Ontario

NEWS

Ministry of Labour

ਨਿਰਪੱਖਤਾ ਅਤੇ ਅਵਸਰ ਪੈਦਾ ਕਰਨ ਲਈ ਓਨਟਾਰਿਓ ਦੇ ਕਿਰਤ ਕਾਨੂੰਨਾਂ ਦਾ ਆਧੁਨਿਕੀਕਰਨ: ਨਿਆਂਪੂਰਨ ਕਾਰਜ-ਸਥਾਨ, ਬਿਹਤਰ ਕੰਮ ਸਬੰਧੀ ਕਾਨੂੰਨ, 2017

(The Fair Workplaces, Better Jobs Act, 2017)

22 ਨਵੰਬਰ 2017 12.00 ਵਜੇ ਦੁਪਹਿਰ

ਓਨਟਾਰਿਓ ਵਿਧਾਨ ਸਭਾ ਨੇ ਨਿਆਂਪੂਰਨ ਕਾਰਜ-ਸਥਾਨ, ਬਿਹਤਰ ਕੰਮ ਸਬੰਧੀ ਕਾਨੂੰਨ, 2017 (Fair Workplaces, Better Jobs Act, 2017) ਨੂੰ ਮਨਜ਼ੂਰੀ ਦੇ ਦਿੱਤੀ ਹੈ। ਨਵੇਂ ਕਾਨੂੰਨ ਵਿੱਚ ਓਨਟਾਰਿਓ ਦੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਮਿਆਰ ਕਾਨੂੰਨ, 2000 (Ontario's Employment Standards Act, 2000) ਅਤੇ ਕਿਰਤ ਸਬੰਧ ਕਾਨੂੰਨ, 1995 (Labour Relations Act, 1995) ਅਤੇ ਕਿੱਤਈ ਸਿਹਤ ਅਤੇ ਸੁਰੱਖਿਆ ਕਾਨੂੰਨ (Occupational Health and Safety Act) ਵਿੱਚ ਵੱਡੀਆਂ ਸੋਧਾਂ ਸ਼ਾਮਲ ਹਨ।

ਹਾਲਾਂਕਿ ਸੂਬੇ ਦੀ ਅਰਥ ਵਿਵਸਥਾ ਮਜ਼ਬੂਤ ਹੈ ਅਤੇ ਅੱਗੇ ਵੱਧ ਰਹੀ ਹੈ ਪਰ ਕੰਮ ਦੀ ਕਿਸਮ ਬਦਲ ਗਈ ਹੈ ਜਿਸ ਕਰਕੇ ਕਈ ਵਰਕਰਾਂ ਨੂੰ ਆਪਣੇ ਪਰਿਵਾਰਾਂ ਦਾ ਖਰਚਾ ਚਲਾਉਣ ਲਈ ਪਾਰਟ-ਟਾਈਮ, ਠੇਕੇ ਵਾਲਾ ਜਾਂ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਵੇਤਨ ਵਾਲਾ ਕੰਮ ਕਰਨਾ ਪੈ ਰਿਹਾ ਹੈ।

ਓਨਟਾਰਿਓ ਦੇ ਵਰਕਰਾਂ ਨੂੰ ਕੰਮ ਦੀ ਥਾਂ 'ਤੇ ਮਜ਼ਬੂਤ ਸੁਰੱਖਿਆ ਦਾ ਹੱਕ ਹੈ। ਸਾਡੀਆਂ ਕੰਮ ਕਰਨ ਦੀਆਂ ਥਾਂਵਾਂ 'ਤੇ ਨਿਰਪੱਖਤਾ ਅਤੇ ਸ਼ਿਸ਼ਟ ਵਿਹਾਰ ਸਾਡੀ ਪਛਾਣ ਬਣਾਉਣ ਵਾਲੀਆਂ ਕਦਰਾਂ-ਕੀਮਤਾਂ ਬਣੀਆਂ ਰਹਿਣੀਆਂ ਚਾਹੀਦੀਆਂ ਹਨ। ਮੌਜੂਦਾ ਕਾਨੂੰਨੀ ਤਬਦੀਲੀਆਂ ਸਾਡੇ ਸਾਰੇ ਸੂਬੇ ਵਿੱਚ ਸਾਡੇ ਵਰਕਰਾਂ ਲਈ ਜ਼ਿਆਦਾ ਮੌਕੇ ਅਤੇ ਸੁਰੱਖਿਆ ਦਾ ਮਾਹੌਲ ਪੈਦਾ ਕਰਨਗੀਆਂ।

ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਵੇਤਨ ਵਿੱਚ ਵਾਧੇ

ਓਨਟਾਰਿਓ ਆਪਣੇ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਵੇਤਨ ਦੀਆਂ ਦਰਾਂ – ਆਮ ਤੌਰ 'ਤੇ ਉਹ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਦਰਾਂ ਜੋ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਆਪਣੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਦੇ ਸਕਦਾ ਹੈ - ਵਧਾ ਰਿਹਾ ਹੈ।

ਵੇਤਨ ਦੀ ਸਧਾਰਨ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਦਰ ਵੱਧ ਕੇ ਹੇਠਲੀ ਹੋ ਜਾਏਗੀ:

- $14 ਪ੍ਰਤੀ ਘੰਟਾ 1 ਜਨਵਰੀ 2018 ਨੂੰ, ਅਤੇ
- $15 ਪ੍ਰਤੀ ਘੰਟਾ 1 ਜਨਵਰੀ 2019 ਨੂੰ

ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਵੇਤਨ ਦੀਆਂ ਸ਼੍ਰੇਣੀਆਂ	ਵਰਤਮਾਨ ਤੋਂ 31 ਦਸੰ. 2017	1 ਜਨ. 2018 ਤੋਂ 31 ਦਸੰ. 2018	1 ਜਨ. 2019 ਤੋਂ 30 ਸਤੰ. 2019
ਸਧਾਰਨ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਵੇਤਨ	$11.60 ਪ੍ਰਤੀ ਘੰਟਾ	$14.00 ਪ੍ਰਤੀ ਘੰਟਾ	$15.00 ਪ੍ਰਤੀ ਘੰਟਾ
18 ਤੋਂ ਘੱਟ ਉਮਰ ਦੇ ਵਿਦਿਆਰਥੀ ਜੋ ਸਕੂਲ ਚਲਣ ਦੌਰਾਨ 28 ਘੰਟੇ ਪ੍ਰਤੀ ਹਫਤਾ ਤੋਂ ਘੱਟ ਕੰਮ ਕਰਦੇ ਹਨ, ਜਾਂ ਸਕੂਲ ਬ੍ਰੇਕ ਦੌਰਾਨ ਜਾਂ ਗਰਮੀਆਂ ਦੀਆਂ ਛੁੱਟੀਆਂ ਵਿੱਚ ਕੰਮ ਕਰਦੇ ਹਨ	$10.90 ਪ੍ਰਤੀ ਘੰਟਾ	$13.15 ਪ੍ਰਤੀ ਘੰਟਾ	$14.10 ਪ੍ਰਤੀ ਘੰਟਾ
ਸ਼ਰਾਬ ਵਰਤਾਉਣ ਵਾਲੇ	$10.10 ਪ੍ਰਤੀ ਘੰਟਾ	$12.20 ਪ੍ਰਤੀ ਘੰਟਾ	$13.05 ਪ੍ਰਤੀ ਘੰਟਾ
ਸ਼ਿਕਾਰ ਜਾਂ ਮਛਲੀ ਪਕੜਨ ਲਈ ਗਾਈਡ	$58.00 ਦਿਨ ਵਿੱਚ ਲਗਾਤਾਰ 5 ਤੋਂ ਘੱਟ ਘੰਟੇ ਕੰਮ ਕਰਨ ਲਈ ਦਰ $116.00 ਦਿਨ ਵਿੱਚ 5 ਜਾਂ ਵੱਧ ਘੰਟੇ ਕੰਮ ਕਰਨ ਲਈ ਦਰ, ਭਾਵੇਂ ਇਹ ਘੰਟੇ ਲਗਾਤਾਰ ਹੋਣ ਜਾਂ ਨਹੀਂ	$70.00 ਦਿਨ ਵਿੱਚ ਲਗਾਤਾਰ 5 ਤੋਂ ਘੱਟ ਘੰਟੇ ਕੰਮ ਕਰਨ ਲਈ ਦਰ $140.00 ਦਿਨ ਵਿੱਚ 5 ਜਾਂ ਵੱਧ ਘੰਟੇ ਕੰਮ ਕਰਨ ਲਈ ਦਰ, ਭਾਵੇਂ ਇਹ ਘੰਟੇ ਲਗਾਤਾਰ ਹੋਣ ਜਾਂ ਨਹੀਂ	$75.00 ਦਿਨ ਵਿੱਚ ਲਗਾਤਾਰ 5 ਤੋਂ ਘੱਟ ਘੰਟੇ ਕੰਮ ਕਰਨ ਲਈ ਦਰ $150.00 ਦਿਨ ਵਿੱਚ 5 ਜਾਂ ਵੱਧ ਘੰਟੇ ਕੰਮ ਕਰਨ ਲਈ ਦਰ, ਭਾਵੇਂ ਇਹ ਘੰਟੇ ਲਗਾਤਾਰ ਹੋਣ ਜਾਂ ਨਹੀਂ
ਹੋਮ-ਵਰਕਰ (ਉਹ ਕਰਮਚਾਰੀ ਜੋ ਆਪਣੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਲਈ ਆਪਣੇ ਘਰ ਵਿੱਚ ਪੈਸਿਆਂ ਲਈ ਕੰਮ ਕਰਦੇ ਹਨ)	$12.80 ਪ੍ਰਤੀ ਘੰਟਾ	$15.40 ਪ੍ਰਤੀ ਘੰਟਾ	$16.50 ਪ੍ਰਤੀ ਘੰਟਾ

ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਮਿਆਰਾਂ ਵਿੱਚ ਤਬਦੀਲੀਆਂ

ਬਰਾਬਰ ਕੰਮ ਲਈ ਬਰਾਬਰ ਭੁਗਤਾਨ ਦੇ ਪ੍ਰਾਵਧਾਨ: ਅਨਿਯਮਿਤ (Casual), ਪਾਰਟ-ਟਾਈਮ, ਅਸਥਾਈ ਅਤੇ ਮੌਸਮੀ ਕਰਮਚਾਰੀ

ਨਵਾਂ ਕਾਨੂੰਨ ਇਹ ਮੰਗ ਕਰੇਗਾ ਕਿ ਅਨਿਯਮਿਤ, ਪਾਰਟ-ਟਾਈਮ, ਅਸਥਾਈ ਅਤੇ ਮੌਸਮੀ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਅਜਿਹੇ ਫੁੱਲ-ਟਾਈਮ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਜਿੰਨਾ ਹੀ ਵੇਤਨ ਦਿੱਤਾ ਜਾਏ ਜੋ ਉਸੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਲਈ ਮੋਟੇ ਤੌਰ 'ਤੇ ਉਹੀ ਕੰਮ ਕਰ ਰਹੇ ਹੋਣ।

ਨਵਾਂ ਕਾਨੂੰਨ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਇਹ ਹੱਕ ਦੇਵੇਗਾ ਕਿ ਜੇ ਉਹ ਸੋਚਦੇ ਹਨ ਕਿ ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਫੁੱਲ-ਟਾਈਮ ਜਾਂ ਸਥਾਈ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਵੇਤਨ ਨਹੀਂ ਮਿਲ ਰਿਹਾ ਹੈ ਤਾਂ ਉਹ ਆਪਣੇ ਵੇਤਨ ਦੀ ਦਰ ਦੀ ਸਮੀਖਿਆ ਕਰਨ ਦੀ ਬੇਨਤੀ ਕਰਨ। ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਨੂੰ ਇਸ ਬੇਨਤੀ ਦੇ ਜਵਾਬ ਵਿੱਚ ਜਾਂ ਤਾਂ ਵੇਤਨ ਵਿੱਚ ਤਬਦੀਲੀ ਕਰਨੀ ਪਵੇਗੀ ਜਾਂ ਲਿਖਤੀ ਵਿੱਚ ਸਫਾਈ ਦੇਣੀ ਪਵੇਗੀ।

