



# التعرف على حقوق الإنسان في نيو برنزويك

دليل القادمين الجدد

## جدول المحتويات

3	المقدمة
4	1. ما هي حقوق الإنسان؟
4	1.1 ثلاثة مستويات لحقوق الإنسان في كندا
6	1.2 قانون حقوق الإنسان في كندا
8	2. قانون حقوق الإنسان في نيو برنزويك
8	2.1 الصلاحيات التربوية للجنة
8	2.2 القانون و صلاحيته القضائية: تقديم مجالات وأساسيات التمييز
10	2.3 القانون و صلاحيته القضائية: ما الذي يعتبر تمييز في القانون
11	2.4 أمثلة للعنصرية تحت القانون
14	3. واجب التسهيل
14	3.1 تنفيذ التسهيلات
16	3.2 طلب التسهيلات
17	3.3 مشقة لا داعي لها
19	4 لجنة حقوق الإنسان في نيو برنزويك وعملياتها للامتثال
19	4.1 عملية الامتثال ومراحلها
22	4.2 كيفية تقديم شكوى حقوق الإنسان
22	4.3 أشياء مهمة يجب معرفتها حول تقديم شكوى حقوق الإنسان
24	5 القانون والهجرة
26	المرفق أ: لجنة حقوق الإنسان وخدمات حكومة المقاطعة الأخرى ذات الصلة في نيو برنزويك

## المقدمة:

حقوق الانسان هي الحقوق الأساسية التي نمتلكها جميعا كبشر، لأننا كبشر، جميعنا نستحق أن نعامل بكرامة واحترام. لا يهم لون بشرتك، أو البلد الذي ولدت فيه، أو الديانة التي تتبعها، سواء كنت رجلا، أو امرأة أو شخصا من مجتمع الجنسيات المتعددة والمتغايرين، شخصا ذو أعاقة، متزوج أو عازبا، كبيرا في السن أو صغيرا. حقوقك القانونية محمية بالتساوي بموجب القانون.

قبل أن نشرح كيفية عمل حماية حقوق الانسان في مقاطعتنا، تذكر أن لجنة حقوق الانسان في نيو برنزويك هي الوكالة الحكومية التي تطبق وتحمي حقوق الانسان في نيو برنزويك، إذا كنت تعتقد أن حقوقك الإنسانية تتعرض لانتهاك في نيو برنزويك، يجب عليك الاتصال باللجنة لمعرفة المزيد حول عمليتنا.

في الوقت نفسه، من المهم أن نفهم أنه لا يمكن معالجة جميع الانتهاكات المزعومة لحقوق الانسان من قبل اللجنة بسبب اختصاصها، لفهم معنى ونطاق حقوق الانسان، والعملية التي يتم بها فرض حقوق الانسان في سياق نيو برنزويك، يرجى قراءة الدليل بعناية، إذا كانت لديك أي أسئلة حول المعلومات المقدمة في هذا الدليل، يرجى الاتصال باللجنة



NEW BRUNSWICK  
HUMAN RIGHTS COMMISSION  
COMMISSION DES DROITS  
DE LA PERSONNE DU NOUVEAU-BRUNSWICK

## 1. ما هي حقوق الإنسان؟

تتبع حقوق الإنسان من الفكرة التي تقول أن كل شخص يستحق حمايات وحريات أساسية وضرورية، بغض النظر عن خلفيته أو صفاته الشخصية، أصبحت هذه الحقوق قانوناً في القرن العشرين عندما قامت الدول حول العالم بتوقيع اتفاقيات دولية حول حقوق الإنسان المعروفة باسم أدوات حقوق الإنسان أو المعاهدات مثل الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، ثم تم دمجها في القوانين الوطنية، بما في ذلك الدساتير والتشريعات الإقليمية مثل قانون حقوق الإنسان في نيو برنزويك.

تشمل قوانين حقوق الإنسان مجموعة واسعة من الحماية، بما في ذلك، ولكن لا يقتصر على الآتي:  
الحق في عدم التمييز.

الحريات الأساسية، مثل حرية الديانة والفكر والتعبير الخ.

الحق في الحياة والحرية وأمان الشخص

حقوق المساواة، أي المساواة أمام القانون وحماية متساوية من القانون للجميع.

تضمن حقوق الإنسان أن يتم معاملتنا بكرامة واحترام وعدالة، وأن يكون لدينا جميعاً نفس الفرص للتفوق وأن نكون أمنين وسعداء، انها تحمي كرامتنا وتتيح لنا العيش بحرية ومساواة في المجتمع.

في كندا، يتم حماية حقوق الإنسان في مجموعة من القوانين والسياسات. التي تضمن أن يتم معاملة الجميع بالعدالة والاحترام من قبل الحكومات والمؤسسات العامة والخاصة، والأفراد، وأصحاب العمل، والملاك، ومقدمي الخدمات، وغيرهم.

### 1.1 ثلاثة مستويات لحقوق الإنسان في كندا

لفهم كيفية عمل حقوق الإنسان في كندا، نحتاج الى التفكير في ثلاثة مستويات من قوانين حقوق الإنسان: الدولي، والوطني أو الفيدرالي، والإقليمي.

بينما قد تتداخل حقوقنا الإنسانية عبر هذه المجالات الثلاثة من الاختصاصات القانونية، فان فعل فرض حقوق الإنسان يحدث عادة تحت احدى هذه المجالات، على سبيل المثال، اذا تم انتهاك حقوقك الإنسانية في نيو برنزويك، فإنها (في معظم الحالات) ستتم معالجتها في المقاطعة من خلال عملية شكاوى لجنة حقوق الإنسان في نيو برنزويك.

هناك ثلاثة مستويات لقوانين حقوق الإنسان في كندا، والتي تنطبق على سياقات مختلفة ولديها آليات تنفيذ مختلفة.

**حقوق الإنسان الدولية:**





حقوق الإنسان الدولية هي معايير الحقوق الإنسانية العالمية للأفراد والدول في جميع أنحاء العالم. معظم الدول قد اتفقت على احترام هذه الحقوق من خلال معاهدات حقوق الإنسان الدولية ووثائق مثل الإعلان العالمي لحقوق الإنسان أو العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، الخ.

تضمن هذه الوثائق حقوقاً أساسية وحمايات معينة، مثل حق أن يكون الفرد حراً من التمييز، وحق التعبير عن أفكارك ومعتقداتك، وحق ممارسة ديانتك، وحق الحصول على محاكمة عادلة، الخ.

تعتبر حقوق الإنسان الدولية مهمة لأنها تحدد معايير عالمية لكيفية معاملة الحكومات لمواطنيها وتعزز احترام حقوق الإنسان وكرامة الإنسان في جميع أنحاء العالم. لقد قامت كندا بتوقيع مختلف الوثائق الدولية لحقوق الإنسان، مما يعني أن لديها التزاماً دولياً بحماية وتعزيز الحقوق المضمنة في تلك الوثائق من أجل رفاهية وكرامة الكنديين. ولضمان تنفيذ واحترام هذه الحقوق الدولية لحقوق الإنسان في كندا، تقوم الحكومات الفيدرالية والإقليمية في كندا بتشريع قوانين تحمي هذه الحقوق في جميع أنحاء البلاد.

### حقوق الإنسان الدستورية:

حقوق الإنسان الدستورية هي تلك الحقوق والحريات التي يتم حمايتها بموجب الدستور الكندي، وتحديدًا في القسم المسمى ميثاق الحقوق والحريات الكندي (الميثاق). الميثاق هو جزء من قانون الدستور لعام 1982 ويعتبر أعلى قانون في البلاد. وهذا يعني أن جميع القوانين في كندا يجب أن تتماشى مع الحقوق المحمية بموجب الميثاق، ويجب على الحكومة والمؤسسات العامة احترام وصون هذه الحقوق في قراراتها وسياساتها.

تتضمن حقوق الميثاق حمايات هامة مثل حرية التعبير وحرية الدين، وحق المساواة، وحمايات ضد التفتيش والتحصين غير المبرر، الخ. إذا كان قانوناً أو إجراء حكومي أو سياسي ينتهك الحقوق المحمية بموجب الميثاق، يمكن للمحاكم أن تعلن مثل هذه القوانين أو السياسات كمنافضة للدستور، وهذا يعني أن القانون أو السياسة لن تكون سارية المفعول بعد ذلك. يجدر بالذكر أن الميثاق ينطبق فقط على الحكومات، أي الحكومة الفيدرالية والحكومات الإقليمية في كندا ولا تنطبق على الشركات الخاصة أو الأفراد أو المنظمات.

كما يجدر بالذكر أن حقوق الميثاق يتم فرضها من قبل المحاكم، ولا تمتلك لجنة حقوق الإنسان في نيو برنزويك الصلاحيات لفرض أي من حقوق الميثاق. إذا كنت تعتقد أن حقوق الميثاق الخاصة بك قد تم انتهاكها، يمكنك تقديم طلب في محكمة إقليمية.

