

مدرن سازی قوانین کار انتاریو برای ایجاد عدالت و فرصت: قانون محل های کار منصفانه، شغل های بهتر 2017
(The Fair Workplaces, Better Jobs Act, 2017)
22 نوامبر 2017، 12:00 ب.ظ

مجلس انتاریو قانون محیط کار منصفانه، شغل های بهتر، 2017 (The Fair Workplaces, Better Jobs Act, 2017) را تصویب کرده است. این قانون جدید شامل اصلاحات کلی در قانون استانداردهای استخدامی انتاریو، 2000 (Employment Standards Act, 2000) قانون روابط کاری، 1995 (Labour Relations Act) و قانون سلامت و امنیت شغلی (Occupational Health and Safety Act) است.

گرچه اقتصاد این استان قدرتمند و در حال رشد است، ماهیت کار تغییر کرده و باعث شده است که بسیاری از کارگران با کارهای پاره وقت، قراردادی یا با حداقل حقوق برای تأمین نیازهای خانوادگی خود تلاش کنند.

کارگران در انتاریو حق دارند که از حمایت قاطعانه در کار برخوردار باشند. انصاف و اخلاقمداری باید ارزش های تعیین کننده محیط های کاری ما باقی بمانند. این تغییرات قانونی، فرصت و امنیت بیشتری برای کارگران در سرتاسر این استان ایجاد می کند.

افزایش حداقل دستمزد

انتاریو در حال افزایش میزان حداقل دستمزد خود، یعنی کمترین نرخ که کارفرما می تواند به کارگران بپردازد، می باشد.

حداقل دستمزد همگانی به مقادیر زیر افزایش خواهد یافت:

- 14 دلار در ساعت از مورخ 1 ژانویه 2018، و
- 15 دلار در ساعت از مورخ 1 ژانویه 2019.

اکنون تا 31 دسامبر 1 ژانویه 2018 تا 31 1 ژانویه 2019 تا 30
2017 دسامبر 2018 سپتامبر 2019

دسته بندی های حداقل دستمزد

11.60 دلار در ساعت 14.00 دلار در ساعت 15.00 دلار در ساعت

حداقل دستمزد همگانی

10.90 دلار در ساعت 13.15 دلار در ساعت 14.10 دلار در ساعت

دانش آموزان زیر 18 سال که بیشتر از 28 ساعت در هفته در فصل مدارس کار نمی کنند، یا موقع دایر نبودن مدارس و یا در فصل تعطیلات کار می کنند

10.10 دلار در ساعت 12.20 دلار در ساعت 13.05 دلار در ساعت

گارسون بار

راهنمایان شکار و ماهیگیری	58.00 دلار	70.00 دلار	75.00 دلار
نرخ کار کمتر از پنج ساعت متوالی در روز	نرخ کار کمتر از پنج ساعت متوالی در روز	نرخ کار کمتر از پنج ساعت متوالی در روز	نرخ کار کمتر از پنج ساعت متوالی در روز
116.00 دلار	140.00 دلار	150.00 دلار	
نرخ کار پنج ساعت یا بیشتر در روز، چه متوالی و چه نامتوالی	نرخ کار پنج ساعت یا بیشتر در روز، چه متوالی و چه نامتوالی	نرخ کار پنج ساعت یا بیشتر در روز، چه متوالی و چه نامتوالی	نرخ کار پنج ساعت یا بیشتر در روز، چه متوالی و چه نامتوالی
کارگران شاغل در منزل (کارگرانی که در ازای دریافت مزد، در منزل برای کارفرما کار انجام می‌دهند)	12.80 دلار در ساعت	15.40 دلار در ساعت	16.50 دلار در ساعت

تغییرات استانداردهای استخدامی

مقررات پرداخت دستمزد برابر برای کار برابر: کارگران موردی، پاره‌وقت، موقت و فصلی

بنا بر قانون جدید، اگر کارگران موردی، پاره‌وقت، موقت و فصلی اساساً همان کار کارگران تمام‌وقت را برای کارفرمایی یکسان انجام دهند، باید دستمزد یکسان دریافت کنند.

