعة البشرية، كما أنه لا يجوز له الاستفسار عن توجهك الجنسي أو حالتك الاجتماعية أو دينك أو أية أمور شخصية أخرى.

يحق لصاحب العمل المتوقع طرح أسئلة تمكنه من تقييم قدرتك على القيام بواجبات الوظيفة المسندة إليك. وفي بعض الحالات، يجوز لأصحاب العمل بعد تقديمهم لعرض توظيف طلب إجراء فحص طبي من أجل تحديد مدى قدرتك على الوفاء بمهام محددة (مثل قدرتك على حمل الأغراض الثقيلة)، أو مدى احتياجك للتهيئة جراء الإعاقة. إلا أنه لا يجوز إدراج فحص فيروس نقص المناعة البشرية في مثل هذا الفحص الطبي، لأن ثبوت الإصابة بالفيروس لا تحدد مدى قدرتك على القيام بواجبات الوظيفة المحددة أم لا.

وعلى الرغم من مخالفة ذلك للقانون، تضم بعض طلبات التقدم لوظيفة شروط طبية من بينها فيروس نقص المناعة البشرية، وفي بعض المقابلات الشخصية يتم طرح أسئلة تتعلق بحالتك الصحية وشروط معينة. ويرجع إليك وحدك اختيار الكيفية المناسبة للرد على هذه الأسئلة. ويمكنك تخطي أي من الأسئلة المدرجة في النموذج أو الكذب أو الرد

بإجابة عامة فيما يخص صحتك أو إصابتك بأحد أنواع الإعاقة، ولكن دون تحديد أنك مصاب بفيروس نقص المناعة البشرية. فكر مسبقاً بخصوص كيفية التعامل مع مثل هذه الأسئلة حال طرحها، حيث إنها لا تؤثر فقط على فرص حصولك على الوظيفة، بل قد تتسبب لاحقاً في انعكاسات سلبية في حال اكتشاف صاحب العمل أنك كنت غير أميناً معه.

في حال اختيارك الإفصاح عن إصابتك بفيروس نقص المناعة البشرية، وترتب على ذلك فقدانك لهذه الوظيفة، فإن ذلك يعد تمييزاً غير قانونياً بناءً على الإعاقة.

3- كيف سيكون الحال لو أنني أعمل في مجال الرعاية الصحية؟ 1- هل يلزمي إخبار صاحب العمل بإصابتي بفيروس نقص المناعة البشرية؟

كما هو مبين أعلاه، تنص القاعدة العامة على أنه لا يقع عليك أي التزام قانوني يلزمك بالإفصاح في محل العمل إصابتك بفيروس نقص المناعة المكتسبة إلا أنه في بعض الوظائف المتعلقة بمجال الرعاية الصحية والتي تنطوي على احتمالية (ضئيلة) انتقال فيروس نقص المناعة البشرية عند أداء بعض المهام الوظيفية المحددة مثل أداء أنواع محددة من الإجراءات الطبية،

قد تكون هناك بعض المتطلبات الخاصة والمحددة في بعض الحالات فيما يتعلق بالإفصاح عن فيروس نقص المناعة البشرية، والتي يتم النص عليها من قبل الهيئة المهنية المنظمة لهذا الأمر (مثل a College of Physicians and Surgeons أو a College of Nurses) وتقتصر هذه القواعد على كل مهنة وقد تتنوع من ولاية لأخرى أو إقليم لآخر. ويمكن تبرير أية متطلبات قانونية خاصة بالإفصاح إذا كانت واجبات الوظيفة الخاصة بك تنطوي على خطورة انتقال فيروس نقص المناعة البشرية إلى شخص آخر (مثل زملاء العمل أو العملاء أو المرضى).