### حقوق الإنسان القانونية

حقوق الإنسان القانونية هي حقوق الإنسان المحمية بموجب قوانين فيدرالية أو إقليمية محددة لضمان العدالة والمساواة والحماية من التمييز في مختلف جوانب الحياة. تحظر هذه القوانين التمييز غير العادل بناءً على خصائص شخصية مثل العرق، والجنس، والعمر، والاعاقة، أو الدين. ويطلق عليها قوانين حقوق الإنسان، الحكومة الفيدرالية وكل مقاطعة وإقليم في كندا لديها قانون حقوق الإنسان الخاص بها الذي ينطبق ضمن اختصاصها.

تدير لجان حقوق الإنسان التابعة للحكومة قوانين حقوق الإنسان التي تصدر عن الحكومة الفيدرالية أو الإقليمية أو المحلية، وتتمتع هذه اللجان بسلطات لحماية وتعزيز حقوق الإنسان في مناطقها أو اختصاصاتها، من خلال تقديم شكاوى لهذه اللجان في المقاطعة أو الإقليم حيث تم انتهاك حقوقهم. يمكن للأفراد التعامل مع انتهاكات حقوق الإنسان والسعي إلى تحقيق حقوق مثل الدفعات لتعويض الخسائر المالية أو للأذى الذي لحق بكرامتهم واحترامهم نتيجة لأعمال التمييز.

في نيو برنزويك، يعد قانون حقوق الإنسان في نيو برنزويك هو القانون الرئيسي لحقوق الإنسان الذي يحمي المواطنين من التمييز والتحرش.

على الرغم من أن اللجنة يمكنها التحقيق في حالات التمييز العنصري التي تحدث في نيو برنزويك، إلا أن بعض المجالات تقع تحت السلطة أو الاختصاص الفيدرالي، يمكن معالجة هذه الحالات فقط من قبل لجنة حقوق الإنسان الكندية (من خلال قانون حقوق الإنسان الكندي) وليس من قبل لجنة حقوق الإنسان في نيو برنزويك. (انظر أدناه للتفاصيل).

## 1.2 قانون حقوق الإنسان الكندي:

قانون حقوق الإنسان الكندي هو قانون فيدرالي لحقوق الإنسان ينطبق فقط على المجالات التي تنظمها الحكومة الفيدرالية، يمكن أن تشمل هذه المجالات أصحاب العمل ومقدمي الخدمات مثل:

- ❖ خدمات البريد.
- ❖ شركات الطيران ووسائل النقل.
- ❖ البنوك والمؤسسات المالية.
- ❖ أقسام الحكومة الفيدرالية مثل خدمة كندا أو الهجرة واللجوء والجنسية.
- ❖ الشرطة الكندية الملكية.
- ❖ شركات الاتصالات مثل راديو كندا وسي بي سي.

كما يتمتع قانون حقوق الإنسان الكندي بولاية قضائية فيما يتعلق بادعاءات التمييز المرتبطة بحكومات السكان الأصليين ومنظمات السكان الأصليين.

إذا كنت تعتقد أنك تعرضت للتمييز في إحدى المجالات المشار إليها أعلاه، يجب عليك الاتصال [باللجنة الكندية لحقوق الإنسان](#)، حتى إذا كنت مقيماً في نيو برنزويك، يمكنهم توفير المزيد من المعلومات حول قانون حقوق الإنسان الكندي وعملية تقديم الشكوى.

في بعض الأحيان يكون من الصعب تحديد الاختصاص المناسب للشكوى، في الحالات التي تكون فيها غير متأكد من الوكالة التي تمتلك الاختصاص في حالتك، يرجى الاتصال بلجنة حقوق الإنسان في نيو برنزويك للحصول على المزيد من المعلومات.

قانون حقوق الإنسان الكندي يحمي الكنديين من التمييز بناء على 13 سمة شخصية مختلفة، والتي تعرف أيضاً بأسباب التمييز، وتشمل هذه السمات:

- العرق
- الأصل الوطني أو العرقي.
- اللون.
- الدين.
- العمر.
- الجنس.
- التوجه الجنسي.

الهوية أو التعبير الجنسي.  
الحالة الزوجية.  
الحالة العائلية.  
الإعاقة.  
الخصائص الوراثية.  
الإدانة التي تم منح العفو عنها أو تم تعليق السجل الجنائي.

## 2. قانون حقوق الإنسان في نيو برنزويك:

قانون حقوق الإنسان في نيو برنزويك، هو القانون التشريعي لحقوق الإنسان في نيو برنزويك الذي يحمي الأفراد من التمييز والتحرش، بموجب القانون، يحظر التمييز بناء على 16 سببا محميا. تمثل هذه الأسباب هويتك أو صفاتك الشخصية (على سبيل المثال، العرق، واللون، والدين، والتوجه الجنسي) والتي قد تجعلك أكثر عرضة للتمييز.

لمحة عن القانون:

يعتبر القانون شبه دستوريا، وهذا يعني ان لديه وضعا مرتفعا بين القوانين في نيو برنزويك، يمنح هذا الوضع الخاص القانون سلطة على القوانين الأخرى، والعقود، والاتفاقيات، والقواعد، والسياسات في المقاطعة، وهذا يعني أن القانون التشريعي يمكنه تجاوز القوانين الأخرى، والقواعد، وما إلى ذلك، إذا كانت تتعارض معه أو تنتهك حقوقه.

لنقل إن هناك اتفاقية ايجار تمنع دخول الحيوانات الأليفة إلى المبنى (وهذا يعرف في كثير من الأحيان بسياسة "عدم وجود حيوانات أليفة"). يوقع المستأجر على العقد على أساس أنه لا يملك حيوانات أليفة في ذلك الوقت. في وقت لاحق، يتم تشخيص المستأجر بإعاقة جسدية ويحصل على حيوان خدمة كدعم لتلك الإعاقة. في هذا الوضع، بسبب وضعه الأعلى فإن القانون سيتجاوز قاعدة عدم وجود حيوانات أليفة للمالك، حيث يسمح القانون للمستأجرين ذوي الإعاقة بامتلاك حيوان خدمة في الشقة.

### 2.1 الولاية التربوية للمفوضية:

يمنح القانون أيضا لجنة حقوق الإنسان في نيو برنزويك صلاحيات لتتقيد العامة حول حقوق الإنسان في نيو برنزويك. يتضمن ذلك توفير معلومات تثقيفية وموارد وورش عمل وأنشطة توعوية وعروض للشعب. حتى يكونوا أكثر إلماما بحقوقهم ومسؤولياتهم بموجب القانون.

### 2.2 القانون وولايته: تقديم مجالات وأسباب التمييز:



#### التوظيف

يشمل كل ما يتعلق بالبحث عن وظيفة. مثل ملئ استمارات الطلب والإعلانات الوظيفية، والأسئلة أثناء المقابلات، سواء كانت كتابية أو شفوية، وما إلى ذلك، يغطي التوظيف أيضا الحالات التي قد يتم رفضك فيها للحصول على وظيفة، أو أن تتم معاملتك بشكل غير



#### الإسكان

يشمل الحالات التي يتم رفض إعطائك فيها فرصة الإيجار، أو التأجير، أو شراء منزل، أو شقة، أو مكتب. كما يغطي الحالات التي تواجه فيها معاملة غير عادلة أو تمييز في أي جانب من جوانب اتفاقية الإيجار أو الشراء.



#### الخدمات

يشمل أي خدمة أو مرفأ متاح للعامة، بما في ذلك المطاعم، والفنادق، والمستشفيات، والمدارس، والجامعات، والبلديات، والحكومة، وأي نوع آخر من الأعمال التي تقدم خدمات للعامة. تغطي هذه المجالات حالات المعاملة التمييزية عند الوصول إلى الخدمات أو



عادل في وظيفتك الحالية بسبب سمة  
محمية، مثل عرقك.

رفض الحصول على خدمة بسبب سمة  
محمية.



### الدعاية

تشمل أي منشورات، ورايات، ولافتات،  
وعروض، وإشعارات، وإشارات، ورموز، أو  
شعارات تظهر التمييز أو النية في التمييز ضد  
الأشخاص المحميين بموجب القانون.



### الجمعيات المهنية أو التجارية أو الحرفية

تشمل المنظمات مثل النقابات أو  
الجمعيات التجارية، على سبيل المثال  
جمعية الممرضات في نيو برنزويك، أو  
جمعية البناء في نيو برنزويك. يغطي  
الحالات التي قد يتم رفضك فيها  
للانضمام، أو إزالة، أو تعليق عضويتك،  
أو معاملتك بشكل غير عادل داخل  
الجمعية استناداً إلى أي من الأسباب  
المحمية بموجب القانون.

القانون يحمي الأفراد من التمييز بناءً على الخصائص الآتية:

**العرق:** يشير إلى الانتماء إلى مجموعة عرقية معينة ذات  
تراث مشترك، على سبيل المثال، الأفريقيون الأميركيون،  
القوقازيون، الآسيويون، السكان الأصليين، الخ.