بنا بر قانون جدید، اگر کارگران معتقد باشند که دستمزد برابر با کارگران تمام‌وقت یا ثابت دریافت نمی‌کنند، می‌توانند درخواست کنند نرخ دستمزدشان بررسی شود. کارفرما نیز متعاقباً باید با اصلاح دستمزد یا توضیح کتبی، به درخواست پاسخ دهد.

اگر تفاوت دستمزد مبتنی بر موارد زیر باشد، پرداخت دستمزد برابر الزامی نیست:

- نظام ارشدیت
- نظام شایسته‌گرا
- نظام‌هایی که با توجه به کمیت یا کیفیت تولید دستمزد را پرداخت می‌کنند
- عوامل دیگر (جنسیت و وضعیت استخدامی جزو استثنائات این الزام قانونی نیستند)

قانون جدید همچنین از کارگران موردی، پاره‌وقت، موقت و فصلی در مقابل عواقب پرسش‌گری درباره‌ی نرخ دستمزد خود یا پرسیدن نرخ دستمزد سایر کارگران حمایت می‌کند.

این ماده از مورخ 1 آوریل 2018 لازم‌الاجرا است.

قانون، وزیر کار (Minister of Labour) را ملزم می‌کند که بررسی مقررات پرداخت دستمزد برابر برای کارگران موردی، پاره‌وقت، موقت و فصلی را تا پیش از 1 آوریل 2021 آغاز کند.

مقررات پرداخت دستمزد برابر برای کار برابر: کارگران آژانس‌های کمک‌رسانی موقت (Temporary Help Agency)

بنا بر این قانون، اگر کارگران آژانس‌های کمک‌رسانی موقت (Temporary Help Agency- THA) (کارگران تکلیفی) اساساً همان کار کارگران مشتری آژانس را انجام می‌دهند، باید دستمزد برابر با همان کارگران را دریافت کنند.

این قانون از کارگران آژانس‌های کمک‌رسانی موقت در مقابل عواقب پرسش‌گری درباره‌ی نرخ دستمزد خود یا پرسیدن نرخ دستمزد سایر کارگران حمایت می‌کند.

این ماده از مورخ 1 آوریل 2018 لازم‌الاجرا است.

قانون، وزیر کار (Minister of Labour) را ملزم می‌کند که بررسی مقررات پرداخت دستمزد برابر برای کارگران آژانس‌های کمک‌رسانی موقت (Temporary Help Agency- THA) را تا پیش از 1 آوریل 2021 آغاز کند.

اتمام کار تکلیفی

قانون، آژانس‌های کمک‌رسانی موقت را ملزم می‌کند که در صورت پایان یافتن کاری تکلیفی که بنا بوده دستکم سه ماه ادامه داشته باشد، موضوع را دستکم از یک هفته پیش به کارگران اطلاع دهند.

اگر این اطلاع‌رسانی از یک هفته مانده به موعد صورت نگیرد، کارگر تکلیفی باید در عوض آن دستمزد دریافت کند، مگر اینکه به کارگر تکلیفی، کار معقول به مدت یک هفته در مدت زمان اطلاع‌رسانی پیشنهاد داده شود.

این ماده از مورخ 1 ژانویه 2018 لازم‌الاجرا است.

زمان‌بندی

قانون، قواعد زمان‌بندی جدیدی مشخص کرده است:

