

تحديث قوانين العمل في مقاطعة أونتاريو لتحقيق العدالة وإتاحة الفرص: قانون توفير أماكن عمل عادلة، ووظائف أفضل، لعام 2017 (Fair Workplaces, Better Jobs Act, 2017)

22 نوفمبر 2017، الساعة 12:00 مساءً.

مررَت الهيئة التشريعية بمقاطعة أونتاريو قانون توفير أماكن عمل عادلة، ووظائف أفضل، لعام 2017 (Fair Workplaces, Better Jobs Act, 2017). ويتضمن التشريع الجديد تعديلات واسعة النطاق على قانون معايير التوظيف لعام 2000 (Employment Standards Act, 2000)، وقانون علاقات العمل لعام 1995 (Labour Occupational Health and Safety Relations Act, 1995) ، والقانون المتعلق بالسلامة والصحة المهنية (Occupational Health and Safety Act, 1995).

وفي الوقت الذي يتمتع فيه اقتصاد المقاطعة بالقوة والنمو والازدهار، تغيرت طبيعة العمل، مُختلفة وراءها الكثير من العمال الذين يكافحون من أجل دعم ذويهم من خلال العمل بدوام جزئي أو بعقد أو بالحصول على الحد الأدنى من الأجر.

يتمتع العمال في أونتاريو بالحق في الحصول على صور حماية قوية في العمل. ويجب أن تكون العدالة والأخلاق هي القيم السائدة في أماكن عملنا طوال الوقت. فهذه التغييرات التشريعية من شأنها أن تخلق مزيداً من الفرص والأمان للعمال في كل أنحاء المقاطعة.

زيادة الحد الأدنى للأجر

تريد أونتاريو من معدلات الحد الأدنى للأجر، وبوجه عام، أدنى معدل يمكن لأصحاب العمل دفعه للموظفين.

وسوف يزداد الحد الأدنى العام للأجر إلى:

- 14 دولاراً في الساعة اعتباراً من 1 يناير 2018، و
- 15 دولاراً في الساعة اعتباراً من 1 يناير 2019

من الوقت الحالي وحتى من 1 يناير 2018 وحتى من 1 يناير 2019 وحتى
31 ديسمبر 2017 31 ديسمبر 2018 30 سبتمبر 2019

فبات الحد الأدنى للأجر

الحد الأدنى العام للأجر	في الساعة	15.00 دولاراً في	الساعة	14.00 دولاراً في	الساعة	11.60 دولاراً في	الساعة
الحد الأدنى العام للأجر	في الساعة	15.00	في الساعة	14.00	في الساعة	11.60	في الساعة

الطلاب تحت سن 18 سنة الذين يعملون بمعدل 28 ساعة في الأسبوع	الحد الأدنى العام للأجر	في الساعة	14.10 دولاراً في	الساعة	13.15 دولاراً في	الساعة	10.90 دولاراً في	الساعة
الطلاب تحت سن 18 سنة الذين يعملون بمعدل 28 ساعة في الأسبوع	الحد الأدنى العام للأجر	في الساعة	14.10	في الساعة	13.15	في الساعة	10.90	في الساعة

النادلون في الحانات	10.10 دولاراً في الساعة	12.20 دولاراً في الساعة	13.05 دولاراً في الساعة
مرشدو الصيد البري وصيد السمك	معدل العمل لأقل من خمس ساعات متتالية في اليوم الواحد	معدل العمل لأقل من خمس ساعات متتالية في اليوم الواحد	75.00 دولاراً
	معدل العمل لأقل من خمس ساعات متتالية في اليوم الواحد	معدل العمل لأقل من خمس ساعات متتالية في اليوم الواحد	70.00 دولاراً
	معدل العمل لأقل من خمس ساعات أو أكثر في اليوم الواحد، سواء كانت الساعات متتالية أم كانت الساعات متتالية	معدل العمل لأقل من خمس ساعات أو أكثر في اليوم الواحد، سواء كانت الساعات متتالية أم كانت الساعات متتالية	58.00 دولاراً
	معدل العمل لمدة خمس ساعات أو أكثر في اليوم الواحد، سواء كانت الساعات متتالية أم كانت الساعات متتالية	معدل العمل لمدة خمس ساعات أو أكثر في اليوم الواحد، سواء كانت الساعات متتالية أم كانت الساعات متتالية	116.00 دولاراً
	لا	لا	150.00 دولاراً
العمال الذين يشتغلون بالمنازل	12.80 دولاراً في الساعة	15.40 دولاراً في الساعة	16.50 دولاراً في الساعة
(موظفوون يؤدون أعمالاً مدفوعة الأجر الساعية في منازلهم لاصحاح العمل)	(موظفوون يؤدون أعمالاً مدفوعة الأجر الساعية في منازلهم لاصحاح العمل)	(موظفوون يؤدون أعمالاً مدفوعة الأجر الساعية في منازلهم لاصحاح العمل)	(موظفوون يؤدون أعمالاً مدفوعة الأجر الساعية في منازلهم لاصحاح العمل)