ਬਰਾਬਰ ਵੇਤਨ ਦੀ ਲੋੜ ਤੋਂ ਛੋਟਾਂ ਉਹਨਾਂ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਹਨ ਜਦ ਵੇਤਨ ਵਿੱਚ ਅੰਤਰ ਹੇਠਲੀਆਂ ਚੀਜ਼ਾਂ 'ਤੇ ਅਧਾਰਤ ਹੋਵੇ:

- ਸੀਨਿਆਰਤਾ ਵਿਵਸਥਾ
- ਯੋਗਤਾ ਵਿਵਸਥਾ
- ਉਹ ਵਿਵਸਥਾਵਾਂ ਜਿਥੇ ਵੇਤਨ ਉਤਪਾਦਨ ਦੀ ਮਾਤਰਾ ਜਾਂ ਗੁਣਵੱਤਾ ਦੁਆਰਾ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ
- ਦੂਜੇ ਕਾਰਨ (ਲਿੰਗ ਅਤੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦਾ ਰੁਤਬਾ ਇਸ ਲੋੜ ਤੋਂ ਛੋਟ ਦਾ ਕਾਰਨ ਨਹੀਂ ਬਣ ਸਕਦੇ)

ਨਵਾਂ ਕਾਨੂੰਨ ਅਨਿਯਮਿਤ, ਪਾਰਟ-ਟਾਈਮ, ਅਸਥਾਈ ਅਤੇ ਮੌਸਮੀ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੁਆਰਾ ਆਪਣੀ ਵੇਤਨ ਦਰ ਬਾਰੇ ਪੁੱਛ-ਗਿਛ ਕਰਨ ਜਾ ਕਿਸੇ ਦੂਜੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਕੋਲੋਂ ਉਸਦੇ ਵੇਤਨ ਦੀ ਦਰ ਪੁੱਛਣ ਲਈ ਬਦਲੇ ਦੀ ਕਾਰਵਾਈ ਤੋਂ ਵੀ ਸੁਰੱਖਿਆ ਕਰੇਗਾ।

ਇਹ ਪ੍ਰਾਵਧਾਨ 1 ਅਪ੍ਰੈਲ 2018 ਤੋਂ ਲਾਗੂ ਹੋਵੇਗਾ।

ਕਾਨੂੰਨ ਇਹ ਮੰਗ ਕਰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਕਿਰਤ ਮੰਤਰੀ (Minister of Labour) 1 ਅਪ੍ਰੈਲ 2021 ਤਕ ਅਨਿਯਮਿਤ, ਪਾਰਟ-ਟਾਈਮ, ਅਸਥਾਈ ਅਤੇ ਮੌਸਮੀ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਲਈ ਬਰਾਬਰ ਵੇਤਨ ਦੇ ਪ੍ਰਾਵਧਾਨਾਂ ਦੀ ਸਮੀਖਿਆ ਸ਼ੁਰੂ ਕਰ ਦੇਣ।

ਬਰਾਬਰ ਕੰਮ ਲਈ ਬਰਾਬਰ ਵੇਤਨ ਦੇ ਪ੍ਰਾਵਧਾਨ: ਆਰਜ਼ੀ ਸਹਾਇਤਾ ਏਜੰਸੀ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀ

ਇਹ ਕਾਨੂੰਨ ਮੰਗ ਕਰੇਗਾ ਕਿ ਆਰਜ਼ੀ ਸਹਾਇਤਾ ਏਜੰਸੀ (Temporary Help Agency) (THA) ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ (ਸੌਂਪੇ ਗਏ ਕੰਮ ਲਈ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ) ਨੂੰ THA ਦੇ ਕਲਾਇੰਟ ਦੇ ਅਜਿਹੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਭੁਗਤਾਨ ਕੀਤਾ ਜਾਏ ਜੋ ਮੋਟੇ ਤੌਰ 'ਤੇ ਉਹੀ ਕੰਮ ਕਰ ਰਹੇ ਹਨ।

ਇਹ ਕਾਨੂੰਨ ਸੌਂਪੇ ਗਏ ਕੰਮ ਲਈ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੁਆਰਾ ਆਪਣੇ ਵੇਤਨ ਦਰ ਬਾਰੇ ਪੁੱਛ-ਗਿਛ ਕਰਨ ਜਾ ਕਲਾਇੰਟ ਦੇ ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਕੋਲੋਂ ਉਸਦੇ ਵੇਤਨ ਦੀ ਦਰ ਪੁੱਛਣ ਲਈ ਬਦਲੇ ਦੀ ਕਾਰਵਾਈ ਤੋਂ ਵੀ ਸੁਰੱਖਿਆ ਕਰੇਗਾ।

