

HIV ਨਾਲ ਜੀਵਨ ਬਸਰ ਕਰਨਾ: ਆਪਣੇ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਨੂੰ ਜਾਣੇ



ਕਾਰਜ-ਸਥਾਨ ਵਿੱਚ ਭੇਦਭਾਵ ਅਤੇ ਪਰਦੇਦਾਰੀ ਦੀਆਂ ਉਲੰਘਣਾਵਾਂ ਵਾਸਤੇ ਉਪਚਾਰ

ਸਵਾਲ ਅਤੇ ਜਵਾਬ

1. HIV-ਸਬੰਧਿਤ ਭੇਦਭਾਵ ਕੀ ਹੈ?

ਕਨੂੰਨ ਵਿੱਚ, ਭੇਦਭਾਵ ਵਿਅਕਤੀਗਤ ਲੱਛਣਾਂ, ਜਾਂ ਸਮਝੇ ਜਾਂਦੇ ਲੱਛਣਾਂ ਦੇ ਕਰਕੇ ਕਿਸੇ ਵਿਅਕਤੀ ਨਾਲ ਵੱਖਰੇ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਵਿਵਹਾਰ ਕਰਨਾ ਹੁੰਦਾ ਹੈ, ਜਿੱਥੇ ਇਹ ਵੱਖਰਾ ਵਿਵਹਾਰ ਉਸ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਕਿਸੇ ਅਜਿਹੇ ਲਾਭ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕਰਦਾ ਹੈ ਜੋ ਹੋਰਨਾਂ ਲਈ ਉਪਲਬਧ ਹੈ ਜਾਂ ਉਸ ਵਿਅਕਤੀ ਲਈ ਕੁਝ ਹਾਨੀ ਦਾ ਕਾਰਨ ਬਣਦਾ ਹੈ। ਸਤਾਉਣਾ (harassment) ਵੀ ਭੇਦਭਾਵ ਦੀ ਇੱਕ ਕਿਸਮ ਹੋ ਸਕਦੀ ਹੈ। ਕੈਨੇਡਾ ਵਿੱਚ, ਸੰਘੀ ਅਤੇ ਸੂਬਾਈ/ਖਿੱਤਾ ਪੱਧਰੀ, ਦੋਨਾਂ ਤਰ੍ਹਾਂ ਦੇ ਮਨੁੱਖੀ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਸਬੰਧੀ ਕਨੂੰਨ ਕਾਰਜ-ਸਥਾਨਾਂ, ਬਸੇਰਾ, ਸੇਵਾਵਾਂ, ਸੁਵਿਧਾਵਾਂ, ਅਤੇ ਠੇਕਿਆਂ ਜਾਂ ਇਕਰਾਰਨਾਮਿਆਂ ਵਿੱਚ ਭੇਦਭਾਵ ਦੀ ਮਨਾਹੀ ਕਰਦੇ ਹਨ ਜਦੋਂ ਭੇਦਭਾਵ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਲੱਛਣਾਂ ਜਾਂ ‘ਕਾਰਨਾਂ’ ‘ਤੇ ਆਧਾਰਿਤ ਹੋਵੇ। ਇਹਨਾਂ ਕਾਰਨਾਂ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਹਨ ਉਮਰ, ਜਾਤੀ, ਨਸਲੀ ਮੂਲ, ਰੰਗ, ਧਰਮ, ਲਿੰਗ, ਵਿਆਹੁਤਾ ਅਵਸਥਾ, ਅਪੰਗਤਾ (ਜਾਂ ਕੁਝ ਕਨੂੰਨਾਂ ਵਿੱਚ “ਵਿਕਲਾਂਗ”), ਜਿਨਸੀ ਝੁਕਾਉ ਅਤੇ ਮੂਲ ਸਥਾਨ।

ਕੈਨੇਡਾ ਵਿੱਚ ਇਹ ਚੰਗੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਸਥਾਪਤ ਹੈ ਕਿ ਜਿਹੜਾ ਕਨੂੰਨ ਅਪੰਗਤਾ ਦੇ ਆਧਾਰ ‘ਤੇ ਭੇਦਭਾਵ ਦੀ ਮਨਾਹੀ ਕਰਦਾ ਹੈ ਉਸ ਵਿੱਚ HIV ਵੀ ਸ਼ਾਮਲ ਹੈ। ਇਸਦੇ ਨਤੀਜੇ ਵਜੋਂ, ਕਿਸੇ ਵਿਅਕਤੀ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਦੀ *HIV-ਪਾਜੇਟਿਵ ਅਵਸਥਾ* ਜਾਂ AIDS ਦੀ ਤਸ਼ਖੀਸ ਦੇ ਆਧਾਰ ‘ਤੇ ਭੇਦਭਾਵ ਕਨੂੰਨ ਦੇ ਖਿਲਾਫ ਹੈ। ਇਸੇ ਤਰ੍ਹਾਂ ਹੀ, ਕਿਸੇ ਵਿਅਕਤੀ ਨਾਲ ਭੇਦਭਾਵ ਕਰਨਾ ਕਿਉਂਕਿ ਉਸਨੂੰ HIV ਜਾਂ AIDS ਹੋਈ *ਸਮਝਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ*, ਚਾਹੇ ਉਸਨੂੰ ਇਹ ਅਸਲ ਵਿੱਚ ਹੋਵੇ ਜਾਂ ਨਾ, ਵੀ ਗੈਰ-ਕਨੂੰਨੀ ਹੈ।

ਕਾਰਜ-ਸਥਾਨ ਵਿੱਚ ਭੇਦਭਾਵ ਦੀਆਂ ਕੁਝ ਉਦਾਹਰਨਾਂ ਇਹ ਹਨ:

- ਨੌਕਰੀ ਵਾਸਤੇ ਕਿਸੇ ਇੰਟਰਵਿਊ ਮੌਕੇ ਤੁਹਾਡੀ HIV ਅਵਸਥਾ ਬਾਰੇ ਪੁੱਛਣਾ;

- ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੀ ਸ਼ਰਤ ਵਜੋਂ ਤੁਹਾਡੇ ਕੋਲੋਂ HIV ਟੈਸਟ ਕਰਵਾਉਣਾ ਦੀ ਮੰਗ ਕਰਨਾ;
- ਤੁਹਾਨੂੰ ਸਤਾਉਣਾ ਕਿਉਂਕਿ ਤੁਹਾਨੂੰ HIV ਹੈ ਜਾਂ ਤੁਹਾਨੂੰ HIV-ਪਾਜੇਟਿਵ ਸਮਝਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਜਾਂ HIV ਵਾਲੇ ਲੋਕਾਂ ਬਾਰੇ ਸਤਾਉਣ ਵਾਲੀਆਂ ਜਾਂ ਭੇਦਭਾਵਪੂਰਨ ਟਿੱਪਣੀਆਂ ਕਰਨੀਆਂ;
- ਤੁਹਾਨੂੰ ਕੰਮ 'ਤੇ ਨਾ ਰੱਖਣਾ ਜਾਂ ਤੁਹਾਡੇ ਕੰਮ ਦੇ ਘੰਟਿਆਂ ਨੂੰ ਘੱਟ ਕਰ ਦੇਣਾ ਕਿਉਂਕਿ ਤੁਹਾਨੂੰ HIV ਹੈ;
- ਤੁਹਾਨੂੰ ਨੌਕਰੀ ਤੋਂ ਕੱਢ ਦੇਣਾ ਕਿਉਂਕਿ ਤੁਹਾਨੂੰ HIV ਹੈ ਜਾਂ ਇਸ ਕਰਕੇ ਕਿ ਕਿਸੇ ਗਾਹਕ ਨੇ ਤੁਹਾਨੂੰ HIV ਹੋਣ ਬਾਰੇ ਸੰਕੇ ਜਾਹਰ ਕੀਤੇ ਹਨ; ਅਤੇ
- ਵਾਜਬ ਅਨੁਕੂਲਤਾ ਵਾਸਤੇ ਤੁਹਾਡੀ ਬੇਨਤੀ 'ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਕਰਨ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕਰ ਦੇਣਾ।

2. ਜੇ ਮੈਨੂੰ ਕਾਰਜ-ਸਥਾਨ 'ਤੇ ਭੇਦਭਾਵ ਦਾ ਤਜ਼ਰਬਾ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਮੈਨੂੰ ਕੀ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ?

ਜੇ ਤੁਸੀਂ ਵਿਸ਼ਵਾਸ ਕਰਦੇ ਹੋ ਕਿ ਕਾਰਜ-ਸਥਾਨ 'ਤੇ ਤੁਹਾਨੂੰ ਭੇਦਭਾਵ ਜਾਂ ਸਤਾਏ ਜਾਣ ਦਾ ਸਾਹਮਣਾ ਕਰਨਾ ਪੈ ਰਿਹਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਤੁਹਾਨੂੰ ਵਾਪਰ ਰਹੀਆਂ ਚੀਜ਼ਾਂ ਦਾ ਇੱਕ ਰਿਕਾਰਡ ਰੱਖਣ ਦੀ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ ਕਰਨੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ। ਜੇ ਸੰਭਵ ਹੋਵੇ, ਤਾਂ ਤੁਹਾਡੇ ਨੋਟ-ਕਥਨਾਂ ਵਿੱਚ ਇਹ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋਣੇ ਚਾਹੀਦੇ ਹਨ:

- ਘਟਨਾ(ਵਾਂ) ਦੀ ਤਾਰੀਖ;
- ਘਟਨਾ(ਵਾਂ) ਦਾ ਵਰਣਨ;
- ਗਵਾਹਾਂ ਦੇ ਨਾਮ ਅਤੇ ਸੰਪਰਕ ਜਾਣਕਾਰੀ, ਜੇ ਕੋਈ ਹਨ;
- ਤੁਹਾਨੂੰ ਕੀ ਕਿਹਾ ਗਿਆ ਸੀ ਜਾਂ ਤੁਹਾਡੇ ਨਾਲ ਕੀ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਅਤੇ ਤੁਸੀਂ ਕਿਵੇਂ ਪ੍ਰਤੀਕਿਰਿਆ ਦਿਖਾਈ;
- ਸਾਰੀਆਂ ਸਬੰਧਿਤ ਈਮੇਲਾਂ, ਲਿਖਤੀ ਸੰਦੇਸ਼ਾਂ, ਸ਼ੋਸ਼ਲ ਮੀਡੀਆ 'ਤੇ ਪੋਸਟਿੰਗਾਂ (ਉਦਾਹਰਨ ਲਈ ਫੇਸਬੁੱਕ, ਟਵਿੱਟਰ), ਪੱਤਰਾਂ ਅਤੇ ਦਸਤਾਵੇਜ਼ਾਂ ਦੀਆਂ ਨਕਲਾਂ।

ਕਈ ਵਾਰੀ, ਭੇਦਭਾਵ ਲਈ ਜਿੰਮੇਵਾਰ ਵਿਅਕਤੀ ਦੇ ਰੂਬਰੂ ਹੋਣਾ ਪ੍ਰਸਥਿਤੀ ਨੂੰ ਹੱਲ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਤੁਸੀਂ ਮਾਮਲੇ ਨੂੰ ਕੰਪਨੀ ਵਿੱਚ ਕਿਸੇ ਮੈਨੇਜਰ ਜਾਂ ਨਿਰਦੇਸ਼ਕ ਦੇ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਵੀ ਲਿਆ ਸਕਦੇ ਹੋ, ਕਿਉਂਕਿ ਇਹ ਯਕੀਨੀ ਬਣਾਉਣ ਲਈ ਕਦਮ ਉਠਾਉਣਾ ਤੁਹਾਡੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਦੀ ਜਿੰਮੇਵਾਰੀ ਹੈ ਕਿ ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਕਾਰਜ-ਸਥਾਨ ਵਿੱਚ ਭੇਦਭਾਵ ਦਾ ਸਾਹਮਣਾ ਨਾ ਕਰਨਾ ਪਵੇ। ਜੇ ਤੁਸੀਂ ਅਜਿਹੀਆਂ ਕਾਰਵਾਈਆਂ ਕਰਨ ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਕਰਦੇ ਹੋ ਤਾਂ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ ਤੁਹਾਡੀ ਸਥਾਨਕ ਏਡਜ਼-ਸੇਵਾ ਸੰਸਥਾ ਤੁਹਾਡਾ ਸਮਰਥਨ ਕਰਨ ਦੇ ਯੋਗ ਹੋਵੇ।