**العمر:** يشير إلى عمر الشخص، ويشمل كونه طفلاً، شاباً،  
أو كبيراً في السن.

**اللون:** يشير إلى لون جلد الشخص.

**النسب:** يشير إلى الارتباط أو أنك ولدت بين مجموعة تشترك  
في الخلفيات الثقافية والعرقية، على سبيل المثال، الأمة الأولى،  
الأنغلو فونيين، الأكاديين، واللاتيين، الخ  
**مكان المنشأ:** يشير إلى المكان الذي يولد فيه الشخص، مثل  
البلد، أو الإقليم/الولاية.

**الإعاقة الجسدية:** تشير إلى أي إعاقة ناتجة عن إصابة أو  
مرض أو مشكلات في الولادة، على سبيل المثال، مشاكل  
الظهر، السكري، حالات القلب، السرطان، الألم المزمن،  
مشاكل التنقل، الخ، يتم حماية الحيوانات الخدمية  
والحيوانات الداعمة عاطفياً المستخدمة من قبل الأشخاص  
ذوي الإعاقة الجسدية.

**الإعاقة العقلية:** تشير إلى الإعاقة الفكرية أو التنموية،  
(على سبيل المثال متلازمة داون) أو الأمراض العقلية  
(على سبيل المثال، الاكتئاب أو القلق)، أو صعوبات  
التعلم (على سبيل المثال، ديسلكسيا)، يتم حماية  
الحيوانات الخدمية والحيوانات الداعمة عاطفياً من قبل  
الأشخاص ذوي الإعاقة العقلية

**الأصل الوطني:** يشير إلى البلد الذي يولد فيه الشخص.

العقيدة أو الدين: يشير إلى معتقدات وممارسات الشخص، بما  
في ذلك إيمانه، ومعتقداته الروحية أو دينه، على سبيل المثال،  
البوذية، الإسلام، الكاثوليكية، الخ، قد تشمل العقيدة أيضاً نظاماً  
يعتبر عميقاً، على سبيل المثال، أن يكون الشخص نباتياً.

**الحالة الاجتماعية:** تشير إلى ما إذا كان الشخص متزوجاً،  
أو أعزباً، أو أرملًا، أو مطلقاً، أو في علاقة مدنية، تشمل

أيضاً أن يكون الشخص متزوجاً بشخص معين أو ان يعتني بزوج.

**الجنس:** يشير إلى الخصائص البيولوجية للشخص، كرجل أو امرأة. يشمل أيضاً الوضعيات المتعلقة بالحمل وإمكانية الحمل أو أي قضايا متعلقة بالحمل.

**حالة الأسرة:** تشير إلى وجود أو عدم وجود أطفال أو عائلة وان يكون الشخص ذا صلة أو معنياً بأفراد العائلة. تشمل أيضاً وجود التزامات الرعاية (على سبيل المثال، الحاجة إلى نقل أحد أفراد العائلة إلى مواعيد طبية).

**التوجه الجنسي:** يشير إلى الجاذبية الجسدية والعاطفية للشخص إلى الآخرين. على سبيل المثال، أن يكون الشخص مثلياً، مثلية، ثنائي الجنس، أو من جنسين مختلفين.

**الوضع الاجتماعي:** تشير إلى مصدر دخل الشخص، ونوع الوظيفة، أو مستوى التعليم. على سبيل المثال، يتم حماية الأشخاص الذين يتلقون فوائد المساعدة الاجتماعية (مصدر دخل) بموجب هذا الأساس.

**الهوية الجنسية أو التعبير عنها:** تشير الهوية الجنسية إلى كيفية تجربة الشخص لجنسه، سواء كان ذلك كرجل أو امرأة، أو كليهما، أو لا شيء من ذلك، أو كشخص ذو هوية جنسية غير ثنائية، يشير تعبير الجنس إلى كيفية عرض الشخص جنسه للآخرين، من خلال السلوك، المظهر، الاسم، أو الضمائر مثل (هو، هي، هم، هنن الخ).

**الاعتقاد أو النشاط السياسي:** تشير إلى معتقدات الشخص أو أنشطته السياسية، مثل الانضمام إلى حزب سياسي، أو الدعوة إلى قضايا عامة، أو المشاركة في الاحتجاجات، أو الترشح لمنصب، أو دعم المرشحين السياسيين.

## 2.3: القانون واختصاصه: ما الذي يعتبر تمييزاً بموجب القانون؟

التمييز يعني معاملة شخص بشكل غير عادل أو مختلف بسبب هويته. يحدث التمييز عندما لا يتم منح شخص نفس الفرص، أو يواجه تحديات، أو يتم معاملته بشكل غير عادل بسبب خصائصه الشخصية.

على سبيل المثال، إذا لم يتم توظيف باحث عن وظيفة فقط لأنهم في سن متقدمة، أو إذا تم رفض خدمة الشخص في متجر بسبب وجود حيوان خدمة لديه، يمكن اعتباره تمييزاً.

قد يشمل التمييز أيضاً سلوك التحرش، مثل الأفعال أو التعليقات أو النكات غير المرغوب فيها بناءً على خصائص محمية للشخص (مثل العرق، أو الجنس، أو الدين، إلخ). وغالباً ما يخلق هذا بيئة تكون مخيفة أو مسيئة أو عدائية بالنسبة للشخص ذو الخصائص المحمية.

قد يحدث التمييز أيضاً عندما يرفض أو يمتنع صاحب العمل أو مقدم الخدمة أو مقدم الإسكان عن توفير الخدمة لشخص ينتمي إلى مجموعة محمية.

ليست جميع أشكال التمييز غير قانونية في نيو برنزويك. بالنسبة للحالة التي تُعتبر تمييزاً بموجب القانون، يجب أن تكون مرتبطة بواحدة أو أكثر من الأسباب المحمية من التمييز

لنأخذ الأمثلة التالية:



أميرة، امرأة في منتصف العمر لديها خبرة واسعة، تتقدم للحصول على وظيفة إدارية في شركة بيع بالتجزئة. على الرغم من تأهلها وخبرتها، يرفض صاحب العمل طلبها لأنه يعتقد أن عمرها قد يمنعها من أداء واجبات الإدارة بفعالية. بعد بضعة أسابيع، تكتشف أن صاحب العمل استخدم شخصاً أصغر سناً وأقل خبرة بالمقابل، وذلك فقط بسبب سنه الأصغر.

يظهر هذا التمييز في عملية التوظيف، حيث يُحظر التمييز بناءً على العمر بموجب القانون. تعرضت أميرة لمعاملة غير عادلة بسبب عمرها على الرغم من كفاءتها وقدرتها على التفوق في الدور الإداري.



جاك، يبحث عن شقة للإيجار ويجد مكاناً يعجبه. ومع ذلك، عند التفاوض مع المالك، لا يمكنهم الاتفاق على سعر الإيجار. يقترح المالك سعراً أعلى، ويعتبر جاك أنه غير عادل لحجم الشقة. في النهاية، يوافق المالك الوحدة لشخص آخر على استعداد لدفع الإيجار الأعلى. على الرغم من أن هذا الوضع قد يكون محبطاً، إلا أنه لا يندرج ضمن اختصاص القانون لأنه لا يتعلق بأساس محمي، مثل العرق، أو الدين، أو الجنس، أو الإعاقة، إلخ.

يرجى ملاحظة أن حالات التمييز قد تكون معقدة، ويجب أن يتم اتخاذ قرار بشأن ما إذا كانت حالة معينة تمييزية بموجب القانون على أساس فردي.

من المهم أيضاً أن نلاحظ أن اللجنة يمكنها قبول ومراجعة الشكاوى فقط عندما يدعي الشخص أنه تم معاملته بشكل غير عادل بسبب صفة محمية (على سبيل المثال، الإعاقة) في مجال محمي (على سبيل المثال، التوظيف). هناك وكالات حكومية أخرى يمكنها تقديم الدعم والخدمات عند مواجهتك لمشكلات في مجالات الإسكان والتوظيف والخدمات التي لا تندرج ضمن اختصاص اللجنة.

## 2.4 أمثلة عن التمييز بحسب القانون:



تمييز بناءً على العرق الوطني في مجال الإسكان.

ليلي قادمة جديدة من الهند (أصل وطني) وتبحث عن شقة للإيجار (الإسكان) في ريف نيو برنزويك، تتقدم بطلب لأربع وحدات مختلفة ويتم رفضها في كل مرة، وعندما تسأل أحد أصحاب العقارات عن سبب رفض طلبها، يخبرونها أن مبانيهم خالية من الروائح وأن الأطعمة من بلدها تحتوي على روائح قوية قد تزعج المستأجرين الآخرين في المبنى.



### تمييز بناء على الإعاقة العقلية في قسم الخدمات.

داميانو يحضر دروس اللغة في مركز مجتمعي (خدمات) ويعاني من الاكتئاب والقلق (إعاقة عقلية). يوصي طبيبه النفسي باستخدام حيوان خدمة لمساعدته في التغلب على إعاقته. عندما يحضر دميانو كلبه على فصل اللغة. يخبره المعلم بأنه لا يسمح بالحيوانات الأليفة في المبنى. يخبر داميانو المعلم أن الكلب هو حيوان خدمة ويظهر مذكرة الطبيب. ولكنه لا يسمح له بالدخول إلى الصف.



