

ਬ੍ਰਿਟਿਸ਼ ਕੋਲੰਬੀਆ ਵਿਚ ਮਨੁੱਖੀ ਅਧਿਕਾਰ

ਕੰਮ-ਮਾਲਕਾਂ ਲਈ ਜਾਣਕਾਰੀ

ਇਕ ਦੂਜੇ ਦੇ ਮਨੁੱਖੀ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਦਾ ਆਦਰ ਕਰਨਾ ਸਾਡਾ ਸਾਰਿਆਂ ਦਾ ਫਰਜ਼ ਹੈ। ਬੀ.ਸੀ. ਹਿਊਮਨ ਰਾਈਟਸ ਕੋਡ (ਕੋਡ) ਇਕ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਕਾਨੂੰਨ ਹੈ ਜੋ ਕਿ ਲੋਕਾਂ ਦੀ ਵਿਤਕਰੇ ਅਤੇ ਪਰੇਸ਼ਾਨੀ ਤੋਂ ਹਿਫਾਜ਼ਤ ਕਰਨ ਲਈ ਮੌਜੂਦ ਹੈ। ਇਹ ਕੋਡ ਕਿਸੇ ਵਿਅਕਤੀ ਜਾਂ ਗਰੁੱਪ ਨੂੰ ਬੀ.ਸੀ. ਹਿਊਮਨ ਰਾਈਟਸ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਕੋਲ ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਦਰਜ ਕਰਵਾਉਣ ਦੀ ਆਗਿਆ ਦਿੰਦਾ ਹੈ, ਜੇ ਉਹ ਇਹ ਯਕੀਨ ਕਰਦੇ ਹਨ ਕਿ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨਾਲ ਵਿਤਕਰਾ ਹੋਇਆ ਹੈ ਜਾਂ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਪਰੇਸ਼ਾਨ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਅਤੇ ਜੇ ਉਹ ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਕਰਦੇ ਹਨ ਤਾਂ ਉਨ੍ਹਾਂ ਖਿਲਾਫ ਬਦਲੇ ਦੀ ਕੋਈ ਕਾਰਵਾਈ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਤੋਂ ਹਿਫਾਜ਼ਤ ਕਰਦਾ ਹੈ।

ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੇ ਖੇਤਰ ਵਿਚ, ਹਿਊਮਨ ਰਾਈਟਸ ਕੋਡ, ਬ੍ਰਿਟਿਸ਼ ਕੋਲੰਬੀਆ ਦੇ ਲੋਕਾਂ ਨਾਲ, ਨਸਲ, ਰੰਗ, ਪਿਛੋਕੜ, ਜਨਮ ਸਥਾਨ, ਧਰਮ, ਵਿਆਹੁਤਾ ਸਥਿਤੀ, ਪਰਿਵਾਰਕ ਸਥਿਤੀ, ਸੈਕਸ, ਕਾਮੁਕ ਰੁਚੀਆਂ, ਸਰੀਰਕ ਜਾਂ ਮਾਨਸਿਕ ਅਪਾਹਜਤਾ (ਡਿਸਏਬਿਲਟੀ), ਉਮਰ, ਮੁਜਰਮਾਨਾ ਦੋਸ਼ਾਂ ਅਤੇ ਰਾਜਨੀਤਕ ਵਿਸ਼ਵਾਸਾਂ ਨੂੰ ਆਧਾਰ ਬਣਾ ਕੇ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਵਾਲੇ ਵਿਤਕਰੇ ਤੋਂ ਹਿਫਾਜ਼ਤ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਇਸ ਸੁਰੱਖਿਆ ਦਾ ਮੰਤਵ, ਕੰਮ ਵਾਲੇ ਸਥਾਨ 'ਤੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੇ ਮੌਕਿਆਂ ਤੱਕ ਬਰਾਬਰ ਪਹੁੰਚ ਅਤੇ ਵਾਜਬ ਵਰਤਾਉ ਨੂੰ ਯਕੀਨੀ ਬਣਾਉਣਾ ਹੈ।

ਕੰਮ-ਮਾਲਕਾਂ ਦੇ ਹੱਕ ਸੁਰੱਖਿਅਤ ਹਨ

ਕੋਡ ਕੰਮ-ਮਾਲਕ ਦੇ ਮੁਲਾਜ਼ਮਾਂ ਨੂੰ ਕੰਮ 'ਤੇ ਰੱਖਣ, ਤਰੱਕੀ ਦੇਣ, ਜਾਂ ਕੰਮ ਤੋਂ ਹਟਾਉਣ ਜਾਂ ਕੰਮ ਦੀਆਂ ਹਾਲਤਾਂ ਨਿਸ਼ਚਿਤ ਕਰਨ ਦੇ ਹੱਕਾਂ ਵਿਚ ਦਖਲਅੰਦਾਜ਼ੀ ਨਹੀਂ ਕਰਦਾ। ਕੰਮ-ਮਾਲਕਾਂ ਨੂੰ ਇਹ ਹੱਕ ਹੈ:

- ਬਿਜ਼ਨਸ ਦੀਆਂ ਤਰਜੀਹਾਂ ਮੁਤਾਬਕ ਕੰਮ ਦੀਆਂ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਲੋੜਾਂ ਨੂੰ ਪ੍ਰੀਭਾਸ਼ਤ ਕਰਨ ਦਾ;
- ਕੰਮ ਨਾਲ ਸੰਬੰਧਿਤ ਕਾਬਲੀਅਤ ਅਤੇ/ਜਾਂ ਤਜਰਬੇ ਦੀ ਮੰਗ ਕਰਨ ਦਾ;
- ਸੱਭ ਤੋਂ ਵੱਧ ਯੋਗਤਾਪ੍ਰਾਪਤ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਕੰਮ 'ਤੇ ਰੱਖਣ, ਤਰੱਕੀ ਦੇਣ ਅਤੇ ਕੰਮ ਸੌਂਪਣ ਦਾ;
- ਕੰਮ ਦੀ ਕਾਰਗੁਜ਼ਾਰੀ ਦਾ ਅਨੁਮਾਨ ਲਾਉਣ ਲਈ ਮਿਆਰ ਤਹਿ ਕਰਨ ਦਾ;
- ਕੰਮ ਦੇ ਦੱਸੇ ਗਏ ਸਪਸ਼ਟ ਵੇਰਵੇ ਅਤੇ ਕਾਰਗੁਜ਼ਾਰੀ ਦੀ ਕਸੌਟੀ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕਰਨ ਦੀ ਮੰਗ ਕਰਨ ਦਾ;
- ਨਾਕਾਬਲ, ਲਾਪਰਵਾਹ ਜਾਂ ਅਵੱਗਿਆ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਮੁਲਾਜ਼ਮਾਂ ਨੂੰ ਤਾੜਨਾ ਕਰਨ, ਪਦਵੀ ਘਟਾਉਣ ਜਾਂ ਕੰਮ ਤੋਂ ਹਟਾਉਣ ਦਾ; ਅਤੇ
- ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਅਤੇ ਹਾਲਤਾਂ ਤਹਿ ਕਰਨ ਦਾ।