ਮਨੁੱਖੀ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਸਬੰਧੀ ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਦੀ ਸ਼ੁਰੂਆਤ ਕਰਨ ਵਾਸਤੇ ਅਤੇ ਹੋਰ ਸਿਫਾਰਸ਼ਾਂ ਲਈ ਤੁਸੀਂ ਉਚਿਤ ਮਨੁੱਖੀ ਅਧਿਕਾਰ ਕਮਿਸ਼ਨ ਨਾਲ ਸੰਪਰਕ ਕਰਨਾ ਚਾਹ ਸਕਦੇ ਹੋ। (ਇਸ ਵਿਕਲਪ ਬਾਰੇ ਵਧੇਰੇ ਜਾਣਕਾਰੀ ਵਾਸਤੇ ਹੇਠਾਂ ਦੇਖੋ।) ਤੁਹਾਡੀ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਪ੍ਰਸਥਿਤੀ ਬਾਰੇ ਕਨੂੰਨੀ ਸਲਾਹ ਵਾਸਤੇ ਤੁਸੀਂ ਕਿਸੇ ਵਕੀਲ ਨਾਲ ਸੰਪਰਕ ਕਰਨ ਦੀ ਚੋਣ ਵੀ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹੋ। ਕੁਝ ਪ੍ਰਸਥਿਤੀਆਂ ਵਿੱਚ, ਭੇਦਭਾਵ ਨੂੰ ਰੋਕਣ ਦੀ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ ਵਜੋਂ ਵਕੀਲ ਤੁਹਾਡੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਨਾਲ ਸੰਪਰਕ ਕਰਨਾ ਚਾਹ ਸਕਦਾ ਹੈ।

3. ਜੇ ਮੈਨੂੰ ਸਤਾਇਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਜਾਂ ਕਾਰਜ ਸਥਾਨ 'ਤੇ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਭੇਦਭਾਵ ਦਾ ਤਜ਼ਰਬਾ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਮੇਰੇ ਕੋਲ ਕੀ ਕਨੂੰਨੀ ਵਿਕਲਪ ਹਨ?

ਭੇਦਭਾਵ ਜਾਂ ਸਤਾਏ ਜਾਣ ਨਾਲ ਨਿਪਟਣ ਲਈ ਕਈ ਸਾਰੇ ਸੰਭਵ ਕਦਮ ਹਨ ਜੋ ਤੁਸੀਂ ਉਠਾ ਸਕਦੇ ਹੋ।

- ਜੇ ਤੁਹਾਡੇ ਕਾਰਜ-ਸਥਾਨ ਵਿੱਚ ਅੰਦਰੂਨੀ ਵਿਵਾਦ ਦਾ ਨਿਪਟਾਰਾ ਕਰਨ ਦੀ ਕੋਈ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਹੈ, ਤਾਂ ਤੁਸੀਂ ਇਸਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹੋ। ਵਧੇਰੇ ਜਾਣਕਾਰੀ ਵਾਸਤੇ ਮਨੁੱਖੀ ਸਰੋਤਾਂ ਦੇ ਇੰਚਾਰਜ ਜਾਂ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੇ ਮਾਮਲਿਆਂ ਦਾ ਰੱਖ-ਰਖਾਓ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਵਿਅਕਤੀ ਜਾਂ ਦਫਤਰ ਨਾਲ ਸੰਪਰਕ ਕਰੋ।
- ਜੇ ਤੁਸੀਂ ਕਿਸੇ ਯੂਨੀਅਨ ਨਾਲ ਸਬੰਧ ਰੱਖਦੇ ਹੋ, ਤਾਂ ਤੁਹਾਨੂੰ ਇੱਕ ਸਮੂਹਕ ਸਮਝੌਤੇ ਅਧੀਨ ਰੱਖਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਜੋ ਤੁਹਾਡੇ ਅਧਿਕਾਰ-ਖੇਤਰ ਦੇ ਲਾਗੂ ਹੋਣ ਵਾਲੇ ਮਨੁੱਖੀ ਅਧਿਕਾਰ ਕਨੂੰਨਾਂ ਨੂੰ ਆਪਣੇ ਦਾਇਰੇ ਵਿੱਚ ਲੈਂਦਾ ਹੈ। ਤੁਹਾਡੀ ਯੂਨੀਅਨ ਦੀ ਮਦਦ ਦੇ ਨਾਲ ਤੁਸੀਂ ਇਸ ਸਮਝੌਤੇ ਤਹਿਤ ਸ਼ਿਕਵਾ ਦਾਇਰ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹੋ। ਆਪਣੇ ਸਟੂਅਰਡ ਜਾਂ ਅਮਲੇ ਦੇ ਪ੍ਰਤੀਨਿਧ ਨਾਲ ਸੰਪਰਕ ਕਰੋ।
- ਤੁਸੀਂ ਉਚਿਤ ਮਨੁੱਖੀ ਅਧਿਕਾਰ ਕਮਿਸ਼ਨ ਜਾਂ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਕੋਲ ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਦਾਇਰ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹੋ। (ਵਧੇਰੇ ਜਾਣਕਾਰੀ ਵਾਸਤੇ ਹੇਠਾਂ ਦੇਖੋ।) ਅਧਿਕਾਰ-ਖੇਤਰ ਅਤੇ ਹਾਲਾਤਾਂ 'ਤੇ ਨਿਰਭਰ ਕਰਨ ਅਨੁਸਾਰ, ਮਨੁੱਖੀ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਸਬੰਧੀ ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਦੇ ਅੱਗੇ ਵਧ ਸਕਣ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ, ਤੁਹਾਨੂੰ ਹੋਰ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆਵਾਂ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰਨ ਦੀ ਲੋੜ ਪੈ ਸਕਦੀ ਹੈ (ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਸ਼ਿਕਵੇ ਸਬੰਧੀ ਜਾਂ ਹੋਰ ਅੰਦਰੂਨੀ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆਵਾਂ)। ਮਨੁੱਖੀ ਅਧਿਕਾਰ ਕਮਿਸ਼ਨ ਜਾਂ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਜਿਸ ਨਾਲ ਤੁਸੀਂ ਸੰਪਰਕ ਕਰਦੇ ਹੋ, ਜਾਂ ਕੋਈ ਵਕੀਲ, ਅਗਲੇਰੀ ਜਾਣਕਾਰੀ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਾ ਸਕਦੇ ਹਨ।
- ਜੇ ਤੁਹਾਡੀ ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਕਿਸੇ ਮਾਮਲੇ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਭੇਦਭਾਵ ਬਾਰੇ ਹੈ ਜੋ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੇ ਮਿਆਰੀ ਕਨੂੰਨਾਂ ਤਹਿਤ ਆਉਂਦਾ ਹੈ – ਜਿਵੇਂ ਅਦਾ ਨਾ ਕੀਤੀਆਂ ਦਿਹਾੜੀਆਂ, ਲੰਬੀ ਛੁੱਟੀ ਜਾਂ ਸੇਵਾ-ਮੁਕਤੀ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਮਿਲਣ ਵਾਲੀ ਤਨਖਾਹ (severance pay), ਗਰਭਅਵਸਥਾ ਜਾਂ ਮਾਪਾ ਬਣਨ 'ਤੇ ਮਿਲਣ ਵਾਲੀ ਛੁੱਟੀ, ਜਾਂ ਇਹੋ ਜਿਹੇ ਹੋਰ ਮਾਮਲੇ – ਤੁਸੀਂ ਆਪਣੇ ਸੂਬੇ ਜਾਂ ਖਿੱਤੇ ਵਿੱਚ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਮਿਆਰਾਂ ਦੇ ਵਿਧਾਨ ਵਾਸਤੇ ਜਿੰਮੇਵਾਰ ਸਬੰਧਿਤ ਸੂਬਾਈ/ਖੇਤਰੀ ਅਦਾਰੇ ਜਾਂ ਮੰਤਰਾਲੇ ਕੋਲ ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹੋ। ਇਹ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਅਧਿਕਾਰ-ਖੇਤਰਾਂ ਵਿੱਚ ਬਦਲਦਾ ਰਹਿੰਦਾ ਹੈ, ਪਰ ਅਕਸਰ ਇਹ ਕਿਰਤ ਮੰਤਰਾਲਾ (Ministry

of Labour) ਜਾਂ ਇਹੋ ਜਿਹਾ ਕੋਈ ਹੋਰ ਮੰਤਰਾਲਾ ਹੁੰਦਾ ਹੈ। ਜੇ ਤੁਸੀਂ ਕਿਸੇ ਸੰਘੀ ਸਰਕਾਰ ਵੱਲੋਂ ਨਿਯਮਿਤ ਕੀਤੇ ਜਾਂਦੇ ਕਾਰੋਬਾਰ ਜਾਂ ਉਦਯੋਗ ਨੂੰ ਚਲਾਉਂਦੇ ਹੋ, ਤਾਂ ਲੇਬਰ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ ਆਫ ਹਿਊਮਨ ਰਿਸੋਰਸਜ਼ ਐਂਡ ਸਕਿਲਜ਼ ਡਿਵੈਲਪਮੈਂਟ ਕੈਨੇਡਾ ਦੇ ਸਭ ਤੋਂ ਨੇੜਲੇ ਦਫਤਰ ਨਾਲ ਸੰਪਰਕ ਕਰੋ। ਨੋਟ ਕਰੋ ਕਿ ਇਹ ਕਾਰਜ-ਵਿਧੀ ਆਮ ਤੌਰ 'ਤੇ ਕਾਰਜ-ਸਥਾਨ ਵਿੱਚ ਭੇਦਭਾਵ ਜਾਂ ਸਤਾਏ ਜਾਣ ਦਾ ਨਿਪਟਾਰਾ ਕਰਨ ਵਾਸਤੇ ਨਹੀਂ ਹੈ ਸਗੋਂ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੇ ਮਿਆਰਾਂ ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕਰਨ ਵਾਸਤੇ ਹੈ। ਪਰ, ਇੱਕ ਸੂਬੇ ਤੋਂ ਦੂਜੇ ਸੂਬੇ ਤੱਕ ਇਹ ਵੱਖੋ-ਵੱਖਰੀ ਹੋ ਸਕਦੀ ਹੈ। ਉਦਾਹਰਨ ਲਈ, ਕਵੀਬੈਂਕ ਵਿੱਚ, ਸਤਾਏ ਜਾਣ ਦੇ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਲਾ ਕਮਿਸ਼ਨ ਡੇਸ ਨੋਰਮਸ ਡੂ ਟਰਾਵੇਲ (la Commission des normes du travail) ਕੋਲ ਨੁਕਸਾਨਾਂ ਦੀ ਪੂਰਤੀ ਦਾ ਆਦੇਸ਼ ਦੇਣ ਦੀ ਸ਼ਕਤੀ ਹੁੰਦੀ ਹੈ।

- ਜੇਕਰ ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਵਜੋਂ ਤੁਹਾਡੇ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਹੋਈ ਹੈ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਗਲਤ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਨੌਕਰੀ ਤੋਂ ਕੱਢੇ ਜਾਣ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਹੁੰਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਤੁਸੀਂ ਅਦਾਲਤ ਵਿੱਚ ਆਪਣੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ 'ਤੇ ਮੁਕੱਦਮਾ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹੋ। ਪਰ ਨੋਟ ਕਰੋ ਕਿ, ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਕਰਕੇ ਭੇਦਭਾਵ ਵਾਸਤੇ ਹਰਜਾਨਾ ਮੰਗਣ ਲਈ ਤੁਸੀਂ ਇਸ ਵਿਕਲਪ ਦੀ ਚੋਣ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦੇ; ਅਜਿਹੀਆਂ ਚੀਜ਼ਾਂ ਵਾਸਤੇ, ਤੁਹਾਨੂੰ ਇੱਕ ਮਨੁੱਖੀ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਲਈ ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਦੀ ਪੈਰਵਾਈ ਕਰਨ ਦੀ ਲੋੜ ਹੁੰਦੀ ਹੈ (ਜਾਂ ਤਾਂ ਸਬੰਧਿਤ ਕਮਿਸ਼ਨ ਜਾਂ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਰਾਹੀਂ ਜਾਂ, ਜੇ ਤੁਸੀਂ ਕਿਸੇ ਯੂਨੀਅਨ ਨਾਲ ਸਬੰਧ ਰੱਖਦੇ ਹੋ, ਤਾਂ ਤੁਹਾਡੇ ਸਮੂਹਕ ਸਮਝੌਤੇ ਤਹਿਤ ਕਿਸੇ ਸ਼ਿਕਵੇ ਰਾਹੀਂ)।

ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਵਜੋਂ ਤੁਹਾਡੇ ਸਾਰੇ ਕਨੂੰਨੀ ਵਿਕਲਪਾਂ ਬਾਰੇ ਸੰਪੂਰਨ ਜਾਣਕਾਰੀ ਵਾਸਤੇ, ਆਪਣੇ ਵਕੀਲ ਨਾਲ ਗੱਲ ਕਰੋ।

4. ਮੈਂ ਮਨੁੱਖੀ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਬਾਰੇ ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਕਿਵੇਂ ਦਾਇਰ ਕਰਾਂ?

