



الاستيعاب في محل العمل

الأسئلة والأجوبة

Canadian
HIV/AIDS
Legal
Network | Réseau
juridique
canadien
VIH/sida

1. ما الحقوق الممنوحة لي بشأن الاستيعاب في محل العمل؟

بموجب قانون حقوق الإنسان الكندي، يحق لجميع الأشخاص القادرين على تنفيذ الواجبات أو المتطلبات الضرورية للوظيفة أو الخدمة المساواة في المعاملة. يجب ألا يشكل التعايش مع فيروس نقص المناعة البشرية أي عائق أمام شغل الغالبية العظمى من الوظائف - باستثناء العوائق التي تنشأ أحياناً بسبب المعلومات المضللة والسلوكيات المعممة والتحيز.

يحق لك العمل دون التعرض للتمييز طالما تسمح لك صحتك بتنفيذ الواجبات الضرورية للوظيفة بعد تعيينك فيها. تقتضي قوانين حقوق الإنسان الكندية من أصحاب العمل توفير "استيعاب معقول" للموظفين من ذوي الاحتياجات الخاصة. والمقصود من استيعاب الموظف هو إزالة الحواجز لكي يتمكن من تنفيذ الواجبات الضرورية في الوظيفة. ثمة واجب قانوني على كل صاحب عمل باستيعابك، باستثناء "الصعاب غير المبررة" (راجع أدناه).

أكدت لجنة حقوق الإنسان الكندية في السياسة المعنية بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز على ما يلي:

"نتيجة لظهور عقاقير وأشكال جديدة من التدخل، يستطيع الأشخاص المصابون بنقص المناعة البشرية الآن مواصلة حياتهم لعدة سنوات بشكل منتج. وإذا كان الأفراد المطلوب استيعابهم في محل العمل قادرين على مواصلة العمل فيجب السماح لهم بذلك. يجب أن يعتمد أي قرار من المنظمة باستبعاد شخص لاعتبارات تتعلق بالصحة والسلامة على تقييم فردي مدعومًا بمعلومات طبية وعلمية موثوقة وحديثة.

2. ما هي الطرق الممكنة لاستيعاب موظف مصاب بمرض نقص المناعة البشرية في محل العمل؟

يمثل مرض نقص المناعة البشرية إعاقة عرضية، بمعنى أن الأشخاص المتعايشين مع المرض يكونون بصحة جيدة في فترات ويكونون مصابين بالأمراض في فترات أخرى. ونظرًا لأن تأثيرات مرض نقص المناعة البشرية قد تتغير بمرور الوقت، كما هو الحال مع الحالات الصحية الأخرى، فإن الطرق المحددة التي يحتاج من خلالها الموظف إلى الاستيعاب في وظيفة قد تتغير أيضًا بمرور الوقت. ودائمًا ما يتغير الاستيعاب حسب الاحتياجات الفردية للشخص، والتي يجب وضعها في الاعتبار وتقييمها واستيعابها على أساس فردي.

تشمل بعض أمثلة عمليات الاستيعاب المعقولة ما يلي، على سبيل المثال لا الحصر:

- التعديل المادي لموقع العمل (مثل تركيب منحدر لتحسين الوصول، وتعديل الإضاءة للتغلب على اختلال الرؤية)؛
- تعديلات الوظيفة أو إعادة التعيين في مهام أقل صعوبة؛

- تقييم وضعية العمل المريحة وشراء أجهزة مساعدة (مثل دعامة أسفل الظهر في الكرسي، والبرامج التي يتم تنشيطها بالصوت) أو التعديلات على المعدات الموجودة؛
- تعديل معايير الأداء أو أهداف الإنتاجية؛
- جدول ساعات العمل المرن (مثل السماح للموظف بالتبديل من العمل بدوام كامل إلى العمل بدوام جزئي والعودة مرة أخرى لاستيعاب فترات الصحة والمرض).
- منح أجازات إضافية لحضور المواعيد الطبية؛
- منح فترات راحة إضافية أو تغيير جداول الراحة (على سبيل المثال، للسماح للموظفين بتناول أدويتهم في الأوقات المحددة أو التعامل مع الآثار الجانبية للدواء)؛
- مشاركة المهام الوظيفية؛
- الإجازات.

3. هل يمكن لصاحب العمل مطالبتني بالإفصاح عن مرض نقص المناعة البشرية أو تشخيص طبي آخر إذا طالبت بالاستيعاب في العمل؟

يحق للموظفين بوجه عام الاحتفاظ بسرية معلوماتهم الطبية. ولا يلزمك الكشف عن حالة (أحوال) طبية خاصة بك للحصول على حق الاستيعاب في العمل. مع ذلك، يتعين عليك إخبار صاحب العمل بحاجتك إلى الاستيعاب. ويجب أن تقدم المعلومات المناسبة والمتعلقة، والتي توضح الحدود والمتطلبات الخاصة بك (والتي عادة ما تتعلق بأعراض مرضك أو التأثيرات الجانبية الناتجة عن الأدوية) من أجل تنفيذ المهام الضرورية لوظيفتك.

