

التدابير التصحيحية للتمييز وانتهاكات الخصوصية في محل العمل

الأسئلة والأجوبة



1. ما المقصود بالتمييز المتعلق بمرض نقص المناعة البشرية؟

من الناحية القانونية، يُقصد بالتمييز معاملة شخص بشكل مختلف بسبب خصائص شخصية أو خصائص متصورة، بحيث تحرم هذه المعاملة المختلفة الشخص من الحصول على منفعة متاحة للآخرين أو تفرض بعض الظروف غير المواتية على ذلك الشخص. يمكن أن يكون التحرش شكلاً من أشكال التمييز. في كندا، تحظر قوانين حقوق الإنسان على المستوى الفيدرالي والإقليمي/المحلي، التمييز في محل العمل والسكن والخدمات والمنشآت والعقود أو الاتفاقيات، حينما يعتمد التمييز على خصائص معينة أو "أسس". وتتضمن هذه الأسس السن والجنس والأصل العرقي واللون والدين والنوع والحالة الاجتماعية والإعاقة (أو "عدم القدرة" في بعض القوانين) والتوجه الجنسي وبلد المنشأ.

من المعروف في كندا أن القانون الذي يحظر التمييز على أساس الإعاقة يتضمن مرض نقص المناعة البشرية. نتيجة ذلك، فإن التمييز على أساس وجود مؤشرات إيجابية لإصابة الشخص بمرض نقص المناعة البشرية أو تشخيص الإصابة بالإيدز يتعارض مع القانون. بطريقة مماثلة، فإن التمييز ضد الشخص نظراً لتصور أنه مصاب بمرض نقص المناعة البشرية أو الإيدز، سواء كان مصاباً في الواقع أم لا، يعد أمراً غير قانوني أيضاً.

تتضمن بعض أمثلة التمييز في محل العمل ما يلي:

- السؤال عن حالة الإصابة بمرض نقص المناعة البشرية أثناء عقد المقابلة الخاصة بالوظيفة؛
- المطالبة بخوض اختبار مرض نقص المناعة البشرية كشرط للتوظيف؛
- مضايقتك نظراً لإصابتك بمرض نقص المناعة البشرية أو تصور أن لديك مؤشرات إيجابية على ذلك المرض أو إصدار تعليقات من شأنها التمييز أو مضايقة الأشخاص المصابين بنقص المناعة البشرية؛
- عدم تعيينك أو تقليل ساعات عملك نظراً لإصابتك بمرض نقص المناعة البشرية؛
- فصلك من العمل نظراً لإصابتك بمرض نقص المناعة البشرية أو لأن العميل أبدى قلقه من إصابتك بذلك المرض؛
- رفض دراسة طلبك بشأن الاستيعاب المعقول.

2. ماذا أفعل إذا كنت أتعرض للتمييز في العمل؟

إذا كنت تعتقد أنك تتعرض للتمييز أو المضايقة في العمل، فعليك محاولة الاحتفاظ بسجل لما يحدث. ويجب أن تتضمن ملاحظاتك ما يلي، إن أمكن:

- تاريخ الحادث (الحوادث)؛
- وصف الحادث (الحوادث)؛
- أسماء ومعلومات الاتصال بالشهود، إن وجدوا؛
- ما الذي قيل أو فعل بك وكيف قمت بالرد عليه؛
- نسخ جميع رسائل البريد الإلكتروني والرسائل النصية والمنشورات على مواقع التواصل الاجتماعي (مثل فيسبوك وتويتر) والخطابات والمستندات المتعلقة.

في بعض الأحيان، قد تؤدي مواجهة الشخص المسؤول عن التمييز إلى حل الموقف. يمكنك أيضًا الإبلاغ عن المشكلة إلى المدير أو المسؤول في الشركة أو المنظمة، إذ إن هناك التزام على صاحب العمل باتخاذ خطوات للتأكد من أن موظفيهم لا يتعرضون للتمييز في محل العمل. وقد تتمكن مؤسسة خدمات الإيدز المحلية من دعمك إذا قررت اتخاذ هذه الإجراءات.