- کارگران سه ماه پس از استخدام شدن از حق درخواست اعمال تغییرات در زمان‌بندی یا مکان بدون ترس از انتقام‌جویی برخوردار هستند.
- کارگرانی که به‌طور متعارف بیش از سه ساعت در روز کار می‌کنند اما با گزارش به محل کار کمتر از سه ساعت کار برایشان درج می‌شود می‌بایست برای سه ساعت کار دستمزد دریافت کنند.
- اگر کارفرما بدون اطلاع‌رسانی از 96 ساعت پیش‌تر از کارگرانش بخواهد که در شیفت کاری خاصی کار کنند، کارگران می‌توانند بدون هیچ عواقبی شیفت کاری را نپذیرند.
- اگر شیفت کاری در بازه‌ی زمانی 48 ساعت مانده به آغاز آن لغو شود، کارگران باید کارمزد سه ساعت کار با نرخ دستمزد متعارف خود را دریافت کنند.
- زمانی که کارگران «آماده به کار» هستند و برای کار فراخوانده نمی‌شوند یا کمتر از سه ساعت کار می‌کنند، باید دستمزد سه ساعت کار را دریافت کنند. این مهم برای هر بازه‌ی 24 ساعته که کارگران آماده به کار هستند، الزامی است.
- قانون جدید برای توافق‌نامه‌های جمعی کنونی، دوره‌ی انتقالی تا اولین موعد انقضای آن‌ها یا 1 ژانویه 2020 در نظر گرفته است.
- الزامات جدید زمان‌بندی استثنائاتی هم دارند که موقعیت‌هایی نظیر موارد اورژانسی و حصول اطمینان از ارائه‌ی خدمات عمومی اساسی را شامل می‌شوند.

این قواعد زمان‌بندی از مورخ 1 ژانویه 2019 لازم‌الاجرا هستند.

دستمزد اضافه کار

بنا بر قانون، کارگرانی که نزد یک کارفرما بیشتر از یک منصب شغلی دارند و اضافه کار انجام می‌دهند، باید بر اساس نرخ اضافه کار آن منصب شغلی در زمان اضافه کار دستمزد دریافت کنند.

این قانون از مورخ 1 ژانویه 2018 لازم‌الاجرا است.

طبقه‌بندی نادرست کارگران

قانون جدید، طبقه‌بندی نادرست کارگران تحت عنوان «پیمانکار مستقل» توسط کارفرمایان را منع می‌کند. این مهم متوجه مواردی است که کارفرمایان رفتار نادرستی با کارگران خود دارند، انگار خویش‌فرما باشند و از حمایت‌های قانون استانداردهای استخدامی برخوردار نباشند.

در صورت وقوع اختلاف نظر، کارفرما مسئول اثبات کارگر نبودن آن شخص است.

این قانون طبقه‌بندی نادرست کارگران به مجرد توشیح ملوکانه (Royal Assent)

مسئولیت مشترک کارفرمایان مرتبط

در قانون جدید، ماده‌ای که اثبات «مقصود یا تأثیر» را برای رد قانون استانداردهای استخدامی، 2000 (Employment Standards Act, 2000) الزامی می‌دانست حذف شده است؛ این ماده در تعیین اینکه آیا کسب و کارهای مجری کارهای مرتبط و مربوط می‌توانند به عنوان یک کارفرما قلمداد شوند و مسئولیت مشترک و چندباره نسبت به وجوهات با توجه به لایحه داشته باشند کاربرد داشت.

لحن به کار گرفته‌شده‌ی پیشین در قانون استانداردهای استخدامی قدرت تأثیرگذاری مقررات مسئولیت مشترک را محدود کرده بود. این تغییر مقصود اصلی را باز می‌گرداند.

این ماده از مورخ 1 ژانویه 2018 لازم‌الاجرا است.

تعطیلات با حقوق

بنا بر این قانون، کارگران پس از پنج سال کار کردن با کارفرمای یکسان، سه هفته تعطیلات با حقوق دریافت می‌کنند.

این قانون از مورخ 1 ژانویه 2018 لازم‌الاجرا است.

دستمزد در تعطیلات عمومی

قانون جدید فرمول محاسبه‌ی دستمزد در تعطیلات عمومی را ساده کرده است و کارگران باید میانگین حقوق روزانه‌ی متعارف خود را دریافت کنند.

قانون جدید کارفرما را ملزم می‌کند در هنگام تغییر زمان کار از روز عادی به روز تعطیل، اظهاریه‌ای کتبی شامل اطلاعاتی مشخص در اختیار کارگر قرار دهد.