في حال عملك في واحدة من هذه الوظائف التي قد تتطلب منك الإفصاح، فليست هذه هي الحالة التي تلزمك بالإفصاح بشكل مباشر إلى صاحب العمل. فعلى سبيل المثال، يتعين على الأطباء الحاملين لفيروس نقص المناعة البشرية والذين يقومون بإجراءات تحمل المخاطرة (exposure-prone procedures) (إجراءات جراحية توسيعية حيث يحتمل الاتصال بشكل مباشر بين جلد العامل بمجال الرعاية الصحية وأحد الأدوات الحادة أو الأنسجة داخل أي تجويف أو جرح بالجسم)، الإفصاح عن إصابتهم بفيروس نقص المناعة البشرية إلى College of Physicians and Surgeons القائمة، بدلاً من الإفصاح بشكل مباشر إلى صاحب العمل (انظر أدناه)

إذا كنت تعمل في مجال الرعاية الصحية أو تباشر تخصصاً يقع ضمن هذا المجال، يرجى الاتصال بالهيئات المنظمة ذات الصلة للحصول على القواعد المحددة التي تسري عليك.

4- هل أحتاج إلى الإفصاح عن إصابتي بفيروس نقص المناعة البشرية إلى الهيئة المهنية المنظمة؟

تقدم الهيئات المهنية المنظمة التوجيهات للمهنيين فيما يخص ممارستهم (مثل الممرضات والأخصائيين الاجتماعيين وهكذا). وتعد هذه المعايير التزامات ملزمة للمهنيين. ويمكن أن يتسبب عدم الالتزام بهذه المعايير في توقيع بعض العقوبات التأديبية مثل تجميد أو شطب رخصة ممارسة المهنة الخاصة بك. وبالنسبة لمعظم الوظائف، تكون احتمالية تعرض أي شخص للإصابة بفيروس نقص المناعة البشرية ضئيلة. يتبين مما سبق عدم وجود أي التزام قانوني يحتم عليك الإفصاح عن إصابتك بفيروس نقص المناعة البشرية للهيئة التي تنظم مهنتك في معظم الحالات.

على الرغم من أن الهيئات المهنية المنظمة الخاصة ببعض العاملين في مجال الرعاية الصحية قد تطلب من أعضاء هذا المجال الإفصاح عن إصابتهم بفيروس نقص المناعة البشرية في بعض الحالات التي يحتمل التعرض فيها للإصابة بالفيروس. ويعد الجراحين والممرضات وأطباء الأسنان المثال الأبرز لمن يقومون بإجراءات تحمل المخاطرة. وبالرغم من أن خطر انتقال فيروس نقص المناعة البشرية إلى مريض هو أمر مستبعد إلى حد بعيد (ولا توجد حالات موثقة لانتقال فيروس نقص المناعة البشرية أو التهاب الكبد الوبائي سي من أي من الأطباء الكنديين إلى أحد المرضى الذين يعالجونهم)، تلعب الكليات وغيرها من المؤسسات المتكفلة بحماية سلامة الجمهور دوراً في

التحكم في هذا الخطر فضلاً عن حمايتها خصوصية المهنة. ويمكن لهذه الكليات وضع شروط إشرافية معينة وقيود على ممارسة المهنة بالنسبة للأعضاء المصابين بفيروس نقص المناعة البشرية (أو أي مرض آخر يمكن انتقاله من شخص لآخر). فعلى سبيل المثال، يمكن منع الأطباء والمرضات من القيام بإجراءات تحمل المخاطرة).

5- هل أحتاج إلى الإفصاح عن إصابتي بفيروس نقص المناعة البشرية إلى المرضى الذي أعالجهم أو عملائي؟

بوجه عام، لا يوجد التزام قانوني عليك بالإفصاح عن إصابتك بفيروس نقص المناعة البشرية للمرضى الذين تعالجهم أو عملائك. وبالنسبة للمهنيين العاملين في مجال الرعاية الصحية، يجب أن تكون الاحتياطات العامة التي تمنع التعرض للعدوى المنقولة عبر الدم جزءاً من ممارساتهم العادية في كافة محلات العمل.