ਇਹ ਪ੍ਰਾਵਧਾਨ 1 ਅਪ੍ਰੈਲ 2018 ਤੋਂ ਲਾਗੂ ਹੋਵੇਗਾ।

ਕਾਨੂੰਨ ਇਹ ਮੰਗ ਕਰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਕਿਰਤ ਮੰਤਰੀ (Minister of Labour) 1 ਅਪ੍ਰੈਲ 2021 ਤਕ ਆਰਜ਼ੀ ਸਹਾਇਤਾ ਏਜੰਸੀ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ (Temporary Help Agency Employees) ਲਈ ਬਰਾਬਰ ਵੇਤਨ ਦੇ ਪ੍ਰਾਵਧਾਨਾਂ ਦੀ ਸਮੀਖਿਆ ਸ਼ੁਰੂ ਕਰ ਦੇਣਗੇ।

ਸੌਂਪੇ ਗਏ ਕੰਮ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ

ਇਹ ਕਾਨੂੰਨ ਮੰਗ ਕਰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਜੇ ਕਿਸੇ ਸੌਂਪੇ ਗਏ ਕੰਮ ਦਾ ਤਿੰਨ ਤੋਂ ਵੱਧ ਮਹੀਨਿਆਂ ਲਈ ਚਲਣਾ ਤੈਅ ਹੋਇਆ ਹੈ ਅਤੇ ਉਸਨੂੰ ਸਮੇਂ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਰੋਕ ਦਿੱਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਤਾਂ THA ਲਈ ਉਸ ਸੌਂਪੇ ਗਏ ਕੰਮ ਵਾਲੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਇੱਕ ਹਫਤੇ ਦਾ ਨੋਟਿਸ ਦੇਣਾ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੈ।

ਜੇ ਇੱਕ ਹਫਤੇ ਦਾ ਨੋਟਿਸ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਸੌਂਪੇ ਗਏ ਕੰਮ ਲਈ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਇਸ ਨੋਟਿਸ ਦੇ ਬਦਲੇ ਵੇਤਨ ਮਿਲਣਾ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੈ ਬਸ਼ਰਤੇ ਕਿ ਸੌਂਪੇ ਗਏ ਕੰਮ ਲਈ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਇੱਕ ਹਫਤੇ ਲਈ ਨੋਟਿਸ ਦੀ ਅਵਧੀ ਦੌਰਾਨ ਕੋਈ ਵਾਜਬ ਕੰਮ ਨਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੋਵੇ।

ਇਹ ਪ੍ਰਾਵਧਾਨ 1 ਜਨਵਰੀ 2018 ਤੋਂ ਲਾਗੂ ਹੋਵੇਗਾ।

ਕੰਮ ਦਾ ਕਾਰਜਕ੍ਰਮ

ਇਸ ਕਾਨੂੰਨ ਨੇ ਕੰਮ ਦੇ ਕਾਰਜਕ੍ਰਮ ਲਈ ਨਵੇਂ ਨਿਯਮ ਤੈਅ ਕੀਤੇ ਹਨ:

- ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਇਸ ਗੱਲ ਦਾ ਹੱਕ ਹੋਵੇਗਾ ਕਿ ਉਹ ਕਿਸੇ ਥਾਂ 'ਤੇ ਤਿੰਨ ਮਹੀਨੇ ਕੰਮ ਕਰਨ ਦੇ ਬਾਅਦ, ਕਿਸੇ ਬਦਲੇ ਦੀ ਕਾਰਵਾਈ ਦੇ ਡਰ ਦੇ ਬਿਨਾਂ, ਕੰਮ ਦੇ ਕਾਰਜਕ੍ਰਮ ਜਾਂ ਥਾਂ ਵਿੱਚ ਤਬਦੀਲੀ ਲਈ ਬੇਨਤੀ ਕਰ ਸਕੇ।
- ਜੋ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨਿਯਮਿਤ ਤੌਰ 'ਤੇ ਹਰ ਰੋਜ਼ ਤਿੰਨ ਘੰਟਿਆਂ ਤੋਂ ਵੱਧ ਕੰਮ ਕਰਦਾ ਹੈ ਪਰ ਰਿਪੋਰਟ ਕਰਨ ਤੇ ਉਸਨੂੰ ਤਿੰਨ ਘੰਟਿਆਂ ਤੋਂ ਘੱਟ ਸਮੇਂ ਲਈ ਕੰਮ ਕਰਨ ਲਈ ਆਖਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਉਸ ਨੂੰ ਤਿੰਨ ਘੰਟੇ ਦਾ ਵੇਤਨ ਦੇਣਾ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੈ।
- ਕਰਮਚਾਰੀ ਕਿਸੇ ਬਦਲੇ ਦੀ ਕਾਰਵਾਈ ਦੇ ਡਰ ਦੇ ਬਿਨਾਂ ਬਦਲੀਆਂ ਨੂੰ ਸਵੀਕਾਰ ਕਰਨ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹਨ ਜੇ ਉਹਨਾਂ ਦਾ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ 96 ਘੰਟਿਆਂ ਤੋਂ ਘੱਟ ਸਮੇਂ ਦਾ ਨੋਟਿਸ ਦਿੱਤੇ ਬਿਨਾਂ ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਕੰਮ ਕਰਨ ਲਈ ਆਖਦਾ ਹੈ।
- ਜੇ ਕਿਸੇ ਸ਼ਿਫਟ ਦੇ ਸ਼ੁਰੂ ਹੋਣ ਦੇ ਸਮੇਂ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ 48 ਘੰਟਿਆਂ ਦੇ ਅਰਸੇ ਦੌਰਾਨ ਸ਼ਿਫਟ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਉਹਨਾਂ ਦੀ ਨਿਯਮਿਤ ਵੇਤਨ ਦਰ ਦੇ ਮੁਤਾਬਕ ਤਿੰਨ ਘੰਟੇ ਦਾ ਵੇਤਨ ਦੇਣਾ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੈ।
- ਜੇ ਕੋਈ ਕਰਮਚਾਰੀ “ਔਨ ਕਾਲ” ਹੈ ਪਰ ਉਸਨੂੰ ਕੰਮ ਕਰਨ ਲਈ ਅੰਦਰ ਨਹੀਂ ਬੁਲਾਇਆ ਜਾਂਦਾ ਜਾਂ ਤਿੰਨ ਘੰਟਿਆਂ ਤੋਂ ਘੱਟ ਕੰਮ ਕਰਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਉਸਨੂੰ ਤਿੰਨ ਘੰਟੇ ਦਾ ਵੇਤਨ ਦੇਣਾ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੈ। ਇਹ ਗੱਲ ਉਸ ਹਰ 24 ਘੰਟੇ ਦੇ ਅਰਸੇ ਲਈ ਲਾਗੂ ਹੋਵੇਗੀ ਜਿਸ ਲਈ ਕਰਮਚਾਰੀ “ਔਨ ਕਾਲ” ਹੈ।
- ਮੌਜੂਦਾ ਸਮੂਹਕ ਸਮਝੌਤਿਆਂ ਲਈ ਇਸ ਕਾਨੂੰਨ ਵਿੱਚ ਤਬਦੀਲੀ ਲਈ ਅਰਸੇ (transition period) ਦਾ ਪ੍ਰਾਵਧਾਨ ਹੈ ਅਤੇ ਇਹ ਅਰਸਾ ਸਮਝੌਤੇ ਦੀ ਵੈਧਤਾ ਦੀ ਅੰਤਮ ਮਿਤੀ ਅਤੇ 1 ਜਨਵਰੀ 2020 ਵਿਚੋਂ ਜੋ ਵੀ ਪਹਿਲਾਂ ਹੋਵੇ, ਤਕ ਰਹੇਗਾ।
- ਕੰਮ ਦੇ ਕਾਰਜਕ੍ਰਮਾਂ ਸਬੰਧੀ ਨਵੀਂਆਂ ਲੋੜਾਂ ਲਈ ਕਈ ਛੋਟਾਂ ਹਨ ਜੋ, ਅਪਾਤਕਾਲੀ ਸਥਿਤੀਆਂ ਅਤੇ ਜ਼ਰੂਰੀ ਜਨਤਕ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨਿਸ਼ਚਿਤ ਕਰਨ ਦੀ ਲੋੜ ਸਮੇਤ, ਕਈ ਵਿਭਿੰਨ ਹਾਲਾਤ ਦਰਸਾਉਂਦੀਆਂ ਹਨ।