يمكنك الاتصال بلجنة حقوق الإنسان المناسبة للحصول على معلومات بشأن تقديم شكوى بشأن حقوق الإنسان والإحالة إلى جهات أخرى. (راجع أدناه لمزيد من المعلومات حول هذا الخيار.) يمكنك أيضًا اختيار الاتصال بمحامي للحصول على نصيحة قانونية بشأن موقفك الخاص. في بعض المواقف، قد يتصل المحامي بصاحب العمل في محاولة لإيقاف التمييز.

3. ما الخيارات القانونية المتاحة لي إذا تعرضت للمضايقة أو شكل آخر من التمييز في العمل؟

ثمة العديد من الخطوات الممكنة التي يمكنك اتخاذها للتعامل مع التمييز أو المضايقة (التحرش).

- إذا كانت هناك حالة تمييز، يمكنك استخدام إجراء حل النزاع الداخلي في محل عملك. اتصل بالشخص أو المكتب المسؤول عن الموارد البشرية أو معالجة مشكلات الأفراد لمزيد من المعلومات.
- إذا كنت تنتمي لنقابة، فأنت خاضع لاتفاقية جماعية، والتي تدمج كافة قوانين حقوق الإنسان المعمول بها في دائرتك القاضية. يمكنك تقديم مظلمة بموجب الاتفاقية والحصول على مساعدة من نقابتك. اتصل بالأمين أو مندوب العاملين.
- يمكن رفع شكوى لدى لجنة أو مجلس عدل حقوق الإنسان المناسب. (انظر أدناه لمزيد من المعلومات.) تبعًا للدائرة القضائية والظروف، قد تكون مطالبًا باستخدام إجراءات أخرى (مثل تقديم مظلمة أو إجراءات داخلية أخرى) قبل قبول شكوى حقوق الإنسان. يمكن أن توفر لجنة أو مجلس عدل حقوق الإنسان الذي تتصل به أو المحامي، معلومات إضافية.
- إذا كانت الشكوى تتعلق بالتمييز بشأن مشكلة خاضعة للقوانين القياسية للتوظيف - مثل عدم دفع الأجور ورصيد الأجازات أو علاوة نهاية الخدمة، أو ساعات العمل أو أجازة الحمل أو رعاية الطفل، أو مشكلات مماثلة - يمكنك تقديم شكوى لدى الوكالة أو الوزارة المحلية/الإقليمية المتعلقة المسؤولة عن تشريع معايير التوظيف في الإقليم أو المنطقة الخاصة بك. وهذا يختلف حسب الدوائر القضائية، لكن وزارة العمل هي الجهة المختصة في العادة أو وزارة مماثلة. إذا كنت تعمل في شركة أو صناعة خاضعة لقواعد فيدرالية، اتصل بأقرب مكتب تابع لبرنامج الموارد البشرية وتطوير المهارات للعمال بكندا. لاحظ أن هذه الآلية ليس المقصود منها في العادة علاج التمييز أو التحرش في محل العمل وإنما تطبيق معايير التوظيف. مع ذلك، قد تختلف هذه الآلية من إقليم لآخر. على سبيل المثال، في إقليم كيبيك، تتولى لجنة معايير العمل (la Commission des normes du travail) سلطة إصدار أمر تعويض التلغيات في حالات التحرش.
- ويمكنك مقاضاة صاحب العمل في المحكمة، في حالة انتهاك حقوقك كموظف، كما في قضية الفصل التعسفي على سبيل المثال. مع ذلك، لاحظ أنك لا تستطيع استخدام هذا الخيار لطلب تعويض بشأن التمييز على وجه الخصوص؛ حيث إنك تحتاج في مثل هذه الأمور إلى تقديم شكوى حقوق إنسان (سواء عن طريق اللجنة أو مجلس العدل المتعلق، أو عن طريق مظلمة بموجب الاتفاق الجماعي، إذا كنت تنتمي لنقابة).

للحصول على معلومات كاملة بشأن جميع الخيارات القانونية المتاحة لك كموظف، تحدث إلى محامي.

4. كيف يمكنني تقديم شكوى حقوق إنسان؟

يعتمد اختيار تشريع حقوق الإنسان الذي يسري عليك على المكان الذي تعيش فيه والجهة التي تعمل بها.