النحو الثاني: التغيرات على معايير التوظيف (Employment Standards)

أحكام "الأجر المتساوي عن العمل المتساوي": الموظفون العاديون وبدوام جزئي والموقتون والموسميون

سوف يتطلب التشريع الجديد أن يتم دفع الأجر للموظفين العاديين وبدوام جزئي والمؤقتين والمسميين بالتساوي مع الموظفين العاملين بدوام كامل عند أداء نفس الوظيفة لنفس صاحب العمل إلى حد كبير.

سوف يمكن القانون الجديد الموظفين من المطالبة بمراجعة معدل الأجر الخاص بهم إذا كانوا يعتقدون أنهم لا يحصلون على أجر متساوٍ مع الموظفين الذين يعملون بدوام كامل أو الموظفين الدائمين. ويجب على صاحب العمل حينئذ أن يستجيب للطلب أما بتعديل الأجر أو بتقديم شرح مكتوب.

استثناءات بشأن متطلبات الأجر المتساوية حينما يُسْتَدِّلُ الفرق في الأجر إلى:

- نظام الأقدمة
نظام الجدار
الأنظمة التي تحدد الأجر بناءً على كمية الإنتاج أو جودته
عوامل أخرى (حالات الجنس والتوظيف لا يمكن وصفها استثناءً من هذا الشرط)

سوف يحمي هذا القانون أيضًا الموظفين العاديين وبدوام جزئي والمؤقتين والمسميين من تداعيات الاستعلام عن معدل الأجر الخاص بهم أو سؤال موظف آخر عن معدل الأجر الخاص به.

وسوف يكون هذا الحكم سارًّا اعتبارًا من 1 أبريل 2018.

ينص التشريع على أن يقوم وزير العمل (Minister of Labour) بالبدء في مراجعة أحكام الأجر المتساوي للموظفين العاديين وبدوام جزئي والمؤقتين والمسميين بحلول الأول من أبريل 2021.

أحكام "الأجر المتساوي عن العمل المتساوي": موظفو وكالات التوظيف المؤقت (Temporary Help Agency)

سوف يقتضي القانون أن تكون أجور موظفي وكالات التوظيف المؤقت (Temporary Help Agency - THA) للعاملين المعينين متساوية لتلك التي يتلقاها موظفو عملاً THA عند أداء نفس الوظيفة إلى حد كبير.

سوف يحمي القانون الموظفين المعينين من تداعيات الاستعلام عن معدل الأجر الخاص بهم أو معدل الأجر الخاص بموظفي العميل.

وسوف يكون هذا الحكم سارًّا اعتبارًا من الأول من أبريل 2018.

ينص التشريع على أن يقوم وزير العمل (Minister of Labour) بالبدء في مراجعة أحكام الأجر المتساوي لموظفي وكالات التوظيف المؤقت بحلول الأول من أبريل 2021.

نهاء التعيين

ينص التشريع على أن تقوم وكالات التوظيف المؤقت (THA) بتقديم إخطار إلى أي موظف معين لمدة أطول من ثلاثة أشهر بمدة لا تقل عن أسبوع واحد عندما يتقرر إنهاء تعيين هذا الموظف قبل انتهاء فترة الإخطار.