عند دراسة طلب الاستيعاب، يحق لصاحب العمل طلب وثائق طبية مستقلة (مثل خطاب طبيب أو اختبار طبي تفصيلي) والذي يؤكد إصابتك بالإعاقة و يوضح القيود التي تفرضها هذه الإعاقة على قدرتك على تنفيذ وظيفتك. وليس من الضروري أن تكشف هذه الوثائق المرض أو الحالة الطبية الكامنة. مع ذلك، إذا لم تقدم معلومات طبية كافية، فقد لا يكون صاحب العمل ملزمًا باستيعاب احتياجاتك. وعلى حد علمنا لا توجد هناك قرارات مزعومة من المحاكم أو المحاكمات تمت فيها مطالبة موظف بالكشف عن حالة نقص المناعة البشرية لديه كشرط للاستيعاب.

وإذا اخترت الإفصاح عن إصابتك بمرض نقص المناعة البشري، فيجب على صاحب العمل الحفاظ على سرية هذه المعلومات. لا يجوز لصاحب العمل، من الناحية القانونية، الكشف عن معلومات حول حالة نقص المناعة البشرية لديك أو معلومات طبية أخرى إلى أطراف خارجية مثل زملائك في العمل أو أصحاب عمل آخرين بدون موافقتك. لمزيد من المعلومات، راجع الإفصاح عن حالة نقص المناعة البشرية في العمل، ضمن هذه السلسلة.

4. كيف يمكنني تقديم طلب للاستيعاب؟

من أجل تقديم طلب للاستيعاب في محل العمل، يجب أن تفصح عن إعاقتك وتخبر صاحب العمل باحتياجاتك والقيود والعوائق المتعلقة بك.

إذا كنت تحتاج إلى الاستيعاب من أجل الاستمرار في العمل أو العودة إلى العمل، فمن واجبك التعاون مع صاحب العمل لتسهيل وقبول الاستيعاب المعقول. وهذا قد يستلزم ما يلي:

- التعاون للحصول على المعلومات الضرورية (مثل الآراء الطبية وآراء الخبراء الآخرين)؛
- المشاركة في نقاشات حول الحلول؛
- المساعدة في تطوير خطة استيعاب؛
- العمل مع صاحب العمل بصفة مستمرة لإدارة ومراقبة عملية الاستيعاب.

5. ما الذي يجب على صاحب العمل القيام به إذا طلبت بعض نواحي الاستيعاب؟

يعود الأمر إليك في مسألة الكشف عن حالة إصابتك بمرض نقص المناعة البشرية إلى صاحب العمل من عدمه. لكن يجب على صاحب العمل احترام حقك في الخصوصية ويجب أن يطلب فقط المعلومات المطلوبة لكي يقرر كيف يمكنه استيعابك بشكل معقول.

على سبيل المثال، يجب أن يطلب صاحب العمل فقط المستندات الطبية المتعلقة فقط بإعاقتك من أجل الاستمرار في العمل، بالإضافة إلى أي خطوات مطلوبة لاستيعابك أو حماية صحتك وصحة زملائك أو الأشخاص الآخرين الذين ستتعامل معهم. يجب على صاحب العمل توضيح هذه المتطلبات عند طلب المستندات من موقر الرعاية الصحية الخاص بك. وإذا لم يوضح ذلك، وكنت لا ترغب في ألا يعلم صاحب العمل عن إصابتك بمرض نقص المناعة البشرية، فيجب أن تخبر ذلك للطبيب أو أخصائي الرعاية الصحية الآخر الذي يقدم المعلومات. وبصرف النظر عن المعلومات الصحية التي يتم الكشف عنها، يكون صاحب العمل ملزمًا من الناحية القانونية بالحفاظ على السرية.

عند مراجعة طلب استيعاب، يجب على صاحب العمل الفصل بين المهام الضرورية للوظيفة والمهام غير الضرورية للوظيفة. ويجب الوضع في الاعتبار المهام الضرورية فقط عند تحديد نواحي الاستيعاب اللازمة، ما إذا كان ذلك الاستيعاب سيفرض "صعابًا غير مبررة" على صاحب العمل أم لا.

لا يجوز لصاحب العمل رفض استيعابك بدون أسباب مشروعة أو أسباب صالحة ("حسنة النية"). في حال أن ادعى صاحب العمل بأن الاستيعاب الذي طلبته يفرض "صعابًا غير مبررة"، عندئذ يتعين على صاحب العمل إثبات أن تلك الصعاب حقيقية وقابلة للقياس وكبيرة.