ينطبق قانون حقوق الإنسان الكندي الفيدرالي إذا كنت تعمل في:

- إدارة أو وكالة حكومية فيدرالية، أو مؤسسة ملكية.
- كيان يخضع للقواعد الفيدرالية (مثل مصرف مرخص، أو شركة طيران أو محطة راديو أو تليفزيون، أو شركة هاتف بين الأقاليم، وحافلات أو سكك حديد تسافر بين الأقاليم، أو عمليات تعدين معينة)؛
- الأمة الأولى.

لتقديم شكوى بموجب قانون حقوق الإنسان الكندي اتصل بلجنة حقوق الإنسان الكندية. حيث يجري تفحص ادعاءات التمييز للتأكد من أنها تقع ضمن اختصاص اللجنة. وبالنسبة للحالات التي تقع ضمن اختصاصها، يتم تقديم خدمات للأطراف لمساعدتهم في حل المسألة عن طريق آلية حل بديلة للنزاع، مثل الوساطة. يجري حل العديد من الخلافات بهذه الطريقة. إذا لم يتم التوصل إلى حل، فيمكن تعيين الحالة إلى محقق ويتم إعداد تقرير لكي تدرسه اللجنة. قد تطلب اللجنة عقد جلسة استماع لمجلس عدل حقوق الإنسان الكندي. يشبه مجلس العدل محكمة تختص بحالات التمييز بموجب قانون حقوق الإنسان الكندي.

في حالة عدم تطبيق قانون حقوق الإنسان الكندي، فإنك عموماً ترفع شكوى لدى لجنة حقوق الإنسان في الإقليم أو المنطقة التي تعيش فيها. قد تختلف الإجراءات والخدمات المتاحة في كل إقليم ومنطقة اختلافاً طفيفاً؛ اتصل باللجنة المناسبة للحصول على معلومات تفصيلية. تقدم اللجان معلومات وخدمات للأشخاص الذي يعتقدون بأنهم تعرضوا للتمييز، يشمل ذلك آليات حل النزاع البديلة (مثل التحكيم). وتتم تسوية الكثير من الشكاوى بدون جلسة سماع. إذا كانت الوساطة غير ناجحة، سوف تقرر اللجنة ما إذا كانت ستحيل القضية إلى مجلس عدل للاستماع أم لا. وإذا قررت اللجنة عدم إحالة القضية إلى مجلس عدل، تكون هذه هي نهاية الشكوى.

لاحظ أنه في كولومبيا البريطانية وأونتاريو ونونافوت، يمكنك تقديم الشكاوى مباشرة إلى مجلس عدل حقوق الإنسان بدلاً من اللجنة.

لاحظ أيضاً أن هناك "فترة تقادم" دائماً ما يعني أنه يتعين عليك رفع الشكوى خلال مدة معينة من الوقت بعد حدوث التمييز. وعادة ما تكون مدة هذه الفترة عام واحد، لكن عليك التحقق مع اللجنة المتعلقة.

5. أنا أنتمي لنقابة. هل هناك إجراء مختلف لتقديم شكوى بشأن التمييز أو التحرش؟

بوصفك عضو نقابة، إذا كنت تعتقد بأنه يجري التمييز ضدك من جانب صاحب العمل، فيمكن لمندوب نقابتك الدفاع عنك والمساعدة في حل المشكلة. تتضمن الاتفاقية الجماعية الخاصة بك قوانين حقوق الإنسان الفيدرالية أو الإقليمية/المحلية المعمول بها. وهذا يعني إنه، إذا كانت الحالة تتفق مع التعريف القانوني للتمييز، حينئذ يمكن للنقابة تقديم مظلمة بالنيابة عنك لاستعمال حقوقك بموجب الاتفاقية. وتتولى النقابة مساعدتك في إجراء المظلمة وتمثيلك، يشمل ذلك التمثيل أمام مُحكِّم. وتكون النقابة أيضاً خاضعة لقواعد حقوق الإنسان المعمول بها.