وإذا لم يتلقَّ الموظف المعين إخطاراً بأسبوع واحد، فيجب أن يحصل على إخطار بدفع تعويض له، إلا إذا تلقى الموظف المعين مكافأة بأسبوع واحد على الأقل مقابل العمل المعقول أثناء فترة الإخطار.

وسوف يكون هذا الحكم سارًّا اعتبارًا من الأول من يناير 2018.

جدول المواجه

ينص التشريع على قواعد جديدة للمواجه:

- سوف يكون للموظفين الحق في طلب إجراء تغييرات على جدول المواجه أو مكان العمل بعد مرور ثلاثة أشهر من خدمتهم، بدون الخوف من الانتقام.
- وبالنسبة للموظفين الذين يعملون بشكل متعدد لأكثر من ثلاثة ساعات في اليوم، ولكن بالرجوع إلى العمل تبين أنهم حصلوا على أقل من ثلاثة ساعات، يجب أن يحصل هؤلاء الموظفين على ثلاثة ساعات عمل.

- يمكن للموظفين رفض قبول الورديات بدون تداعيات إذا طلب منهم صاحب العمل أن يحملوا بإخطار أقل من 96 ساعة.
- وإذا تم إلغاء الوردية في غضون 48 ساعة من بدايتها، فيجب أن يحصل الموظفون على أجر مقابل ثلاثة ساعات بمعدل الأجر المعتادة لهم.
- عندما يكون الموظفون "تحت الطلب" ولم يطلب منهم العمل أو عملوا لمدة تقل عن ثلاثة ساعات، ف يجب أن يحصلوا على أجر مقابل ثلاثة ساعات عمل. وسوف يكون هذا مطلوباً لكل فترة 24 ساعة يكون فيها الموظفون تحت الطلب.
- يوفّر التشريع الجديد فترة انتقالية لاتفاقيات الجماعية الحالية حتى أقرب وقت ممكن من فترة انتهاء صلاحيتها أو حتى الأول من يناير 2020.
- هناك عدد من الاستثناءات الخاصة بمتطلبات جداول المواعيد الجديدة تعكس عدداً من الأوضاع، بما في ذلك حالات الطوارئ وضمان تقديم الخدمات العامة الأساسية.

وتكون قواعد وضع جداول المواعيد هذه سارية اعتباراً من الأول من يناير 2019.

أجر العمل الإضافي

بموجب هذا التشريع، يجب أن يحصل الموظفون الذين يشغلون أكثر من وظيفة مع صاحب عمل والذين يعملون عملاً إضافياً على أجرهم بمعدل الوظيفة التي يعملون بها أثناء فترة العمل الإضافي.

وسوف يكون هذا الحكم سارياً اعتباراً من الأول من يناير 2018.

التصنيف الخاطئ للموظفين

يحظر التشريع الجديد على أصحاب العمل أن يقوموا بالتصنيف الخاطئ للموظفين كـ "متعاقدين مستقلين". والغرض من هذا هو معالجة الحالات التي يعامل فيها أصحاب العمل موظفيهم بشكل غير لائق وكأنهم يعملون لحسابهم الخاص أو لا يستحقون صور الحماية التي تكفلها لهم إدارة الخدمات الاقتصادية (ESA).

في حالة نشوب نزاع، يكون صاحب العمل مسؤولاً عن إثبات أن الشخص ليس موظفاً.

تكون أحكام التصنيف الخاطئ للموظفين هذه سارية بعد الحصول على الموافقة الملكية (Royal Assent).

المسؤولية المشتركة لأصحاب العمل المعينين

بلغى التشريع الجديد الحكم الذي يقتضى بإثبات "النية أو التأثير" من أجل احباط الغرض من قانون معايير التوظيف لعام 2000 (Employment Standards Act, 2000) عند تحديد ما إذا كانت الشركات التي تزاول أنشطة مرتبطة أو ذات صلة يمكن التعامل معها كصاحب عمل واحد وتحمل مسؤولية مشتركة ومتنوعة عن الأموال التي تستحوذ عليها بموجب القانون.

لقد حددت اللغة السابقة المستخدمة في إدارة الخدمات الاقتصادية فعالية أحكام المسؤولية المشتركة. وهذا التغيير يعيد النية الأصلية.