ਬੀ.ਸੀ. ਵਿਚ, ਕਿਸੇ ਵਿਅਕਤੀ ਨਾਲ, ਅੱਗੇ ਲਿਖਿਆਂ ਵਿੱਚੋਂ ਉਸ ਦੀ ਕਿਸੇ ਗੱਲ ਕਰਕੇ ਕੋਈ ਵਿਤਕਰਾ ਕਰਨਾ ਜਾਂ ਉਸ ਨੂੰ ਪਰੇਸ਼ਾਨ ਕਰਨਾ ਗੈਰਕਾਨੂੰਨੀ ਹੈ:

- ਨਸਲ;
- ਰੰਗ;
- ਪਿਛੋਕੜ;
- ਜਨਮ ਸਥਾਨ;
- ਧਰਮ;
- ਵਿਆਹੁਤਾ ਸਥਿਤੀ;
- ਪਰਿਵਾਰਕ ਸਥਿਤੀ;
- ਸਰੀਰਕ ਜਾਂ ਮਾਨਸਿਕ ਅਪਾਹਜਤਾ;
- ਕਾਮੁਕ ਰੁਚੀਆਂ;
- ਸੈਕਸ (ਜਿਸ ਵਿਚ ਗਰਭਵਤੀ ਹੋਣਾ, ਬੱਚੇ ਨੂੰ ਦੁੱਧ ਚੁੰਘਾਉਂਦੇ ਹੋਣਾ ਅਤੇ ਕਾਮੁਕ ਪਰੇਸ਼ਾਨੀ ਸ਼ਾਮਲ ਹਨ);
- ਉਮਰ (19 ਅਤੇ 65 ਸਾਲ ਦੇ ਵਿਚਕਾਰ);
- ਮੁਜਰਮਾਨਾ ਦੋਸ਼ਾਂ ਕਰਕੇ (ਸਿਰਫ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਵਿਚ);
- ਰਾਜਨੀਤਕ ਵਿਸ਼ਵਾਸਾਂ ਕਰਕੇ (ਸਿਰਫ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਵਿਚ); ਜਾਂ
- ਆਮਦਨ ਦੇ ਕਾਨੂੰਨੀ ਵਸੀਲੇ ਕਰਕੇ (ਸਿਰਫ ਕਿਰਾਏਦਾਰੀ ਵਿਚ)।

ਕਿੱਥੇ?

ਹਿਊਮਨ ਰਾਈਟਸ ਕੋਡ ਸਾਰੇ ਬਿਜ਼ਨਸਾਂ, ਏਜੰਸੀਆਂ, ਅਤੇ ਸੂਬੇ ਦੇ ਨਿਯਮਾਂ ਹੇਠ ਆਉਂਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ 'ਤੇ ਲਾਗੂ ਹੁੰਦਾ ਹੈ। ਇਹ ਕੋਡ ਲੋਕਾਂ ਦੀ ਜਨਤਕ ਥਾਂਵਾਂ ਵਿਚ ਵਿਤਕਰੇ ਅਤੇ ਪਰੇਸ਼ਾਨੀ ਤੋਂ ਹਿਫਾਜ਼ਤ ਕਰਦਾ ਹੈ, ਜਿਸ ਵਿਚ ਸਕੂਲ, ਯੂਨੀਵਰਸਿਟੀਆਂ, ਹਸਪਤਾਲ, ਮੈਡੀਕਲ ਕਲਿਨਿਕ, ਸਟੋਰ, ਰੈਸਟੋਰੈਂਟ, ਸੂਬਾਈ ਅਤੇ ਸਥਾਨਕ ਸਰਕਾਰਾਂ ਦੇ ਦਫਤਰ, ਅਤੇ ਬੱਸਾਂ ਸ਼ਾਮਲ ਹਨ। ਇਹ ਕੋਡ ਛਪੀਆਂ ਹੋਈਆਂ ਲਿਖਤਾਂ ਵਿਚ ਵੀ ਲੋਕਾਂ ਦੀ ਵਿਤਕਰੇ ਤੋਂ ਹਿਫਾਜ਼ਤ ਕਰਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰ, ਕਿਰਾਏਦਾਰੀ, ਅਤੇ ਜਾਇਦਾਦ ਦੀ ਖਰੀਦ ਵਰਗੇ ਖੇਤਰਾਂ ਵਿਚ ਵੀ।

ਵਿਤਕਰਾ ਕੀ ਹੈ?

ਇਹ ਵਿਤਕਰਾ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਜਦੋਂ ਕਿਸੇ ਦੀ ਨਿੱਜੀ ਖਾਸੀਅਤ ਕਾਰਨ ਉਸ ਨਾਲ ਵੱਖਰਾ ਅਤੇ ਮਾੜਾ ਵਰਤਾਉ ਹੁੰਦਾ ਹੈ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਉਸ ਦੀ ਨਸਲ, ਧਰਮ, ਸਰੀਰਕ ਅਪਾਹਜਤਾ, ਜਾਂ ਸੈਕਸ। ਉਦਾਹਰਣ ਲਈ, ਅੱਗੇ ਲਿਖੀਆਂ ਚੀਜ਼ਾਂ ਕਰਨਾ ਕੰਮ-ਮਾਲਕ ਵਲੋਂ ਵਿਤਕਰਾ ਹੈ:

- ਕਿਸੇ ਔਰਤ ਨੂੰ ਇਸ ਕਰਕੇ ਕੰਮ ਤੋਂ ਹਟਾਉਣਾ ਕਿਉਂਕਿ ਉਹ ਗਰਭਵਤੀ ਹੈ;
- ਕਿਸੇ ਨੂੰ ਇਸ ਕਰਕੇ ਕੰਮ 'ਤੇ ਰੱਖਣ ਤੋਂ ਨਾਂਹ ਕਰਨਾ ਕਿਉਂਕਿ ਉਹ ਸਰੀਰਕ ਤੌਰ 'ਤੇ ਅਪਾਹਜ ਹੈ; ਜਾਂ
- ਇੱਕੋ ਜਿਹਾ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲੀ ਕਿਸੇ ਔਰਤ ਨੂੰ ਮਰਦ ਨਾਲੋਂ ਘੱਟ ਤਨਖਾਹ ਦੇਣਾ।