لاحظ أن لجان ومجالس عدل حقوق الإنسان سوف تتجنب الدعاوى المتماثلة والإجراءات المكررة. وهذا يعني أنه إذا اخترت المتابعة في تقديم مظلمة، فلن تتمكن من تقديم شكوى حقوق إنسان استناداً إلى نفس الموقف. أحياناً تكون المظلمة هي الخيار الوحيد لك. وهذا يحدث إذا أجلت لجنة أو مجلس عدل حقوق الإنسان شكاوك أو لم تقبلها نظراً لأن هناك إجراء مظلمة متاح والذي يعتبر أكثر ملاءمة لك.

6. من يمكنه دعي إذا قدمت شكوى تتعلق بحقوق الإنسان؟

يوفر فريق العمل بلجنة حقوق الإنسان المعلومات إلى الأشخاص بشأن حقوقهم بموجب ميثاق حقوق الإنسان المعمول به. بالإضافة إلى ذلك، يمكن أن توفر الشبكة القانونية لمرض نقص المناعة البشرية/الإيدز الكندية (Canadian HIV/AIDS Legal Network) ومنظمات حقوق الإنسان الأخرى في كافة أنحاء البلاد مزيداً من المعلومات والإحالات لك. كما يوجد لدى بعض المناطق والأقاليم مكاتب قانونية خاصة تساعد الأشخاص ممن لديهم شكوى تتعلق بحقوق الإنسان، مثل [عيادة حقوق الإنسان بكولومبيا البريطانية](#) ومركز الدعم القانوني لحقوق الإنسان في أونتاريو. ويمكن لمنظمة خدمات الإيدز المحلية لديك تقديم دعم عاطفي لك خلال العملية.

تعتبر عملية تقديم شكوى حقوق إنسان مجانية. كما أنك لا تحتاج إلى محامي لتمثيلك خلال العملية، رغم أنه يجوز لك اختيار الاستعانة بمحامي لمساعدتك. في حالة الاستعانة بمحامي، فسوف يكون على نفقتك ما لم تتمكن من الحصول على خدمات قانونية عن طريق عيادة أو خدمة مساعدة قانونية.

تذكر أن هناك العديد من الأشخاص والمنظمات المختلفة التي يمكنها تقديم المعلومات والدعم لك، لكن المحامي وحده فقط هو القادر على تقديم استشارة قانونية، تتعلق بموقفك على وجه الخصوص.

7. ما هي التدابير التصحيحية الممكنة إذا تقدمت بشكوى حقوق إنسان؟

تجرى محاولة تحقيق ما يلي من خلال تسويات أو أوامر حقوق الإنسان:

- إيقاف التمييز الحالي؛
- منع التمييز في المستقبل؛
- تقديم تعويض عن التمييز.

ويمكن أن تشمل التدابير التصحيحية ما يلي:

- الأموال لتعويض ما خسرتَه أو ما أنفقته بسبب التمييز (مثل خسارة الأجور والفوائد)؛
- الأموال لتعويض الضرر الذي لحق بكرامتك ومشاعرك واحترامك لذاتك نتيجة التمييز؛
- في بعض الدوائر القضائية، تعويضات أضرار إضافية لمعاقبة صاحب العمل على مخالفته لميثاق حقوق الإنسان عن قصد وبشكل مستهتر؛
- تدابير تصحيحية أخرى غير مادية، مثل الإحالة لوظيفة أو تقديم اعتذار، أو إعادة تعيينك في منصبك السابق، أو الحصول على فرصة المناقسة على وظيفة بدون تمييز؛
- إصدار أمر بأن يتخذ صاحب العمل خطوات لمنع حالات التمييز المماثلة في المستقبل (مثل تغيير ممارسات التوظيف، أو تطوير سياسات جديدة، أو تدريب جميع أفراد العمل على سياسة حقوق الإنسان).

لإثبات أنك تعرضت للتمييز، عليك أن تبين ما يلي:

1. أنك مصاب بمرض نقص المناعة البشرية أو الإيدز، أو هناك تصور بإصابتك بمرض نقص المناعة البشرية أو الإيدز من جانب الشخص الذي تدعي بأنه يمارس التمييز ضدك؛
2. عانيت من معاملة سلبية نوعاً ما في وظيفتك؛
3. من المعقول، استناداً إلى الدليل، بأن أحد أسباب معاملتك بهذه الطريقة هو إصابتك أو تصور إصابتك بمرض نقص المناعة البشرية أو الإيدز.

