



歧视性行为

根据《劳工赔偿法》（赔偿法），雇主具有多项义务，包括向劳工赔偿委员会（WCB）报告受伤情况，不得对做出报告或继续索赔的劳工采取歧视性或报复性行为。劳工和雇主履行好各自的权利和义务，对确保赔偿系统有力有效地运行十分重要。

何为歧视性行为？

歧视性行为是指雇主对劳工采取行动或威胁采取行动，其性质是对劳工予以报复。

确定歧视性行为时，需要存在两个因素：

1. 劳工、同事或工会代表必须执行以下操作之一：
 - 报告或尝试报告声称的索赔抑制情况
 - 报告工伤情况
 - 提出赔偿申索
 - 继续赔偿申索
 - 向 WCB 提供信息
 - 行使《赔偿法》或劳工赔偿委员会（WCB）规定下的任何其他权利
 - 履行赔偿法或其规定中的任何其他职责或义务。
2. 由于以上列出的任何行为，雇主或其指定人对劳工个人采取或威胁采取报复性行为，包括：
 - 停工、裁员、终止合同或解雇
 - 降职或失去升职机会
 - 减少薪酬或工作小时数
 - 歧视性行为、训斥或惩罚
 - 对工作时间、排班、职责或工作地点做出重大且令人不适的调整
 - 不给予或取消培训，或其他别人都有的机会



- 任何其他行为，只要该行为可合理视为对该对象的就业产生不利影响。

个人如何提出歧视性行为投诉？

个人应联系劳工赔偿委员会（WCB）的投诉服务部，其会负责调查投诉、指控或可疑歧视性行为案件。请致电+1 204-888-8081，免费拨打 1-844-888-8081，发送电子邮件至：Compliance@wcb.mb.ca，或者通过 www.wcb.mb.ca/compliance 在线提交。

歧视性行为投诉如何调查？

劳工赔偿委员会（WCB）将根据既定的行政管理指南执行调查，并遵循劳工赔偿委员会（WCB）政策 22.20 - 计划滥用调查部门（Program Abuse）。

雇主有机会对指控予以抗辩，提供相关证据证明采取行动的原因与根据《赔偿法》行使权利的劳工或代表无关，对指控进行反驳。

提出歧视性行为投诉是否有截止日期？

没有。尽管个人最好在声称的行为发生后一年内提出投诉，但实际情况可能使个人无法这样做。劳工赔偿委员会（WCB）将在情况允许的最大限度内，执行彻底调查。

如果发现雇主采取歧视性行为，会对其处以多少罚金？

劳工赔偿委员会（WCB）会对首次违反处以\$4,000的罚款，第二次违反处以\$5,000的罚款，此后每次处以\$6,000的罚款。

是否能对惩罚提起上诉？

是的。雇主有30天的时间向上诉委员会（Appeal Commission）提起申诉。这是最终上诉级别。



上诉前，雇主必须完成上诉申请表（Application to Appeal form）的填写。可以在 www.appeal.mb.ca 下载此表，或拨打+1 204-925-6114（对方付费电话）来联系日程协调员（Scheduling Coordinator）获取。

尽管上诉委员会（Appeal Commission）的职能与 WCB 相互独立，其也受到《劳工赔偿法》和 WCB 政策的约束。

如果我对歧视性行为存有疑问，应该联系谁？

请拨打+1 204-888-8081 联系 WCB 的合规服务部门（Compliance Services），拨打免费电话 1-844-888-8081 或发送电子邮件至 Compliance@wcb.mb.ca。

该出版物用于基本信息参考并且不应该被当作法律意见。如需更多详情，请参见曼尼托巴劳工赔偿法（*The Workers Compensation Act of Manitoba*）及其他规定，请拨打+1（204）945-3101 来获取该法规的出版物。请拨打+1（204）954-4395 来了解获取劳工赔偿委员会（WCB）的所有政策。所有这些文件也可以从劳工赔偿委员会（WCB）的网站上获取：www.wcb.mb.ca。