ਕੰਮ-ਮਾਲਕ ਦਾ ਵਿਤਕਰਾ ਨਾ ਕਰਨ ਦਾ ਫਰਜ਼

ਕੋਡ, ਇਹ ਯਕੀਨੀ ਬਣਾ ਕੇ ਕੰਮ ਲਈ ਅਰਜ਼ੀਆਂ ਦੇਣ ਵਾਲਿਆਂ ਅਤੇ ਮੁਲਾਜ਼ਮਾਂ ਦੀ ਹਿਫਾਜ਼ਤ ਕਰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਕੰਮ 'ਤੇ ਰੱਖਣ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਜੋਬ ਨਾਲ ਸੰਬੰਧਿਤ ਕਸੌਟੀ ਉੱਪਰ ਨਿਰਭਰ ਹਨ ਅਤੇ ਵਿਤਕਰੇ ਵਾਲੇ ਖਿਆਲਾਂ ਉੱਪਰ ਨਹੀਂ। ਮੁਲਾਜ਼ਮਾਂ (ਅਤੇ ਕੰਮ ਲਈ ਅਰਜ਼ੀਆਂ ਦੇਣ ਵਾਲਿਆਂ) ਨੂੰ ਇਹ ਹੱਕ ਹਨ:

- ਜੋਬਾਂ ਅਤੇ ਤਰੱਕੀਆਂ ਲਈ ਯੋਗਤਾ ਮੁਤਾਬਕ ਵਿਚਾਰੇ ਜਾਣ ਦਾ ਹੱਕ;
- ਅਜਿਹੇ ਮਾਹੌਲ ਵਿਚ ਕੰਮ ਕਰਨ ਦਾ ਹੱਕ ਜਿਹੜਾ ਵਿਤਕਰੇ ਅਤੇ ਪਰੇਸ਼ਾਨੀ ਤੋਂ ਮੁਕਤ ਹੈ;
- ਕੰਮ ਲਈ ਲੋੜੀਂਦੇ ਹੁਨਰਾਂ, ਤਜਰਬੇ, ਅਤੇ ਵਿਦਿਆ ਬਾਰੇ ਸਾਫ਼ ਸਾਫ਼ ਪਤਾ ਲੱਗਣ ਦਾ ਹੱਕ;
- ਕੰਮ ਦੀਆਂ ਡਿਊਟੀਆਂ ਅਤੇ ਕਾਰਗੁਜ਼ਾਰੀ ਦੀਆਂ ਉਮੀਦਾਂ ਬਾਰੇ ਜਾਣਕਾਰੀ ਲੈਣ ਦਾ ਹੱਕ; ਅਤੇ
- ਕਮੀਆਂ ਬਾਰੇ ਪਤਾ ਲੱਗਣ ਅਤੇ ਕਾਰਗੁਜ਼ਾਰੀ ਵਿਚ ਸੁਧਾਰ ਕਰਨ ਦਾ ਮੌਕਾ ਮਿਲਣ ਦਾ ਹੱਕ।

ਲੋੜਾਂ ਪੂਰੀਆਂ ਕਰਨ ਦਾ ਫਰਜ਼

ਕੋਡ ਕੰਮ-ਮਾਲਕਾਂ ਤੋਂ ਇਹ ਮੰਗ ਕਰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਉਨ੍ਹਾਂ ਲੋਕਾਂ ਦੀਆਂ ਲੋੜਾਂ ਪੂਰੀਆਂ ਕਰਨ, ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਕੋਈ ਕੰਮ ਕਰਨ ਦੇ ਆਮ ਤਰੀਕਿਆਂ ਵਿਚ ਸੋਧ ਕਰਨ ਦੀ ਲੋੜ ਹੋ ਸਕਦੀ ਹੈ। ਉਦਾਹਰਣ ਲਈ, ਕਿਸੇ ਅਪਾਹਜ ਵਿਅਕਤੀ ਜਾਂ ਬੱਚੇ ਨੂੰ ਦੁੱਧ ਚੁੰਘਾ ਰਹੀ ਮਾਂ ਦੀਆਂ ਖਾਸ ਲੋੜਾਂ ਵਜ਼ਬ ਤੌਰ 'ਤੇ ਪੂਰੀਆਂ ਨਾ ਕਰਨਾ ਵਿਤਕਰੇ ਦਾ ਇਕ ਰੂਪ ਹੈ, ਜੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀਆਂ ਲੋੜਾਂ ਪੂਰੀਆਂ ਕਰਨ ਨਾਲ ਕੰਮ-ਮਾਲਕ ਨੂੰ ਨਾ-ਵਾਜ਼ਬ ਤੰਗੀ ਨਹੀਂ ਝੱਲਣੀ ਪੈਂਦੀ। ਕਿਸੇ ਵਿਅਕਤੀ ਦੀਆਂ ਲੋੜਾਂ ਪੂਰੀਆਂ ਕਰਨ ਨਾਲ ਨਾ-ਵਾਜ਼ਬ ਤੰਗੀ ਝੱਲਣੀ ਪੈਂਦੀ ਹੈ ਜਾਂ ਨਹੀਂ, ਇਹ ਕਈ ਚੀਜ਼ਾਂ 'ਤੇ ਨਿਰਭਰ ਕਰਦਾ ਹੈ, ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਵਿਚ ਇਹ ਵੀ ਸ਼ਾਮਲ ਹਨ:

- ਲੋੜਾਂ ਪੂਰੀਆਂ ਕਰਨ ਦਾ ਸਮੁੱਚਾ ਖਰਚਾ;
- ਕੰਮ-ਮਾਲਕ ਦੇ ਮੁਲਾਜ਼ਮਾਂ ਦਾ ਅਕਾਰ ਅਤੇ ਲਚਕਸ਼ੀਲਤਾ;
- ਸਾਂਝੇ ਐਗਰੀਮੈਂਟ 'ਤੇ ਲੋੜਾਂ ਪੂਰੀਆਂ ਕਰਨ ਦਾ ਅਸਰ; ਅਤੇ
- ਲੋੜਾਂ ਪੂਰੀਆਂ ਕਰਨ ਦਾ ਮੁਲਾਜ਼ਮਾਂ ਦੀ ਸਿਹਤ ਅਤੇ ਸੁਰੱਖਿਆ ਉੱਪਰ ਅਸਰ।