في حالة حدوث تعرض للإصابة بفيروس نقص المناعة البشرية وهو أمر بعيد الاحتمال (كأن تنزف على جلد مجروح لأحد المرضى أو العملاء)، هنا ينبغي إعلام هذا المريض أو العميل حتى يتمكن من الحصول على استشارة طبية بخصوص الفحص والنظر في العلاج بعد التعرض للحادث باستخدام العقاقير المضادة لفيروس المناعة البشرية (وقاية ما بعد التعرض (post-exposure prophylaxis)) لتقليل فرصة الإصابة بالمرض. وقد تتم مقاضاتك في حال عدم إطلاع الشخص باحتمال تعرضه للإصابة. ينبغي عليك استشارة أحد المحامين أو مراكز المساعدة القانونية فوراً في حال تعرضك لمثل هذه الحالة.

في حال تولي هيئة منظمة مسؤولية (مثل a College of Physicians and Surgeons أو a College of Nurses) إدارة الممارسة المهنية الخاصة بك، فقد تستطيع هذه الهيئة مساعدتك فيما يخص ذلك الأمر. وقد تستطيع هذه الهيئة المنظمة إخبار المريض بتعرضه للإصابة دون الكشف عن هويتك.

بالنسبة للعاملين بصناعة الجنس، فإن إمكانية تعرضهم للمقاضاة الجنائية جراء عدم الإفصاح عن الإصابة بفيروس نقص المناعة البشرية (وكذلك أنواع العدوى الأخرى التي تنتقل عن طريق الجنس) إلى أحد العملاء هو محل نظر. وفقاً لقرار المحكمة العليا بكندا الصادر سنة 2012، يجب على الشخص المصاب بفيروس نقص المناعة البشرية الإفصاح عن هذه الحقيقة إلى من يمارس معه الجنس قبل الشروع في الاتصال المهني، إلا إذا كان الشخص المصاب بفيروس نقص المناعة البشرية يعاني من حمل فيروسي منخفض أو غير مكتشف بالإضافة إلى استخدام الواقيات الذكرية. (ويبدو أن هذه الشروط ذاتها تسري في حالة الجنس الشرجي، إلا أن القانون لم يحدد ذلك الأمر. ويتسم الأمر بالغموض فيما يتعلق بإدانة الشخص المتهم بعدم الإفصاح قبل الشروع في الجنس الشرجي). وبالتالي قد يواجه العامل بصناعة الجنس الذي لا يفصح عن إصابته أو إصابتها بفيروس نقص المناعة إلى من يشاركه هذه العلاقة، المحاكمة الجنائية. (للمزيد من المعلومات عن القانون الجنائي والإفصاح عن الإصابة بفيروس نقص المناعة البشرية، انظر www.aidslaw.ca/criminallaw).

6- هل أحتاج إلى الإفصاح عن إصابتي بفيروس نقص المناعة البشرية إلى زملائي بالعمل؟

لا يلزمك الإفصاح عن إصابتك بفيروس نقص المناعة البشرية إلى زملائك بالعمل، فلا يمكن لفيروس نقص المناعة البشرية الانتقال عبر الاتصال الطبيعي. وأما تقرير مشاركة هذه المعلومات مع زملائك بالعمل فهو أمر يعود إليك.

7- هل يمكن فصلي من العمل بسبب إصابتي بفيروس نقص المناعة البشرية؟

لا. ففي كندا، تحمي قوانين حقوق الإنسان سواء على المستوى الفدرالي والمقاطعي/الإقليمي الأفراد من التمييز بسبب الإعاقة سواء كانت هذه الإعاقة ملموسة أو محسوسة. وقد فسرت هذه القوانين لتشمل الأشخاص المصابين بفيروس نقص المناعة البشرية. وبموجب هذه القوانين، يعد من التمييز القيام برفض تعيين شخص أو فصله من العمل بسبب إعاقته، بما في ذلك الإصابة بفيروس نقص المناعة البشرية. كما لا يجوز لصاحب العمل معاملة الموظف بطريقة سلبية جراء إعاقته أو إعاقتها، أو معاملته بطريقة قاسية أو ممارسة أي نوع آخر من التمييز في المعاملة تجاه أي شخص في محل العمل بسبب إعاقة ما.