وسوف يكون هذا الحكم سارياً اعتباراً من الأول من يناير 2018.

الإجازة مدفوعة الأجر

يضمن هذا التشريع أن يكون للموظفين الحق في الحصول على أجر ثلاثة أسابيع كإجازة مدفوعة الأجر بعد قضاء خمس سنوات من الخدمة مع نفس صاحب العمل.

وسوف يكون هذا الحكم سارياً اعتباراً من الأول من يناير 2018.

أجر العطلات الرسمية

يلخص القانون الجديد معايير حساب أجر العطلات الرسمية بحيث يكون للموظفين الحق في الحصول على متوسط أجراهم اليومي المعتمد.

وينص التشريع الجديد على أن يرسل صاحب العمل إلى الموظف بياناً مكتوباً ينص على معلومات محددة عند استبدال يوم بعطلة رسمية.

وسوف يكون هذا الحكم سارياً اعتباراً من الأول من يناير 2018.

اجازات الطوارئ مدفوعة الأجر

قبل ظهور "قانون توفير أماكن عمل عادلة، ووظائف أفضل"، كانت إجازة الطوارئ الشخصية (PEL) تطبق فقط في أماكن العمل التي يعمل بها 50 موظفاً أو أكثر. وبموجب التشريع الجديد، تمت إزالة هذا الشرط.

يضمن التشريع الجديد أن يكون لجميع الموظفين الحق في الحصول على 10 أيام إجازة طوارئ شخصية في العام، بما في ذلك يومان إجازة طوارئ شخصية مدفوعة الأجر حيث عمل الموظف لفترة لا تقل عن أسبوع. كما يحظر القانون على أصحاب العمل أن يطلبوا من الموظف تقديم إجازة مرضية من طبيب ممارس مؤهل بالصحة عند الحصول على إجازة طوارئ شخصية.

وسوف يكون هذا الحكم سارياً اعتباراً من الأول من يناير 2018.

الإجازة بسبب العنف المنزلي أو الجنسي

تم إقرار إجازة جديدة للعنف المنزلي والجنسي.

بالنسبة للموظفين الذين عملوا لفترة لا تقل عن 13 أسبوعاً متالية، يوفر التشريع الجديد إجازة تصل إلى 10 أيام فردية وإجازة مع حماية الوظيفة لمدة تصل إلى 15 أسبوعاً عندما يتعرض موظف أو طفله أو يتم تهديد أحدهما

بالعنف المنزلي أو الجنسي. على أن تكون الأيام الخمسة الأولى من الإجازة لكل سنة تعويضية مدفوعة الأجر، والأيام الأخرى تكون غير مدفوعة الأجر.

كما يحتم التشريع الجديد على أصحاب العمل أن يضعوا آليات موضع التنفيذ لحماية سرية السجلات التي يحصلون عليها أو يقومون بإنشائها فيما يتعلق بأي موظف يحصل على إجازة بسبب العنف المنزلي أو الجنسي.

تكون أحكام الإجازات هذه سارية اعتباراً من الأول من يناير 2018.

إجازة الحمل

بالنسبة للموظفات اللاتي يعانين من فقدان الحمل، يزيد التشريع الجديد من طول فترة التمديد المحمولة إلى 17 أسبوعاً من الإجازة والتي كانت 6 أسابيع ووصلت إلى 12 أسبوعاً.

وسوف يكون هذا الحكم سارياً اعتباراً من الأول من يناير 2018.

التعديلات التي أجريت على الإجازات كنتيجة للتغييرات التي أجريت على التشريع الفيدرالي

إجازة الحالات المرضية الحرجة

قبل ظهور قانون توفير أماكن عمل عادلة، ووظائف أفضل لعام 2017، استطاع الموظفون الحصول على فترة تصل إلى 37 أسبوعاً لتوفير الرعاية أو الدعم من أجل أطفالهم الذين يعانون من حالات مرضية حرجة.