ਬਰਾਬਰ ਤਨਖਾਹ

ਕੋਡ ਇਹ ਮੰਗ ਕਰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਕੰਮ-ਮਾਲਕ, ਇੱਕੋ ਜਿਹਾ ਜਾਂ ਤਕਰੀਬਨ ਇੱਕੋ ਜਿਹਾ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਮਰਦਾਂ ਅਤੇ ਔਰਤਾਂ ਨੂੰ ਇੱਕੋ ਜਿਹੀ ਤਨਖਾਹ ਦੇਵੇ। ਇਹ ਪਤਾ ਲਾਉਣ ਲਈ ਕਿ ਕੀ ਕੰਮ ਤਕਰੀਬਨ ਇੱਕੋ ਜਿਹਾ ਹੈ, ਕੰਮ ਦੇ ਵੇਰਵੇ 'ਤੇ ਨਿਰਭਰ ਕਰਨ ਦੀ ਬਜਾਏ, ਮਰਦਾਂ ਅਤੇ ਔਰਤਾਂ ਦੇ ਗੁਲਬੇ ਵਾਲੇ ਕੰਮਾਂ 'ਤੇ ਹੁਨਰਾਂ, ਨੌਠ ਭੱਜ, ਅਤੇ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀਆਂ ਦਾ ਮੁਕਾਬਲਾ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇ।

ਬਰਾਬਰ ਤਨਖਾਹ ਦੀਆਂ ਮੰਗਾਂ ਪੂਰੀਆਂ ਕਰਨ ਲਈ ਕੋਈ ਕੰਮ-ਮਾਲਕ ਕਿਸੇ ਮੁਲਾਜ਼ਮ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਘਟਾ ਨਹੀਂ ਸਕਦਾ।

ਨਵੀਂ ਭਰਤੀ ਅਤੇ ਚੋਣ

ਹਿਊਮਨ ਰਾਈਟਸ ਕੋਡ, ਕੰਮ-ਮਾਲਕਾਂ ਲਈ ਇਹ ਗੈਰਕਾਨੂੰਨੀ ਬਣਾਉਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਕਿਸੇ ਵਿਅਕਤੀ ਦੀ ਨਸਲ, ਰੰਗ, ਪਿਛੋਕੜ, ਜਨਮ ਸਥਾਨ, ਧਰਮ, ਵਿਆਹੁਤਾ ਸਥਿਤੀ, ਪਰਿਵਾਰਕ ਸਥਿਤੀ, ਸੈਕਸ, ਕਾਮੁਕ ਰੁਚੀਆਂ, ਅਤੇ ਕੁਝ ਛੋਟਾਂ ਨਾਲ ਸਰੀਰਕ ਜਾਂ ਮਾਨਸਿਕ ਅਪਾਹਜਤਾ (ਡਿਸਏਬਿਲਟੀ), ਉਮਰ, ਮੁਜਰਮਾਨਾ ਦੋਸ਼ਾਂ, ਜਾਂ ਰਾਜਨੀਤਕ ਵਿਸ਼ਵਾਸਾਂ ਨੂੰ ਆਧਾਰ ਬਣਾ ਕੇ ਆਪਣੇ ਫੈਸਲੇ ਕਰਨ।

ਇਨ੍ਹਾਂ ਖ਼ਾਸੀਅਤਾਂ ਬਾਰੇ ਸਵਾਲ ਜੇ ਕੰਮ 'ਤੇ ਮੰਗਾਂ ਨਾਲ ਸਿੱਧੇ ਸੰਬੰਧਿਤ ਨਹੀਂ ਹਨ ਤਾਂ ਉਹ ਕੰਮ ਲਈ ਅਰਜ਼ੀ ਵਿਚ ਸ਼ਾਮਲ ਨਹੀਂ ਹੋਣੇ ਚਾਹੀਦੇ ਜਾਂ ਇੰਟਰਵਿਊ ਵਿਚ ਪੁੱਛੇ ਨਹੀਂ ਜਾਣੇ ਚਾਹੀਦੇ। ਅਦੁਕਵੇਂ ਸਵਾਲ ਪੁੱਛਣ ਨਾਲ ਕੰਮ-ਮਾਲਕ ਵਿਰੁੱਧ ਨਾਕਾਮਯਾਬ ਰਹੇ ਉਮੀਦਵਾਰਾਂ ਵਲੋਂ ਵਿਤਕਰੇ ਦੀਆਂ ਸ਼ਿਕਾਇਤਾਂ ਹੋ ਸਕਦੀਆਂ ਹਨ ਜੋ ਕਿ ਇਹ ਵਿਸ਼ਵਾਸ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹਨ ਕਿ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਅਪਾਹਜਤਾ, ਨਸਲ, ਸੈਕਸ ਜਾਂ ਕੋਡ ਅਧੀਨ ਸੁਰੱਖਿਅਤ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਚੀਜ਼ ਨੂੰ ਆਧਾਰ ਬਣਾ ਕੇ ਨੌਕਰੀ ਤੋਂ ਨਾਂਹ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ।

ਕੰਮ 'ਤੇ ਰੱਖਣ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਅਤੇ ਰੱਖਣ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਪੁੱਛਗਿੱਛ

ਕਿਸੇ ਮੁਲਾਜ਼ਮ ਨੂੰ ਕੰਮ 'ਤੇ ਰੱਖਣ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਅਤੇ ਰੱਖਣ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਵਿਚ ਪੁੱਛੇ ਜਾਣ ਵਾਲੇ ਸਵਾਲਾਂ ਵਿਚ ਫਰਕ ਹੈ। ਕੰਮ 'ਤੇ ਰੱਖਣ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਜਿਹੜੇ ਸਵਾਲ ਵਿਤਕਰੇ ਵਾਲੇ ਸਮਝੇ ਜਾ ਸਕਦੇ ਹਨ, ਉਹ ਜੇ ਜਾਣਕਾਰੀ ਲੈਣ ਦੀ ਜਾਇਜ਼ ਲੋੜ ਹੈ ਤਾਂ ਬਾਅਦ ਵਿਚ ਵੀ ਪੁੱਛੇ ਜਾ ਸਕਦੇ ਹਨ।

ਆਮ ਨਿਯਮ ਇਹ ਹੈ: ਸਿਰਫ ਉਹ ਸਵਾਲ ਪੁੱਛੋ ਜਿਹੜੇ ਯੋਗਤਾ ਨੂੰ ਆਧਾਰ ਬਣਾ ਕੇ ਕੰਮ 'ਤੇ ਰੱਖਣ ਲਈ ਪੁੱਛਣ ਦੀ ਲੋੜ ਹੈ।