تعد الأمور التالية متوقعة أيضًا من صاحب العمل:

- التعامل مع طلب الاستيعاب الخاص بك بنية حسنة وفي الوقت المناسب؛
- مناقشة الغرض والمهام الضرورية للوظيفة معك والاستيعاب الذي تطلبه؛
- الحصول على استشارة متخصصة أو إبداء رأي حسب الضرورة؛
- تحديد خيارات الاستيعاب المحتملة وتقييم ما إذا كانت ستتتيح لك تنفيذ العمل بشكل مثالي أم لا؛
- تحديد أي تكاليف أو فوائد أو معوقات؛
- تطوير خطة استيعاب واتفاقية معك؛
- إدارة ومراقبة الخطة لضمان أنه يجري تنفيذها بشكل صحيح؛
- التشجيع على محل العمل الشمولي والمساعد فيما يتعلق بالأشخاص ذوي الإعاقات العرضية واحتياجات الاستيعاب الخاصة بهم.

6. إذا كنت منضمًا لنقابة عمالية، هل يمكنها مساعدتي في طلب الاستيعاب؟

نعم. في محل العمل الخاضع لنقابة، تتفاوض النقابة على اتفاق جماعي مع صاحب العمل للمساعدة في حماية الموظفين، بما في ذلك الحماية من المعاملة غير العادلة. وتتضمن هذه الاتفاقيات الحماية من التمييز المنصوص عليها في قوانين حقوق الإنسان المعمول بها، يشمل ذلك واجب صاحب العمل بتوفير استيعاب معقول للموظفين ذوي الاحتياجات الخاصة.

إذا كنت تحتاج إلى الاستيعاب لأجل العمل، سوف تساعدك النقابة من خلال دعم طلبك. إذا مارس صاحب العمل التمييز ضدك من خلال رفض تقديم الاستيعاب المعقول، عندئذ يمكن للنقابة تقديم شكوى بالنيابة عنك بموجب الاتفاقية الجماعية. ومن واجب النقابة أيضًا عدم التمييز والموافقة على الإجراءات المعقولة من صاحب العمل لاستيعاب موظف من ذوي الاحتياجات الخاصة، ما لم يفرض ذلك صعابًا غير مبررة على النقابة وأعضائها.

7. متى يمكن أن يُشكل طلب الاستيعاب "صعابًا غير مبررة" لصاحب العمل؟

يتعين على صاحب العمل قبول طلب الاستيعاب ما لم يشكل "صعابًا غير مبررة" له. ولا يوجد تعريف قانوني دقيق لمعنى هذه الصعوبة، كما تختلف معايير تقييمها بين القوانين الفيدرالية والإقليمية وبين المقاطعات والأقاليم. بالتالي، من المهم التشاور مع مكتب حقوق الإنسان الفيدرالي أو المحلي المناسب في منطقتك لتحديد التفسير الصحيح لحالتك القانونية.

يجب تقييم كل موقف على حدة وفقًا لمعايير الدائرة القضائية المتعلقة. مع ذلك، ثمة بعض العوامل التي يجب وضعها في الاعتبار عمومًا عند تقييم ما إذا كان الاستيعاب سيشكل صعابًا غير مبررة لصاحب العمل أم لا:

- تكلفة الإجراء (الإجراءات المطلوبة)؛
- طبيعة صاحب العمل وحجمه ونطاق عمله؛
- هل القوى العاملة والتجهيزات قابلة للتبديل البيئي أم لا؛
- درجة تداخل إجراءات الاستيعاب في مزاولة أعمال صاحب العمل، والمناخ الاقتصادي العام؛
- صحة وسلامة الموظف، والزملاء، والعمامة الجمهور؛
- التأثير على الموظفين الآخرين، يشمل ذلك الروح المعنوية للموظف؛
- أي تعطيل للاتفاقية الجماعية.

يتعين على أي مُحكم أو محكمة أو مجلس عدل يقيم التكلفة كصعاب غير مبررة أن يُطالب صاحب العمل بتقديم دليل يبين أن التكاليف المالية مرتفعة للغاية. وقد يُوضع في الاعتبار مجموعة مختلفة من العوامل مثل حجم الشركة، ومدى سهولة تعديل محل العمل والتجهيزات وفقًا للظروف، ومقدار مدة الاستيعاب المطلوبة، والمناخ الاقتصادي السائد.