ਤੁਹਾਡੀ ਪ੍ਰਸਥਿਤੀ 'ਤੇ ਕਿਹੜਾ ਮਨੁੱਖੀ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਸਬੰਧੀ ਵਿਧਾਨ ਲਾਗੂ ਹੁੰਦਾ ਹੈ, ਇਹ ਇਸ ਗੱਲ 'ਤੇ ਨਿਰਭਰ ਕਰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਤੁਸੀਂ ਕਿੱਥੇ ਰਹਿੰਦੇ ਹੋ ਅਤੇ ਤੁਸੀਂ ਕਿਸ ਵਾਸਤੇ ਕੰਮ ਕਰਦੇ ਹੋ।

ਜੇ ਤੁਸੀਂ ਨਿਮਨਲਿਖਤ ਲਈ ਕੰਮ ਕਰਦੇ ਹੋ ਤਾਂ ਸੰਘੀ *ਕੈਨੇਡੀਅਨ ਹਿਊਮਨ ਰਾਈਟਸ ਐਕਟ (Canadian Human Rights Act)* ਤੁਹਾਡੇ 'ਤੇ ਲਾਗੂ ਹੁੰਦਾ ਹੈ।

- ਇੱਕ ਸੰਘੀ ਸਰਕਾਰ ਵਿਭਾਗ, ਅਦਾਰਾ ਜਾਂ ਕਰਾਊਨ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ;
- ਕੋਈ ਸੰਘੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਨਿਯਮਿਤ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਸੰਸਥਾ (ਉਦਾਹਰਨ ਲਈ ਕੋਈ ਚਾਰਟਰਡ ਬੈਂਕ, ਏਅਰਲਾਈਨ, ਟੀਵੀ ਜਾਂ ਰੇਡੀਓ ਸਟੇਸ਼ਨ,

ਅੰਤਰ-ਸੂਬਾਈ ਟੈਲੀਫੋਨ ਕੰਪਨੀ, ਸੂਬਿਆਂ ਵਿਚਕਾਰ ਚੱਲਣ ਵਾਲੀਆਂ ਬੱਸਾਂ ਅਤੇ ਰੇਲਾਂ, ਖਾਣਾਂ ਦੀ ਖੁਦਾਈ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਕੁਝ ਕਾਰਜ); ਜਾਂ

- ਕੋਈ ਫਸਟ ਨੇਸ਼ਨ।

ਕੈਨੇਡੀਅਨ ਹਿਊਮਨ ਰਾਈਟਸ ਐਕਟ ਤਹਿਤ ਕੋਈ ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਦਾਇਰ ਕਰਨ ਵਾਸਤੇ, ਕੈਨੇਡੀਅਨ ਹਿਊਮਨ ਰਾਈਟਸ ਕਮਿਸ਼ਨ ਦੇ ਨਾਲ ਸੰਪਰਕ ਕਰੋ। ਭੇਦਭਾਵ ਦੇ ਦੋਸ਼ਾਂ ਦੀ ਇਹ ਯਕੀਨੀ ਬਣਾਉਣ ਵਾਸਤੇ ਪੜਤਾਲ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਕਮਿਸ਼ਨ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰ-ਖੇਤਰ ਤਹਿਤ ਆਉਂਦੇ ਹੋਣ। ਜਿਹੜੇ ਇਸ ਤਹਿਤ ਆ ਜਾਂਦੇ ਹਨ, ਉਹਨਾਂ ਧਿਰਾਂ ਨੂੰ ਵਿਕਲਪਕ ਵਿਵਾਦ ਨਿਪਟਾਰੇ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਵਿਚੋਲਗਿਰੀ, ਰਾਹੀਂ ਮਾਮਲਾ ਹੱਲ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਸਹਾਇਤਾ ਕਰਨ ਲਈ ਸੇਵਾਵਾਂ ਦੀ ਪੇਸ਼ਕਸ਼ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ। ਕਈ ਸਾਰੇ ਝਗੜੇ ਇਸੇ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਨਿਪਟਾਏ ਜਾਂਦੇ ਹਨ। ਜੇ ਕੋਈ ਹੱਲ ਨਹੀਂ ਮਿਲਦਾ, ਤਾਂ ਕੇਸ ਕਿਸੇ ਜਾਂਚ ਕਰਤਾ ਨੂੰ ਸੌਂਪਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਕਮਿਸ਼ਨ ਦੇ ਵਿਚਾਰੇ ਜਾਣ ਵਾਸਤੇ ਇੱਕ ਰਿਪੋਰਟ ਤਿਆਰ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇਗੀ। ਕਮਿਸ਼ਨ, ਕੈਨੇਡੀਅਨ ਹਿਊਮਨ ਰਾਈਟਸ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਨੂੰ ਸੁਣਵਾਈਆਂ ਕਰਨ ਲਈ ਕਹਿ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਇੱਕ ਅਦਾਲਤ ਦੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਹੈ ਖਾਸ ਕਰਕੇ ਸੰਘੀ ਮਨੁੱਖੀ ਅਧਿਕਾਰ ਕਨੂੰਨ ਤਹਿਤ ਆਉਂਦੇ ਭੇਦਭਾਵ ਦੇ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਾਸਤੇ।

ਜੇ ਕੈਨੇਡੀਅਨ ਹਿਊਮਨ ਰਾਈਟਸ ਐਕਟ ਲਾਗੂ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦਾ, ਤਾਂ ਆਮ ਤੌਰ 'ਤੇ ਤੁਸੀਂ ਉਸ ਸੂਬੇ ਜਾਂ ਖਿੱਤੇ ਦੇ ਮਨੁੱਖੀ ਅਧਿਕਾਰ ਕਮਿਸ਼ਨ ਕੋਲ ਆਪਣੀ ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਦਾਇਰ ਕਰੋਗੇ ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਤੁਸੀਂ ਰਹਿੰਦੇ ਹੋ। ਹਰੇਕ ਸੂਬੇ ਅਤੇ ਖਿੱਤੇ ਵਿੱਚ ਉਪਲਬਧ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆਵਾਂ ਅਤੇ ਸੇਵਾਵਾਂ ਥੋੜ੍ਹਾ-ਬਹੁਤ ਭਿੰਨ ਹੋ ਸਕਦੀਆਂ ਹਨ; ਵਿਸਤਰਿਤ ਜਾਣਕਾਰੀ ਵਾਸਤੇ ਉਚਿਤ ਕਮਿਸ਼ਨ ਨਾਲ ਸੰਪਰਕ ਕਰੋ। ਕਮਿਸ਼ਨ ਉਹਨਾਂ ਲੋਕਾਂ ਨੂੰ ਜਾਣਕਾਰੀ ਅਤੇ ਸੇਵਾਵਾਂ ਦੀ ਪੇਸ਼ਕਸ਼ ਕਰਦੇ ਹਨ ਜੋ ਵਿਸ਼ਵਾਸ ਕਰਦੇ ਹਨ ਕਿ ਉਹ ਭੇਦਭਾਵ ਤੋਂ ਪੀੜਤ ਹੋਏ ਹਨ, ਇਸ ਵਿੱਚ ਵਿਕਲਪਕ ਵਿਵਾਦ ਨਿਪਟਾਰਾ ਕਾਰਜ-ਵਿਧੀਆਂ (ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਵਿਚੋਲਗਿਰੀ) ਵੀ ਸ਼ਾਮਲ ਹਨ। ਕਈ ਸ਼ਿਕਾਇਤਾਂ ਦਾ ਨਿਪਟਾਰਾ ਬਿਨਾਂ ਸੁਣਵਾਈ ਦੇ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਜੇ ਵਿਚੋਲਗਿਰੀ ਸਫਲ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦੀ, ਤਾਂ ਕਮਿਸ਼ਨ ਫੈਸਲਾ ਕਰੇਗਾ ਕਿ ਕੀ ਕੇਸ ਨੂੰ ਸੁਣਵਾਈ ਵਾਸਤੇ ਕਿਸੇ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਕੋਲ ਭੇਜਣਾ ਹੈ। ਜੇ ਕਮਿਸ਼ਨ ਕੇਸ ਨੂੰ ਕਿਸੇ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਕੋਲ ਨਾ ਭੇਜਣ ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਕਰਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਇਹ ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਹੋਵੇਗੀ।

ਨੋਟ ਕਰੋ ਕਿ ਬ੍ਰਿਟਿਸ਼ ਕੋਲੰਬੀਆ, ਓਨਟਾਰੀਓ ਅਤੇ ਨੂਨਾਵੁਟ ਵਿੱਚ, ਤੁਸੀਂ ਸ਼ਿਕਾਇਤਾਂ ਸਿੱਧੀਆਂ ਹਿਊਮਨ ਰਾਈਟਸ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਕੋਲ ਦਾਇਰ ਕਰਦੇ ਹੋ, ਨਾ ਕਿ ਕਮਿਸ਼ਨ ਕੋਲ।

ਨਾਲ ਹੀ ਇਹ ਵੀ ਨੋਟ ਕਰੋ ਕਿ ਆਮ ਤੌਰ 'ਤੇ ਇੱਕ “ਸੀਮਾ ਮਿਆਦ” ਹੁੰਦੀ ਹੈ ਜਿਸਦਾ ਮਤਲਬ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਤੁਹਾਨੂੰ ਆਪਣੀ ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਲਾਜ਼ਮੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਭੇਦਭਾਵ ਵਾਪਰਨ ਤੋਂ ਲੈਕੇ ਇੱਕ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਸਮਾਂ ਮਿਆਦ ਅੰਦਰ ਦਾਇਰ ਕਰਨੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ। ਅਕਸਰ ਇਹ ਮਿਆਦ ਇੱਕ ਸਾਲ ਹੁੰਦੀ ਹੈ, ਪਰ ਸਬੰਧਿਤ ਕਮਿਸ਼ਨ ਕੋਲੋਂ ਪੜਤਾਲ ਕਰੋ।

5. ਮੈਂ ਕਿਸੇ ਯੂਨੀਅਨ ਨਾਲ ਸਬੰਧ ਰੱਖਦਾ/ਦੀ ਹਾਂ। ਕੀ ਭੇਦਭਾਵ ਜਾਂ ਸਤਾਏ ਜਾਣ ਬਾਰੇ ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਕਰਨ ਵਾਸਤੇ ਕੋਈ ਵਿਭਿੰਨ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਹੈ?