ਨਸਲ, ਪਿਛੋਕੜ, ਧਰਮ, ਕਾਮੁਕ ਰੁਚੀਆਂ ਬਾਰੇ ਸਵਾਲ ਨਾ ਪੁੱਛੋ ਜਾਂ ਇਹੋ ਜਿਹੀਆਂ ਹੋਰ ਗੱਲਾਂ ਬਾਰੇ ਸਵਾਲ ਨਾ ਪੁੱਛੋ ਜਿਹੜੀਆਂ ਕੰਮ ਨਾਲ ਸੰਬੰਧਿਤ ਨਹੀਂ ਹਨ ਅਤੇ ਜਿਹੜੇ ਇਹ ਫੈਸਲਾ ਕਰਨ ਵਿਚ ਤੁਹਾਡੀ ਮਦਦ ਨਹੀਂ ਕਰਦੇ ਕਿ ਕਿਹੜਾ ਵਿਅਕਤੀ ਕੰਮ ਲਈ ਸਭ ਤੋਂ ਜ਼ਿਆਦਾ ਕਾਬਲ ਹੈ। ਉਦਾਹਰਣ ਲਈ, ਤੁਸੀਂ ਅਰਜ਼ੀਕਰਤਾ ਕੋਲੋਂ ਉਸ ਦੀ ਯੂਨੀਵਰਸਿਟੀ ਦੀ ਡਿਗਰੀ ਦਾ ਸਬੂਤ ਮੰਗ ਸਕਦੇ ਹੋ, ਭਾਵੇਂ ਕਿ ਇਹ ਜਾਣਕਾਰੀ ਉਸ ਵਿਅਕਤੀ ਦੇ ਜਨਮ ਸਥਾਨ ਬਾਰੇ ਦੱਸ ਸਕਦੀ ਹੈ, ਪਰ ਇਹ ਸਬੂਤ ਸਭ ਤੋਂ ਬਿਹਤਰ ਉਮੀਦਵਾਰ ਦੀ ਚੋਣ ਕਰਨ ਦੇ ਮੰਤਵ ਲਈ ਮੰਗਿਆ ਗਿਆ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।

ਕੀ ਪੁੱਛਣਾ ਹੈ ਅਤੇ ਕੀ ਨਹੀਂ ਪੁੱਛਣਾ

ਨਸਲ, ਰੰਗ, ਪਿਛੋਕੜ, ਜਨਮ ਸਥਾਨ

ਤੁਸੀਂ ਇਹ ਪੁੱਛ ਸਕਦੇ ਹੋ ਕਿ ਕੀ ਅਰਜ਼ੀਕਰਤਾ ਕੈਨੇਡਾ ਵਿਚ ਕਾਨੂੰਨੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਕੰਮ ਕਰਨ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਹੈ, ਪਰ ਤੁਹਾਨੂੰ ਉਸ ਵਿਅਕਤੀ ਦੀ ਨਸਲ, ਜਨਮ ਸਥਾਨ, ਸਿਟੀਜ਼ਨਸ਼ਿਪ, ਜਾਂ ਕੌਮੀਅਤ ਬਾਰੇ ਨਹੀਂ ਪੁੱਛਣਾ ਚਾਹੀਦਾ। ਕੰਮ 'ਤੇ ਰੱਖਣ ਤੋਂ ਬਾਅਦ, ਤੁਸੀਂ ਪੇਪਰ ਮੰਗ ਸਕਦੇ ਹੋ ਜੋ ਕਿ ਇਹ ਜਾਣਕਾਰੀ ਦੇ ਸਕਦੇ ਹਨ। ਉਦਾਹਰਣ ਲਈ, ਫਾਇਦਿਆਂ ਦੀ ਕਿਸੇ ਪਲੈਨ ਵਿਚ ਸ਼ਾਮਲ ਕਰਨ ਲਈ ਤੁਸੀਂ ਜਨਮ ਸਰਟੀਫਿਕੇਟ ਮੰਗ ਸਕਦੇ ਹੋ।

ਰਾਜਨੀਤਕ ਵਿਸ਼ਵਾਸ

ਤੁਹਾਨੂੰ ਅਰਜ਼ੀਕਰਤਾ ਦੇ ਰਾਜਨੀਤਕ ਵਿਸ਼ਵਾਸਾਂ ਬਾਰੇ ਨਹੀਂ ਪੁੱਛਣਾ ਚਾਹੀਦਾ। ਪਰ ਜੇ ਅਰਜ਼ੀਕਰਤਾ ਦੇ ਰਾਜਨੀਤਕ ਵਿਸ਼ਵਾਸਾਂ ਬਾਰੇ ਪਤਾ ਲਾਉਣਾ ਕੰਮ ਦੀ ਇਕ ਵਾਜਬ ਮੰਗ ਹੈ ਤਾਂ ਇਸ ਵਿਚ ਛੋਟ ਹੈ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਕਿਸੇ ਰਾਜਨੀਤਕ ਪਾਰਟੀ ਲਈ ਕੰਮ ਕਰਨ ਲਈ ਅਕਸਰ ਹੁੰਦਾ ਹੈ।

ਧਰਮ

ਤੁਹਾਨੂੰ ਅਰਜ਼ੀਕਰਤਾ ਨੂੰ ਉਸ ਦੇ ਧਾਰਮਿਕ ਵਿਸ਼ਵਾਸਾਂ ਬਾਰੇ ਨਹੀਂ ਪੁੱਛਣਾ ਚਾਹੀਦਾ, ਜਿਸ ਵਿਚ ਇਹ ਨਾ ਪੁੱਛਣਾ ਵੀ ਸ਼ਾਮਲ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਕਿਹੜੀ ਚਰਚ ਵਿਚ ਜਾਂਦੇ ਹਨ ਜਾਂ ਕਿਹੜੀਆਂ ਛੁੱਟੀਆਂ ਜਾਂ ਤਿਉਹਾਰ ਮਨਾਉਂਦੇ ਹਨ। ਜੇ ਅਰਜ਼ੀਕਰਤਾ ਜਾਂ ਮੁਲਾਜ਼ਮ ਧਾਰਮਿਕ ਮੰਤਵਾਂ ਲਈ ਆਪਣੇ ਕੰਮ ਕਰਨ ਦੇ ਸਮੇਂ ਵਿਚ ਤਬਦੀਲੀ ਕਰਨ ਦੀ ਲੋੜ ਬਾਰੇ ਦੱਸੇ ਤਾਂ ਕੰਮ-ਮਾਲਕ ਵਜੋਂ ਇਸ ਚੀਜ਼ 'ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਕਰਨਾ ਤੁਹਾਡਾ ਫਰਜ਼ ਹੈ ਕਿ ਕੀ ਬਿਨਾਂ ਕਿਸੇ ਨਾ-ਵਾਜਬ ਤੰਗੀ ਦੇ ਉਸ ਦੀਆਂ ਲੋੜਾਂ ਪੂਰੀਆਂ ਕਰਨਾ ਸੰਭਵ ਹੈ ਜਾਂ ਨਹੀਂ।

