

قانون معايير التوظيف:

1. لا يجوز لصاحب العمل أن يهدد أو يطرد أو يعاقب بأي طريقة أخرى أي موظف لأخذ أو التخطيط لأخذ حقوقه، أو لكونه مؤهلاً أو في وضع يسمح له بممارسة حقوقه.
2. الإجازات المحمية بالعمل في أونتاريو. تشمل الأمثلة الإجازة المرضية وإجازة الحمل وإجازة الأبوة وإجازة التحرش الجنسي / إجازة العنف في مكان العمل.
3. قد يحق للموظف الحصول على أكثر من إجازة واحدة لنفس الحدث. كل إجازة منفصلة، والحق في كل إجازة مستقل عن أي حق آخر للموظف في الإجازة الأخرى.
4. يحق للموظفين ما يصل إلى 10 أيام كاملة من كل سنة تقويمية، لإجازة العنف المنزلي أو العنف الجنسي، سواء كانوا يعملون على أساس الدوام الكامل أو الجزئي.

قانون الصحة والسلامة المهنية:

1. لا يجوز لأصحاب العمل اتخاذ إجراءات ضد العمال الذين يتبعون القانون ويثيرون مخاوف تتعلق بالصحة والسلامة.
2. يوفر صاحب العمل المعلومات والإرشادات المناسبة للعمال حول محتويات سياسات وبرامج العنف والتحرش في مكان العمل.
3. يحق للعامل رفض العمل في ظروف معينة إذا كان لديه/لديها سبب للاعتقاد بأن العنف في مكان العمل من المحتمل أن يعرض نفسه أو نفسها للخطر.

قانون معايير التوظيف (ESA) وقانون الصحة والسلامة المهنية

الطريق القانوني لدعم الناجيات من التحرش الجنسي في مكان العمل

1 الأحكام الرئيسية

- يصف قانون معايير التوظيف (ESA) القواعد المتعلقة بالحد الأدنى للأجور، وساعات العمل، وإنهاء الوظيفة، والعطلات الرسمية، وإجازة الحمل وإجازة الوالدين بعد الولادة، وتعويضات نهاية الخدمة، والإجازة، وغير ذلك.
- يحدد قانون الصحة والسلامة المهنية (OHSA) واجبات أصحاب العمل في حماية العمال من المخاطر على صحتهم وسلامتهم في العمل. التعامل مع مخاطر السلامة واتباع قواعد ولوائح قانون الصحة والسلامة المهنية (OHSA) هي متطلبات قانونية إلزامية لجميع أصحاب العمل في أونتاريو.

3 القيود أو المحددات

قانون معايير التوظيف:

1. قد يطلب صاحب العمل من الموظف أن يقدم دليل معقول حول الظروف التي تجعله مؤهلاً لأخذ إجازة العنف المنزلي أو العنف الجنسي.
2. إذا كان جدول عمل الموظف في وردية يتم دفع أجرها بمعدل أعلى من الأجر العادي بسبب علاوة الوردية، ففي حالة تغيب الموظف عن كل أو جزء من ورديته لأخذ إجازة مدفوعة الأجر بسبب العنف المنزلي أو العنف الجنسي، فيحق للموظف أجر الساعة العادي فقط.
3. الأيام الخمسة الأولى من إجازة العنف المنزلي أو العنف الجنسي المأخوذة في السنة التقويمية هي إجازة مدفوعة؛ أما باقي تلك الإجازة فهي غير مدفوعة الأجر.
4. يحق للموظفين الذين تم توظيفهم من قبل صاحب العمل لمدة 13 أسبوعاً متتاليًا على الأقل الحصول على إجازة العنف المنزلي أو العنف الجنسي إذا تعرض الموظف أو طفل الموظف للتهديد بالعنف المنزلي أو العنف الجنسي.

قانون الصحة والسلامة المهنية:

1. بالنسبة لبعض العمال، فإن الحق في رفض العمل لأي سبب كان، بما في ذلك العنف في مكان العمل، محدود. لا يمكن لبعض العمال الذين يحمون السلامة

العامرة رفض العمل إذا كان:

- الخطر جزء طبيعي أو من صميم عملهم أو
- قد يعرض الرفض حياة أو صحة أو سلامة شخص آخر للخطر.

هؤلاء العمال هم:

- ضباط الشرطة؛
- رجال الاطفاء؛
- العاملون في المؤسسات الإصلاحية؛ و
- العاملون في أماكن مثل المستشفيات ودور رعاية المسنين ومؤسسات الطب النفسي وخدمات إعادة التأهيل والمنازل الجماعية للأشخاص ذوي الإعاقات الجسدية أو العقلية وخدمات سيارات الإسعاف وعيادات الإسعافات الأولية والمختبرات المرخصة، أو في أي مغسلة أو خدمة طعام أو محطة توليد كهرباء أو الخدمة الفنية التي يستخدمها أحد الأشخاص المذكورين أعلاه.

1. يمكن للتحقيقات أن تكون معقدة وطويلة الامد. يمكن أن تكون التحقيقات مرهقة لكل م العامل الذي يدعي أنه تعرض للتحرش وللمتحرش المزعوم ، وحتى للعمال الآخرين. لذلك ينبغي إجراء التحقيقات بأسرع ما يمكن، مع إتاحة الوقت الكافي لإجراء تحقيق كامل وشامل وعادل.
2. إذا كان الموظف يخطط لأخذ يوم واحد أو أكثر من فترة العشرة أيام، فعليه إخبار صاحب العمل بذلك مسبقاً.

4

العلاجات

- يعتمد العلاج المعقول في هذه الظروف على جميع الوقائع الخاصة بالحالة المعينة، مثل مدة الإجازة، وما إذا كان هناك نمط من الغياب، أو كان هناك أي دليل متاح، وتكلفة الأدلة.
- سيسمح التحقيق المناسب بإجراء مراجعة متعمقة لتفاصيل الحادث أو الشكوى، واتخاذ قرار فيما إذا كانت الشكوى أو الحادث هي تحرش في مكان العمل؛ وإعداد تقرير يلخص الحادث أو الشكوى والخطوات التي تم اتخاذها أثناء التحقيق والأدلة التي تم جمعها، والنتائج التي تم التوصل إليها (مثلاً، ما إذا كان التحرش في مكان العمل قد حدث بالفعل أم أنه لم يحدث، أو أنه لم يكن من الممكن التوصل إلى قرار في هذا الخصوص).
- الهدف هو معالجة الشكوى بموضوعية وإجراء التحقيق فيها بشكل مناسب.
- هذا من شأنه أن يشجع العمال على رفع مخاوفهم المتعلقة بالتحرش في مكان العمل، سواء كانت تتعلق بهم شخصياً، أو معلومات عن مشاهدتهم للتحرش في مكان العمل.
- بالنسبة لأجر إجازة العنف المنزلي أو العنف الجنسي، يحق للموظف عموماً أن يحصل على أجر ما كان سيحصل عليه لو كان في العمل ولم يأخذ الإجازة. إذا كان الموظف يتلقى أجراً كاملاً أو أجر جزئي مربوط بالأداء (مثل العمولة فقط ، أو العمولة زائد الأجر، أو العمولة زائد الأجر بالساعة، أو الأجر بالقطعة)، فيجب أن يُدفع للموظف أعلى أجر بالساعة أو الحد الأدنى للأجور المطبق مقابل الوقت الذي تغيب فيه عن العمل في إجازة عنف منزلي أو عنف جنسي.