وبموجب قوانين حقوق الإنسان الكندية، يوجد هناك التزام قانوني بالتهيئة. ويقصد بالتهيئة في مكان العمل التعديلات المعقولة التي يتم تنفيذها من أجل إزالة العوائق التي تمنع الأشخاص ذوي الإعاقة من المشاركة في العمل بشكل كامل. ويطلب كذلك من أصحاب العمل اتخاذ تلك الخطوات لتسوية هذا الاختلاف طالما أن ذلك لا يُحِيل صاحب العمل عبء غير مبرر. ومن هذه الأمثلة توفير ساعات عمل مرنة، عبر السماح بفترات راحة متكررة أثناء يوم العمل، بالإضافة إلى تعديل مركز العمل بشكل ملموس وتوفير المعدات أو التكنولوجيا المساعدة. للمزيد من المعلومات حول الالتزام بالتهيئة، انظر التهيئة في محل العمل في هذه السلسلة.

وعلى الرغم من ذلك، لا يعد رفض تعيين شخص ما أو منعه من العمل أو فرض القيود على عملهم أو فصلهم من العمل، تمييزاً غير قانوني، إذا أبدى صاحب العمل استناده في هذا القرار على شرط مهني سليم. الشرط السليم عبارة عن شيء ما يكون ضرورياً لإدارة الأعمال بما يحقق السلامة والكفاءة والجدوى الاقتصادية. الشرط الذي يضعه صاحب العمل حيز التنفيذ لأنه مناسب أو لكونه يجعل الأمور أكثر سهولة ويسر لصاحب العمل، لا يتطلب هذا الفحص. وحتى يكون هذا الشرط سليماً، يجب على صاحب العمل بيان أن هذا الشرط ضروري كونه جزءاً من الوظائف الأساسية لوظيفة معينة. ويجب الاعتماد على معلومات إحصائية وعلمية وطبية حديثة.

إذا تسببت إصابتك بفيروس نقص المناعة البشرية في الحد من نوعية العمل الذي تستطيع القيام به على الرغم من قيام صاحب العمل بتزويدك بالتهيئة المناسبة، وما زلت غير قادر على استيفاء أحد الشروط السليمة للوظيفة، فإن قيام صاحب العمل بفصلك من العمل لا يعد تمييزاً.

8- هل يستطيع صاحب العمل (أو شركة التأمين التابعة لصاحب العمل) رفض منح المزايا الصحية أو مزايا الإعاقة بسبب إصابتي بفيروس نقص المناعة البشرية؟

لا يمكن لصاحب العمل أو شركة التأمين التي توفر الغطاء لتلك المزايا، رفض تقديم المزايا الصحية أو مزايا الإعاقة بسبب إصابتك بفيروس نقص المناعة البشرية لتعارضه مع الحالة الصحية الأخرى.

وعلى الرغم من ذلك، قد يتم في بعض الأحيان تقييد تلك المزايا بشكل قانوني يسمح باستبعاد بعض العاملين المصابين بفيروس نقص المناعة البشرية. هناك العديد من خطط التأمين الجماعي التي تقدم المزايا لجميع العاملين في محل العمل، تشمل فقرات تتعلق "بالأعراض الموجودة مسبقاً". وتتمثل هذه الأعراض في الأمراض أو الحالات الصحية الموجودة قبل توقيع الموظف على خطة التأمين. وقد تتطلب هذه الخطط من الموظفين الذين يعانون من أعراض صحية مسبقة دفع رسم إضافي لتغطية التأمين، أو قد تتطلب انقضاء مدة زمنية محددة قبل عمل أي مطالبة صحية تتعلق بالحالة الصحية المسبقة، أو قد تستبعد أي غطاء على الإطلاق خاص بالنفقات المتصلة بالأعراض الصحية المسبقة. فإذا كنت مصاباً بفيروس نقص المناعة البشرية قبل مباشرة العمل لدى صاحب العمل، فقد يتم تحديد المزايا الخاصة بك بموجب فقرة كهذه.