وبموجب التغييرات الجديدة، يحق للموظف الحصول على إجازة تصل مدتها إلى 17 أسبوعاً في فترة 52 أسبوعاً لتوفير الرعاية أو الدعم إلى أحد أفراد الأسرة البالغين والذي يعاني من حالة مرضية حرجة ولمدة تصل إلى 37 أسبوعاً لتوفير الرعاية أو الدعم إلى طفل يعاني من حالة مرضية حرجة، ويكون هذا الطفل أحد أفراد الأسرة. وتكون هذه التغييرات سارية في وقت لاحق في 3 ديسمبر 2017 أو بعد الحصول على موافقة ملوكية (Royal Assent).

الإجازة الطبية الأسرية (Family Medical Leave)

يزيد التشريع من الإجازة الطبية الأسرية (Family Medical Leave) لتصل إلى 8 أسابيع في فترة 26 أسبوعاً وإلى 28 أسبوعاً في فترة 52 أسبوعاً. وسوف يكون هذا الحكم سارياً اعتباراً من الأول من يناير 2018.

الإجازة بسبب وفاة طفل وبسبب الاحتفاء المرتبط بالجرائم

يضع القانون اجازة جديدة ومنفصلة بسب وفاة الطفل أياً كان السبب لفترة تصل الى 104 أسبوع. كما تضع التعديلات الجديدة أيضاً اجازة منفصلة عن اختفاء الطفل بسبب يتعلق بالجرائم لفترة تصل الى 104 أسبوع. وسوف يكون هذا الحكم سارياً اعتباراً من الأول من يناير 2018.

الإجازة الوالدية

زادت الإجازة الوالدية. وكانت مدة هذه الإجازة في السابق تصل الى 35 أسبوعاً إذا حصلت الموظفة على إجازة الحمل، ولمدة 37 أسبوعاً إذا لم تحصل عليها. وبموجب التشريع الجديد، قد تصل هذه الإجازة الى 61 أسبوعاً إذا حصلت الموظفة على إجازة الحمل، ولمدة تصل الى 63 أسبوعاً إذا لم تحصل عليها. وبأئي هذا التغير كنتيجة للتغييرات الفيدرالية الجديدة التي أجريت على برنامج التأمين على العمل (Employment Insurance) . ويكون هذا الحكم سارياً في وقت لاحق في 3 ديسمبر 2017 أو بعد الحصول على موافقة ملكية (Royal Assent).

طلبات الدفع للموظفين مباشرة

يتيح القانون الجديد أيضاً لموظفي معايير التوظيف (Employment Standards Officers) أن يطلبوا دفع الأموال مباشرة إلى الموظفين عندما يكون صاحب العمل أو عميل وكالة التوظيف المؤقت (Temporary Help Agency) مدياناً بالمال إلى هذا الموظف.

وسوف يكون هذا الحكم سارياً اعتباراً من الأول من يناير 2018.

اتصال الموظفين

لم يعد التشريع ينص على أن يقوم الموظفون بالاتصال بصاحب العمل قبل رفع المطالبات بموجب قانون معايير التوظيف (Employment Standards Act - ESA).

ولم يعد بإمكان مدير معايير التوظيف (Director of Employment Standards) أن يرفض تعيين موظف معايير توظيف (Employment Standards Officer) للتحقيق في مطالبة بموجب قانون معايير التوظيف (ESA) بسب عدم كفاية المعلومات من المطالب.

وسوف يكون هذا الحكم سارياً اعتباراً من الأول من يناير 2018.

غرامات عدم الامتثال لقانون معايير التوظيف (ESA)

يزيد التشريع من المرونة حول الغرامات المالية الإدارية التي قد يتم ارساؤها بموجب اللوائح الخاصة بأصحاب العمل الذين لا يمتثلون إلى قانون معايير التوظيف.

كما تتوى الحكومة أيضاً تعديل لائحة بموجب قانون معايير التوظيف (ESA) بهدف زيادة الحد الأقصى للغرامات المالية الإدارية لأصحاب العمل الذين لا يمتثلون للقانون من 250 دولاراً و500 دولار و1000 دولار لتصبح 350 دولاراً و700 دولار و1500 دولار، على التوالي.