ਵਿਆਹੁਤਾ ਸਥਿਤੀ ਅਤੇ ਪਰਿਵਾਰਕ ਸਥਿਤੀ

ਤੁਸੀਂ ਅਰਜ਼ੀਕਰਤਾ ਤੋਂ ਇਹ ਪੁੱਛ ਸਕਦੇ ਹੋ ਕਿ ਕੀ ਉਹ ਕੰਮ ਦੀ ਲੋੜੀਂਦੀ ਸਿਫਟ ਵਿਚ ਕੰਮ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹਨ, ਜਾਂ ਕੰਮ ਲਈ ਸਫਰ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹਨ ਜਾਂ ਕੰਮ ਲਈ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਥਾਂ ਮੂਵ ਹੋਣ ਦੇ ਖਾਹਸ਼ਮੰਦ ਹਨ, ਪਰ ਤੁਹਾਨੂੰ ਅਰਜ਼ੀਕਰਤਾ ਦੀ ਵਿਆਹੁਤਾ ਜਾਂ ਪਰਿਵਾਰਕ ਸਥਿਤੀ ਬਾਰੇ ਨਹੀਂ ਪੁੱਛਣਾ ਚਾਹੀਦਾ। (ਜੇ ਅਜਿਹੇ ਸਵਾਲਾਂ ਦਾ ਜਵਾਬ ਨਾਂਗ ਵਿਚ ਆਏ ਤਾਂ ਕੰਮ-ਮਾਲਕ ਵਜੋਂ ਤੁਸੀਂ ਇਹ ਵਿਚਾਰਨ ਲਈ ਪਾਬੰਦ ਹੋ ਕਿ ਕੀ ਅਜੇ ਵੀ ਅਰਜ਼ੀਕਰਤਾ ਨੂੰ ਰੱਖਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿ ਨਹੀਂ।) ਕੰਮ 'ਤੇ ਰੱਖਣ ਤੋਂ ਬਾਅਦ, ਤੁਸੀਂ ਅਜਿਹੀ ਜਾਣਕਾਰੀ ਮੰਗ ਸਕਦੇ ਹੋ ਜੋ ਕਿਸੇ ਵਿਅਕਤੀ ਦੀ ਵਿਆਹੁਤਾ ਜਾਂ ਪਰਿਵਾਰਕ ਸਥਿਤੀ ਬਾਰੇ ਦੱਸ ਸਕਦੀ ਹੈ, ਜੇ ਇਹ ਜਾਣਕਾਰੀ ਕਿਸੇ ਵਾਜਬ ਕਾਰਨ ਲਈ ਚਾਹੀਦੀ ਹੋਵੇ। ਉਦਾਹਰਣ ਲਈ, ਤੁਸੀਂ ਅਜਿਹੇ ਸਵਾਲ ਪੁੱਛ ਸਕਦੇ ਹੋ ਜੋ ਇਨਕਮ ਟੈਕਸ ਦੇ ਮੰਤਵਾਂ ਲਈ ਜਾਂ ਕਿਸੇ ਫਾਇਦਿਆਂ ਲਈ ਜਾਂ ਪੈਨਸ਼ਨ ਪਲੈਨ ਲਈ ਕਿਸੇ ਵਿਅਕਤੀ ਦੀ ਵਿਆਹੁਤਾ ਸਥਿਤੀ ਬਾਰੇ ਦੱਸਦੇ ਹੋਣ।

ਨੌਕਰੀ ਲਈ ਇਸ਼ਤਿਹਾਰ

ਕੋਡ, ਨੌਕਰੀ ਲਈ ਅਜਿਹੇ ਇਸ਼ਤਿਹਾਰ ਦੇਣ ਦੀ ਮਨਾਹੀ ਕਰਦਾ ਹੈ ਜਿਹੜੇ ਨਸਲ, ਰੰਗ, ਪਿਛੋਕੜ, ਜਨਮ ਸਥਾਨ, ਰਾਜਨੀਤਕ ਵਿਸ਼ਵਾਸ, ਧਰਮ, ਵਿਆਹੁਤਾ ਸਥਿਤੀ, ਪਰਿਵਾਰਕ ਸਥਿਤੀ, ਸਰੀਰਕ ਜਾਂ ਮਾਨਸਿਕ ਅਪਾਹਜਤਾ, ਸੈਕਸ, ਕਾਮੁਕ ਰੁਚੀਆਂ ਜਾਂ ਉਮਰ ਨੂੰ ਆਧਾਰ ਬਣਾ ਕੇ ਹੱਦਾਂ, ਵੇਰਵੇ, ਜਾਂ ਤਰਜੀਹਾਂ ਦਾ ਪ੍ਰਗਟਾਵਾ ਕਰਦੇ ਹਨ, ਪਰ ਜੇ ਇਹ ਹੱਦਾਂ, ਵੇਰਵੇ ਜਾਂ ਤਰਜੀਹਾਂ ਕੰਮ ਦੀ ਵਾਜਬ ਮੰਗ 'ਤੇ ਆਧਾਰਿਤ ਹਨ ਤਾਂ ਇਸ ਵਿਚ ਛੋਟ ਹੈ।

ਨੌਕਰੀਆਂ ਦਿਵਾਉਣ ਵਾਲੀਆਂ ਏਜੰਸੀਆਂ

ਨੌਕਰੀਆਂ ਦਿਵਾਉਣ ਵਾਲੀਆਂ ਏਜੰਸੀਆਂ ਨੂੰ, ਨਸਲ, ਰੰਗ, ਪਿਛੋਕੜ, ਜਨਮ ਸਥਾਨ, ਰਾਜਨੀਤਕ ਵਿਸ਼ਵਾਸ, ਧਰਮ, ਵਿਆਹੁਤਾ ਸਥਿਤੀ, ਪਰਿਵਾਰਕ ਸਥਿਤੀ, ਸਰੀਰਕ ਜਾਂ ਮਾਨਸਿਕ ਅਪਾਹਜਤਾ, ਸੈਕਸ, ਕਾਮੁਕ ਰੁਚੀਆਂ ਜਾਂ ਉਮਰ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਕਿਸੇ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਕੰਮ 'ਤੇ ਭੇਜਣ ਤੋਂ ਕਿਸੇ ਵੀ ਹਾਲਤ ਵਿਚ ਨਾਂਗ ਨਹੀਂ ਕਰਨੀ ਚਾਹੀਦੀ। ਨੌਕਰੀ ਦਿਵਾਉਣ ਵਾਲੀ ਕੋਈ ਏਜੰਸੀ ਕਿਸੇ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਉਸ ਦੀ ਕਿਸੇ ਅਜਿਹੀ ਅਪਾਹਜਤਾ ਕਰਕੇ ਕੰਮ 'ਤੇ ਭੇਜਣ ਤੋਂ ਨਾਂਗ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦੀ ਜਿਸ ਲਈ ਤਬਦੀਲੀਆਂ ਕਰਨ ਦੀ ਲੋੜ ਹੋ ਸਕਦੀ ਹੈ।