9- هل يتعين عليّ الإفصاح عن إصابتي بفيروس نقص المناعة البشرية للمطالبة بالمزايا بموجب التأمين الذي يمنحه لي محل العمل؟

قد تكون خصوصية المعلومات الشخصية بما في ذلك حالة الإصابة بفيروس نقص المناعة البشرية، مصدر قلق بالنسبة للعاملين الذين يستخدمون برامج المزايا المقدمة عبر صاحب العمل التابعين له. ولا يلزم الموظف الإفصاح عن إصابته أو إصابته بفيروس نقص المناعة البشرية من أجل التقدم للحصول على المزايا الصحية أو مزايا الإعاقة بموجب خطة التأمين، يتعين عليه تقديم توثيق طبي. وقد يحتاج أطباءك إلى الإفصاح عن أعراض صحية أو تشخيصات معينة إلى شركات التأمين عند تقدمك بطلب للحصول على المزايا أو تقديمك لنموذج مطالبة.

في حال مرور الاستثمارات والنماذج الخاصة بك على صاحب العمل أو شخص ما في قسم الموارد البشرية الذي تتبعه، يتعين عليهم من الناحية القانونية الحفاظ على سرية المعلومات المتعلقة بحالتك الصحية بشكل تام. وبالرغم من ذلك، قد يفضل تقديم توثيق طبي يتم وضعه داخل جواب مهور بالختم، على أن يتم إرساله إلى شركة التأمين بعد

وصمه بالسرية. أو يمكنك إرسال نماذج المطالبة إلى شركة التأمين مباشرة بدلاً من إرسالها عبر موظف الموارد البشرية في محل عملك. قم بالاتصال بشركة الاتصال مباشرة لمعرفة المتطلبات اللازمة.

تتبنى جميع شركات التأمين سياسات صارمة فيما يتعلق بسرية معلومات العميل، كما يتعين عليها بموجب القانون الحفاظ على خصوصية معلومات المطالبة. ويجب على شركات التأمين الحصول على إذن خطي من الشخص المؤمن عليه لمناقشة المعلومات الطبية مع أي شخص يعمل خارج شركة التأمين.

10- في حال طلبتي لإجراء بعض التهيئات بمحل العمل أو حاجتي لإجازة، هل يلزمني إخبار صاحب العمل بأن سبب ذلك هو إصابتي بفيروس نقص المناعة البشرية؟

في حال طلبك لتهيئة ما في محل العمل، لا يلزمك تقديم تشخيص معين إلى صاحب العمل. ولكن يلزمك على الأرجح تقديم وثيقة طبية توضح الحدود أو المتطلبات المعينة التي تحتاج إلى وجودها حتى تستطيع الوفاء بالواجبات الأساسية لوظيفتك.

أما في حال طلبك الحصول على إجازة مرضية من وظيفتك نظراً لأنك لم تعد قادراً على أداء عملك، فيمكنك التقدم بطلب للحصول على مزايا الإجازة المرضية أو مزايا الإعاقة قصيرة الأجل أو طويلة الأجل عبر خطة جماعية يراها الاتحاد العمالي الذي تتبعه أو صاحب عملك. وللتقدم بطلب للحصول على مزايا الإعاقة، عليك تقديم المزيد من المعلومات الطبية التفصيلية التي تبين أنك غير قادر على الوفاء بالواجبات الأساسية لوظيفتك. ومع أنه لا يلزمك الإفصاح عن إصابتك بفيروس نقص المناعة البشرية إلى صاحب العمل الذي تعمل لديه، إلا أنه يتعين على الطبيب المتابع لك إطلاع شركة التأمين على حالتك إن كان لذلك أي أثر على قدرتك على الاستمرار في وظيفتك.

المزيد من المعلومات، انظر "التهيئة في محل العمل" في هذه السلسلة.

11- هل يتعين على صاحب العمل الذي أعمل لديه الحفاظ على سرية إصابتي بفيروس نقص المناعة البشرية؟

نعم. في حال اختيارك الإفصاح عن إصابتك بفيروس نقص المناعة البشرية إلى صاحب عملك أو زميلك بالعمل نيابة عن صاحب العمل (كمدير الموارد البشرية مثلاً)، يتعين على هؤلاء الأشخاص الحفاظ على سرية هذه المعلومات. ولا يجوز من الناحية القانونية لصاحب العمل الإفصاح عن معلومات تتعلق بإصابتك بفيروس نقص المناعة البشرية أو غيرها من المعلومات الطبية إلى طرف ثالث (مثل الموظفين أو العملاء أو الشركات الأخرى أو الأصدقاء وهكذا). دون موافقتك.