ਇੱਕ ਯੂਨੀਅਨ ਮੈਂਬਰ ਵਜੋਂ, ਜੇ ਤੁਸੀਂ ਵਿਸ਼ਵਾਸ ਕਰਦੇ ਹੋ ਕਿ ਤੁਹਾਡੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਦੁਆਰਾ ਤੁਹਾਡੇ ਨਾਲ ਭੇਦਭਾਵ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਤਾਂ ਤੁਹਾਡੀ ਯੂਨੀਅਨ ਦਾ ਪ੍ਰਤੀਨਿਧ ਤੁਹਾਡੇ ਵਾਸਤੇ ਵਕਾਲਤ ਕਰਨ ਅਤੇ ਮਾਮਲੇ ਦਾ ਹੱਲ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਮਦਦ ਕਰਨ ਦੇ ਯੋਗ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਤੁਹਾਡੇ ਸਮੂਹਕ ਸਮਝੌਤੇ ਵਿੱਚ ਲਾਗੂ ਹੋਣ ਵਾਲੇ ਸੰਘੀ ਜਾਂ ਸੂਬਾਈ/ਖੇਤਰੀ ਮਨੁੱਖੀ ਅਧਿਕਾਰ ਕਨੂੰਨ ਸ਼ਾਮਲ ਹੁੰਦੇ ਹਨ। ਇਸਦਾ ਮਤਲਬ ਇਹ ਹੈ ਕਿ, ਜੇਕਰ ਤੁਹਾਡੀ ਪ੍ਰਸਥਿਤੀ ਭੇਦਭਾਵ ਦੀ ਕਨੂੰਨੀ ਪਰਿਭਾਸ਼ਾ ਤਹਿਤ ਫਿੱਟ ਬੈਠਦੀ ਹੈ, ਤਾਂ ਤੁਹਾਡੀ ਯੂਨੀਅਨ ਤੁਹਾਡੇ ਵੱਲੋਂ ਕੋਈ ਸ਼ਿਕਵਾ ਦਾਇਰ ਕਰ ਸਕਦੀ ਹੈ ਤਾਂ ਜੋ ਸਮਝੌਤੇ ਤਹਿਤ ਤੁਹਾਡੇ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕਰਵਾਇਆ ਜਾ ਸਕੇ। ਤੁਹਾਡੀ ਯੂਨੀਅਨ ਸ਼ਿਕਵੇ ਦੀ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਵਿੱਚ ਤੁਹਾਡੀ ਸਹਾਇਤਾ ਕਰ ਸਕਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਤੁਹਾਡੀ ਪ੍ਰਤੀਨਿਧਤਾ ਕਰ ਸਕਦੀ ਹੈ, ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਕਿਸੇ ਨਿਰਣਾਇਕ (arbitrator) ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਪ੍ਰਤੀਨਿਧਤਾ ਵੀ ਸ਼ਾਮਲ ਹੈ। ਤੁਹਾਡੀ ਯੂਨੀਅਨ ਵੀ ਲਾਗੂ ਹੋਣ ਵਾਲੇ ਮਨੁੱਖੀ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਦੇ ਜ਼ਾਬਤੇ ਤਹਿਤ ਆਉਂਦੀ ਹੈ।

ਨੋਟ ਕਰੋ ਕਿ ਮਨੁੱਖੀ ਅਧਿਕਾਰ ਕਮਿਸ਼ਨ ਅਤੇ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਸਮਾਨਅੰਤਰ ਦਾਅਵਿਆਂ ਅਤੇ ਡੁਪਲੀਕੇਟ ਕਾਰਵਾਈਆਂ ਤੋਂ ਪਰਹੇਜ਼ ਕਰਨਗੇ। ਇਸਦਾ ਮਤਲਬ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਜੇ ਤੁਸੀਂ ਕਿਸੇ ਸ਼ਿਕਵੇ ਨੂੰ ਅੱਗੇ ਵਧਾਉਣ ਦੀ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ ਕਰਦੇ ਹੋ ਤਾਂ ਉਸੇ ਪ੍ਰਸਥਿਤੀ 'ਤੇ ਆਧਾਰਿਤ ਤੁਸੀਂ ਇੱਕ ਮਨੁੱਖੀ ਅਧਿਕਾਰ ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਦਾਇਰ ਕਰਨ ਦੇ ਯੋਗ ਨਹੀਂ ਹੋਵੋਗੇ। ਕਈ ਵਾਰ ਕੋਈ ਸ਼ਿਕਵਾ ਦਾਇਰ ਕਰਨਾ ਹੀ ਤੁਹਾਡਾ ਇੱਕੋ ਇੱਕ ਵਿਕਲਪ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਅਜਿਹਾ ਉਸ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਹੋਵੇਗਾ ਜੇਕਰ ਮਨੁੱਖੀ ਅਧਿਕਾਰ ਕਮਿਸ਼ਨ ਜਾਂ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਤੁਹਾਡੀ ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਨੂੰ ਸਥਗਿਤ ਕਰ ਦਿੰਦਾ ਹੈ ਜਾਂ ਇਸਨੂੰ ਸਵੀਕਾਰ ਨਹੀਂ ਕਰਦਾ ਕਿਉਂਕਿ ਕੋਈ ਸ਼ਿਕਵਾ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਉਪਲਬਧ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸਨੂੰ ਵਧੇਰੇ ਉਚਿਤ ਸਮਝਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ।

6. ਜੇ ਮੈਂ ਕੋਈ ਮਨੁੱਖੀ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਸਬੰਧੀ ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਕਰਦਾ/ਦੀ ਹਾਂ ਤਾਂ ਮੇਰਾ ਸਮਰਥਨ ਕੌਣ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ?

ਮਨੁੱਖੀ ਅਧਿਕਾਰ ਕਮਿਸ਼ਨ ਦਾ ਅਮਲਾ, ਲਾਗੂ ਹੋਣ ਵਾਲੇ ਮਨੁੱਖੀ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਦੇ ਜ਼ਾਬਤੇ ਤਹਿਤ ਲੋਕਾਂ ਨੂੰ ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਵਾਸਤੇ ਸਹਾਇਤਾ ਅਤੇ ਜਾਣਕਾਰੀ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਾਉਂਦਾ ਹੈ। ਇਸਤੋਂ ਇਲਾਵਾ, ਕੈਨੇਡੀਅਨ HIV/AIDS ਲੀਗਲ ਨੈੱਟਵਰਕ ਅਤੇ ਦੇਸ਼ ਭਰ ਵਿੱਚ ਹੋਰ ਮਨੁੱਖੀ ਅਧਿਕਾਰ ਸੰਸਥਾਵਾਂ ਤੁਹਾਨੂੰ ਜਾਣਕਾਰੀ ਅਤੇ ਸਿਫਾਰਸ਼ਾਂ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹਨ। ਕੁਝ ਸੂਬਿਆਂ ਅਤੇ ਖਿੱਤਿਆਂ ਵਿੱਚ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਮੁਹਾਰਤ ਰੱਖਦੇ ਕਨੂੰਨੀ ਦਫਤਰ ਵੀ ਹੁੰਦੇ ਹਨ ਜੋ ਲੋਕਾਂ ਨੂੰ ਮਨੁੱਖੀ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਸਬੰਧੀ ਸ਼ਿਕਾਇਤਾਂ ਵਿੱਚ ਮਦਦ ਕਰਦੇ ਹਨ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ [ਬ੍ਰਿਟਿਸ਼ ਕੋਲੰਬੀਆ ਹਿਊਮਨ ਰਾਈਟਸ ਕਲੀਨਿਕ ਅਤੇ](#) [ਓਨਟਾਰੀਓ ਵਿੱਚ ਹਿਊਮਨ ਰਾਈਟਸ ਲੀਗਲ ਸਪੋਰਟ ਸੈਂਟਰ](#)।

ਤੁਹਾਡੀ ਸਥਾਨਕ ਏਡਜ਼-ਸੇਵਾ ਸੰਸਥਾ ਇਸ ਸਾਰੀ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਦੌਰਾਨ ਭਾਵਨਾਤਮਕ ਸਹਾਇਤਾ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਾਉਣ ਦੇ ਯੋਗ ਹੋ ਸਕਦੀ ਹੈ।

ਕਿਸੇ ਮਨੁੱਖੀ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਸਬੰਧੀ ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਨੂੰ ਦਾਇਰ ਕਰਾਉਣਾ ਮੁਫਤ ਹੈ। ਸਾਰੀ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਦੌਰਾਨ ਤੁਹਾਡੀ ਪ੍ਰਤੀਨਿਧਤਾ ਕਰਨ ਲਈ ਤੁਹਾਨੂੰ ਕਿਸੇ ਵਕੀਲ ਦੀ ਲੋੜ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦੀ, ਹਾਲਾਂਕਿ ਤੁਸੀਂ ਇਸ ਗੱਲ ਦੀ ਚੋਣ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹੋ ਕਿ ਕੋਈ ਵਕੀਲ ਤੁਹਾਡੀ ਸਹਾਇਤਾ ਕਰੇ। ਜੇ ਤੁਸੀਂ ਕਿਸੇ ਵਕੀਲ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਲੈਂਦੇ ਹੋ, ਤਾਂ ਇਹ ਤਦ ਤੱਕ ਤੁਹਾਡੇ ਖਰਚੇ 'ਤੇ ਹੋਣਗੀਆਂ ਜਦ ਤੱਕ ਤੁਸੀਂ ਕਿਸੇ ਕਲੀਨਿਕ ਜਾਂ ਕਨੂੰਨੀ ਸਹਾਇਤਾ ਸੇਵਾ ਰਾਹੀਂ ਮੁਫਤ ਸੇਵਾਵਾਂ ਹਾਸਲ ਕਰਨ ਦੇ ਯੋਗ ਨਹੀਂ ਹੋ ਜਾਂਦੇ।

ਯਾਦ ਰੱਖੋ ਕਿ ਕਈ ਵਿਭਿੰਨ ਲੋਕ ਅਤੇ ਸੰਸਥਾਵਾਂ ਤੁਹਾਨੂੰ ਜਾਣਕਾਰੀ ਅਤੇ ਸਮਰਥਨ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹਨ, ਪਰ ਕੇਵਲ ਇੱਕ ਵਕੀਲ ਹੀ ਤੁਹਾਨੂੰ ਤੁਹਾਡੀ ਵਿਅਕਤੀਗਤ ਪ੍ਰਸਥਿਤੀ ਵਾਸਤੇ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਕਨੂੰਨੀ ਸਲਾਹ ਦੇ ਸਕਦਾ ਹੈ।

7. ਜੇ ਮੈਂ ਕੋਈ ਮਨੁੱਖੀ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਬਾਰੇ ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਦਾਇਰ ਕਰਦਾ/ਦੀ ਹਾਂ ਤਾਂ ਕਿਹੜੇ ਉਪਚਾਰ ਸੰਭਵ ਹਨ?