ਸਰੀਰਕ ਜਾਂ ਮਾਨਸਿਕ ਅਪਾਹਜਤਾ

ਤੁਸੀਂ ਅਰਜ਼ੀਕਰਤਾਵਾਂ ਨੂੰ ਇਹ ਪੁੱਛ ਸਕਦੇ ਹੋ ਕਿ ਕੀ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਕੋਈ ਅਜਿਹੀ ਸਰੀਰਕ ਜਾਂ ਮਾਨਸਿਕ ਅਪਾਹਜਤਾ ਤਾਂ ਨਹੀਂ ਹੈ ਜਿਹੜੀ ਉਸ ਕੰਮ ਨੂੰ ਕਰਨ ਲਈ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਸਮਰਥਾ 'ਤੇ ਅਸਰ ਪਾ ਸਕਦੀ ਹੋਵੇ ਜਿਸ ਲਈ ਉਹ ਅਪਲਾਈ ਕਰ ਰਹੇ ਹਨ ਜਾਂ ਜਿਸ ਜੋਬ ਬਾਰੇ ਵਿਚਾਰ ਕਰਨ ਲਈ ਉਹ ਤੁਹਾਨੂੰ ਕਹਿ ਰਹੇ ਹਨ। ਤੁਹਾਨੂੰ ਅਰਜ਼ੀਕਰਤਾਵਾਂ ਤੋਂ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਸਰੀਰਕ ਜਾਂ ਮਾਨਸਿਕ ਸਿਹਤ ਬਾਰੇ ਆਮ ਜਾਣਕਾਰੀ ਨਹੀਂ ਪੁੱਛਣੀ ਚਾਹੀਦੀ। ਜੇ ਕੋਈ ਅਰਜ਼ੀਕਰਤਾ ਕਿਸੇ ਅਪਾਹਜਤਾ ਬਾਰੇ ਦੱਸਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਤੁਸੀਂ ਇਹ ਵੇਰਵੇ ਪੁੱਛ ਸਕਦੇ ਹੋ ਕਿ ਇਹ ਅਪਾਹਜਤਾ ਕੰਮ ਕਰਨ ਦੀ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਸਮਰਥਾ 'ਤੇ ਕਿਵੇਂ ਅਸਰ ਪਾਉਂਦੀ ਹੈ। ਇਹ ਗੱਲ ਚੇਤੇ ਰੱਖੋ ਕਿ ਕੰਮ-ਮਾਲਕ ਵਜੋਂ ਨਾ-ਵਾਜਬ ਤੰਗੀ ਨਾ ਹੋਣ ਤੱਕ ਅਪਾਹਜ ਲੋਕਾਂ ਦੀਆਂ ਲੋੜਾਂ ਪੂਰੀਆਂ ਕਰਨਾ ਤੁਹਾਡਾ ਫਰਜ਼ ਹੈ।

ਤੁਹਾਨੂੰ ਅਰਜ਼ੀਕਰਤਾਵਾਂ ਤੋਂ ਇਹ ਨਹੀਂ ਪੁੱਛਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਕਿ ਕੀ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੇ ਵਰਕਰਜ਼ ਕੰਪਨੀਸ਼ਨ ਭੱਤੇ ਲਏ ਹਨ, ਜਾਂ ਲੈ ਰਹੇ ਹਨ ਕਿਉਂਕਿ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਜਵਾਬ ਕਿਸੇ ਸਰੀਰਕ ਜਾਂ ਮਾਨਸਿਕ ਅਪਾਹਜਤਾ ਬਾਰੇ ਦੱਸ ਸਕਦੇ ਹਨ ਜਿਸ ਦਾ ਇਸ ਜੋਬ ਨਾਲ ਕੋਈ ਸਬੰਧ ਨਹੀਂ ਹੈ।

ਸੈਕਸ

ਤੁਹਾਨੂੰ ਅਰਜ਼ੀਕਰਤਾ ਦੇ ਸੈਕਸ ਬਾਰੇ ਨਹੀਂ ਪੁੱਛਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਜਾਂ ਗਰਭ, ਬੱਚਿਆਂ ਦੀ ਸੰਭਾਲ ਦੇ ਪ੍ਰਬੰਧ ਜਾਂ ਬੱਚੇ ਪੈਦਾ ਕਰਨ ਦੀਆਂ ਭਵਿੱਖੀ ਵਿਉਂਤਾਂ ਬਾਰੇ ਸਵਾਲ ਨਹੀਂ ਪੁੱਛਣੇ ਚਾਹੀਦੇ।

ਕਾਮੁਕ ਰੁਚੀਆਂ

ਤੁਹਾਨੂੰ ਅਰਜ਼ੀਕਰਤਾ ਦੀਆਂ ਕਾਮੁਕ ਰੁਚੀਆਂ ਬਾਰੇ ਨਹੀਂ ਪੁੱਛਣਾ ਚਾਹੀਦਾ।

ਉਮਰ

ਤੁਸੀਂ ਇਹ ਪੁੱਛ ਸਕਦੇ ਹੋ ਕਿ ਕੀ ਅਰਜ਼ੀਕਰਤਾ ਕੰਮ ਕਰਨ ਦੀ ਕਾਨੂੰਨੀ ਉਮਰ 'ਤੇ ਪਹੁੰਚ ਗਿਆ ਹੈ ਪਰ ਤੁਹਾਨੂੰ ਕੋਈ ਅਜਿਹੀ ਚੀਜ਼ ਨਹੀਂ ਪੁੱਛਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਜਿਹੜੀ ਉਸ ਦੀ ਉਮਰ ਦੱਸਦੀ ਹੋਵੇ। ਕੰਮ 'ਤੇ ਰੱਖਣ ਤੋਂ ਬਾਅਦ, ਇਹ ਜਾਣਕਾਰੀ ਕੁਝ ਖਾਸ ਵਾਜਬ ਮੰਤਵਾਂ ਲਈ ਲੋੜੀਂਦੀ ਹੋ ਸਕਦੀ ਹੈ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਪੈਨਸ਼ਨ ਜਾਂ ਫਾਇਦਿਆਂ ਦੀ ਕਿਸੇ ਪਲੈਨ ਵਿਚ ਸ਼ਾਮਲੀਅਤ ਲਈ।