این قانون از مورخ 1 ژانویه 2018 لازم‌الاجرا است.

مرخصی اضطراری با حقوق

پیش از قانون محیط کار منصفانه، شغل‌های بهتر، مرخصی اضطراری شخصی (Personal Emergency Leave, PEL) تنها در محیط‌های کاری با 50 کارگر یا بیشتر اعمال می‌شد. در قانون جدید، شرط حداقل تعداد نفرات حذف شده است.

بنا بر این قانون، تمام کارگران سالانه 10 روز مرخصی اضطراری شخصی دارند که در صورت گذشتن دستکم یک هفته از زمان استخدام کارگر، 2 روز مرخصی اضطراری شخصی با حقوق نیز جزو آن است. این قانون همچنین کارفرمایان را از درخواست گواهی متخصص درمانی معتبر به هنگام استفاده‌ی کارگران از مرخصی اضطراری شخصی (Personal Emergency Leave, PEL) منع می‌کند.

این ماده از مورخ 1 ژانویه 2018 لازم‌الاجرا است.

مرخصی خشونت خانگی یا جنسی

مرخصی جدیدی تحت عنوان مرخصی خشونت خانگی و جنسی ایجاد شده است.

قانون جدید به کارگرانی که دستکم 13 هفته‌ی متوالی از استخدام آن‌ها گذشته است، در صورت مواجهه‌ی آن‌ها یا فرزندان‌شان با خشونت خانگی یا جنسی تا 10 روز مشخص مرخصی و تا 15 هفته مرخصی حمایت‌شده اعطا می‌کند. پنج روز اول مرخصی در هر سال تقویمی با حقوق و مابقی بدون حقوق خواهند بود.

قانون جدید همچنین کارفرمایان را ملزم به استفاده از سازوکارهایی برای حفظ محرمانگی اطلاعات دریافتی یا ارائه‌شده در رابطه با اخذ مرخصی خشونت خانگی یا جنسی توسط کارگران می‌کند.

این مفاد از مورخ 1 ژانویه 2018 لازم‌الاجرا هستند.

مرخصی زایمان

قانون جدید، مدت احتمالی افزایش مرخصی 17 هفته‌ای را برای کارگرانی که سقط خودبه‌خودی داشته‌اند از 6 هفته به 12 هفته افزایش داده است.

این ماده از مورخ 1 ژانویه 2018 لازم‌الاجرا است.

اصلاحات مرخصی‌ها با توجه به تغییرات قانون فدرال

مرخصی بیماران بدحال

پیش از قانون محل‌های کار منصفانه، شغل‌های بهتر، 2017 (The Fair Workplaces, Better Jobs Act,) 2017) کارگران می‌توانستند تا 37 هفته برای مراقبت یا کمک به فرزند بیمار بدحال خود مرخصی بگیرند.

با تغییرات جدید، کارگران می‌توانند در بازه‌ی زمانی 52 هفته‌ای تا 17 هفته برای مراقبت یا کمک به بزرگسالان بیمار بدحال عضو خانواده و تا 37 هفته برای مراقبت یا کمک به کودکان بیمار بدحال عضو خانواده مرخصی بگیرند. این تغییرات از مورخ 3 دسامبر 2017 یا به مجرد توشیح ملوکانه (Royal Assent)، هر کدام که دیرتر باشند، لازم‌الاجرا خواهند بود.

مرخصی پزشکی خانواده (Family Medical Leave)

قانون، مرخصی پزشکی خانواده (Family Medical Leave) را از حداکثر 8 هفته در بازه‌ی زمانی 26 هفته‌ای به حداکثر 28 هفته در بازه‌ی زمانی 52 هفته‌ای افزایش می‌دهد. این ماده از مورخ 1 ژانویه 2018 لازم‌الاجرا است.

