

1. 在工作场所我有哪些获得便利条件的权利？

根据加拿大人权法，所有能够履行工作或服务的必要职责或要求的人都有权利得到同等对待。感染艾滋病毒对绝大多数就业机会不应该成为障碍——除了那些有时因为误传、成见和偏见而造成的障碍。

在提供适当的便利条件后，只要你的健康状况允许你履行工作的必要职责，你就不受歧视而工作的权利。加拿大人权法规要求雇主给有残疾的员工提供“合理的便利条件”。给员工提供便利条件就意味着除去各种障碍以便他/她能履行工作的必要职责。每位雇主都有法律义务为你提供便利条件，除非是“过度困难”（见下文）。

加拿大人权委员会已在其“*艾滋病毒/艾滋病政策*”（2010年）中申明：

“由于新的药物和干预形式，艾滋病毒感染者现在能够继续工作生活很多年。如果在工作场所获得必要的便利条件后能够继续工作，那他们应该被允许继续工作。一个组织因为健康和安全方面的考虑而把一个人排除在工作之外的任何决定必须基于对个案的评估，评估要获得权威的、最新的医疗和科学信息支持。”

2. 在工作场所所有哪些可能的办法为感染艾滋病毒的员工提供便利条件？

艾滋病毒是一种“偶发性”残疾，这意味着艾滋病毒感染者有健康期和发病期。由于艾滋病毒对一名员工的影响与其他健康状况一样，可能随时间而改变，员工所需要被提供的具体便利条件也会随时间而改变。根据一个人的特殊需求，所需要的便利条件总会有所不同，应该根据个案进行考量、评估和予以提供。

一些合理的便利条件包括，但不仅限于：

- 工作场所的物理改造（例如，安装坡道以便于出入，为视觉障碍而调整灯光）；
- 修改岗位职责或重新分配到要求不高的岗位；
- 符合人体工程学的评估和购买辅助设备（例如，椅子上用的腰部支撑设备，声控软件），或者改造现有设备；
- 改变绩效标准或产出目标；
- 灵活的工作时间表（比如，允许员工从全职转为兼职工作，然后再转回来，以适应发病和健康周期）；
- 额外的休息时间以便去就诊；
- 额外的休息或改变休息时间表（例如，允许员工在医嘱规定时间服药或应付药物的副作用）；
- 工作分担；和
- 休假

3. 如果我要求在工作中获得便利条件，雇主能不能要求我公开我的艾滋病毒诊断或其他医疗诊断情况？

一般而言，员工有权对自己的医疗信息保密。你不必透露你的具体身体状况以获得就业中的便利条件。不过，你必须告诉你的雇主需要什么样的便利条件。你应该提供相关和适当的信息，解释为了完成工作的必要职责你受到哪些限制以及有哪些要求（往往与你的疾病症状或药物副作用有关）。

当考虑一个便利条件申请时，你的雇主有权要求一个独立的医疗文件（如医生的医嘱，或更详细的体检报告），该文件需要确认你有残疾并说明残疾给你工作能力带来了怎样的限制。该文件不必揭示实际的疾病或状况。然而，如果你不提供足够的医疗信息，你的雇主可能不需要为你提供便利条件。我们不知道有任何法院或特别法庭的裁决报告要求员工必须披露其艾滋病毒感染状况来作为获得便利条件的条件。

如果你选择透露你感染了艾滋病毒，你的雇主必须为这些信息保密。法律规定，未经你的同意，你的雇主不能把有关你的艾滋病毒感染状况或其他医疗信息透露给第三方，比如你的同事或其他雇主。欲了解更多信息，请参阅本系列中的《**在工作中有关艾滋病毒的信息披露**》一文。

4. 我应该如何要求获得便利条件？

为了在工作场所要求获得便利条件，你必须披露你有某种残疾，并告知雇主你的需求以及相关的约束或限制等。

如果为了继续工作或是返回工作，你需要获得便利条件，那么你有责任与雇主合作以促成和接受合理的便利条件。这可能需要：

- 合作去获得必要的信息（如医疗或其他专家的意见）；
- 参加有关解决方案的讨论；
- 帮助制定便利条件计划；和
- 与雇主一起持续地管理和监督便利条件改善过程。