### تمييز بناءً على الوضع الاجتماعي في مجال الإسكان

جيمس يتلقى فوائد المساعدة الاجتماعية (وضع اجتماعي) من الحكومة ويرغب في استئجار شقة (إسكان)، ومع ذلك يرفضه العديد من أصحاب العقارات معتبرين أنهم لا يؤجرون للأفراد الذين يعتمدون على المساعدة الاجتماعية، بناءً على افتراض ان وضعهم المالي سيجعلهم غير موثوقين كمستأجرين.



### تمييز بناءً على الدين في مجال التوظيف

أمل مسلمة (دين) وتعمل في مطعم للوجبات السريعة مع جدول استراحة صارم (توظيف). تطلب أمل من مشرفها جدولاً مرناً لأداء صلاتها في الأوقات المناسبة خلال وريدياتها. ومع ذلك، يقول مشرفها أنه لا يسمح لها فقط بأخذ استراحات خلال الجدول المعتمد من الشركة ويفرض طلبها.



### تمييز بناءً على الحالة العرقية في مجال الخدمات

أكيرا تتعرض للتمييز في المدرسة (خدمات) بسبب كونها كندية من أصل آسيوي (عرق) حيث يقوم الأطفال بنشر نكت جارحة ومعاملتها بشكل غير عادل ضمن الفصول الدراسية. قام والدا أكيرا بإبلاغ المدرسة عن التمييز، ولكن المدرسة لم تتخذ إجراءً لحماية أكيرا، واستمر التمييز.



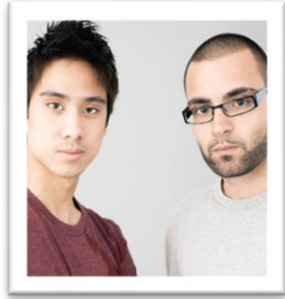
### تمييز بناءً على الحالة الأسرية في مجال التوظيف

تعتني لورينا بوالدتها المسنة التي تعيش معها وتحتاج إلى مساعدة في المواعيد الطبية والمهام اليومية **(حالة أسرية)** تطلب لورينا من مديرها تعديل جدول عملها **(توظيف)** حتى تتمكن من غدارة واجباتها في الرعاية وأخذ والدتها على المواعيد الطبية. بدلاص من تقديم الدعم، يستمر مديرها في تكليفها بمهام إضافية ويرفض طلباتها لأخذ والدتها إلى المواعيد الطبية.



### تمييز بناءً على الإعاقة الجسدية في مجال الخدمات

دارينا تعاني من الصرع **(إعاقة جسدية)** ولديها مواعيد دورية مع الطبيب تجعلها غالباً ما تفوت وقت الصف. وفقاً لسياسة الجامعة **(خدمات)**، قد يواجه الطلاب عقوبات أكاديمية إذا أفاتوا عدداً معيناً من الدروس كل عام. تقدم دارينا إلى المدرسة مذكرة من الطبيب تشرح غيابها عن الدراسة، ومع ذلك، تفرض المدرسة عقوبات على دارينا وتحذرنا من أنها قد تفشل في العام الدراسي إذا استمرت في تفويت دروسها.



### تمييز بناءً على التوجه الجنسي في مجال الخدمات

في مطعم **(خدمات)**، يستمتع الثنائي المثلي كوفي ودومينيك بوجبتهم عندما يبدأ النادل في إطلاق تعليقات جارحة حول علاقتهما. يرفض النادل تقديم خدمة لائقة لهما ويعبر علانية عن عدم استحسانه لوجودهما في المطعم. يشعر الثنائي بعدم الراحة ويغادران المطعم.



### 3. واجب التسهيل:

بموجب القانون، يتحمل أصحاب العمل ومقدمو الخدمات وأصحاب العقارات والممتلكات مسؤولية قانونية لإجراء تغييرات أو تعديلات معقولة على قوانينهم وسياساتهم وممارساتهم وعملياتهم لتلبية احتياجات الأفراد المحميين (على سبيل المثال، شخص لديه إعاقة). يطلق على هذه المسؤولية القانونية اسم واجب التسهيل/التجهيز، وهو قانون.

تعرف هذه التغييرات أو التعديلات على قاعدة أو سياسة أو ممارسة وما إلى ذلك باسم الإسكانات وتهدف إلى إزالة الحواجز وخلق بيئة شاملة لجميع الأفراد.

#### 3.1 تنفيذ التسهيلات:

لضمان التسهيلات الناجحة، يجب على أصحاب العمل ومقدمي الخدمات ومقدمي الإسكان النظر في المبادئ التالية: الكرامة: يجب دائماً معاملة الشخص الذي يطلب التسهيل بكل احترام. عند تقديم التسهيل، يتعين تجنب المعاملة غير العادلة أو جعل الأفراد يشعرون بالدونية.

التخصيص: كل شخص فريد ولديه احتياجات مختلفة، يجب تخصيص التسهيل لتلبية متطلبات الشخص الذي يطلب التسهيل بشكل محدد، يساعد فهم كل حالة وتحدياتها والظروف الشخصية، واحتياجات الأشخاص المعنيين في تقديم الدعم الصحيح.

الشمول: عند تقديم التكيف، يجب إنشاء بيئة ترحيبية للجميع حيث يمكن للجميع المشاركة بشكل كامل، يجب أن تزيل التسهيلات الحواجز وتضمن الوصول المتساوي إلى الفرص والتقدم والمشاركة.

الأهم من ذلك، ينطوي واجب التسهيل على التواصل المفتوح والعتور على طول عملية تحترم حقوق الأفراد واحتياجاتهم. يجب على أصحاب العمل وأصحاب العقارات ومقدمي الخدمات العمل سوياً مع الأفراد لفهم احتياجاتهم المحددة وإجراء تغييرات معقولة لضمان وصول الجميع بشكل متساوٍ والمشاركة الكاملة.

واجب التسهيل يعني في بعض الأحيان أنه من الضروري معاملة شخص بشكل مختلف لمنع أو تقليل التأثير التمييزي



على سبيل المثال، تخيل نظام نقل عام يتطلب من الركاب أن يصعدوا السلالم لركوب الحافلات، يمكن أن يخلق هذا حاجزاً للأفراد ذوي الإعاقة الحركية الذين قد يواجهون صعوبة في استخدام السلالم. في مثل هذه الحالات، قد يتطلب واجب التكيف من وسائل النقل العامة تثبيت منحدرات أو مصاعد لضمان وصول متساوٍ للجميع. خاصة للركاب ذوي الإعاقة.



لنأخذ سيناريو آخر حيث يكون لدى مطعم سياسة تفرض قاعدة صارمة لعدم جلب الطعام من الخارج. ومع ذلك، يحتاج زبون يعاني من حساسية شديدة للطعام إلى جلب طعامه الآمن لتجنب رد فعل قاتل. في هذه الحالة، قد يكون على المطعم واجب التكيف وجعل استثناء من سياساتهم بالسماح للزبون بجلب طعامه الخاص لسلامته. بهذا، يضمن المطعم أن يتمكن الزبون من المشاركة بشكل كامل في تناول الطعام في مكانهم، دون مواجهة التمييز بسبب حالتهم الطبية (الإعاقة الحركية).

في كلا الحالتين، تضمن تنفيذ التجهيزات إجراء تعديلات معقولة لإزالة الحواجز وتعزيز الفرص المتساوية لجميع الأفراد. بغض النظر عن خصائصهم الشخصية.

## يمكن أن تتضمن التسهيلات في التوظيف النقاط التالية:

توفير أدوات أو معدات خاصة، مثل قارئ الشاشة أو لوحة مفاتيح معدلة، لمساعدة موظف يعاني من إعاقة جسدية. إنشاء مساحات للموظفين الذين قد يحتاجون إلى أداء الصلوات أو ممارسة طقوسهم الدينية. السماح للموظفين بارتداء ملابس تتناسب مع إيمانهم الديني، على سبيل المثال الحجاب أو التوربان. من خلال توفير خيارات مرنة للزي الرسمي. تقديم خيارات عمل مرنة، مثل ساعات العمل الجزئي أو تقليل واجبات الوظيفة للموظفين الذين لديهم أطفال أو مسؤوليات عائلية. ضمان أن مرافق الحمامات شاملة وتوفر خيارات تتناسب مع هوية جنس الموظف.

## أمثلة عن التسهيلات في قسم الخدمات:

أمثلة عن التجهيزات والتسهيلات في تجارة المبيعات والمطاعم قد تتضمن:

توفير قوائم الطعام بالبريل (كتابة خاصة بالمكفوفين) أو الخط الكبير للعملاء ذوي الإعاقة البصرية. السماح بدخول حيوانات المساعدة، مثل الكلاب المرشدة، مع العملاء ذوي الإعاقة إلى داخل المتجر. التأكد من توفير مقاعد مناسبة للأشخاص الذين يعانون من صعوبات في التنقل. توفير خدمات توصيل بديلة أو خدمات تسوق للمسنين أو الأشخاص ذوي الإعاقة الذين يواجهون صعوبة في زيارة المتجر شخصياً.