ولكن من الناحية العملية، يوجد في الغالب صعوبة في التحكم في تدفق المعلومات في محل العمل، كما أن العقوبات القانونية محدودة في حال حدوث انتهاك للخصوصية.

أخيراً، يرجى العلم بأنه في حال إخبارك أحد زملائك في العمل، باستثناء من يباشر منصب رسمي باعتباره ممثلاً عن صاحب عملك، لا يتحمل هذا الزميل الالتزام القانوني بالسرية.

12- ما الحماية التي أتمتع بها ضد التمييز أو المضايقة في العمل؟

بموجب قوانين حقوق الإنسان وغيرها من القوانين المعينة الذي تسري على محل العمل، فإنك تتمتع بالحماية في محل العمل من التمييز أو المضايقة المتصلة بفيروس نقص المناعة البشرية (وهو ما يعد نوعاً من التمييز). يحمي الميثاق الكندي للحقوق والحريات، الذي يُشكل جزءاً من الدستور، الأفراد من تعرضهم للتمييز من قبل الحكومات على أي مستوى كان في جميع أنحاء البلاد. ويشمل هذا الأمر معاملة الحكومة لك كموظف إذا كنت تعمل لدى الحكومة.

وعلاوة على ذلك، تتطلب قوانين حقوق الإنسان المساواة في المعاملة دون تمييز في محل العمل. وتسري هذه القوانين على موظفي الحكومة والقطاع الخاص (مثل أفراد القطاع الخاص والشركات والاتحادات). يذكر أن كل مقاطعة أو

إقليم لها قوانينها الخاصة بحقوق الإنسان، هذا بالإضافة إلى قانون حقوق الإنسان الفدرالي الذي يسري على المستوى الفدرالي.

تمنع كافة قوانين حقوق الإنسان في كندا التمييز ضدك بسبب إصابتك بفيروس نقص المناعة البشرية أو مرض نقص المناعة المكتسبة (أو حتى لمجرد الشك في إصابتك بفيروس نقص المناعة البشرية أو مرض نقص المناعة المكتسبة) ولا يسمح لأصحاب الأعمال بممارسة التمييز ضد الموظفين بسبب السمات الشخصية المدرجة في قانون حقوق الإنسان المطبق في هذه الظروف مثل العرق والجنس والإعاقة والتوجه الجنسي والدين وغيرها. ويعني الالتزام بعدم التمييز، أن يلتزم أصحاب الأعمال بموجب القانون بتقديم التهيئة المناسبة للموظفين ذوي الإعاقة.

تستحق كذلك الحصول على حماية متكافئة ومزايا دون أدنى تمييز بموجب أية قوانين أخرى مطبقة من شأنها حماية حقوقك في محل العمل. فعلى سبيل المثال، تُحدد قوانين معايير التوظيف المعايير الأساسية التي تسري على جميع العاملين (مثل ساعات العمل والإجازات العامة والحد الأدنى للأجور ومستحقات الإجازة وإجازة الحمل وإجازة رعاية الأيوين وهكذا). أما قوانين السلامة والصحة المهنية فتهدف إلى ضمان توفير الحد الأدنى من معايير السلامة في محل العمل. وفي بعض التشريعات، تضم هذه القوانين أنواع معينة من الحماية ضد المضايقة أو العنف في محل العمل. وتوجد قوانين منفصلة تضم هذه الأنواع من الحماية داخل محل العمل على مستوى كل مقاطعة وإقليم بالإضافة إلى المستوى الفيدرالي. ولا يمكن حرمانك من هذه الأنواع من الحماية بسبب إصابتك بفيروس نقص المناعة المكتسبة، حيث يعد ذلك تمييزاً مخالفاً لقانون حقوق الإنسان.