مرخصی برای مرگ فرزند و ناپدید شدن او به دلایل مجرمانه

قانون، مرخصی جدید و جداگانه‌ای برای مرگ فرزند به هر دلیل تا سقف 104 هفته در نظر گرفته است. اصلاحات جدید همچنین مرخصی جداگانه‌ای برای ناپدید شدن فرزند به دلایل مجرمانه تا سقف 104 هفته در نظر گرفته است. این ماده از مورخ 1 ژانویه 2018 لازم‌الاجرا است.

مرخصی والدین

مرخصی والدین افزایش یافته است. پیش‌تر، اگر کارگر از مرخصی زایمان استفاده می‌کرد این مرخصی حداکثر 35 هفته و در غیر این صورت 37 هفته بود. طبق قانون جدید، اگر کارگر از مرخصی زایمان استفاده کند این مرخصی حداکثر 61 هفته و در غیر این صورت حداکثر 63 هفته خواهد بود. این تغییر به دنبال تغییرات فدرال جدید در بیمه‌ی استخدامی ایجاد شده است. این ماده از مورخ 3 دسامبر 2017 یا به مجرد توشیح ملوکانه (Royal Assent)، هر کدام که دیرتر باشند، لازم‌الاجرا خواهد بود.

دستور پرداخت مستقیم به کارگران

قانون جدید همچنین به بازرسان استانداردهای استخدامی (Employment Standards Officers) اجازه می‌دهد زمانی که کارفرما یا مشتری آژانس کمک‌رسانی موقت (Temporary Help Agency – THA) پولی به کارگر بدهکار است، دستور دهند که آن پول مستقیماً به کارگر پرداخت شود.

این ماده از مورخ 1 ژانویه 2018 لازم‌الاجرا است.

تماس با کارگر

قانون از این پس کارگران را ملزم نمی‌داند که پیش از طرح دعوی بنا بر قانون استانداردهای استخدامی (Employment Standards Act, ESA)، کارفرمای خود را مطلع سازند.

مدیر اداره‌ی استانداردهای استخدامی (Director of Employment Standards) پس از این اختیار ندارد که به دلیل عدم ارائه‌ی اطلاعات کافی توسط متشکی، از اختصاص یک بازرس استانداردهای استخدامی (Standards Officer) جهت بررسی یک پرونده‌ی مرتبط با قانون استانداردهای استخدامی سر باز بزند.

این ماده از مورخ 1 ژانویه 2018 لازم‌الاجرا است.

مجازات تخلف از قانون استانداردهای استخدامی

قانون، انعطاف‌پذیری مجازات‌های مالی اجرایی که می‌توان با وضع مقررات برای کارفرمایان متخلف از قانون استانداردهای استخدامی وضع کرد را افزایش داده است.

دولت همچنین قصد دارد که ماده‌ای از قانون استانداردهای استخدامی را اصلاح کند که به موجب آن مجازات‌های مالی برای کارفرمایان متخلف به ترتیب از 250، 500 و 1000 دلار به 350، 700 و 1500 دلار افزایش پیدا خواهد کرد.

قانون جدید به مدیر اداره‌ی استانداردهای استخدامی (Director of Employment Standards) اجازه می‌دهد که اسامی اشخاصی مجازات‌شده، شرح تخلف، روز تخلف و مبلغ جریمه را منتشر کند (شامل انتشار آنلاین هم می‌شود).

این ماده از مورخ 1 ژانویه 2018 لازم‌الاجرا است.

سود دستمزدهای پرداخت‌نشده

قانون به بازرسان استانداردهای استخدامی (Employment Standards Officers) اجازه می‌دهد که برای دستمزدهای پرداخت‌نشده‌ی کارگران و حق‌الزحمه‌هایی که خلاف قانون به کارگران تحمیل شده‌اند، سود در نظر بگیرند.

مدیر اداره‌ی استانداردهای استخدامی (Director of Employment Standards) اجازه دارد که با کسب موافقت از وزیر، نرخ سود مبالغ بدهکار تحت مفاد گوناگون قانون استانداردهای استخدامی را مشخص کند.

این ماده از مورخ 1 ژانویه 2018 لازم‌الاجرا است.