قد يصرح صاحب العمل بأنه لم يمارس التمييز نظراً لأن سلوكه كان يستند إلى متطلب مهني صالح (حسن النية). يجب على صاحب العمل أن يوضح ما يلي:

1. أن فعله الذي تعترض عليه (مثل القاعدة أو متطلب الوظيفة أو القرار) جاء لغرض يرتبط مباشرة بتأدية الوظيفة؛
2. أن فعله تم بنية حسنة وطيبة اعتقاداً بأنه كان ضرورياً لذلك الغرض؛
3. الإجراء كان ضرورياً من الناحية المعقولة لتنفيذ الغرض المتعلق بالعمل؛
4. كان من المستحيل استيعاب الموظف بدون فرض صعاب غير مبررة على صاحب العمل.

8. ما المقصود بانتهاك الخصوصية المتعلقة بمرض نقص المناعة البشرية؟

تعتبر حالة إصابتك بمرض نقص المناعة البشرية من المعلومات الخاصة الشخصية. يجب أن يكون باستطاعتك السيطرة على من يمكنه الاطلاع على هذه المعلومات وما الذي يفعلونه بها. إذا أخبرت صاحب العمل أو زميل عمل يعمل بالنيابة عن صاحب العمل (مثل مدير الموارد البشرية) بأنك مصاب بمرض نقص المناعة البشرية (أو أي معلومات صحية شخصية أخرى) فإن هؤلاء الأشخاص ملزمون بالحفاظ على سريتها. وباستثناء في حالات نادرة، لا 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. ويسري تطبيق واجب السرية هذا حتى في حالة تغيير وظيفة الشخص.

تشمل أمثلة انتهاك الخصوصية من جانب صاحب العمل ما يلي:

- السؤال عن حالة الإصابة بمرض نقص المناعة البشرية أثناء عقد المقابلة الخاصة بالوظيفة؛
- طلب معلومات خاصة عن صحتك والتي تكون غير ضرورية لاستيعاب إعاقتك؛
- إخبار الموظفين الآخرين أن لديك مؤشرات إيجابية عن إصابتك بمرض نقص المناعة البشرية بدون موافقتك؛
- إخبار صاحب العمل المستقبلي بأن لديك مؤشرات إيجابية عن إصابتك بمرض نقص المناعة البشرية بدون موافقتك (على سبيل المثال إذا اتصل صاحب العمل المستقبلي للتحقق من مراجع التوظيف الخاصة بك).

مع ذلك، يرجى العلم بأنه في حال إخبارك أحد زملائك في العمل، باستثناء من يباشر منصباً رسمياً باعتباره ممثلاً عن صاحب عملك، بأنك مصاب بمرض نقص المناعة البشرية، لا يتحمل هذا الزميل الالتزام القانوني بالسرية مثل صاحب العمل. وإذا شارك هذا الزميل هذه المعلومات عنك مع الآخرين، ما لك يكن هذا الأمر جزء من عملية تحرش أو تمييز على نطاق واسع ضدك، فلا يسعنا القيام بشيء لصالحك من الناحية القانونية. (في بعض المناطق، قد يتيح لك القانون مقاضاة الشخص لانتهاكه خصوصيتك، لكن الحماية القانونية محدودة للغاية.)

9. ماذا أفعل في حالة انتهاك خصوصيتي في العمل؟

في حالة خرق خصوصيتك، يصبح من الصعب معالجة الأضرار. مع ذلك، فإن التحدث أحياناً مع الشخص المسؤول عن خرق خصوصيتك - بالإضافة إلى الأشخاص الذي يعرفون معلوماتك الشخصية الآن - بشأن أهمية الحفاظ على سرية تلك المعلومات يسهم إلى حد كبير في حل المشكلة. وقد يكون من المفيد أيضاً الإبلاغ عن المشكلة للمدير أو المسؤول في الشركة أو المنظمة. وقد تتمكن مؤسسة خدمات الإيدز المحلية من دعمك إذا قررت اتخاذ هذه الإجراءات.