ਮਨੁੱਖੀ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਬਾਰੇ ਨਿਪਟਾਰੇ ਜਾਂ ਆਦੇਸ਼ ਨਿਮਨਲਿਖਤ ਦੀ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ ਕਰਦੇ ਹਨ:

- ਵਰਤਮਾਨ ਭੇਦਭਾਵ ਨੂੰ ਰੋਕਣ ਦੀ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ ਕਰਦੇ ਹਨ;
- ਭਵਿੱਖ ਵਿੱਚ ਭੇਦਭਾਵ ਨੂੰ ਰੋਕਣ ਦੀ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ ਕਰਦੇ ਹਨ; ਅਤੇ
- ਭੇਦਭਾਵ ਵਾਸਤੇ ਮੁਆਵਜ਼ਾ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਾਉਂਦੇ ਹਨ।

ਉਪਚਾਰਾਂ ਵਿੱਚ ਇਹ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋ ਸਕਦੇ ਹਨ:

- ਭੇਦਭਾਵ ਦੇ ਕਰਕੇ ਤੁਹਾਨੂੰ ਹੋਈ ਹਾਨੀ ਜਾਂ ਜੇ ਕੁਝ ਤੁਹਾਨੂੰ ਖਰਚ ਕਰਨਾ ਪਿਆ (ਉਦਾਹਰਨ ਲਈ ਦਿਹਾੜੀਆਂ ਅਤੇ ਲਾਭਾਂ ਦੀ ਹਾਨੀ) ਉਸਦੀ ਭਰਪਾਈ ਕਰਨ ਲਈ ਪੈਸੇ;
- ਭੇਦਭਾਵ ਦੇ ਨਤੀਜੇ ਵਜੋਂ ਤੁਹਾਡੀ ਇੱਜ਼ਤ, ਭਾਵਨਾਵਾਂ ਅਤੇ ਸਵੈ-ਮਾਣ ਨੂੰ ਪਹੁੰਚੀ ਠੇਸ ਦੀ ਭਰਪਾਈ ਕਰਨ ਲਈ ਪੈਸੇ;
- ਕੁਝ ਕੁ ਅਧਿਕਾਰ-ਖੇਤਰਾਂ ਵਿੱਚ, ਮਨੁੱਖੀ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਦੇ ਜ਼ਾਬਤੇ ਦੀ ਜਾਣਬੁੱਝ ਕੇ ਅਤੇ ਲਾਪਰਵਾਹ ਉਲੰਘਣਾ ਵਾਸਤੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਨੂੰ ਸਜ਼ਾ ਦੇਣ ਲਈ ਵਧੀਕ ਹਰਜਾਨੇ;
- ਗੈਰ-ਮਾਲੀ ਉਪਚਾਰ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਕਿਸੇ ਨੌਕਰੀ ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਜਾਂ ਕੋਈ ਮਾਫ਼ੀ, ਤੁਹਾਡੀ ਸਾਬਕਾ ਪਦਵੀ 'ਤੇ ਵਾਪਸ ਬਹਾਲ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ, ਜਾਂ ਬਿਨਾਂ ਭੇਦਭਾਵ ਦੇ ਕਿਸੇ ਨੌਕਰੀ ਵਾਸਤੇ ਮੁਕਾਬਲਾ ਕਰਨ ਦਾ ਮੌਕਾ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨਾ; ਅਤੇ
- ਇੱਕ ਆਦੇਸ਼ ਕਿ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਭਵਿੱਖ ਵਿੱਚ ਇਹੋ ਜਿਹੇ ਭੇਦਭਾਵ ਨੂੰ ਰੋਕਣ ਲਈ ਕਦਮ ਉਠਾਵੇ (ਉਦਾਹਰਨ ਲਈ, ਨੌਕਰੀ 'ਤੇ ਰੱਖਣ ਦੀਆਂ ਪ੍ਰਥਾਵਾਂ ਬਦਲਣਾ, ਨਵੀਆਂ ਨੀਤੀਆਂ ਵਿਕਸਿਤ ਕਰਨਾ, ਜਾਂ ਸਾਰੇ ਅਮਲੇ ਨੂੰ ਮਨੁੱਖੀ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਦੀ ਨੀਤੀ ਬਾਰੇ ਸਿੱਖਿਅਤ ਕਰਨਾ)।

ਇਹ ਸਾਬਤ ਕਰਨ ਲਈ ਕਿ ਤੁਹਾਡੇ ਨਾਲ ਭੇਦਭਾਵ ਹੋਇਆ ਹੈ, ਤੁਹਾਨੂੰ ਇਹ ਦਿਖਾਉਣਾ ਪਵੇਗਾ ਕਿ:

1. ਤੁਹਾਨੂੰ HIV ਜਾਂ AIDS ਹੈ, ਜਾਂ ਉਸ ਵਿਅਕਤੀ ਨੇ ਤੁਹਾਨੂੰ HIV ਜਾਂ AIDS ਤੋਂ ਗੁਸਤ ਸਮਝ ਲਿਆ ਸੀ ਜਿਸ ਉੱਤੇ ਤੁਸੀਂ ਭੇਦਭਾਵ ਕਰਨ ਦਾ ਦੋਸ਼ ਲਾਉਂਦੇ ਹੋ;
2. ਤੁਸੀਂ ਆਪਣੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਵਿੱਚ ਕਿਸੇ ਕਿਸਮ ਦੇ ਨਕਾਰਾਤਮਕ ਵਤੀਰੇ ਤੋਂ ਪੀੜਤ ਹੋਏ ਸੀ; ਅਤੇ
3. ਸਬੂਤਾਂ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ, ਇਹ ਸਿੱਟਾ ਕੱਢਣਾ ਵਾਜਬ ਹੈ, ਕਿ ਤੁਹਾਡੇ ਨਾਲ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਦਾ ਵਰਤਾਓ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਦਾ ਇੱਕ ਕਾਰਨ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਤੁਹਾਨੂੰ HIV ਜਾਂ AIDS ਹੈ ਜਾਂ ਅਜਿਹਾ ਸਮਝ ਲਿਆ ਗਿਆ ਸੀ।

ਕੋਈ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਇਹ ਕਹਿ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਸਨੇ ਭੇਦਭਾਵ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਕਿਉਂਕਿ ਉਸਦਾ ਵਿਵਹਾਰ ਨੇਕ ਨੀਤੀਵਾਲੀ ਕਿੱਤਾਕਾਰੀ ਲੋੜ 'ਤੇ ਆਧਾਰਿਤ ਸੀ। ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਨੂੰ ਇਹ ਦਿਖਾਉਣਾ ਪਵੇਗਾ ਕਿ:

1. ਉਸਦੀ ਜਿਸ ਕਾਰਵਾਈ ਨੂੰ ਤੁਸੀਂ ਚੁਣੌਤੀ ਦੇ ਰਹੇ ਹੋ (ਉਦਾਹਰਨ ਲਈ ਨਿਯਮ, ਨੌਕਰੀ ਦੀ ਲੋੜ ਜਾਂ ਫੈਸਲਾ) ਉਹ ਕਿਸੇ ਅਜਿਹੇ ਮਕਸਦ ਵਾਸਤੇ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ ਜੋ ਸਿੱਧੇ ਤੌਰ 'ਤੇ ਨੌਕਰੀ ਕਰਨ ਦੇ ਨਾਲ ਜੁੜਿਆ ਹੋਇਆ ਹੈ;
2. ਇਸ ਨੂੰ ਇੱਕ ਈਮਾਨਦਾਰ ਅਤੇ ਨੇਕ ਨੀਤੀ ਵਾਲੇ ਵਿਸ਼ਵਾਸ ਤਹਿਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਅਤੇ ਇਹ ਕਿ ਉਸ ਮਕਸਦ ਵਾਸਤੇ ਇਹ ਜ਼ਰੂਰੀ ਸੀ;
3. ਉਸ ਕਾਰਜ-ਸਬੰਧਿਤ ਮਕਸਦ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰਨ ਵਾਸਤੇ, ਕਾਰਵਾਈ ਵਾਜਬ ਤੌਰ 'ਤੇ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੈ; ਅਤੇ
4. ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਨੂੰ ਨਾਜਾਇਜ਼ ਮੁਸ਼ਕਿਲ ਵਿੱਚ ਪਾਉਣ ਤੋਂ ਬਿਨਾਂ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਅਨੁਕੂਲਤਾ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਾਏ ਜਾਣ ਦਾ ਕੋਈ ਤਰੀਕਾ ਨਹੀਂ ਹੈ।

8. HIV-ਸਬੰਧੀ ਪਰਦੇਦਾਰੀ ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਕੀ ਹੈ?

ਤੁਹਾਡੀ HIV ਅਵਸਥਾ ਵਿਅਕਤੀਗਤ, ਅਤੇ ਨਿੱਜੀ ਜਾਣਕਾਰੀ ਹੁੰਦੀ ਹੈ। ਤੁਸੀਂ ਇਸ ਚੀਜ਼ ਨੂੰ ਕੰਟਰੋਲ ਕਰਨ ਦੇ ਯੋਗ ਹੋਣੇ ਚਾਹੀਦੇ ਹੋ ਕਿ ਇਹ ਜਾਣਕਾਰੀ ਕਿਸ ਕੋਲ ਹੈ ਅਤੇ ਉਹ ਇਸ ਨਾਲ ਕੀ ਕਰਦੇ ਹਨ। ਜੇ ਤੁਸੀਂ ਆਪਣੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਜਾਂ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਵੱਲੋਂ ਕੰਮ ਕਰਦੇ ਕਿਸੇ ਸਹਿ-ਕਰਮਚਾਰੀ (ਉਦਾਹਰਨ ਲਈ ਮਨੁੱਖੀ ਸਰੋਤਾਂ ਲਈ ਮੈਨੇਜਰ) ਨੂੰ ਦੱਸਦੇ ਹੋ ਕਿ ਤੁਹਾਨੂੰ HIV ਹੈ (ਜਾਂ ਕੋਈ ਹੋਰ ਨਿੱਜੀ ਸਿਹਤ ਜਾਣਕਾਰੀ), ਤਾਂ ਇਸਨੂੰ ਗੁਪਤ ਰੱਖਣਾ ਉਹਨਾਂ ਲੋਕਾਂ ਦੀ ਜਿੰਮੇਵਾਰੀ ਹੁੰਦੀ ਹੈ। ਦੁਰਲੱਭ ਹਾਲਾਤਾਂ ਨੂੰ ਛੱਡਕੇ, ਕਨੂੰਨੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਤੁਹਾਡਾ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਤੁਹਾਡੀ ਸਹਿਮਤੀ ਬਿਨਾਂ ਤੁਹਾਡੀ HIV ਅਵਸਥਾ ਬਾਰੇ ਜਾਂ ਹੋਰ ਡਾਕਟਰੀ ਜਾਣਕਾਰੀ ਦਾ ਖੁਲਾਸਾ ਤੀਜੀਆਂ ਧਿਰਾਂ (ਉਦਾਹਰਨ ਲਈ ਹੋਰ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ, ਗਾਹਕਾਂ, ਹੋਰ ਕੰਪਨੀਆਂ, ਦੋਸਤਾਂ, ਆਦਿ) ਨੂੰ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦਾ। ਗੁਪਤਤਾ ਦਾ ਇਹ ਕਰੱਤਵ ਤਾਂ ਵੀ ਲਾਗੂ ਹੋਣਾ ਜਾਰੀ ਰਹਿੰਦਾ ਹੈ ਜੇਕਰ ਵਿਅਕਤੀ ਆਪਣੀਆਂ ਨੈਕਰੀਆਂ ਬਦਲ ਵੀ ਲੈਂਦਾ ਹੈ।

ਕਿਸੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਦੁਆਰਾ ਪਰਦੇਦਾਰੀ ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਦੀਆਂ ਉਦਾਹਰਨਾਂ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਹਨ:

- ਨੈਕਰੀ ਵਾਸਤੇ ਕਿਸੇ ਇੰਟਰਵਿਊ ਮੌਕੇ ਤੁਹਾਡੀ HIV ਅਵਸਥਾ ਬਾਰੇ ਪੁੱਛਣਾ;
- ਤੁਹਾਡੀ ਸਿਹਤ ਬਾਰੇ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਜਾਣਕਾਰੀ ਲੋੜਨਾ ਜੇ ਕਿਸੇ ਅਪੰਗਤਾ ਵਾਸਤੇ ਅਨੁਕੂਲਤਾਵਾਂ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਨ ਲਈ ਜ਼ਰੂਰੀ ਨਹੀਂ ਹੈ;
- ਬਿਨਾਂ ਤੁਹਾਡੀ ਸਹਿਮਤੀ ਦੇ ਹੋਰਨਾਂ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਦੱਸਣਾ ਕਿ ਤੁਸੀਂ HIV-ਪਾਜੇਟਿਵ ਹੋ; ਅਤੇ
- ਕਿਸੇ ਸੰਭਾਵੀ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਨੂੰ ਤੁਹਾਡੀ ਸਹਿਮਤੀ ਦੇ ਬਿਨਾਂ ਦੱਸਣਾ ਕਿ ਤੁਸੀਂ HIV-ਪਾਜੇਟਿਵ ਹੋ (ਉਦਾਹਰਨ ਲਈ ਜੇ ਕੋਈ ਸੰਭਾਵੀ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਤੁਹਾਡੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੇ ਹਵਾਲਿਆਂ ਦੀ ਜਾਂਚ ਕਰਨ ਲਈ ਕਾਲ ਕਰਦਾ ਹੈ)।