5. 如果我要求获得一些便利条件，我的雇主必须做什么？

这取决于你是否向你的雇主披露你的艾滋病毒感染状况。但是，你的雇主应该尊重你的隐私权，并应只要求相关信息，以使用来确定如何才能合理地为你提供便利条件。

例如，你的雇主只应要求与下列内容相关的医疗文件：你继续工作的能力，需要采取哪些措施为你提供便利条件，或如何保护你和你的同事或其他与你接触的人的健康等。当你的雇主要求医生提供这些文件时，应明确说明这些要求。如果要求不明确并且你不希望你的雇主知道你感染了艾滋病毒，那你应该让为你提供信息的医生或其他医护人员知道这一点。无论披露什么健康信息，你的雇主在法律上都有义务保密。

当审查便利条件请求时，雇主应将工作的必要职责和非必要职责区分开。当决定哪些便利条件是必要的，以及提供这些便利条件是否会对雇主造成“过度困难”时，应只考虑这些工作中的*必要职责*。

没有合法、或者*善意*的理由，你的雇主不能拒绝为你提供便利条件。如果雇主声明你所要求的便利条件给雇主造成了“过度困难”，那么雇主必须证明这个困难是真实的、可测量的、并且是显著的。

雇主也应该：

- 真诚并及时地处理你的便利条件请求；
- 与你讨论工作的必要职责和目标，以及你需要的便利条件；
- 必要时，征得专家的建议或意见；
- 找到可能的便利条件选项，并评估它们是否会让你以最佳的状态完成工作；
- 确认任何成本，以及利弊；
- 制定一个便利条件计划并和你达成一致意见；
- 管理和监督这一计划以确保其正确实施；并且
- 促进一个对于患有偶发性残疾的人和他们的便利条件需求具有包容性和支持性的工作场所。

6. 如果我属于工会，工会可以帮助我要求便利条件吗？

可以。在有工会的工作场所，工会会与雇主谈判达成一个集体协议，以帮助保护员工，包括反对不平等待遇。这些协议包括人权法规定的反对歧视的保护，也包括雇主有责任为残疾员工提供合理的便利条件。

如果你为了工作需要便利条件，你的工会可以支持这一请求并帮助你。如果雇主拒绝提供合理便利条件而歧视你，工会可以代表你根据集体协议进行投诉。工会也有责任不歧视并同意雇主以合理的措施为有残疾的员工提供便利条件，除非这会对工会及其成员造成过度困难。

7. 在什么情况下我要求的便利条件可能会对雇主造成“过度困难”？

你的雇主必须满足你的便利条件请求，除非它会给雇主造成“过度困难”。“过度困难”意味着什么没有一个明确的法律定义，评估它的标准在联邦和省级法律之间以及各省和地区之间有所不同。因此，有必要咨询你所在地区的联邦或省人权办公室来确定你所在司法辖区中的正确解释。

每一种情况都应根据相关司法辖区的标准来单独评估。然而，在评估便利条件请求是否会导致雇主出现过度困难时，以下是一些被普遍考虑的因素：

- 采取措施所需的费用；
- 雇主的性质、规模和经营范围；
- 劳动力和设施是否可以内部调换；
- 便利条件会对雇主的经营以及整体经济环境造成干扰的程度；
- 员工、同事和公众的健康和安全；
- 对其他员工，包括员工士气的影响；以及
- 对集体协议的任何破坏。

仲裁员、特别法庭或法院将成本评估为过度困难，需要你的雇主提供表明资金成本太高的证据。裁决还可能考虑多种因素，例如公司规模、便利条件需要其他员工和公司设施适应这一情况的难易程度、提供便利条件需要的时间长度、以及当前的经济环境。