يتيح التشريع الجديد لمدير معايير التوظيف (Director of Employment Standards) نشر (بما في ذلك عبر الإنترنت) أسماء الأشخاص الذين تم فرض غرامة عليهم، ووصف المخالففة وتاريخ المخالففة ومبلغ الغرامة.

وسوف يكون هذا الحكم سارياً اعتباراً من الأول من يناير 2018.

الفائدة على الأجر غير المدفوعة

يتيح التشريع لموظفي معايير التوظيف (Employment Standards Officers) أن يحصلوا على فائدة على الأجر غير المدفوعة للموظفين وعلى الرسوم التي تم تحصيلها بطريقة غير قانونية من الموظفين.

وسوف يسمح لمدير معايير التوظيف ((Director of Employment Standards))، بعد موافقة الوزير، بتحديد معدلات الفائدة عن المبالغ المستحقة بموجب أحكام مختلفة من قانون معايير التوظيف (ESA).

وسوف يكون هذا الحكم سارياً اعتباراً من الأول من يناير 2018.

التحصيلات

تحسن التغييرات الجديدة من تحصيلات الأجر من قبل الحكومة أو أحد المحصلين المعتمدين، بما في ذلك:

- السماح لأحد المحصلين المعتمدين من قبل مدير معايير التوظيف (Director of Employment Standards) بإصدار ضمادات، ووضع رهونات على الممتلكات الحقيقة والشخصية والاحفاظ بضمان، بينما تكون خطة السداد قيد التقدم.
- تمكين الحكومة والمحصل المعتمد بالكشف عن المعلومات بشكل متداول بينهما بغرض تحصيل المبلغ واجب السداد بموجب قانون معايير التوظيف (ESA).

وسوف يكون هذا الحكم سارياً اعتباراً من الأول من يناير 2018.

الاتفاقيات الإلكترونية

توضح التغييرات الجديدة أن الاتفاقيات الإلكترونية المبرمة بين أصحاب العمل والموظفين، مثل اتفاقية ساعات العمل الإضافية، يمكن أن تكون بمثابة اتفاقية مكتوبة.

وسوف يكون هذا الحكم سارياً اعتباراً من الأول من يناير 2018.

الاستثناءات

بموجب التشريع الجديد:

- تطبق جميع متطلبات قانون معايير التوظيف (ESA) الحالية واستحقاقاته على العاملين في الخدمة العامة (Crown employees). وسوف يكون هذا الحكم سارياً اعتباراً من الأول من يناير 2018.
- تطبق جميع متطلبات قانون معايير التوظيف (ESA) الحالية واستحقاقاته على الأشخاص الذين يتلقون التدريب على العمل من خلال صاحب العمل التابعين له. وسوف يكون هذا الحكم سارياً اعتباراً من الأول من يناير 2018.
- يتم استثناء الأشخاص الذين يعملون كجزء من برنامج تعلم قائم على التجربة تديره كلية مهنية خاصة من المتطلبات والاستحقاقات التي يوجها قانون معايير التوظيف ((ESA)، وذلك بصورة مشابهة للبرامج التي تديرها الجامعات أو الكليات أو المدارس الثانوية.
- يجب أن يقتضي الطلاب الذين تم توظيفهم ويعملون بشكل منتظم لمدة تزيد عن ثلاثة ساعات أجرهم مقابل مدة لا تقل عن ثلاثة ساعات حتى لو عملوا أقل من ثلاثة ساعات. وسوف يكون هذا الحكم سارياً اعتباراً من الأول من يناير 2019.
- تطبق جميع متطلبات قانون معايير التوظيف (ESA) واستحقاقاته على الموظفين العاملين في وظيفة صورية أو في بيئة عمل لإعادة التأهيل (والتي تعرف باسم "ورشة محمية ("sheltered workshop of Labour"). وسوف يكون هذا الحكم سارياً اعتباراً من الأول من يناير 2019.
- تجري وزارة العمل (Ministry of Labour) حالياً مشاورات بخصوص إعفاءات قانون معايير التوظيف (ESA) وقواعد الصناعة الخاصة وكذلك استثناءات قانون علاقات العمل (LRA). وتتضمن هذه المراجعة الإعفاءات الموضوعة حيز التنفيذ للمديرين والمشرفين. وسوف يتم نشر الأخبار التي تتعلق بهذه المشاورات على الموقع الإلكتروني لوزارة العمل (Ministry of Labour). معرفة المزيد.