أمثلة عن التجهيزات والتسهيلات في المدارس والجامعات قد تتضمن:

توفير وقت إضافي أو مكان هادئ للطلاب الذين يعانون من صعوبات في التعلم خلال الامتحانات والأنشطة الصيفية.

توفير مساعد مدرس لطالب ذو إعاقة لضمان تلقيه الدعم اللازم لتحقيق النجاح.

ضمان أن لدى الطلاب الذين يتمتعون بهوية جنسية مختلفة أو هم من غير الثنائيين الجنسيين وصول إلى الحمامات وغرف تبديل الملابس بما يتماشى مع هويتهم الجنسية.

تقديم جدول زمني مرن أو ترتيبات بديلة للاختبارات أو الأنشطة الصيفية خلال العطل الدينية.

### أمثلة عن التسهيلات في الخدمات الحكومية والبلدية قد تتضمن:

إنشاء مساحات هادئة في مراكز الخدمات الحكومية لمساعدة الأشخاص ذوي الحساسية الحسية أو احتياجات الانحراف العصبي في الشعور بالراحة والدعم.

توفير مترجمي لغة الإشارة في الفعاليات العامة أو اجتماعات الحكومة حتى يتمكن الأشخاص الصم والسمعيين من الفهم والمشاركة.

توفير ساعات مرنة للاجتماعات المجتمعية أو مكاتب الحكومة لتلبية احتياجات الأفراد ذوي الجداول أو المسؤوليات العائلية المختلفة.

إنشاء نماذج وطلبات سهلة الاستخدام لخدمات الحكومة بحيث يمكن للجميع، بما في ذلك أولئك الذين لديهم قدرات قراءة مختلفة، وضمان الوصول إليها بسهولة.

### أمثلة عن بعض التسهيلات في الإسكان:

- ❖ إضافة ممر مائل أو حواجز للمساعدة في الوصول السهل للمستأجرين الذين يعانون من صعوبات في التنقل.
- ❖ السماح للمستأجرين ذوي الإعاقة بامتلاك حيوان خدمة، حتى إذا كانت السياسة تمنع وجود الحيوانات الأليفة.
- ❖ توفير شقق أكبر أو اتخاذ ترتيبات مرنة أخرى للمستأجرين الذين يمتلكون عائلات.
- ❖ وجود معايير مرنة لتقييم المستأجرين، لاستيعاب القادمين الجدد الذين قد لا يمتلكون تاريخ ائتمان أو استئجار في كندا.
- ❖ تثبيت إنذارات حريق بصرية للمستأجرين الصم أو الذين يعانون من صعوبات في السمع.

## 3.2 طلب التسهيلات:

عملية توفير التسهيلات هي عملية تعاونية، وهذا يعني أنه إذا كنت قد طلبت تسهيلات، يجب عليك أن تتعاون مع الطرف الآخر (على سبيل المثال، جهة العمل الخاصة بك) للعثور على تسهيل معقول يلبي احتياجاتك. يجب عليك التواصل بوضوح مع الطرف الآخر لشرح الاحتياجات المحددة لتسهيلك وتقديم ملاحظات حول كيفية عمل التسهيل بمجرد توفيره.

إذا كان طلب التسهيل يتعلق بإعاقة، أو الحمل، أو في بعض الحالات الدين، قد تحتاج إلى تقديم وثائق ومعلومات إضافية لدعم طلبك. قد يشمل ذلك مذكرة من الطبيب. أو مذكرة من طبيب نفسي، أو رسالة من مؤسسة دينية تدعم الحاجة إلى التسهيل.

يرجى ملاحظة أنه عند تقديم طلب التسهيل، ليس لصاحب العمل أو مقدم الخدمة أو المالك الحق في معرفة تشخيصك الدقيق أو أسماء الأدوية التي تتناولها.

يجب على مذكرة الطبيب أو أي وثائق أخرى تقديم معلومات ذات صلة حول احتياجاتك وقيودك فقط، لمساعدة مقدم التسهيل في تنفيذ طلب التسهيل الخاص بك.

بموجب قوانين حقوق الإنسان، ليس لديك الحق في التسهيل الكامل وإنما في التسهيل المعقول. وهذا يعني أنه يجب عليك قبول التسهيلات التي تلبى احتياجاتك بشكل معقول، حتى لو لم تكن هي الخيارات المفضلة بالنسبة اليك.

على سبيل المثال، تخيل أن لديك إعاقة بصرية وتحتاج إلى تقنية مساعدة لقراءة الوثائق المطبوعة في وظيفتك الجديدة. تقدم لك الشركة حلاً أقل تكلفة، ولكن فعلاً يلبي احتياجاتك، حتى وإن كانت ليست التكنولوجيا المحددة التي طلبتها، سيعتبر ذلك تسهياً معقولاً، حيث إنه يلبي احتياجاتك ويتيح لك أداء وظيفتك بكفاءة.

### 3.3 الضرر الزائد:

بموجب قانون حقوق الإنسان، ينتهي واجب صاحب العمل أو مقدم الخدمة في توفير التسهيل عندما يصبح الأمر غير ممكن، أو غير آمن، أو مكلفاً بشكل زائد بالنسبة للمالك أو صاحب العمل أو مقدم الخدمة.

من المهم أن نفهم أن الضرر الزائد يتم تقييمه حالة بحالة. وهذا يعني أنه يجب على المالك أو صاحب العمل أو مقدم الخدمة تقييم كل طلب للتسهيل على حدة قبل اتخاذ قرار بأنهم لا يستطيعون توفير التسهيل. لا يمكن استخدام الضرر الزائد كذريعة تلقائية لرفض طلبات التسهيل المعقولة لأحدهم.

إذا ادعى أصحاب العمل أو مقدمو الخدمات أو المالكون أنهم لا يستطيعون توفير تسهيل بسبب الضرر الزائد، يجب عليهم أن يظهروا أنهم استكشفوا جميع خيارات التسهيل الممكنة قبل الوصول إلى هذا القرار.

#### أمثلة عن الضرر الزائد:

لا يمكن لشركة صغيرة ذات أموال محدودة تحمل تكاليف التغييرات المكلفة في محطة عمل الموظف لتكييف إعاقتهم البدنية.

لا يمكن للأعمال ذات العدد القليل من الموظفين توفير إجازة ممتدة لموظف لديه مسؤوليات عائلية (على سبيل المثال، أخذ طفلة إلى مواعيد الطب)، حيث قد يضع ذلك ضغطاً كبيراً على باقي العمال.

لا يمكن لشركة تدير معدات ثقيلة تكييف فرد مدمن على الكحول بسبب مخاوف السلامة.

لا يمكن لمدرسة صغيرة في المناطق الريفية ذات موارد محدودة توفير تجهيزات أو دعم متخصص للطلاب ذوي الإعاقة المعقدة.



## 4 لجنة حقوق الإنسان في نيو برنزويك وعملياتها للامتثال

تعد لجنة حقوق الإنسان في نيو برنزويك الوكالة الحكومية المحلية التي تتضمن حقوق الإنسان لجميع سكان نيو برنزويك وفقاً لقانون حقوق الإنسان. إذا كان شخص ما يعتقد أنه تعرض لتمييز بناءً على أحد الأسباب المحمية، يمكنه تقديم شكوى للجنة. يطلق على هذه الآلية لتقديم الشكاوى اسم "عملية الامتثال".

خلال عملية الامتثال، تظل اللجنة حيادية. وهذا يعني ان اللجنة لا تتخذ جانباً أو تفضل أيّاً كان الشاكي (الشخص الذي يقدم الشكوى) أو المتهم (الشخص أو الهيئة المتهمه بالتمييز). من خلال البقاء حيادية ونزيهة.

### 4.1 عملية الامتثال ومراحلها

تتكون عملية الامتثال من عدة مراحل وقد تؤدي إلى مراحل مختلفة، وذلك بحسب تفاصيل كل شكوى بشكل خاص. قد يتم حل بعض الشكاوى من خلال التوفيق أو أن تحال إلى مجلس التحقيق، في حين قد يتم رفض البعض الآخر بسبب عدم وجود أدلة تدعم ادعاء التمييز. ونتيجة لذلك، قد لا تمر كل شكوى حقوق الإنسان بجميع مراحل عملية الامتثال.

فيما يلي وصف مبسط لمراحل العملية التي تتبع لضمان الامتثال:





1

الاتصال باللجنة

### اتصل باللجنة عبر الهاتف أو البريد الإلكتروني

في هذه المرحلة من العملية، يمكنك التحدث إلى موظف لمناقشة وضعك. سيقدم لك الموظف معلومات عن القانون وعملية الامتثال. إذا لم يكن وضعك يندرج تحت اختصاص اللجنة، قد يقترح عليك الموظف الاتصال بجهة حكومية أخرى مثل WorkingSafeNB مؤسسة العمل الآمن نيوبرنزويك أو الوكيل العام (تصنيف الوكالات الحكومية وخدماتها، رجاء الاطلاع على المرفق أ). محادثتك سوف تكون سرية إلى أن تقرر أن تتقدم بالبلاغ.