إذا كان لدى الشركة أو المؤسسة الخاصة بك إجراءً داخلياً بشأن التعامل مع الشكاوى، فربما ترغب في اتباعه أو تكون مطالباً باتباعه قبل التطرق إلى الخيارات القانونية. إذا كنت عضواً في نقابة، يمكنك التحدث إلى مندوب النقابة بشأن تقديم مظلمة بموجب الاتفاق الجماعي.

يعتبر القانون الذي يحمي خصوصية معلوماتك الصحية الشخصية مزيجاً من القواعد التي تختلف من إقليم/منطقة لأخرى. وعندما يكون هناك انتهاك لخصوصيتك، فإن الخيارات القانونية والتدابير التصحيحية المتاحة تكون محدودة وتعتمد على المكان الذي تعيش فيه والمكان الذي تعمل به. تتمثل الخيارات الأساسية في تقديم شكوى أمام مفوض الخصوصية (أو المحقق) أو الذهاب إلى المحكمة.

10. من هو مفوض الخصوصية أو المحقق الذي يجب أن أتصل به لتقديم شكوى بشأن انتهاك الخصوصية في محل العمل؟

يشكل التحقيق في الشكاوى من الأشخاص الذي يعتقدون أن حقوق الخصوصية الخاصة بهم قد انتهكت جزء من دور مفوضي الخصوصية. ويعتمد اختيار مفوض الخصوصية أو المحقق الذي يجب أن تلجأ إليه على المكان الذي تعيش وتعمل فيه.

- الموظفون الحكوميون الفيدراليون: بموجب *قانون الخصوصية الفيدرالي*، يتولى مكتب مفوض الخصوصية بكندا التعامل مع الشكاوى بشأن ممارسات الإدارات والوكالات الحكومية الفيدرالية فيما يتصل بالمعلومات الشخصية، يشمل ذلك المعلومات الصحية.
- الموظفون العاملون في القطاع العام الإقليمي/المحلي: يتولى مفوض الخصوصية والمعلومات الإقليمي أو المحلي (أو المحقق في مانيتوبا) التعامل مع الشكاوى بشأن انتهاكات الخصوصية في محل العمل، والتي تقع ضمن نطاق التشريع الإقليمي أو المحلي بشأن حماية خصوصية المعلومات الشخصية. يوجد في بعض الدوائر القضائية قوانين خصوصية عامة تنطبق على المعلومات الشخصية عموماً؛ ويوجد لدى الدوائر الأخرى قوانين إضافية تتعامل خصيصاً مع خصوصية المعلومات الصحية.
- الموظفون العاملون في القطاع الخاص الخاضع لقواعد قانون فيدرالي: يتولى مكتب مفوض الخصوصية في كندا التعامل مع هذه الشكاوى، التي تقع ضمن نطاق *قانون حماية المعلومات الشخصية والمستندات الإلكترونية*.
- الموظفون الآخرون في القطاع الخاص: في منطقة الكيبك وكلمبيا البريطانية وألبيرتا، يتولى مفوض الخصوصية والمعلومات الإقليمي التعامل مع الشكاوى بشأن انتهاكات الخصوصية بمحل العمل بموجب *قانون حماية المعلومات الشخصية الإقليمي*. في الأقاليم والمناطق الأخرى، يكون الذهاب إلى المحكمة هو الخيار الوحيد المتاح لك.

اتصل بمحامي أو بمكتب مفوض الخصوصية والمعلومات الإقليمي للحصول على مساعدة بشأن تحديد الخيارات المتاحة لك. يعد تطبيق قوانين الخصوصية في كندا معقداً للغاية وستحتاج على الأرجح الحصول على نصيحة من خبير.

لاحظ أنه إذا اعتقدت أنه تم انتهاك خصوصيتك بطريقة أدت إلى التمييز ضدك (مثل التعرض لمضايقة من الزملاء الذين عرفوا بإصابتك بمرض نقص المناعة البشرية من صاحب العمل) يمكنك اختيار تقديم شكوى تمييز أمام لجنة أو مجلس عدل حقوق الإنسان (راجع أعلاه).