حينما يفرض الاستيعاب مخاطر على صحة أو سلامة الموظف، أو الزملاء أو عامة الجمهور، يتم قبول حجة الصعاب غير المبررة بوجه عام، على الرغم من أن المحكمين ومجالس العدل والمحاكم قد استخدموا مناهج مختلفة لتقييم مستوى المخاطر. وفيما يتعلق بتأثير أي استيعاب على الروح المعنوية للموظفين الآخرين، قررت المحكمة العليا في كندا أن اعتراضات الموظفين التي تستند إلى مخاوف مبررة بشأن حقوقهم هي فقط التي يجب وضعها في الاعتبار؛ أما الاعتراضات التي تستند إلى "مواقف غير متسقة مع حقوق الإنسان" فليس لها صلة في تقرير الصعاب غير المبررة. بطريقة مماثلة، قررت هيئات حقوق الإنسان الإقليمية، مثل لجنة حقوق الإنسان بأونتاريو، أن ادعاء صاحب العمل بأن الموظفين أو العملاء الآخرين سيعترضون على تعيين شخص مصاب بمرض نقص المناعة البشرية، يعد دائمًا صورة من صور التمييز.

في النهاية، دلت أصحاب الأعمال بنجاح في بعض الحالات على أن الخروج عن البنود الأساسية في اتفاقية جماعية كان له تأثير ضار على الروح المعنوية للموظفين الآخرين ويعيق بلا داعي عمليات الأعمال العادية، ومن ثم يشكل صعابًا غير مبررة. مع ذلك، حينما يكون هناك تأثير تمييزي للقواعد في اتفاق جماعي كما هو ملاحظ أعلاه، فمن الصعب الادعاء بأن خرق بنود الاتفاق الجماعي سوف يؤدي إلى صعاب غير مبررة.

من أجل الادعاء بوجود صعاب غير مبررة، يجب على صاحب العمل تحمل عبء إثبات ذلك. ويجب أن يكون الدليل المطلوب لإثبات الصعاب غير المبررة موضوعيًا وواقعيًا ومباشرًا وقابلًا للقياس في حالة التكلفة. وهذا يعني أنه يجب على صاحب العمل تقديم حقائق وأرقام وبيانات علمية أو رأي للادعاء بأن الاستيعاب المقترح يشكل في الحقيقة صعابًا غير مبررة.

8. ماذا أفعل إذا اعتقدت بأيّ أتعرض لمعاملة غير عادلة من خلال رفض استيعابي؟

إذا اعتقدت أن هناك تمييز ضدك من جانب موظف حكومي، فأحد الحلول لذلك هو رفع دعوى قضائية أمام محكمة مدعيًا انتهاك حقل الدستور بالمساواة بموجب الميثاق الكندي للحقوق والحريات. مع ذلك، تتسم الدعاوى القضائية بأنها مكلفة ومعقدة وطويلة.

أما إذا كنت تعمل لدى صاحب عمل في القطاع العام أو القطاع الخاص، فإن الحل الرئيسي لك هو رفع شكوى بموجب قانون حقوق الإنسان المعمول به، سواء كان هذا القانون فيدرالياً أو إقليمياً/محلياً. في معظم الدوائر القضائية، تتلقى لجنة حقوق الإنسان المتعلقة الشكاوى وتحقق فيها، كما تقوم بجهود وساطة بين الشخص الذي يدعي التعرض للتمييز والشخص أو الكيان المتهم بالتمييز. وإذا لم يفلح هذا الحل، فإن اللجنة ترفع القضية أمام محكمة حقوق الإنسان بالنيابة عنك. في بعض الدوائر القضائية (مثل كولومبيا البريطانية وأونتاريو)، يمكنك رفع الشكاوى مباشرة أمام المحكمة.

بالنسبة للموظفين المنضمين لنقابة، فمن بين الخيارات الأخرى المتاحة هو مطالبة النقابة برفع شكوى بالنيابة عن الموظف، والادعاء بوجود خرق لاتفاق جماعي مع صاحب العمل.

لمزيد من المعلومات، راجع "التدابير التصحيحية للتمييز وانتهاكات الخصوصية في محل العمل" في هذه السلسلة.

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.aidsalgary.org

لجنة حقوق الإنسان الكندية، "أهمية الاستيعاب" (تاريخ آخر تحديث 2011). الموقع الإلكتروني: www.chrc-ccdp.ca

شبكة توظيف أصحاب الإعاقات العرضية، "الاستيعاب في محل العمل" (غير محدث). الموقع الإلكتروني: edencanada.ca

ائتلاف التعاون بين الوكالات بشأن الإيدز والتنمية، "مرض نقص المناعة البشرية/الإيدز وواجب الاستيعاب"، "مرض نقص المناعة البشرية/الإيدز ومحل العمل: صحائف بيانات لاستشاريي الصحة العامة (2009) الموقع الإلكتروني: www.icad-cisd.com

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.

حقوق الطبع والنشر © عام 2013 لـ Canadian HIV/AIDS Legal Network