ਪਰ, ਇਹ ਜਾਣ ਲਓ ਕਿ ਜੇ ਤੁਸੀਂ ਤੁਹਾਡੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਦੇ ਇੱਕ ਪ੍ਰਤੀਨਿਧੀ ਵਜੋਂ ਅਧਿਕਾਰਿਤ ਸਮਰੱਥਾ ਵਿੱਚ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਕਿਸੇ ਵਿਅਕਤੀ ਦੀ ਬਜਾਏ ਕਿਸੇ ਸਹਿ-ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਦੱਸਦੇ ਹੋ, ਕਿ ਤੁਹਾਨੂੰ HIV ਹੈ, ਤਾਂ ਉਸ ਸਹਿ-ਕਰਮਚਾਰੀ ਦਾ ਗੁਪਤਤਾ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਓਹੀ ਕਨੂੰਨੀ ਕਰੱਤਵ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦਾ ਜੋ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਦਾ ਹੁੰਦਾ ਹੈ। ਜੇ ਉਹ ਸਹਿ-ਕਰਮਚਾਰੀ ਤੁਹਾਡੇ ਬਾਰੇ ਇਸ ਜਾਣਕਾਰੀ ਨੂੰ ਹੋਰਨਾਂ ਨਾਲ ਸਾਂਝੀ ਕਰਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਜਦ ਤੱਕ ਇਹ ਤੁਹਾਡੇ ਖਿਲਾਫ ਸਤਾਏ ਜਾਣ ਜਾਂ ਭੇਦਭਾਵ ਦੀ ਇੱਕ ਵਡੇਰੀ ਵੰਨਗੀ ਦਾ ਭਾਗ ਨਾ ਹੋਵੇ, ਆਮ ਤੌਰ 'ਤੇ ਕਨੂੰਨੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਤੁਸੀਂ ਕੁਝ ਖਾਸ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦੇ। (ਕੁਝ ਸੂਬਿਆਂ ਵਿੱਚ, ਕਨੂੰਨ ਤੁਹਾਨੂੰ ਤੁਹਾਡੀ ਪਰਦੇਦਾਰੀ 'ਤੇ ਧਾਵਾ ਬੋਲਣ ਵਾਲੇ ਵਿਅਕਤੀ 'ਤੇ ਮੁਕੱਦਮਾ ਚਲਾਉਣ ਦੀ ਆਗਿਆ ਦੇ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਪਰ ਕਨੂੰਨੀ ਸੁਰੱਖਿਆ ਬੇਹੱਦ ਸੀਮਤ ਹੈ।)

9. ਜੇ ਕਾਰਜ-ਸਥਾਨ 'ਤੇ ਮੇਰੀ ਪਰਦੇਦਾਰੀ ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ ਤਾਂ ਮੈਂ ਕੀ ਕਰ ਸਕਦਾ/ਦੀ ਹਾਂ?

ਇੱਕ ਵਾਰ ਜਦ ਤੁਹਾਡੀ ਪਰਦੇਦਾਰੀ ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਕਰ ਦਿੱਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ, ਤਾਂ ਨੁਕਸਾਨ ਨੂੰ ਵਾਪਸ ਮੋੜਨਾ ਮੁਸ਼ਕਿਲ ਹੁੰਦਾ ਹੈ। ਪਰ, ਕਈ ਵਾਰ ਪਰਦੇਦਾਰੀ ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਲਈ ਜਿੰਮੇਵਾਰ ਵਿਅਕਤੀ ਨਾਲ ਗੱਲ ਕਰਨਾ – ਅਤੇ ਨਾਲ ਹੀ ਤੁਹਾਡੀ ਨਿੱਜੀ ਜਾਣਕਾਰੀ ਨੂੰ ਜਾਣਨ ਵਾਲੇ ਲੋਕਾਂ ਨਾਲ - ਉਸ ਜਾਣਕਾਰੀ ਨੂੰ ਗੁਪਤ ਰੱਖਣ ਦੀ ਮਹੱਤਤਾ ਬਾਰੇ ਗੱਲ ਕਰਨਾ ਸਮੱਸਿਆ ਨੂੰ ਹੱਲ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਬੇਹੱਦ ਸਹਾਈ ਹੁੰਦਾ ਹੈ। ਕੰਪਨੀ ਜਾਂ ਸੰਸਥਾ ਵਿੱਚ ਕਿਸੇ ਮੈਨੇਜਰ ਜਾਂ ਨਿਰਦੇਸ਼ਕ ਦੇ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਮਾਮਲਾ ਲਿਆਉਣਾ ਵੀ ਲਾਭਦਾਇਕ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਜੇ ਤੁਸੀਂ ਅਜਿਹੀਆਂ ਕਾਰਵਾਈਆਂ ਕਰਨ ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਕਰਦੇ ਹੋ ਤਾਂ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ ਤੁਹਾਡੀ ਸਥਾਨਕ ਏਡਜ਼-ਸੇਵਾ ਸੰਸਥਾ ਤੁਹਾਡਾ ਸਮਰਥਨ ਕਰਨ ਦੇ ਯੋਗ ਹੋਵੇ।

ਜੇ ਸ਼ਿਕਾਇਤਾਂ ਨਿਪਟਾਉਣ ਵਾਸਤੇ ਤੁਹਾਡੀ ਕੰਪਨੀ ਜਾਂ ਸੰਸਥਾ ਦੀ ਕੋਈ ਅੰਦਰੂਨੀ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਹੈ, ਤਾਂ ਕਨੂੰਨੀ ਵਿਕਲਪਾਂ ਨੂੰ ਅਜਮਾਉਣ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਤੁਸੀਂ ਇਸਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰਨਾ ਚਾਹ ਸਕਦੇ ਹੋ, ਜਾਂ ਤੁਹਾਥੋਂ ਅਜਿਹਾ ਲੋੜਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਜੇ ਤੁਸੀਂ ਕੋਈ ਯੂਨੀਅਨ ਮੈਂਬਰ ਹੋ, ਤਾਂ ਤੁਸੀਂ ਆਪਣੇ ਸਮੂਹਕ ਸਮਝੌਤੇ ਤਹਿਤ ਕੋਈ ਸ਼ਿਕਵਾ ਦਾਇਰ ਕਰਨ ਵਾਸਤੇ ਆਪਣੇ ਯੂਨੀਅਨ ਪ੍ਰਤੀਨਿਧੀ ਨਾਲ ਗੱਲ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹੋ।

ਤੁਹਾਡੀ ਵਿਅਕਤੀਗਤ ਸਿਹਤ ਜਾਣਕਾਰੀ ਦੀ ਰੱਖਿਆ ਕਰਨ ਵਾਲਾ ਕਨੂੰਨ ਅਜਿਹੇ ਨਿਯਮਾਂ ਦਾ ਇੱਕ ਪੈਚਵਰਕ ਹੈ ਜੋ ਇੱਕ ਸੂਬੇ/ਖਿੱਤੇ ਤੋਂ ਦੂਜੇ ਤੱਕ ਬਦਲਦੇ ਰਹਿੰਦੇ ਹਨ। ਜਦ ਤੁਹਾਡੀ ਪਰਦੇਦਾਰੀ ਦੀ ਕੋਈ ਉਲੰਘਣਾ ਹੁੰਦੀ ਹੈ, ਤਾਂ ਕਨੂੰਨੀ ਵਿਕਲਪ ਅਤੇ ਉਪਲਬਧ ਉਪਚਾਰ ਸੀਮਤ ਹੁੰਦੇ ਹਨ ਅਤੇ ਇਸ ਗੱਲ 'ਤੇ ਨਿਰਭਰ ਕਰਨਗੇ ਕਿ ਤੁਸੀਂ ਕਿੱਥੇ ਰਹਿੰਦੇ ਅਤੇ ਕੰਮ ਕਰਦੇ ਹੋ। ਪਰਦੇਦਾਰੀ ਦੇ ਵਿਕਲਪ ਹਨ ਕਿਸੇ ਪਰਦੇਦਾਰੀ ਕਮਿਸ਼ਨਰ (ਜਾਂ ਲੋਕਪਾਲ) ਕੋਲ ਕੋਈ ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਦਾਇਰ ਕਰਨਾ ਜਾਂ ਅਦਾਲਤ ਵਿੱਚ ਜਾਣਾ।

10. ਕਾਰਜ-ਸਥਾਨ 'ਤੇ ਪਰਦੇਦਾਰੀ ਦੀ ਹੋਈ ਉਲੰਘਣਾ ਵਾਸਤੇ ਕੋਈ ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਦਾਇਰ ਕਰਾਉਣ ਲਈ ਮੈਂ ਕਿਸ ਪਰਦੇਦਾਰੀ ਕਮਿਸ਼ਨਰ ਜਾਂ ਲੋਕਪਾਲ ਨਾਲ ਸੰਪਰਕ ਕਰਾਂ?

ਪਰਦੇਦਾਰੀ ਕਮਿਸ਼ਨਰਾਂ ਦੀ ਭੂਮਿਕਾ ਦਾ ਇੱਕ ਭਾਗ ਉਹਨਾਂ ਲੋਕਾਂ ਦੀਆਂ ਸ਼ਿਕਾਇਤਾਂ ਦੀ ਜਾਂਚ ਕਰਨਾ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਜੋ ਵਿਸ਼ਵਾਸ ਕਰਦੇ ਹਨ ਕਿ ਉਹਨਾਂ ਦੀ ਪਰਦੇਦਾਰੀ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ। ਤੁਸੀਂ ਕਿਹੜੇ ਪਰਦੇਦਾਰੀ ਕਮਿਸ਼ਨਰ ਜਾਂ ਲੋਕਪਾਲ (ombudsperson) ਕੋਲ ਜਾਂਦੇ ਹੋ, ਉਹ ਇਸ ਗੱਲ 'ਤੇ ਨਿਰਭਰ ਕਰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਤੁਸੀਂ ਕਿੱਥੇ ਰਹਿੰਦੇ ਅਤੇ ਕੰਮ ਕਰਦੇ ਹੋ।

- ਸੰਘੀ ਸਰਕਾਰ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀ: ਸੰਘੀ ਸਰਕਾਰ ਦੇ ਪਰਦੇਦਾਰੀ ਕਨੂੰਨ (*Privacy Act*) ਤਹਿਤ, ਆਫਿਸ ਆਫ ਦਾ ਪ੍ਰਾਈਵੇਸੀ ਕਮਿਸ਼ਨਰ ਆਫ ਕੈਨੇਡਾ ਸੰਘੀ ਸਰਕਾਰ ਦੇ ਵਿਭਾਗਾਂ ਅਤੇ ਅਦਾਰਿਆਂ ਦੀਆਂ

ਸਿਹਤ ਜਾਣਕਾਰੀ ਸਮੇਤ, ਨਿੱਜੀ ਜਾਣਕਾਰੀ ਦਾ ਰੱਖ-ਰਖਾਓ ਕਰਨ ਦੀਆਂ ਪ੍ਰਥਾਵਾਂ ਬਾਰੇ ਸ਼ਿਕਾਇਤਾਂ ਦਾ ਨਿਪਟਾਰਾ ਕਰਦਾ ਹੈ।