11. ما هي التدابير التصحيحية المتاحة إذا قدمت شكوى تتعلق بالخصوصية؟

قد يحاول مكتب مفوض الخصوصية حل الشكاوى عن طريق التفاوض أو الوساطة. وقد يحقق المفوض أيضاً في الشكاوى ويصدر تقريراً بالتوصيات. وتبعاً للدائرة القضائية، قد يصدر المفوض أمراً بإنهاء المخالفة، مثل مطالبة صاحب العمل بالتوقف عن تجميع والكشف عن المعلومات الشخصية أو التخلص من المعلومات الشخصية التي تم تجميعها بشكل غير قانوني.

لكن يجب العلم أن التدابير التصحيحية لانتهاكات الخصوصية محدودة وقد لا توفر لك الشكاوى التعويض الذي تبحث عنه. وسوف تختلف العملية من دائرة قضائية لأخرى. اتصل بمكتب مفوض الخصوصية المتعلق لمزيد من المعلومات حول التدابير التصحيحية الممكنة.

12. هل يمكنني مقاضاة الشخص أو المنظمة التي انتهكت خصوصيتي؟

يعتمد ذلك على المكان الذي تعيش فيه. يوجد تشريع بشأن الخصوصية في أربعة أقاليم (كولومبيا البريطانية، ومانيتوبا وساسكاتشوان ونيوفاوند لاند ولابرادور) (وهو قانون الخصوصية الذي يتيح لك مقاضاة شخص انتهك خصوصيتك. يتطلب القانون دليلاً بأن الشخص تعمد انتهاك خصوصيتك (باستثناء في إقليم مانيتوبا)، وليس لديه عذر قانوني للقيام بذلك. ويتعين عليك إثبات تعرضك للأذى نتيجة انتهاك خصوصيتك لكي تنجح القضية. وفي حالة كسب القضية فقد تحصل على تعويض مالي عن الأضرار.

في منطقة الكيبك، يمكنك رفع قضية مدعيًا انتهاك خصوصيتك والحصول على تعويض عن الأضرار استنادًا إلى القانوني المدني بمنطقة الكيبك وميثاق حقوق الإنسان والحريات بمنطقة الكيبك.

أما إذا كنت تعيش في إقليم أو منطقة أخرى، فقد يكون من الصعب رفع قضية أمام المحكمة والحصول على تعويض عن الأضرار. وقد لا تكون مسألة انتهاك خصوصيتك (مثل الإفصاح عن إيجابية حالة إصابتك بمرض نقص المناعة البشرية بدون موافقتك)، في حد ذاتها، كافية لرفع قضية ضد صاحب العمل. فالقانون في هذه الناحية لا يزال غامضًا وقيّد التطوير.

تتمثل الميزة الرئيسية في الذهاب إلى المحكمة في أنك قد تحصل على تعويض مادي في حالة كسب القضية (على الرغم من أن المبلغ قد يكون صغيرًا). كما يمكنك أيضًا مقاضاة هؤلاء الذين لا تتمكن من تقديم شكوى ضدهم من خلال الآليات الأخرى، يشمل ذلك زميلك في العمل. لكن القضايا قد تكون مكلفة ومقعدة وتستغرق فترة طويلة، وقد لا تحقق لك حلا في النهاية. لاحظ أن هناك فترات تقادم والتي تختلف حسب المنطقة/الإقليم، حيث تقيد الفترة الزمنية المتاحة لرفع قضية بعد حدوث الانتهاك. كما يتعين عليك الاستعانة بمحامي لينوب عنك.

لمزيد من المعلومات حول الخيارات المتاحة لك، راجى الاتصال بمحامي.

للمزيد من المعلومات

R. Elliott & J. Gold "الحماية من التمييز بسبب حالة نقص المناعة البشرية/الإيدز في كندا: إطار العمل القانوني"، مراجعة القانون والسياسة المتعلقة بمرض نقص المناعة البشرية/الإيدز 2005؛ (1)10. الموقع الإلكتروني: www.aidslaw.ca/review.

رابطة الحريات المدنية B.C., دليل الخصوصية، 2009. الموقع الإلكتروني: bccla.org/privacy-handbook

لجنة حقوق الإنسان بأونتاريو، سياسة التمييز المتعلق بمرض نقص المناعة البشرية/الإيدز (1996). الموقع الإلكتروني: www.ohrc.on.ca

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