النفاذ على قانون علاقات العمل

مصادقة الاتحاد

سوف يقوم التشريع الجديد بما يلي:

- إرساء مصادقة الاتحاد القائمة على البطاقات لقطاع خدمات البناء، وقطاع خدمات الرعاية المنزلية، وقطاع الخدمات المجتمعية، وقطاع وكالات التوظيف المؤقت.
- إجراء التغييرات التالية على عملية مصادقة الاتحاد:
- التخلص من بعض الشروط ذات الصلة بمصادقة الاتحاد العلاجية، مما يسمح للاتحادات بالحصول على المصادقة بشكل أكثر سهولة عند تورط صاحب العمل في سوء سلوك ينتهك قانون علاقات العمل (LRA).
- جعل الوصول إلى التحكيم التعاقدى الأول أسهل، وكذلك إضافة عنصر وساطة مكثف إلى العملية.
- الزام مجلس علاقات العمل بمقاطعة أونتاريو (Ontario Labour Relations Board - OLRB) بمعالجة طلبات التحكيم والوساطة التعاقدية الأولى قبل التعامل مع طلبات الترحيل والغاء المصادقة.
- السماح للاتحادات بالوصول إلى قوائم الموظفين وبعض معلومات التواصل شريطة أن يستطع الاتحاد إثبات أنه حق بالفعل الدعم لنسبة 20 بالمائة من الموظفين في وحدة المفاوضة المقترنة. وبخضع

استخدام هذه القائمة إلى الشروط والحدود وجميع الخطوات المعقولة الواجب اتخاذها لحماية أمان القائمة وسريتها.

- التمكين الصريح لمجلس علاقات العمل بمقاطعة أوتاريو بإجراء تصويت خارج مكان العمل، بما في ذلك استخدام الوسائل الإلكترونية وعبر الهاتف.
- تمكين مجلس علاقات العمل بمقاطعة أوتاريو OLRB (وموظفي علاقات العمل Labour Relations Officers إذا صر لهم المجلس OLRB) من إعطاء توجيهات ذات صلة بعملية التصويت وترتيبات التصويت من أجل المساعدة على ضمان تزاهة عملية التصويت.

حقوق الوريث

يتوسيع التشريع الجديد من نطاق حقوق الوريث لتشمل إعادة تقديم عطاءات عقود خدمات البناء.

كما يمكن القانون أيضًا الحكومة من تطبيق حقوق الوريث، من خلال لائحة، على أنواع مقدمي الخدمة الذين يتلقون أموالاً عامة.

هيكل وحدات المفاوضة

تسمح التغييرات لمجلس علاقات العمل بمقاطعة أوتاريو (OLRB) بمراجعة هيكل وحدات المفاوضة في بعض الظروف ويدمج وحدة مفاوضة تمت مصادقتها حديثاً مع وحدات المفاوضة الأخرى الموجودة عند نفس صاحب العمل، حيث يتم تمثيل هذه الوحدات بنفس وكيل المفاوضة. كما سيسمح لمجلس علاقات العمل بمقاطعة أوتاريو (OLRB) بإجراء طلبات أخرى ذات صلة. وتسمح التغييرات أيضاً للأطراف بالاتفاق المشترك على مراجعة هيكل وحدات المفاوضة في أي وقت. وبعد هذه المراجعة، تستطيع الأطراف تقديم طلب مشترك للحصول على موافقة المجلس بدمج وحدات المفاوضة وإجراء تغييرات ذات صلة.

حقوق وإجراءات العودة إلى العمل

في السابق، أعطى قانون علاقات العمل (LRA) الموظفين الحق، في ظل ظروف معينة، في العودة إلى العمل في غضون ستة أشهر من بدء إضراب قانوني. ويبلغ التشريع الجديد الحد بستة أشهر.