أما إذا كنت منضماً لأحد الاتحادات العمالية، يكون هناك مصدر آخر من الحماية ألا وهو الاتفاقية الجماعية لاتحاد العمال مع صاحب العمل، والتي تشكل قانون حقوق الإنسان الذي يسري على صاحب العمل هذا. وهذا يعني أنه يمكن رفض هذا التمييز عن طريق الاتحاد العمالي الذي تتبعه من خلال تقديم شكوى بموجب الاتفاقية الجماعية.

تتحدد القوانين التي تسري عليك بناءً على المكان الذي تعيش فيه والجهة التي تعمل بها. عليك استشارة أحد المحامين أو أحد مراكز المساعدة القانونية أو ممثل الاتحاد العمالي الذي تتبعه للحصول على التوجيه المطلوب.

انظر "الجزءات الخاصة بالتمييز وانتهاكات الخصوصية في محل العمل" في هذه السلسلة للحصول على مزيد من المعلومات بخصوص الخطوات التي يمكنك اتخاذها إذا كنت تعاني من التمييز أو انتهاك الخصوصية في العمل.

للمزيد من المعلومات:

مرض نقص المناعة المكتسبة بمدينة كالجاري، "فيروس نقص المناعة البشرية / مرض نقص المناعة المكتسبة وحقوق / مسؤوليات الموظف" ملخص (يناير 2008). الموقع الإلكتروني: www.aidscalgary.org

AIDSLEX، "التوظيف والعمل ومحل العمل" مجموعة من الموارد: www.aidslex.org

اللجنة الكندية لحقوق الإنسان، *Policy on HIV/AIDS* (2010) الموقع الإلكتروني: www.chrc-ccdp.ca

Eden Canada، "التوظيف والعمل ومحل العمل" الموقع الإلكتروني: edenCanada.ca

Physicians with blood borne viral infections: "Canadian Medical Protective Association Physician personal health information: " "Understanding and managing the risks Supporting public safety and individual privacy" (2010) الموقع الإلكتروني: www.cmpa-acpm.ca

COCQ-SIDA، "Le dévoilement en milieu de travail" (قانون كيبك). الموقع الإلكتروني: <http://www.cocqsida.com>

Employment Information " , (ICAD) Interagency Coalition on AIDS and Development
الموقع الإلكتروني: www.icad-cisd.com (2009) HIV/AIDS and the Workplace: Information Sheets for PHAs "for PHAs

المعلومات الواردة في هذه النشرة هي معلومات تتعلق بالقانون، إلا أنها ليست استشارة قانونية. وللحصول على استشارة قانونية، يرجى الاتصال بأحد المحامين المتواجدين في منطقتك.

تم إصدار هذه الوثيقة باعتبارها إحدى الوثائق في سلسلة مكونة من ثماني نشرات (باللغتين الإنجليزية والفرنسية) تتناول حقوق الأشخاص المصابين بفيروس نقص المناعة البشرية في كندا.

يمكن الحصول على نسخ من هذه الوثيقة عبر الموقع الإلكتروني لـ Canadian HIV/AIDS Legal Network على الموقع الإلكتروني www.aidslaw.ca. يمكن إعادة إنتاج هذا المستند، لكن لا يُسمح ببيع النسخ، ويجب ذكر (Canadian HIV/AIDS Legal Network) كمصدر للمعلومات. ولمزيد من المعلومات، يرجى الاتصال بـ Legal Network على البريد الإلكتروني info@aidslaw.ca.

قدمت وكالة الصحة العامة الكندية التمويل اللازم لإصدار الإصدارات الأولية من هذه الوثيقة باللغتين الإنجليزية والفرنسية. تم توفير التمويل اللازم لهذه الترجمة من جانب وزارة المواطنة والهجرة في أونتاريو (Ontario Ministry of Citizenship and Immigration). تعبر الآراء الواردة هنا عن المؤلفين/الباحثين، ولا تعكس بالضرورة وجهات نظر أو سياسات الممولين.

© Canadian HIV/AIDS Legal Network, 2013