وصولات

تغییرات جدید، وصولات دستمزد توسط دولت یا تحصیلدار مجاز را بهبود می‌بخشند. این تغییرات شامل موارد زیر می‌شود:

- وصول‌گر با مجوز از مدیر اداره‌ی استانداردهای استخدامی (Director of Employment Standards) اجازه دارد ضمانت صادر کند، حق تصرف بر اموال غیرمنقول و شخصی ایجاد کند و همچنین تا زمانی که پرداخت کامل انجام نشده است وثیقه نگه دارد
- دولت و وصول‌گر مجاز می‌توانند با هدف وصول مبلغی که با توجه به قانون استانداردهای استخدامی قابل پرداخت باشد، از افشای اطلاعات به یکدیگر خودداری کنند.

این ماده از مورخ 1 ژانویه 2018 لازم‌الاجرا است.

توافق‌نامه‌های الکترونیکی

تغییرات جدید به وضوح بیان می‌کنند که توافق‌نامه‌های الکترونیکی بین کارفرمایان و کارگران، نظیر توافق‌نامه‌ای برای اضافه کار کردن، می‌توانند مانند توافق‌نامه‌های کاغذی در نظر گرفته شوند.

این ماده از مورخ 1 ژانویه 2018 لازم‌الاجرا است.

استثنائات

تحت قانون جدید:

- کارگران پادشاهی (Crown employee) مشمول تقریباً تمام الزامات و استحقاقات فعلی قانون استانداردهای استخدامی می‌شوند. این ماده از مورخ 1 ژانویه 2018 لازم‌الاجرا است.
- کسانی که زیر نظر کارفرمای خود آموزش می‌بینند مشمول تمام الزامات و استحقاقات قانون استانداردهای استخدامی می‌شوند. این ماده از مورخ 1 ژانویه 2018 لازم‌الاجرا است.
- اشخاصی که به عنوان بخشی از دوره‌ی یادگیری تجربی خود که توسط کالج شغل خصوصی برگزار می‌شود کار می‌کنند، طبق قانون استانداردهای استخدامی مشمول الزامات و استحقاقات نمی‌شوند، درست همانند دوره‌هایی که توسط دانشگاه‌ها، کالج‌ها یا دبیرستان‌ها برگزار می‌شود.
- دانش‌آموزانی که استخدام شده‌اند و به‌طور معمول بیش از سه ساعت کار می‌کنند باید دست‌کم برای سه ساعت دستمزد بگیرند حتی اگر کمتر از سه ساعت کار کنند. این ماده از مورخ 1 ژانویه 2019 لازم‌الاجرا است.
- کارگرانی که برای توان‌یابی، کار شبیه‌سازی شده انجام می‌دهند یا در محل کار شبیه‌سازی شده کار می‌کنند (عموماً به این‌ها «کارگاه‌های حمایتی» می‌گویند)، مشمول تمام الزامات و استحقاقات قانون استانداردهای استخدامی می‌شوند. این ماده از مورخ 1 ژانویه 2019 لازم‌الاجرا است.

- در حال حاضر Ministry of Labour در حال شور و مشورت در رابطه با قوانین خاص صنعتی و معافیت های قانون استانداردهای استخدامی و همچنین استثنائات مربوط به قانون روابط کاری (LRA) است. این بررسی شامل اضافه کردن استثنائاتی برای مدیران و ناظران است. اخبار مربوط به این شور و مشورت همچنان در وب گاه Ministry of Labour انتشار خواهند یافت. [بیشتر بدانید](#).