وهناك ثمة حكم جديد أيضاً يقتضي أن يقوم صاحب العمل بإعادة أي موظف إلى عمله في نهاية إضراب قانوني أو إغلاق المحال والأبنية (في ظل ظروف معينة)، ومنح الوصول إلى التحكيم بشأن التظلمات لإنفاذ ذلك الالتزام.

يعنى التشريع الجديد بحماية الموظفين في وحدات المعاوضة من أن يتم تأديبهم أو تسريحهم بدون أسباب وجهاً يبيها صاحب العمل في الفترة بين المصادقة وتاريخ إبرام العقد الأول (أو التاريخ الذي لم يعد فيه الاتحاد يمثل الموظفين)، وأثناء الفترة بين تاريخ انخراط الموظفين في اضراب قانوني أو موقف اعلاق للمحال والأبنية وتاريخ إبرام الاتفاقية الجماعية الجديدة (أو التاريخ الذي لم يعد فيه الاتحاد يمثل الموظفين).

الغرامات

يزيد التشريع الجديد من الحد الأقصى للغرامات المفروضة بموجب قانون علاقات العمل لتصل إلى ألف دولار للأفراد و100 ألف دولار للشركات (كانت هذه الغرامات في السابق تبلغ ألفي دولار للأفراد و25 ألف دولار للشركات).

بدء السريان

تكون جميع مقتراحات علاقات العمل سارية في وقت لاحق في الأول من يناير 2018 أو اعتباراً من يوم حصول القانون على الموافقة الملكية (Royal Assent).

التغييرات على القانون المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية (Occupational Health and Safety Act)

يمنع التشريع الجديد أصحاب العمل من مطالبة العاملين بارتداء أحذية ذات كعب مرتفع (أي كعب عالية) في العمل، إلا إذا كانت هذه الأحذية مطلوبة لسلامة العامل.

ونهـمة استثناء لأصحاب عمل المؤدين في قطاع الترفيه والإعلان.

يكون هذا التغيير سارياً بعد الحصول على الموافقة الملكية (Royal Assent).

تعزيز إنفاذ معايير التوظيف (Employment Standards)

تحظر المقاطعة لتعيين ما يصل إلى 175 موظفي معايير التوظيف، وأطلقت برنامج التسقيف والتدريب على معايير التوظيف (Employment Standards Training and Education Program) بهدف توعية كل من الموظفين والشركات الصغيرة والمتوسطة الحجم بحقوقهم والتزاماتهم بموجب قانون معايير التوظيف لعام 2000 (Employment Standards Act, 2000). والتسقيف من شأنه أن يساعد أصحاب العمل على فهم التزاماتهم.

ويمجد تعيين موظفي معايير التوظيف الجدد، بحلول الفترة بين 2020 و2021، سيقوم برنامج معايير التوظيف (Employment Standards) بحل جميع المطالبات المرفوعة في غضون 90 يوماً، وسيت فقد مكاناً من 10 أماكن عمل في أونتاريو. إضافة إلى ذلك، سيوفر البرنامج المساعدة إلى أصحاب العمل الجدد على الامتثال مع التركيز

يوجه خاص على الشركات الصغيرة والمتوسطة الحجم. وهذا من شأنه أن يساعد أصحاب العمل من ذوي السمعة الطيبة على فهم التزاماتهم.

وسوف يركز الإنفاذ على أصحاب العمل الذين يت天涯سون بصورة غير شريفة من خلال حرق القانون، وسوف يمهد ساحة المنافسة للغالبية العظمى من أصحاب العمل الذين يت天涯ون القواعد.

سوف تهدف زيادة نطاق الإنفاذ إلى تشجيع الامتثال وردع عدم الامتثال. وهذا يقتضي تأثير الموارد الموجودة في الإنفاذ وفي التحقيق على سلوك صاحب العمل وردع المُتهكّمين المحتملين.

هذه الموارد الجديدة من شأنها أن تساعد على ضمان التفعيل التام والفعال للتغييرات التشريعية الجديدة على قانون معايير التوظيف (ESA).

Communications Branch Janet Deline [متوفّر عبر الانترنت](#)
ca.ontario@MOLMedialine [Disponible en Français](#)
لاستفسارات وسائل الإعلام فقط:
7405-326-416
Minister's Office Michael Speers
6955-325-416