2

ملء استمارة  
الشكوى

### املاً استمارة الشكوى

إذا قررت تقديم شكوى، يجب عليك استخدام نماذج الشكوى الرسمية للجنة. يمكنك أيضاً العثور على نموذج الشكوى عبر الانترنت على موقعنا ([www.gnb.ca/hrc-cdp](http://www.gnb.ca/hrc-cdp)). يمكننا أيضاً إرسال الاستمارة لك عبر البريد أو البريد الإلكتروني. في استمارة الشكوى، أنت المشتكى والشخص الذي تعتقد أنه قام بالتمييز ضدك هو المجيب. قم بملء جميع الأقسام في الاستمارة وصف الأحداث بأفضل طريقة ممكنة. تأكد من اختيارك سبب واحد أو أكثر للتمييز (على سبيل المثال، العرق، اللون، الإخ) والمجال أو المجالات التي حدث فيها التمييز (مثل التوظيف، الإسكان، أو الخدمات). يجب عليك إرجاع الشكوى مكتملة بالكامل وموقعة إلى الهيئة عبر البريد الإلكتروني أو البريد العادي.



3

فحص المداخلة

### فحص المداخلة

بمجرد تقديمك لشكوى، ستقوم اللجنة بمراجعتها للتأكد من أنها تفي بالمتطلبات القانونية وأنها تندرج تحت اختصاصها. في هذه المرحلة يمكن اغلاق ملف شكواك إذا لم تكن تندرج تحت اختصاص اللجنة أو إذا كانت المعلومات المقدمة لا تدعم اتهام التمييز. إذا تم اغلاق شكواك، ستتلقى رسالة من المدير. إذا كانت شكواك تستوفي المتطلبات القانونية، ستكلف إلى موظف.

### مراجعة استمارة الشكوى واطار الشكوى



4

مراجعة استمارة  
الشكوى



5

اخطار الشكوى

قد تحتاج استمارة الشكوى الخاصة بك إلى تعديلات، على سبيل المثال، إذا قمت باختيار سبب للتمييز بطريقة غير صحيحة لا تنطبق على حالتك، إذا كان هذا الشيء ينطبق على حالتك، فان موظفاً سيتصل بك عبر الهاتف أو شخصياً لإجراء التعديلات على الاستمارة. سيقوم الموظف أيضاً بشرح عملية الامتثال وتقديم وساطة. في هذه المرحلة، ستتصل اللجنة بالمتهم أيضاً لشرح العملية لهم ومشاركة نسخة من شكواك، حتى يكونوا على علم بالتهمة الموجهة إليهم.

## الوساطة

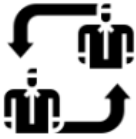


6

الوساطة

الوساطة هي جزء طوعي من العملية ويمكن أن تحدث في مراحل مختلفة من شكواك. خلال الوساطة، يساعدك أحد موظفي اللجنة ويساعد المتهم أيضاً على حل الشكوى باتفاق متبادل. إذا كانت الوساطة ناجحة، قد يوافق المتهم على دفع تعويض لك عن الأجر المفقود أو تعويضك عن الإصابة في كرامتك واحترام الذات، أو يقدم لك اعتذاراً، أو يتلقى تدريباً حول حقوق الإنسان، أو يقوم بتغيير سياساته وإجراءاته. إذا كانت الوساطة غير ناجحة أو لم تقبل من الطرفين. تنتقل الشكوى إلى المرحلة التالية من العملية.

## الردود والرد العكسي



7

الردود والرد العكسي

عندما يتلقى المتهم شكواك، سيكون لديه الفرصة لتقديم رد على اتهاماتك، هذا يقدم للجنة نسخة من إصدار المتهم للأحداث التي وقعت. بمجرد تقديم المتهم لرده. ستحصل على فرصة لتقديم رد عكسي أو حجة مضادة لما قدمه.

## تحليل الخطوات التالية



8

تحليل الخطوات التالية

تقوم اللجنة بأخذ الأدلة والمعلومات المقدمة في الشكوى والرد والرد العكسي لتحديد ما إذا كان يجب إغلاق الشكوى أم إذا كانت تتطلب جمع مزيد من المعلومات. إذا كانت اللجنة بحاجة إلى مزيد من المعلومات، سيتم إحالة الشكوى إلى التحقيق.

## التحقيق



9

التحقيق

إذا كان هناك تكليف للمحقق بملف. قد يقوم بجمع الوثائق (مثل رسائل البريد الإلكتروني، ورسائل الهاتف، وتقارير السلامة، وكشوف الرواتب، الخ). وإجراء مقابلات مع الشهود والأطراف المعنية، وجمع جميع الأدلة الأخرى المتعلقة بالشكوى. يقوم المحققون بعد ذلك بإعداد تقرير يحتوي على نتائجهم وتوصياتهم. يمكن أن تكون توصياتهم إما إغلاق الشكوى لعدم وجود مبرر (وهذا يعني أن الأدلة لا تدعم العثور وجود تمييز) أو إحالة الشكوى إلى هيئة التحقيق. يقدم هذا التقرير إلى أعضاء اللجنة.

## اجتماع اللجنة



10

اجتماع اللجنة

أعضاء اللجنة هم ممثلون عن الشعب، يقومون بمراجعة توصيات موظفي اللجنة لتقرير القرار بشأن ما إذا كان يجب إغلاق الشكوى أو إحالتها إلى هيئة التحقيق لجلسة اجتماع رسمية. يمكن لأعضاء اللجنة ان يحيلوا ملفك إلى هيئة التحقيق إذا استنتجوا أن تقرير التحقيق يدعم وجود تمييز.



11

لجنة التحقيق

تمتلك لجنة التحقيق صلاحية اتخاذ قرار نهائي بشأن شكوى حقوق الإنسان. تعمل لجنة بشكل منفصل عن لجنة نيو برنزويك. وقراراتها تصبح جزءاً من السجل العام. خلال جلسة الاستماع التي تقوم بها اللجنة، تتاح لجميع الأطراف المعنية في الشكوى فرصة لتقديم أدلتها وحججها وشهودها. بناءً على الأدلة. تتخذ اللجنة قراراً قانونياً ملزماً بشأن ما إذا كان قد حدث تمييز وما هي الخطوات التي يجب اتخاذها لتصحيح الوضع. قد تشمل الحلول الممكنة إعادة التوظيف، ودفع الأجور المفقودة، أو دفع تعويض للإصابة في الكرامة واحترام الذات الناتجة عن التمييز. يمكن الطعن في قرارات لجنة التحقيق أمام المحاكم الإقليمية.

**الطعن في رفض الشكوى:** إذا تم رفض شكاوك من قبل المدير/المشرف، فلديك فرصة لاستئناف القرار. للقيام بذلك، يجب عليك ملء نموذج "استعراض قرار المدير" في غضون ثلاثين يوماً من إغلاق الشكوى. حيث يتعين عليك شرح أسباب اعتراضك على القرار.

## 4.2 كيفية تقديم شكوى حقوق الإنسان

لتقديم شكوى لدى اللجنة، ستحتاج إلى ملء النماذج التالية:

❖ استمارة شكوى حقوق الإنسان

❖ استمارة معلومات الاتصال بك.

❖ استمارة إذن بمشاركة المعلومات الشخصية.

• هذه الاستمارة تسمح للجنة بمشاركة شكاوك مع الطرف المعني.

جميع هذه النماذج متوفرة على موقع اللجنة الإلكتروني. يمكن للجنة أيضاً إرسالها لك عبر البريد الإلكتروني أو العادي، يجب عليك إرسال كل هذه الاستمارات عند تقديم الشكوى.

موقع اللجنة الإلكتروني [www.gnb.ca/hrc-cdp](http://www.gnb.ca/hrc-cdp)

بمجرد مراجعة شكاوك من قبل موظفي اللجنة، قد يطلب منك ملء استمارة إذن بمشاركة معلوماتك الطبية. هذه الاستمارة مطلوبة في حال كانت شكاوك تتضمن اتهاماً بالتمييز بناءً على الإعاقة أو الحمل، حيث تسمح للجنة بطلب وثائق طبية (مثل الأشعة السينية، والتشخيص، إلخ) من الأطباء والمستشفيات والعيادات، إلخ.

## 4.3 أشياء مهمة يجب معرفتها حول تقديم شكوى حقوق الإنسان

يجب تقديم شكاوك خلال عام من تاريخ حدوث حادثة التمييز. في حال عدم الامتثال لهذه المدة يتعين عليك تقديم نموذج طلب تمديد المهلة الزمنية". يطلب منك في هذا النموذج شرح سبب عدم قدرتك على تقديم الشكوى في غضون الفترة الزمنية البالغة عاماً.

لتقديم شكوى للجنة، يجب أن تكون حالة التمييز التي تقوم بالإبلاغ عنها قد حدثت في نيو برنزويك.