تغییرات قانون روابط کاری (Labour Relations Act)

تأیید اتحادیه

قانون جدید:

- برای صنعت خدمات ساختمان، صنعت خدمات منزل و خدمات اجتماعی و همچنین صنعت آژانس های کمک رسانی موقت (Temporary Help Agency- THA)، تأییدیه ای اتحادیه کاری (card-based) تعریف خواهد کرد.
- تغییرات زیر را بر فرایند تأیید اتحادیه اعمال خواهد کرد:
- شرط های خاص مجوز درخواست اقدام جبرانی توسط اتحادیه را از میان برمی دارد و بدین ترتیب وقتی کارفرمایی با رفتار خود قانون روابط کاری را نقض کند، اتحادیه ها خواهند توانست ساده تر تأیید شوند.
- دسترسی به داوری قرارداد اول را راحت تر خواهد کرد و همچنین مؤلفه ای میانجی گری فشرده را به فرایند اضافه خواهد کرد.
- کمیته ای روابط کاری انتاریو (OLRB) را ملزم خواهد کرد اولین کاربست های میانجی گری-داوری قرارداد اول را پیش از بکارگیری کاربست های جایگزینی و لغو اعتبار در دستور کار قرار دهند.
- به اتحادیه ها اجازه خواهد داد که به فهرست کارگران و برخی اطلاعات تماس با آنها دسترسی داشته باشند، مشروط به اینکه اتحادیه ها بتوانند نشان دهند از پشتوانه ای 20 درصد کارگران واحد توافقی معرفی شده برخوردار هستند. استفاده از این فهرست شروط و محدودیت هایی دارد و تمام مراحل معقول بایستی جهت حفظ امنیت و محرمانگی فهرست طی شوند.
- مشخصاً به کمیته ای روابط کاری انتاریو قدرت خواهد داد تا بتواند خارج از محیط های کاری رأی گیری کند؛ این مورد شامل رأی گیری الکترونیکی و تلفنی هم می شود.
- به کمیته ای روابط کاری انتاریو (و بازرسان روابط کاری در صورت تأیید شدن توسط کمیته ای روابط کاری انتاریو) این قدرت را خواهد داد که بتوانند دستوراتی در رابطه با فرایند رأی گیری و تدارکات رأی گیری و در جهت کمک به حصول بی طرفی فرایند رأی گیری صادر کنند.

حقوق جانشینان

قانون جدید حقوق جانشینان را تا حد دوباره به مناقصه گذاشتن قراردادهای خدمات ساختمان گسترش می دهد.

این قانون همچنین به دولت امکان می‌دهد که حقوق جانشینان را با توجه به مقررات به دیگر انواع ارائه‌دهندگان خدمات که بودجه‌ی عمومی دریافت می‌کنند نیز اختصاص دهد.

ساختار واحدهای توافقی (Bargaining unit)

این تغییرات به کمیته‌ی روابط کاری انتاریو اجازه می‌دهد که ساختار واحدهای توافقی را در شرایط خاص بررسی کنند و یک واحد توافقی بتازگی تأییدشده را با دیگر واحدهای توافقی همان کارفرما ادغام کنند تا همه‌ی این واحدها تحت نام یک واحد توافقی معرفی شوند. کمیته‌ی روابط کاری انتاریو همچنین اجازه خواهد داشت دستورهای مرتبط دیگری هم صادر کند. این تغییرات همچنین به طرفین اجازه خواهد داد که مشترکاً بر سر بررسی ساختار واحدهای توافقی در هر زمان به توافق برسند. به دنبال این بررسی، طرفین می‌توانند یک درخواست‌نامه‌ی مشترک برای گرفتن موافقت کمیته در رابطه با ادغام واحدهای توافقی و اعمال تغییرات مرتبط تنظیم کنند.

حقوق و روال بازگشت به کار

پیش از این قانون روابط کاری، تحت شرایط خاص، حق بازگشت به کار ظرف شش ماه پس از آغاز اعتصاب قانونی را به کارگران اعطا کرده بود. قانون جدید محدودیت شش ماهه را حذف کرده است.

ماده‌ای جدید همچنین کارفرما را ملزم می‌کند که (تحت شرایطی خاص) کارگر را در پایان اعتصاب قانونی یا بستن کارخانه به کار بازگرداند، و همچنین برای عمل به این الزام، امکان حل اختلافات کارگری را نیز فراهم کند.