- ਸੂਬਾਈ/ਖੇਤਰੀ ਜਨਤਕ ਖੇਤਰ ਵਿੱਚ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਕਰਮਚਾਰੀ: ਤੁਹਾਡਾ ਸੂਬਾਈ ਜਾਂ ਖੇਤਰੀ ਇਨਫਰਮੇਸ਼ਨ ਐਂਡ ਪ੍ਰਾਈਵੇਸੀ ਕਮਿਸ਼ਨਰ (ਜਾਂ ਮਨੀਟੋਬਾ ਵਿੱਚ ਲੋਕਪਾਲ) ਕਾਰਜ-ਸਥਾਨ ਵਿਖੇ ਪਰਦੇਦਾਰੀ ਦੀਆਂ ਉਲੰਘਣਾਵਾਂ ਬਾਰੇ ਸ਼ਿਕਾਇਤਾਂ ਦਾ ਨਿਪਟਾਰਾ ਕਰਦਾ ਹੈ, ਜੇ ਨਿੱਜੀ ਜਾਣਕਾਰੀ ਦੀ ਪਰਦੇਦਾਰੀ ਦੀ ਰੱਖਿਆ ਕਰਨ ਬਾਬਤ ਸੂਬਾਈ ਜਾਂ ਖੇਤਰੀ ਵਿਧਾਨ ਦੇ ਤਹਿਤ ਆਉਣਗੀਆਂ। ਕੁਝ ਕੁ ਅਧਿਕਾਰ ਖੇਤਰਾਂ ਵਿੱਚ ਆਮ ਪਰਦੇਦਾਰੀ ਕਨੂੰਨ ਹੁੰਦੇ ਹਨ ਜੋ ਮੋਟੇ ਤੌਰ 'ਤੇ ਨਿੱਜੀ ਜਾਣਕਾਰੀ 'ਤੇ ਲਾਗੂ ਹੁੰਦੇ ਹਨ; ਕੁਝ ਹੋਰਨਾਂ ਦੇ ਵਧੀਕ ਕਨੂੰਨ ਹੁੰਦੇ ਹਨ ਜੋ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਕਰਕੇ ਸਿਹਤ ਜਾਣਕਾਰੀ ਦੀ ਪਰਦੇਦਾਰੀ ਨਾਲ ਖਾਸ ਕਰਕੇ ਵਿਹਾਰ ਕਰਦੇ ਹਨ।
- ਸੰਘੀ ਕਨੂੰਨ ਤਹਿਤ ਨਿਯਮਿਤ ਕੀਤੇ ਜਾਂਦੇ ਨਿੱਜੀ ਖੇਤਰ ਵਿੱਚ ਕੰਮ ਕਰਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀ: ਦੀ ਆਫਿਸ ਆਫ ਦਾ ਪ੍ਰਾਈਵੇਸੀ ਕਮਿਸ਼ਨਰ ਆਫ ਕੈਨੇਡਾ ਇਹਨਾਂ ਸ਼ਿਕਾਇਤਾਂ ਦਾ ਨਿਪਟਾਰਾ ਕਰਦਾ ਹੈ, ਜੋ *ਪਰਸਨਲ ਇਨਫਰਮੇਸ਼ਨ ਪ੍ਰੋਟੈਕਸ਼ਨ ਐਂਡ ਇਲੈਕਟਰਾਨਿਕ ਡਾਕੂਮੈਂਟਸ ਐਕਟ ਦੇ ਅਧੀਨ ਆਉਂਦੀਆਂ ਹਨ।*
- ਹੋਰ ਨਿੱਜੀ ਖੇਤਰਾਂ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀ: ਕਵੀਬੈਂਕ, ਬ੍ਰਿਟਿਸ਼ ਕੋਲੰਬੀਆ ਅਤੇ ਅਲਬਰਟਾ ਵਿੱਚ, ਸੂਬੇ ਦਾ ਇਨਫਰਮੇਸ਼ਨ ਐਂਡ ਪ੍ਰਾਈਵੇਸੀ ਕਮਿਸ਼ਨਰ, ਸੂਬੇ ਦੇ *ਪਰਸਨਲ ਇਨਫਰਮੇਸ਼ਨ ਪ੍ਰੋਟੈਕਸ਼ਨ ਐਕਟਸ (Personal Information Protection Acts)* ਤਹਿਤ ਕਾਰਜ-ਸਥਾਨ ਵਿਖੇ ਪਰਦੇਦਾਰੀ ਦੀਆਂ ਉਲੰਘਣਾਵਾਂ ਬਾਰੇ ਸ਼ਿਕਾਇਤਾਂ ਦਾ ਨਿਪਟਾਰਾ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਹੋਰਨਾਂ ਸੂਬਿਆਂ ਅਤੇ ਖਿੱਤਿਆਂ ਵਿੱਚ, ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ ਤੁਹਾਡੇ ਕੋਲ ਅਦਾਲਤ ਵਿੱਚ ਜਾਣਾ ਹੀ ਇੱਕੋ ਇੱਕ ਵਿਕਲਪ ਹੋਵੇ।

ਇਹ ਨਿਰਣਾ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਸਹਾਇਤਾ ਵਾਸਤੇ ਕਿ ਤੁਹਾਡੇ ਕੋਲ ਕੀ ਵਿਕਲਪ ਹਨ, ਕਿਸੇ ਵਕੀਲ ਨਾਲ ਜਾਂ ਤੁਹਾਡੇ ਸੂਬੇ ਦੇ ਇਨਫਰਮੇਸ਼ਨ ਐਂਡ ਪ੍ਰਾਈਵੇਸੀ ਕਮਿਸ਼ਨਰ ਦੇ ਦਫਤਰ ਨਾਲ ਸੰਪਰਕ ਕਰੋ। ਕੈਨੇਡਾ ਵਿੱਚ ਪਰਦੇਦਾਰੀ ਕਨੂੰਨਾਂ ਦਾ ਉਪਯੋਗ ਬਹੁਤ ਗੁੰਝਲਦਾਰ ਹੈ ਅਤੇ ਤੁਹਾਨੂੰ ਮਾਹਰ ਸਲਾਹ ਦੀ ਲੋੜ ਪੈਣ ਦੀ ਸੰਭਾਵਨਾ ਹੈ।

ਨੋਟ ਕਰੋ ਕਿ ਜੇ ਤੁਸੀਂ ਸੋਚਦੇ ਹੋ ਕਿ ਤੁਹਾਡੀ ਪਰਦੇਦਾਰੀ ਦੀ ਇੱਕ ਅਜਿਹੇ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਉਲੰਘਣਾ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ ਜਿਸਦਾ ਸਿੱਟਾ ਤੁਹਾਡੇ ਨਾਲ ਭੇਦਭਾਵ ਦੇ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਨਿਕਲਿਆ ਸੀ (ਉਦਾਹਰਨ ਲਈ ਤੁਹਾਨੂੰ ਸਹਿ-ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੁਆਰਾ ਸਤਾਇਆ ਗਿਆ ਸੀ ਜਿੰਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਤੁਹਾਡੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਦੁਆਰਾ ਤੁਹਾਡੀ HIV-ਅਵਸਥਾ ਬਾਰੇ ਦੱਸ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ) ਤਾਂ ਤੁਸੀਂ ਕਿਸੇ ਮਨੁੱਖੀ ਅਧਿਕਾਰ ਕਮਿਸ਼ਨ ਜਾਂ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਕੋਲ ਭੇਦਭਾਵ ਦੀ ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਦੀ ਪੈਰਵਾਈ ਕਰਨ ਦੀ ਚੋਣ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹੋ (ਉੱਪਰ ਦੇਖੋ)।

11. ਜੇ ਮੈਂ ਕੋਈ ਪਰਦੇਦਾਰੀ ਬਾਰੇ ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਦਾਇਰ ਕਰਦਾ/ਦੀ ਹਾਂ ਤਾਂ ਕਿਹੜੇ ਉਪਚਾਰ ਉਪਲਬਧ ਹਨ?

ਪ੍ਰਾਈਵੇਸੀ ਕਮਿਸ਼ਨਰ ਦਾ ਦਫਤਰ ਗੱਲਬਾਤ ਜਾਂ ਵਿਚੋਲਗਿਰੀ ਰਾਹੀਂ ਕਿਸੇ ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਨੂੰ ਹੱਲ ਕਰਨ ਦੀ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਕਮਿਸ਼ਨਰ ਕਿਸੇ ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਦੀ ਜਾਂਚ ਵੀ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਸਿਫਾਰਸ਼ਾਂ ਦੇ ਨਾਲ ਇੱਕ ਰਿਪੋਰਟ ਜਾਰੀ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਅਧਿਕਾਰ-ਖੇਤਰ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ, ਕੋਈ ਕਮਿਸ਼ਨਰ ਉਲੰਘਣਾ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰਨ ਵੱਲ ਸੇਧਿਆ ਆਦੇਸ਼ ਦੇ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਉਦਾਹਰਨ ਲਈ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਕੋਲੋਂ ਨਿੱਜੀ ਜਾਣਕਾਰੀ ਇਕੱਤਰ ਕਰਨ ਜਾਂ ਇਸਦਾ ਖੁਲਾਸਾ ਕਰਨਾ ਬੰਦ ਕਰਨਾ ਲੋੜਨਾ ਜਾਂ ਗੈਰ-ਕਨੂੰਨੀ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਇਕੱਤਰ ਕੀਤੀ ਨਿੱਜੀ ਜਾਣਕਾਰੀ ਨੂੰ ਨਸ਼ਟ ਕਰਨਾ।

ਪਰ ਤੁਹਾਨੂੰ ਪਤਾ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਕਿ ਪਰਦੇਦਾਰੀ ਦੀਆਂ ਉਲੰਘਣਾਵਾਂ ਵਾਸਤੇ ਉਪਚਾਰ ਸੀਮਤ ਹਨ ਅਤੇ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕੋਈ ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਤੁਹਾਨੂੰ ਉਹ ਹਰਜਾਨਾ ਨਾ ਦੇਵੇ ਜਿਸਦੀ ਤੁਸੀਂ ਉਮੀਦ ਕਰ ਰਹੇ ਹੋ। ਇਹ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਇੱਕ ਅਧਿਕਾਰ ਖੇਤਰ ਤੋਂ ਦੂਜੇ ਤੱਕ ਵੱਖੋ-ਵੱਖਰੀ ਹੋਵੇਗੀ। ਸੰਭਵ ਉਪਚਾਰਾਂ ਬਾਰੇ ਵਧੇਰੇ ਜਾਣਕਾਰੀ ਵਾਸਤੇ ਸਬੰਧਿਤ ਪਰਦੇਦਾਰੀ ਕਮਿਸ਼ਨਰ ਦੇ ਦਫਤਰ ਨਾਲ ਸੰਪਰਕ ਕਰੋ।

12. ਕੀ ਮੈਂ ਉਸ ਵਿਅਕਤੀ ਜਾਂ ਸੰਸਥਾ 'ਤੇ ਮੁਕੱਦਮਾ ਚਲਾ ਸਕਦਾ/ਦੀ ਹਾਂ ਜਿਸਨੇ ਮੇਰੀ ਪਰਦੇਦਾਰੀ ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਕੀਤੀ ਹੈ?