يجب أن تكون حالة التمييز التي تقوم بالإبلاغ عنها مرتبطة بسبب واحد أو أكثر للتمييز (مثل العرق، الدين، الأصل الوطني، إلخ) ويجب أن تكون قد حدثت في إحدى مجالات التمييز (التوظيف أو الإسكان).

تأكد من ملء جميع أقسام استمارة الشكوى بأفضل شكل على قدر المستطاع قبل إرجاعه إلى اللجن. إذا كانت لديك أي أسئلة حول كيفية ملء النموذج، يرجى الاتصال باللجنة.

يجب ملء جميع النماذج باللغة الإنكليزية أو الفرنسية.

بسبب حيادها، لا تستطيع اللجنة تقديم المشورة لمساعدتك في ملء النماذج، ولكن يمكن لأحد أفراد العائلة، أو الأصدقاء، أو المترجمين، أو الدعاة، أو وكلاء التسوية مساعدتك في ملء النماذج. يمكنك أيضا اختيارهم لتمثيلك خلال مراحل الامتثال المختلفة. ولكن يجب عليك إعلام اللجنة بذلك.

إذا كنت بحاجة إلى الحصول على تسهيل لملء الاستمارة، على سبيل المثال بسبب إعاقة يرجى إبلاغ موظفي اللجنة. على الرغم من أن اللجنة لا يمكنها تقديم المشورة القانونية، إلا أنها يمكنها توفير الدعم للأفراد بطرق مختلفة لدعم إكمال الوثائق المطلوبة.

لا تحتاج إلى محام لتقديم شكوى حقوق الإنسان. ومع ذلك يمكنك اختيار الحصول خدمات محام في جميع مراحل العملية على نفقتك الخاصة. يجب عليك إبلاغ اللجنة إذا كنت تمتلك تمثيلاً قانونياً.

في الشكاوى المتعلقة بالإعاقة الجسدية أو العقلية والحمل، ستحتاج إلى تقديم وثائق طبية. مثل شهادة الطبيب، التي تحتوي على تشخيصك الخاص.

يمكن أن تستغرق الشكوى عدة أشهر إلى عدة سنوات لتتم معالجتها وحلها، حسب نوع القضية وتعقيدها والحقائق. ستبقى اللجنة على اتصال دائم معك طوال العملية لإبلاغك بوضع شكاوك.



## 5 القانون والهجرة

هل يجب أن أكون مواطناً كندياً أو مقيماً دائماً في كندا لتقديم شكوى حقوق الإنسان للجنة؟

لا، لا يلزمك أن تكون مواطناً كندياً أو مقيماً دائماً لتقديم. في شكوى حقوق الإنسان. في نيو برنزويك، يمكن لأي شخص واجه التمييز استناداً إلى واحدة أو أكثر من أسباب الحماية بموجب القانون تقديم شكوى. لا يهم ما هو وضعك، سواء كنت مهاجراً غير قانوني، أو لاجئاً، أو طالباً دولياً، أو عاملاً أجنبياً مؤقتاً، أو تنتمي إلى أي فئة أخرى- إذا كنت قد تعرضت للتمييز، فلديك الحق في تقديم شكوى.

يضمن القانون أن يكون لدى الجميع، بغض النظر عن وضعهم الهجري، الحماية من المعاملة غير العادلة وفرصة السعي للعدالة والحل لأي تمييز يواجهونه في المقاطعة.

### هل ستقوم اللجنة بإخطار مكتب الهجرة واللجوء والجنسية الكندية بشأن شكواي الخاصة؟

لا، لن تقوم اللجنة بإخطار مكتب الهجرة والجنسية الكندية بقرار لجنة التحقيق. تظل شكواك سرية حتى تصل إلى لجنة التحقيق. حتى عندما تصدر اللجنة قراراً بشأن شكوى، عادة ما لا تقوم اللجنة بإخطار أحد. ومع ذلك يجب ان نلاحظ أن اللجنة لا تستطيع منع الجهة المستجيبة من مشاركة معلومات حول شكواك. تذكر أطراف الشكوى أن الشكوى تعتبر سرية.

### هل سيكون لتقديم شكوى حقوق الإنسان تأثير على وضعي الهجري أو طلب إقامتي الدائمة؟

تقديم شكوى حقوق الإنسان لا يجب أن يؤثر على وضعك الهجري أو طلب إقامتك الدائم. ومع ذلك من المهم أن نأخذ في عين الاعتبار ان اللجنة غير قادرة على منع المواقف أو الإجراءات التي قد تنجم عن تقديمك لشكوى. على سبيل المثال، إنهاء عقد عملك قد يؤثر على وضعك الهجري مع مكتب الهجرة والجنسية الكندية.

يمكن للأفراد تقديم شكواي انتقامية للجنة إذا تم معاملتهم بشكل غير عادل من قبل جهة عمل أو موفر سكن أو موفر خدمة بسبب تقديمهم لشكوى حقوق الإنسان. ولكن اللجنة لا تمتلك السلطة القانونية لمنع أرباب العمل أو مقدمي السكن أو مقدمي الخدمة من اتخاذ أي إجراء محدد نتيجة لشكواك.

### هل يمكن للعمال المؤقتين الأجانب تقديم شكوى حقوق الإنسان؟

نعم، يمكن للعمال المؤقتين الأجانب تقديم شكوى حقوق الإنسان لدى اللجنة. سيتم التعامل مع شكواهم بنفس الطريقة المتبعة للشكوى الأخرى المقدمة إلى اللجنة.

## هل يمكن للجنة توفير خدمات الترجمة أو التفسير للوافدين الجدد خلال عملية الامتثال؟

لا يمكن للجنة توفير خدمات الترجمة أو التفسير للمشتكين. يجب على الأفراد الذين يحتاجون إلى خدمات الترجمة أو التفسير التواصل مع منظمة الإسكان المحلية أو المنظمة الثقافية للحصول على دعم الترجمة. للحصول على قائمة بالمنظمات الاستيطانية أو الثقافية المحلية في منطقتك، يرجى زيارة موقع ويب مجلس نيو برنزويك للتعددية الثقافية

## المرفق أ: لجنة حقوق الإنسان وخدمات حكومة المقاطعة الأخرى ذات الصلة في نيو برنزويك.

خدمات نيو برونزويك	المحكمة الإقامة للإجراءات	المدافع عن الطفل والشباب وكبار السن	أمبود نيو برنزويك	معايير العمل	العمل بشكل آمن في نيو برنزويك	لجنة حقوق الإنسان في نيو برنزويك
توفير مجموعة واسعة من الخدمات الحكومية الإقليمية والبلدية والفيدالية للجمهور من خلال مراكز الخدمة الشخصية والإلكترونية ومراكز الخدمة عبر الهاتف. تشمل الخدمات تسجيل المركبات، ورخص القيادة، وبطاقات الرعاية الصحية، وتقييمات الممتلكات، وشهادات الميلاد والوفاة والزواج، وما إلى ذلك.	حل المشاكل أو النزاعات بين أصحاب العقارات والمستأجرين المتعلقة بالإيجار وعقود الإيجار والطرود والمرافق في الملكية المؤجرة، وما إلى ذلك.	يعمل كمدافع عن حقوق ومصالح الأطفال والشباب وكبار السن، ويضمن حماية حقوقهم. يمكنه أيضاً التحقيق في الشكاوى، ومراقبة القوانين والسياسات، واستعراض خدمات الأطفال والشباب وكبار السن. إعلام الجمهور، وتقديم توصيات إلى الحكومة بشأن القضايا التي تؤثر على حياة الأطفال والشباب وكبار السن.	التحقيق في الشكاوى الإدارية ضد إدارات الحكومة الإقليمية، ومناطق التعليم، وسلطات الصحة الإقليمية، والبلديات، الخ. يجب أن تكون الشكاوى ذات صلة بقرارات أو إجراءات إدارية لإحدى الإدارات.	تنظيم الحقوق الأساسية للموظفين المتعلقة بالعمل، وتشمل جميع جوانب الأجور والتعويضات، والإجازات، وساعات العمل وفترات الراحة خلال العمل، وإجراءات الإنهاء والتسريح، الخ.	مساعدة عمال نيو برنزويك وأصحاب العمل في إنشاء أماكن عمل آمنة وصحية لتجنب الإصابات في مكان العمل والأمراض المنهية. وتوفير فوائد التعويض وخدمات العلاج الطبي للموظفين المتأثرين بإصابات أو أذى في مكان العمل.	حماية الأفراد من التمييز في التوظيف والإسكان والخدمات والدعاية والرعاية الصحية. وكذلك الانضمام إلى الجمعيات، بناءً على 16 عشر سبباً محمياً في القانون (على سبيل المثال، العرق، الإعاقة، الجنس، وما إلى ذلك). يحمي القانون أيضاً الأفراد من التحرش الجنسي والانتقام.
يمكنك زيارة مكتبهم أو الاتصال بهم للحصول على	إذا كنت مستأجراً وتواجه قضية لا يقوم صاحب	إذا كان هناك مشكلة في أي خدمات أو	إذا قررت التحقيقات التي أجرتها أمبود أن	إذا كنت تعتقد أن حقوقك بموجب قانون معايير العمل	إذا تعرضت للإصابة أثناء أداء وظيفتك، أو	إذا كنت تتماشى مع أحد الأسباب المحمية وقد
كيف يمكنهم المساعدة؟						