ਮੁਜ਼ਰਮਾਨਾ ਦੋਸ਼ ਜਾਂ ਸਮਰੀ ਕਨਵਿਕਸ਼ਨ

ਜੇ ਪੁੱਛਣ ਦਾ ਕੋਈ ਵਾਜਬ ਕਾਰਨ ਹੋਵੇ ਤਾਂ ਤੁਸੀਂ ਇਹ ਪੁੱਛ ਸਕਦੇ ਹੋ ਕਿ ਕੀ ਅਰਜ਼ੀਕਰਤਾ ਪਹਿਲਾਂ ਕਦੇ ਦੋਸ਼ੀ ਸਿੱਧ ਹੋਇਆ ਹੈ (ਜਾਂ ਉਸ ਨੂੰ ਗ੍ਰਿਫਤਾਰ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ)। ਉਦਾਹਰਣ ਲਈ, ਅਜਿਹੇ ਸਵਾਲ ਪੁੱਛੇ ਜਾ ਸਕਦੇ ਹਨ ਜੇ ਮੁਲਾਜ਼ਮਾਂ ਦਾ ਬੌਂਡ ਰੱਖਣ ਦੀ ਲੋੜ ਹੈ ਜਾਂ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦਾ ਕੰਮ ਬੱਚਿਆਂ ਦੁਆਲੇ ਹੈ। ਜੇ ਜਾਣਨ ਦਾ ਕੋਈ ਵਾਜਬ ਕਾਰਨ ਨਹੀਂ ਹੈ ਤਾਂ ਤੁਹਾਨੂੰ ਇਹ ਨਹੀਂ ਪੁੱਛਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਕਿ ਕੀ ਅਰਜ਼ੀਕਰਤਾ ਦਾ ਕਰਿਮੀਨਲ ਰਿਕਾਰਡ ਹੈ ਜਾਂ ਗ੍ਰਿਫਤਾਰ ਹੋਣ ਦਾ ਰਿਕਾਰਡ ਹੈ।

ਸ਼ਿਕਾਇਤਾਂ ਵਿਚ ਮਦਦ

ਆਮ ਤੌਰ 'ਤੇ ਕਥਿਤ ਵਿਤਕਰਾ ਜਾਂ ਪਰੇਸ਼ਾਨ ਕਰਨ ਦੀ ਘਟਨਾ ਵਾਪਰਨ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਛੇ ਮਹੀਨਿਆਂ ਦੇ ਵਿਚ ਵਿਚ ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਕੀਤੀ ਜਾਣੀ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੈ। ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਦਰਜ ਕਰਵਾਉਣ ਨਾਲ ਕਾਨੂੰਨੀ ਕਾਰਵਾਈ ਸ਼ੁਰੂ ਹੁੰਦੀ ਹੈ ਜੋ ਕਿ ਅਦਾਲਤੀ ਕਾਰਵਾਈ ਵਰਗੀ ਹੀ ਹੁੰਦੀ ਹੈ। ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਦਰਜ ਕਰਵਾਉਣ ਜਾਂ ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਦਾ ਜਵਾਬ ਦੇਣ ਲਈ ਮਦਦ ਮੌਜੂਦ ਹੈ। ਸਰਕਾਰੀ ਫੰਡਾਂ ਨਾਲ ਚੱਲਣ ਵਾਲਾ ਲੀਗਲ ਕਲੀਨਿਕ ਮਦਦ ਕਰਦਾ ਹੈ, ਜਿਸ ਵਿਚ, ਬੀ.ਸੀ. ਵਿਚ ਰਹਿੰਦੇ ਕਿਸੇ ਵੀ ਯੋਗ ਵਿਅਕਤੀ ਦੀ ਮੁਫਤ ਕਾਨੂੰਨੀ ਪ੍ਰਤੀਨਿਧਤਾ ਕਰਨਾ ਸ਼ਾਮਲ ਹੈ। (ਸੰਪਰਕ ਦੇਖੋ)।

ਸੰਪਰਕ

ਬੀ.ਸੀ. ਹਿਊਮਨ ਰਾਈਟਸ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ

B.C. Human Rights Tribunal

Suite 1170 605 Robson St.

Vancouver, BC V6B 5J3

ਫੋਨ: 604 775-2000

ਟੋਲ-ਫ੍ਰੀ (ਬੀ.ਸੀ. ਵਿਚ): 1 888 440-8844

ਟੀ ਟੀ ਵਾਈ (ਉੱਚਾ ਸੁਣਨ ਵਾਲੇ ਲੋਕਾਂ ਲਈ): 604 775-2021

ਵੈੱਬ: www.bchrt.gov.bc.ca

ਬੀ.ਸੀ. ਹਿਊਮਨ ਰਾਈਟਸ ਕਲਿਨਿਕ

B.C. Human Rights Clinic

(ਸੂਬੇ ਦੇ ਹਰ ਹਿੱਸੇ ਵਿਚਲੇ ਸ਼ਿਕਾਇਤਕਰਤਾ ਲਈ)

c/o BC Human Rights Coalition

Suite 1202 510 West Hastings St.

Vancouver, BC V6B 1L8

ਫੋਨ: 604 689-8474

ਟੋਲ-ਫ੍ਰੀ: 1 877 689-8474

ਵੈੱਬ: www.bchrcoalition.org

ਲਾਅ ਸੈਂਟਰ ਹਿਊਮਨ ਰਾਈਟਸ ਕਲਿਨਿਕ

The Law Centre Human Rights Clinic

(ਸੂਬੇ ਦੇ ਹਰ ਹਿੱਸੇ ਵਿਚਲੇ ਉੱਤਰਦਾਇਕ ਲਈ ਅਤੇ ਵਿਕਟੋਰੀਆ ਦੇ ਇਲਾਕੇ ਵਿਚ ਸ਼ਿਕਾਇਤਕਰਤਾ ਲਈ)

Third Floor 1221 Broad St.

Victoria, BC V8W 2A4

ਫੋਨ: 250 385-1221

ਟੋਲ-ਫ੍ਰੀ: 1 866 385-1221

ਈ-ਮੇਲ: reception@thelawcentre.ca

ਮਨਿਸਟਰੀ ਆਫ਼ ਅਟੌਰਨੀ ਜਨਰਲ

Ministry of Attorney General

Strategic Planning and Legislation Office

11th Floor 1001 Douglas St.

PO BOX 9286 STN PROV GOVT

Victoria, BC V8W 9J7

ਫੋਨ: 250 356-9666

ਟੀ ਟੀ ਵਾਈ: ਕਿਰਪਾ ਕਰਕੇ ਇਨਕੁਆਰੀ ਬੀ ਸੀ ਨੂੰ ਫੋਨ ਕਰੋ:

1 800 661-8773

ਵੈੱਬ: www.ag.gov.bc.ca/human-rights-protection

ਜਾਣਕਾਰੀ ਦੇਣ ਵਾਲੀ ਇਸ ਸ਼ੀਟ ਦਾ ਮੰਤਵ ਸਿਰਫ਼ ਆਮ ਜਾਣਕਾਰੀ ਦੇਣਾ ਹੈ। ਇਸ ਦਾ ਮੰਤਵ ਕਾਨੂੰਨੀ ਸਲਾਹ ਦੇਣਾ ਜਾਂ ਕਾਨੂੰਨੀ ਸਲਾਹ ਦੀ ਥਾਂ ਲੈਣਾ ਨਹੀਂ ਹੈ।