如果便利条件对员工、同事或公众造成健康或安全危险，过度困难一般会被承认，尽管仲裁员、特别法庭和法院采用了不同的方法来评估风险水平。关于任何便利条件对其他员工士气的影响，加拿大最高法院曾表示，只有当员工有充足的理由担心自己的权利受到侵犯时，他的反对才应该予以考虑；基于“态度与人权不符”的反对对于决定是否为过度困难没有关系。同样，省人权机构，如安省人权委员会已表示，雇主声明其他员工或客户反对雇用艾滋病阳性的人就是歧视。

最后，在过去的一些投诉案件中，雇主成功地辩解说，这将严重背离*集体协议*的关键条款，对其他员工的士气产生负面影响，或过分损害公司正常经营，从而造成过度困难。然而，如上所述，如果集体协议中的规则本身就具有歧视性，那么很难说明违反集体合同的条款会导致过度困难。

为了声明过度困难，你的雇主有举证责任。为了证明过度困难所需要的证据必须是客观的、真实的、直接的，成本是可以量化的。这意味着你的雇主必须提供事实、数据和科学资料或意见来支持所谓便利条件实际上会造成过度困难的申诉。

如果被拒绝提供便利条件让我感觉受到不公平待遇，我能做些什么？

如果你认为你受到了政府雇主的歧视，一种补救措施是启动法律程序，通过法院根据《*加拿大权利与自由宪章*》指控雇主违反了宪法赋予你的平等权。然而，法院诉讼费用昂贵，过程复杂而漫长。

无论你为公共部门工作，还是为私企雇主工作，主要的补救措施都是根据适用的人权法（无论是联邦或省/地区的法律）进行上诉。在大多数地区，相关人权委员会受理并调查投诉，并同时承担在受歧视的人和被告有歧视的人或单位之间进行调解。如果调解不成功，那么委员会将在人权法庭代表你处理此案。在某些司法管辖区（如，卑诗省和安大略省），你可以直接向特别法庭提交你的投诉。

对于加入工会的员工，另一种选择是让工会代表员工进行投诉，指控雇主违反了集体协议。

欲了解更多信息，请参阅本系列中的《*工作场所受歧视和隐私被侵犯时的补救措施*》一文。

更多信息请参阅以下资料：

卡尔加里艾滋病协会(AIDS Calgary)——《*艾滋病毒/艾滋病及雇主权利/责任*》(HIV/AIDS and Employer Rights/Responsibilities) 简报(2008年1月出版)。

在线：www.aidscalgary.org

加拿大人权委员会(Canadian Human Rights Commission)——《*便利条件的重要性*》(The Importance of Accommodation)(2011年更新)。在线：www.chrc-ccdp.ca

偶发性残疾人就业网络(Episodic Disabilities Employment Network)——《*工作场所的便利条件*》(Workplace Accommodation)(已更新)。在线：edencanada.ca

艾滋病跨机构联盟及发展（Interagency Coalition on AIDS and Development）——《艾滋病毒/艾滋病和提供便利条件的义务》（HIV/AIDS and the Duty to Accommodate），《艾滋病毒/艾滋病和工作场所：PHA 信息表》（HIV/AIDS and the Workplace: Information Sheets for PHAs）（2009年出版）。在线：www.icad-cisd.com

本资料所含信息属于法律类信息，并非法律意见。如需获取法律意见，请联系你所在地区的律师。

本资料是主题为“加拿大艾滋病毒感染者的权利”系列手册中的一本，全系列共八本，有英文及法文版。

本资料可在 Canadian HIV/AIDS Legal Network 的网站上下载：www.aidslaw.ca。本资料允许被复制，但不能用于销售，且 Canadian HIV/AIDS Legal Network 必须被提述为信息来源方。详情请联系 Legal Network，电子信箱：info@aidslaw.ca。

本资料的原始英文版及法文版由加拿大公共卫生署（Public Health Agency of Canada）出资发行。本译文版由安省公民及移民部（Ontario Ministry of Citizenship and Immigration）出资翻译。本资料所含观点均为作者/研究者的观点，并不一定体现出资方的观点或政策。

© Canadian HIV/AIDS Legal Network, 2013