حمایت از دلیل منصفانه

قانون جدید از کارگران در واحد توافقی در مقابل تنبیه و جریمه شدن بدون ایراد دلیل منصفانه توسط کارفرمای آن‌ها در فاصله‌ی زمانی بین گرفتن تأییدیه و تاریخ آغاز قرارداد اول (یا تاریخی که از آن به بعد اتحادیه دیگر نماینده‌ی کارگران نیست)، و در فاصله‌ی زمانی بین تاریخ اعتصاب قانونی کارگران یا بستن کارخانه و تاریخ آغاز قرارداد جمعی (و یا تاریخی که از آن به بعد اتحادیه دیگر نماینده‌ی کارگران نیست) حمایت می‌کند.

جریمه‌ها

قانون جدید بیشترین میزان جریمه‌های مربوط به قانون روابط کاری (Labour Relations Act) را به 5,000 دلار برای اشخاص و 100,000 دلار برای سازمان‌ها افزایش داده است (این جریمه‌ها پیش‌تر 2,000 دلار برای اشخاص و 25,000 دلار برای سازمان‌ها بود).

زمان الزام قانونی

تمام پیشنهادهای روابط کاری از مورخ 1 ژانویه 2018 یا به مجرد توشیح ملوکانه (Royal Assent)، هر کدام که دیرتر باشند، لازم‌الاجرا خواهند بود.

تغییرات قانون سلامت و امنیت شغلی (Occupational Health and Safety Act)

قانون جدید کارفرمایان را از ملزم کردن کارگران به پوشیدن کفش‌هایی با پاشنه‌های بلند (یعنی کفش‌های پاشنه‌بلند) در محل کار منع می‌کند، مگر اینکه چنین کفش‌هایی برای امنیت کارگر ضروری باشند.

کارفرمایان هنرمندان حوزه‌ی سرگرمی و تبلیغات از این قاعده مستثنی هستند.

این تغییر به مجرد توشیح ملوکانه (Royal Assent) لازم‌اجرا خواهد بود.

ارتقاء اجرای استانداردهای استخدامی

استان انتاریو برنامه دارد که تا 175 بازرس استانداردهای استخدامی (Employment Standards Officer) دیگر استخدام کند و برنامه‌ی آموزش و تربیت استانداردهای استخدامی (Employment Standards Training and Education Program) را آغاز کرده است تا هم کارگران و هم کسب و کارهای کوچک و متوسط را از حقوق و الزامات قانون استانداردهای استخدامی، 2000 (Employment Standards Act, ESA) آگاه کند. آموزش به کارفرمایان کمک می‌کند که الزامات کار خود را درک کنند.

به مجرد استخدام بازرسان استانداردهای استخدامی (Employment Standards Officers) جدید تا سال‌های 2020-2021، برنامه‌ی استانداردهای استخدامی هر دادخواستی را ظرف مدت 90 روز حل و فصل خواهد کرد و از هر 10 محیط کار در انتاریو، 1 محیط کار را بازرسی خواهد کرد. افزون بر این، این برنامه به کارفرمایان جدید و با تمرکز بر کسب و کارهای کوچک و متوسط، در زمینه‌ی تبعیت از قانون کمک خواهد کرد. این مهم به کارفرمایان خوب کمک خواهد کرد که الزامات کار خود را درک کنند.

اعمال قانون متوجه کارفرمایانی خواهد بود که با تخطی از قانون دست به رقابت غیرمنصفانه می‌زنند و زمینه را برای اکثریت کارفرمایان که قانون را رعایت می‌کنند، هموار می‌سازد.

هدف از اعمال قانون با سخت‌گیری بیشتر، تشویق به تبعیت از قانون و بازداشتن از تخطی از قانون است. به همین دلیل لازم است نیروهای بخش اعمال قانون و آموزش بر رفتار کارفرمایان تأثیر بگذارند و تخطی‌گران بالقوه را بترسانند.

نیروهای جدید کمک می‌کنند که مطمئن شویم تغییرات قانون استانداردهای استخدامی که به تازگی تصویب شده‌اند، به‌طور کامل و به درستی اجرا می‌شوند.