<p>للحصول على المساعدة في أي من الخدمات الحكومية التي يقدمونها.</p>	<p>يمكنك تقديم طلب إلى المحكمة. ستقوم المحكمة بمراجعة طلبك وتقديم المساعدة في حل المشكلة.</p>	<p>سياسات أو قوانين قد تؤثر سلباً على الأطفال أو الشباب أو كبار السن، يمكن تقديم القضية أمام المدافع، الذي قد يقوم بمراجعتها والتحقيق فيها. بناءً على التحقيق، يمكن للمدافع أن يقدم توصيات لإجراء تغييرات وتحسينات.</p>	<p>الشكوى كانت مبررة وأن الإدارة الحكومية قامت بفعل غير صحيح، يمكنه أن يوصي بإجراء تغييرات في القاعدة أو الممارسة أو الإجراء الذي كان موضوع الشكوى.</p>	<p>قد تم انتهاكها، يمكنك تقديم شكوى لدى "معايير العمل". قد تقوم المعايير بالتحقيق في شكاوك واتخاذ قرار بناءً على جدارة الشكوى، أي ما إذا كنت قد حرمت من حقوق العمل المذكورة.</p>	<p>ظهرت لديك أعاقه في العمل، قد تكون مؤهلاً لتلقي تعويضات مالية وتغطية لعلاج حالتك.</p>	<p>تعرضت للتمييز في نيو برنزويك في إحدى المجالات بموجب القانون، يمكنك الاتصال باللجنة لمعرفة المزيد حول العملية وتقديم شكوى حقوق الإنسان.</p>	
<p>لا</p>	<p>لا</p>	<p>لا</p>	<p>لا</p>	<p>لا، ولكن، لا يتم تغطية بعض العمال بموجب قانون معايير العمل. على سبيل المثال، لا يتم تغطية المقاولين المستقلين أو العمال الذين يعملون في المنزل الخاص (مربيات الأطفال، وعمال الرعاية المنزلية، أو العمال الذين يتم توظيفهم بشكل خاص من قبل صاحب المنزل).</p>	<p>لا، حتى إذا لم تكن مقيماً دائماً، طالماً أنك تعمل قانونياً في نيو برنزويك، على سبيل المثال، بموجب تصريح العمل. ومع ذلك لا تتوفر بعض الحماية للعاملين. يمكنك تقديم مطالبة لدى العرضيين و"الخدم المنزلية" ويستثنى العمال الزراعيون و"الخدم المنزلية البسيطة" وصيادو الأسماك أيضاً من</p>	<p>لا</p>	<p>هل يجب أن تكون مقيماً دائماً أو حاملاً للجنسية الكندية للحصول على خدماتهم؟</p>

		<p>الفوائد أو الخدمات في بعض الحالات.</p>					
<p><b>كيف يبدو نظام الشكاوى الخاص بهم؟</b></p>	<p>تتمتع اللجنة بصلاحيات لاستعراض الشكاوى والوساطة والتحقيق فيها، واحالتها إلى مجلس العمل والتوظيف. المجلس هو الجهة التي يمكنها اتخاذ قرار نهائي بشأن الشكاوى. عند اتخاذ قرار، يتمتع المجلس بصلاحيات لتقديم تعويض مالي للمشتكين عن الإصابة في الكرامة والاحترام الذاتي وعن الخسائر المالية. مثل فقدان الأجر في العمل، بالإضافة إلى سائر التعويضات.</p>	<p>يمكنك التقدم بطلب للحصول على تعويض باستخدام نموذج رسمي من work safe حيث يتم وصف طبيعة إصابتك أو حادث العمل. قد تقوم بالتحقيق في مطالبك وبناءً على الأدلة، يمكنها اتخاذ قرار بشأن ما إذا كنت مستحقاً لتلقي تعويض أو تكاليف. إذا كنت غير موافق على القرار، فلديك حق الاستئناف إلى محكمة الاستئناف لتعويض المال.</p>	<p>يمكن للمدير تعيين ضابط لدى معايير العمل للتحقيق في شكاوك وتحديد ما إذا كانت حقوق العمل الخاصة بك قد تم انتهاكها. إذا تبين أن التحقيق قد أظهر انتهاك القانون، يمكن للمدير أن يطلب من صاحب العمل دفع مستحقات مالية للموظف (على سبيل المثال، الأجور المفقودة، أجر الإجازة)، وتوجيه شخص إلى التوقف عن انتهاك القانون، وفرض جزاء إداري، إلخ. يمكن الاستئناف ضد قرار المدير إلى مجلس العمل والتوظيف.</p>	<p>بعد تقديم شكوى لدى المفوض، سيقومون بالتحقيق فيها عن طريق جمع المعلومات وقد يعقدون جلسة لتحديد ما إذا كانت إحدى الإدارات الحكومية أو موظفيها قد خرخوا واجبه أو ارتكبوا سوء سلوك. يمكن للمفوض بعد ذلك إصدار تقرير إلى الإدارة المعنية، يقترح فيه التدابير لمنع حدوث قضايا مماثلة في المستقبل.</p>	<p>إذا تم تقديم شكوى أو عريضة لدى المدافع، يمكن للمدافع الوساطة نيابةً عن الشخص أو التحقيق في المسألة. بناءً على النتائج، قد يقترح المدافع إجراء تغييرات على سياسات أو قواعد الإدارة أو الهيئة المعنية لتصحيح الوضع. يمكن للمدافع النظر في شكاوى الأفراد وشكاوى تتعلق بقضايا نظامية.</p>	<p>بمجرد تقديم طلبك، سيتم تعيين موظف في محكمة الإجراءات للنظر في قضيتك. سيقوم الموظف بالتحقيق في القضية ومحاولة التوسط بينك وبين صاحب العقار. إذا فشل التوسط، سيتخذ الموظف قراراً بناءً على جدارة شكاوك بموجب قانون الإجراءات. إذا لم تكن موافقاً على قرار الموظف، لديك الحق في الاستئناف إلى محكمة كورت أوف كينغز بينش في المقاطعة.</p>	<p>إذا كانت لديك مشكلة مع إحدى خدماتهم، يمكنك كتابة رسالة لهم عبر نموذج "اتصل بنا" على الإنترنت، أو الاتصال بهم هاتفياً أو عبر البريد الإلكتروني، أو زيارة مكتبهم شخصياً.</p>
<p><b>معلومات التواصل</b></p>	<p>الموقع <a href="mailto:hrc.cdp@gnb.ca">hrc.cdp@gnb.ca</a> الايمل: <a href="mailto:hrc.cdp@gnb.ca">hrc.cdp@gnb.ca</a> Tel : 506-453-2301</p>	<p>الموقع: <a href="http://www.worksafenb.ca">http://www.worksafenb.ca</a> Tel: 1-800-999-9775</p>	<p>الموقع: <a href="http://www.EmploymentStandards.gnb.ca">EmploymentStandards.gnb.ca</a> الايمل: <a href="mailto:EmploymentStandards@gnb.ca">EmploymentStandards@gnb.ca</a> Tel: 1-888-452-2687</p>	<p>الموقع: <a href="http://www.ombudnb.ca">ombudnb.ca</a> الايمل: <a href="mailto:ombud@gnb.ca">ombud@gnb.ca</a> Tel: 506-453-2789</p>	<p>الموقع: <a href="http://www.NB Child and Youth Advocate.cyanb.ca">NB Child and Youth Advocate (cyanb.ca)</a> Tel: 506-453-2789</p>	<p>الموقع: <a href="http://www.Renting in New Brunswick.gnb.ca">Renting in New Brunswick (gnb.ca)</a> الايمل: <a href="mailto:irent@snb.ca">irent@snb.ca</a> Tel: 1-888-762-8600</p>	<p>الموقع: <a href="http://www.Service New Brunswick, Canada - SNB.CA">Service New Brunswick, Canada - SNB.CA</a> الايمل: <a href="mailto:snb@snb.ca">snb@snb.ca</a> Tel: 1-888-762-8600</p>



NEW BRUNSWICK  
HUMAN RIGHTS COMMISSION  
COMMISSION DES DROITS  
DE LA PERSONNE DU NOUVEAU-BRUNSWICK

لمزيد من المعلومات حول القانون وحقوقك الإنسانية في نيو برنزويك  
أو [hrc.cdp@gnb.ca](mailto:hrc.cdp@gnb.ca) أو (506) 453-2301: يمكنك الاتصال باللجنة على الرقم

العنوان:

751 Brunswick Street  
Fredericton, NB  
E3B 1H8

عنوان البريد:

Barry House  
P.O Box 6000  
Fredericton, NB  
E3B 5H1

للحصول على استمارات الشكاوى عبر الإنترنت ومزيد من المعلومات والموارد حول حقوق الإنسان في نيو برنزويك،  
يرجى زيارة موقع اللجنة: [www.gnb.ca/hrc-cdp](http://www.gnb.ca/hrc-cdp)