ਇਹ ਇਸ ਗੱਲ 'ਤੇ ਨਿਰਭਰ ਕਰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਤੁਸੀਂ ਕਿੱਥੇ ਰਹਿੰਦੇ ਹੋ। ਚਾਰ ਸੂਬਿਆਂ (ਬ੍ਰਿਟਿਸ਼ ਕੋਲੰਬੀਆ, ਮਨੀਟੋਬਾ, ਸਸਕੈਚੇਵਾਨ, ਅਤੇ ਨਿਊਫਾਊਂਡਲੈਂਡ ਅਤੇ ਲੈਬਰਾਡੋਰ) ਵਿੱਚ ਪਰਦੇਦਾਰੀ ਬਾਰੇ ਵਿਧਾਨ (ਇੱਕ ਪਰਦੇਦਾਰੀ ਕਨੂੰਨ) ਹੈ ਜੋ ਤੁਹਾਨੂੰ ਉਸ ਵਿਅਕਤੀ 'ਤੇ ਮੁਕੱਦਮਾ ਚਲਾਉਣ ਦੇ ਯੋਗ ਬਣਾਉਂਦਾ ਹੈ ਜਿਸਨੇ ਤੁਹਾਡੀ ਪਰਦੇਦਾਰੀ ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਕੀਤੀ ਹੈ। ਇਹ ਵਿਧਾਨ ਇਸ ਗੱਲ ਦਾ ਸਬੂਤ ਲੋੜਦੇ ਹਨ ਕਿ ਉਸ ਵਿਅਕਤੀ ਨੇ ਤੁਹਾਡੇ ਪਰਦੇਦਾਰੀ ਦਾ ਉਲੰਘਣ ਕਰਨ ਵਿੱਚ (ਮਨੀਟੋਬਾ ਨੂੰ ਛੱਡਕੇ) ਜਾਣ-ਬੁੱਝ ਕੇ ਕਾਰਜ ਕੀਤਾ ਅਤੇ ਉਸ ਕੋਲ ਅਜਿਹਾ ਕਰਨ ਦਾ ਕੋਈ ਕਨੂੰਨੀ ਬਹਾਨਾ ਨਹੀਂ ਸੀ। ਸਫਲ ਹੋਣ ਵਾਸਤੇ ਤੁਹਾਨੂੰ ਇਹ ਸਾਬਤ ਕਰਨ ਦੀ ਲੋੜ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗੀ ਕਿ ਪਰਦੇਦਾਰੀ ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਦੇ ਨਤੀਜੇ ਵਜੋਂ ਤੁਹਾਨੂੰ ਨੁਕਸਾਨ ਹੋਇਆ। ਜੇ ਤੁਸੀਂ ਕੇਸ ਜਿੱਤ ਜਾਂਦੇ ਹੋ ਤਾਂ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ ਤੁਹਾਨੂੰ ਮਾਲੀ ਨੁਕਸਾਨਾਂ ਦਾ ਭੁਗਤਾਨ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇ।

ਕਵੀਬੈਂਕ ਵਿੱਚ, ਤੁਸੀਂ ਕਵੀਬੈਂਕ ਸਿਵਲ ਕੋਡ ਅਤੇ ਕਵੀਬੈਂਕ ਚਾਰਟਰ ਆਫ ਹਿਊਮਨ ਰਾਈਟਸ ਐਂਡ ਫ੍ਰੀਡਮਜ਼ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਤੁਹਾਡੀ ਪਰਦੇਦਾਰੀ ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਦਾ ਦੋਸ਼ ਲਾਉਂਦੇ ਹੋਏ ਮੁਕੱਦਮਾ ਦਾਇਰ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹੋ ਅਤੇ ਹਰਜਾਨਾ ਹਾਸਲ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹੋ।

ਜੇ ਤੁਸੀਂ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਸੂਬੇ ਜਾਂ ਖਿੱਤੇ ਵਿੱਚ ਰਹਿੰਦੇ ਹੋ, ਤਾਂ ਅਦਾਲਤ ਵਿੱਚ ਕੇਸ ਲੈਕੇ ਆਉਣਾ ਅਤੇ ਹਰਜਾਨਾ ਹਾਸਲ ਕਰਨਾ ਵਧੇਰੇ ਮੁਸ਼ਕਿਲ ਹੋਵੇਗਾ। ਤੁਹਾਡੀ ਪਰਦੇਦਾਰੀ ਦੀ ਕੋਈ ਉਲੰਘਣਾ (ਉਦਾਹਰਨ ਲਈ ਤੁਹਾਡੀ ਸਹਿਮਤੀ ਦੇ ਬਿਨਾਂ ਤੁਹਾਡੀ HIV-ਅਵਸਥਾ ਦਾ ਖੁਲਾਸਾ), ਆਪਣੇ ਆਪ ਵਿੱਚ, ਤੁਹਾਡੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਦੇ ਖਿਲਾਫ ਕਨੂੰਨੀ ਮੁਕੱਦਮੇ ਲਈ ਕਾਫੀ ਨਹੀਂ ਹੋ ਸਕਦੀ। ਇਸ ਖੇਤਰ ਵਿੱਚ ਕਨੂੰਨ ਅਜੇ ਵੀ ਅਨਿਸ਼ਚਿਤ ਹੈ ਅਤੇ ਉਪਜ ਰਿਹਾ ਹੈ।

ਅਦਾਲਤ ਵਿੱਚ ਜਾਣ ਦਾ ਮੁੱਖ ਫਾਇਦਾ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਜੇਕਰ ਤੁਹਾਡਾ ਕੇਸ ਸਫਲ ਰਹਿੰਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ ਤੁਹਾਨੂੰ ਵਿੱਤੀ ਹਰਜਾਨਾ ਪ੍ਰਾਪਤ ਹੋ ਜਾਵੇ (ਹਾਲਾਂਕਿ ਰਕਮ ਬਹੁਤ ਥੋੜੀ ਹੋ ਸਕਦੀ ਹੈ)। ਕਿਸੇ ਸਹਿ-ਕਰਮਚਾਰੀ ਸਮੇਤ, ਤੁਸੀਂ ਉਹਨਾਂ ਲੋਕਾਂ 'ਤੇ ਵੀ ਮੁਕੱਦਮਾ ਚਲਾਉਣ ਦੇ ਯੋਗ ਹੋ ਸਕਦੇ ਹੋ ਜਿੰਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਖਿਲਾਫ ਤੁਸੀਂ ਹੋਰਨਾਂ ਕਾਰਜ-ਵਿਧੀਆਂ ਰਾਹੀਂ ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਦਾਇਰ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕੇ। ਪਰ ਕਨੂੰਨੀ ਮੁਕੱਦਮੇ ਮਹਿੰਗੇ, ਗੁੰਝਲਦਾਰ ਅਤੇ ਲੰਬੇ ਹੋ ਸਕਦੇ ਹਨ, ਅਤੇ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ ਆਖਰਕਾਰ ਇਹ ਤੁਹਾਨੂੰ ਕੋਈ ਹੱਲ ਪ੍ਰਦਾਨ ਨਾ ਕਰ ਸਕਣ। ਨੋਟ ਕਰੋ ਕਿ ਮਿਆਦ ਸੀਮਾਵਾਂ ਵੀ ਹੁੰਦੀਆਂ ਹਨ ਜੋ ਸੂਬਿਆਂ/ਖਿੱਤਿਆਂ ਵਿਚਕਾਰ ਬਦਲਦੀਆਂ ਰਹਿੰਦੀਆਂ ਹਨ, ਜੋ ਉਲੰਘਣਾ ਦੇ ਵਾਪਰਨ ਦੇ ਬਾਅਦ ਕਨੂੰਨ ਮੁਕੱਦਮਾ ਸ਼ੁਰੂ ਕਰਨ ਲਈ ਉਪਲਬਧ ਸਮੇਂ ਦੀ ਮਾਤਰਾ ਨੂੰ ਸੀਮਤ ਕਰਦੀਆਂ ਹਨ। ਤੁਹਾਨੂੰ ਕਿਸੇ ਵਕੀਲ ਤੋਂ ਆਪਣੀ ਪ੍ਰਤੀਨਿਧਤਾ ਕਰਵਾਉਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ।

ਆਪਣੇ ਵਿਕਲਪਾਂ ਬਾਰੇ ਹੋਰ ਜਾਣਕਾਰੀ ਲਈ, ਕਿਰਪਾ ਕਰਕੇ ਕਿਸੇ ਵਕੀਲ ਨਾਲ ਸੰਪਰਕ ਕਰੋ।

ਵਧੇਰੇ ਜਾਣਕਾਰੀ ਵਾਸਤੇ

ਆਰ.ਈਲੀਅਟ ਅਤੇ ਜੇ. ਗੋਲਡ, "Protection against discrimination based on HIV/AIDS status in Canada: The legal framework," *HIV/AIDS ਪਾਲਿਸੀ ਐਂਡ ਲਾਅ ਰੀਵਿਊ* 2005; 10(1).

ਆਨਲਾਈਨ: www.aidslaw.ca/review.

ਬੀ.ਸੀ. ਸਿਵਲ ਲਿਬਰਟੀਜ਼ ਐਸੋਸੀਏਸ਼ਨ, *Privacy Handbook*, 2009. ਆਨਲਾਈਨ:

bccla.org/privacy-handbook ਆਨਲਾਈਨ: bccla.org/privacy-handbook

ਓਨਟੈਰੀਓ ਹਿਊਮਨ ਰਾਈਟਸ ਕਮਿਸ਼ਨ, *Policy on HIV/AIDS-related discrimination*(1996).

ਆਨਲਾਈਨ: www.ohrc.on.ca.

ਇਸ ਪ੍ਰਕਾਸ਼ਨਾ ਵਿਚਲੀ ਜਾਣਕਾਰੀ ਕਨੂੰਨ ਬਾਰੇ ਜਾਣਕਾਰੀ ਹੈ, ਪਰ ਇਹ ਕਨੂੰਨੀ ਸਲਾਹ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਕਨੂੰਨੀ ਸਲਾਹ ਵਾਸਤੇ, ਕਿਰਪਾ ਕਰਕੇ ਆਪਣੇ ਖੇਤਰ ਵਿੱਚ ਕਿਸੇ ਵਕੀਲ ਨਾਲ ਸੰਪਰਕ ਕਰੋ।

ਇਹ ਦਸਤਾਵੇਜ਼ ਕੈਨੇਡਾ ਵਿੱਚ HIV ਨਾਲ ਜੀਵਨ ਬਸਰ ਕਰ ਰਹੇ ਲੋਕਾਂ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਬਾਬਤ ਅੱਠ ਕਿਤਾਬਚਿਆਂ (ਅੰਗਰੇਜ਼ੀ ਅਤੇ ਫਰੈਂਚ ਵਿੱਚ) ਦੀ ਇੱਕ ਲੜੀ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਕਿਤਾਬਚੇ ਵਜੋਂ ਹੋਂਦ ਵਿੱਚ ਆਇਆ।

ਇਸ ਦਸਤਾਵੇਜ਼ ਦੀਆਂ ਕਾਪੀਆਂ Canadian HIV/AIDS Legal Network ਦੀ ਵੈੱਬਸਾਈਟ www.aidslaw.ca 'ਤੇ ਉਪਲਬਧ ਹਨ। ਮੁੜ-ਪ੍ਰਕਾਸ਼ਨਾ ਨੂੰ ਉਤਸ਼ਾਹਤ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਪਰ ਕਾਪੀਆਂ ਨੂੰ ਵੇਚਿਆ ਨਹੀਂ ਜਾ ਸਕਦਾ, ਅਤੇ ਜਾਣਕਾਰੀ ਦੇ ਸਰੋਤ ਵਜੋਂ HIV/AIDS Legal Network ਦਾ ਜ਼ਿਕਰ ਕਰਨਾ ਲਾਜ਼ਮੀ ਹੈ। ਅਗਲੇਰੀ ਜਾਣਕਾਰੀ ਵਾਸਤੇ, ਲੀਗਲ ਨੈੱਟਵਰਕ ਨੂੰ info@aidslaw.ca 'ਤੇ ਸੰਪਰਕ ਕਰੋ।

ਇਸ ਦਸਤਾਵੇਜ਼ ਦੇ ਸ਼ੁਰੂਆਤੀ ਅੰਗਰੇਜ਼ੀ ਅਤੇ ਫਰੈਂਚ ਸੰਸਕਰਣਾਂ ਨੂੰ ਪ੍ਰਕਾਸ਼ਿਤ ਕਰਨ ਵਾਸਤੇ ਫੰਡ ਸਹਾਇਤਾ ਕੈਨੇਡਾ ਦੇ ਜਨਤਕ ਸੇਹਤ ਅਦਾਰੇ ਦੁਆਰਾ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ। ਇਸ ਅਨੁਵਾਦ ਵਾਸਤੇ ਫੰਡ ਸਹਾਇਤਾ ਓਨਟਾਰੀਓ ਮਿਨਿਸਟਰੀ ਆਫ ਸਿਟੀਜ਼ਨਸ਼ਿਪ ਐਂਡ ਇਮੀਗਰੇਸ਼ਨ ਦੁਆਰਾ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ। ਪ੍ਰਗਟਾਏ ਗਏ ਨਜ਼ਰੀਏ ਲੇਖਕਾਂ/ਖੋਜਕਾਰਾਂ ਦੇ ਹਨ ਅਤੇ ਜ਼ਰੂਰੀ ਨਹੀਂ ਕਿ ਇਹ ਫੰਡ ਦੇਣ ਵਾਲਿਆਂ ਦੇ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ਤਾਵਾਂ ਜਾਂ ਨੀਤੀਆਂ ਦੀ ਝਲਕ ਦਿੰਦੇ ਹੋਣ।

© Canadian HIV/AIDS Legal Network, 2013