ਕੰਮ ਦੇ ਕਾਰਜਕ੍ਰਮ ਸਬੰਧੀ ਇਹ ਨਿਯਮ 1 ਜਨਵਰੀ 2019 ਤੋਂ ਲਾਗੂ ਹੋਣਗੇ।

ਓਵਰਟਾਈਮ ਲਈ ਵੇਤਨ

ਇਸ ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਤਹਿਤ ਜੋ ਕਰਮਚਾਰੀ ਕਿਸੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਲਈ ਇੱਕ ਤੋਂ ਵੱਧ ਪੁਜ਼ੀਸ਼ਨਾਂ ਵਿੱਚ ਕੰਮ ਕਰ ਰਹੇ ਹਨ ਅਤੇ ਓਵਰਟਾਈਮ ਕੰਮ ਕਰ ਰਹੇ ਹਨ, ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਓਵਰਟਾਈਮ ਦੌਰਾਨ ਉਸ ਪੁਜ਼ੀਸ਼ਨ ਮੁਤਾਬਕ ਓਵਰਟਾਈਮ ਦਾ ਭੁਗਤਾਨ ਕਰਨਾ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੈ ਜਿਸ ਪੁਜ਼ੀਸ਼ਨ ਵਿੱਚ ਉਹਨਾਂ ਨੇ ਓਵਰਟਾਈਮ ਦੌਰਾਨ ਕੰਮ ਕੀਤਾ ਹੈ ।

ਇਹ ਪ੍ਰਾਵਧਾਨ 1 ਜਨਵਰੀ 2018 ਤੋਂ ਲਾਗੂ ਹੋਵੇਗਾ।

ਕਰਮਚਾਰੀ ਦਾ ਗਲਤ ਵਰਗੀਕਰਣ

ਨਵਾਂ ਕਾਨੂੰਨ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਦੁਆਰਾ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀ “ਸੁਤੰਤਰ ਠੇਕੇਦਾਰਾਂ” ("independent contractors") ਵਜੋਂ ਗਲਤ ਵਰਗੀਕਰਣ ਕਰਨ 'ਤੇ ਪਾਬੰਦੀ ਲਗਾਉਂਦਾ ਹੈ। ਇਸਦਾ ਉਦੇਸ਼ ਉਹਨਾਂ ਮਾਮਲਿਆਂ ਨੂੰ ਹੱਲ ਕਰਨਾ ਹੈ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਵਿੱਚ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨਾਲ ਇੰਜ ਵਿਹਾਰ ਕਰਦਾ ਹੈ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਉਹ ਸਵੈ-ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਵਾਲੇ ਵਿਅਕਤੀ ਹੋਣ ਅਤੇ ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ESA ਵੱਲੋਂ ਦਿੱਤੇ ਗਏ ਸੁਰੱਖਿਆ ਪ੍ਰਾਵਧਾਨਾਂ 'ਤੇ ਕੋਈ ਹੱਕ ਨਾ ਹੋਵੇ।

ਕਿਸੇ ਵਿਵਾਦ ਦੀ ਹਾਲਤ ਵਿੱਚ ਇਹ ਸਾਬਤ ਕਰਨਾ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਦੀ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀ ਹੋਵੇਗੀ ਕਿ ਉਹ ਵਿਅਕਤੀ ਕਰਮਚਾਰੀ *ਨਹੀਂ* ਹੈ।

ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਗਲਤ ਵਰਗੀਕਰਣ ਸਬੰਧੀ ਪ੍ਰਾਵਧਾਨ ਇਸਦੀ ਸ਼ਾਹੀ ਮਨਜ਼ੂਰੀ (Royal Assent) ਦੇ ਬਾਅਦ ਲਾਗੂ ਹੋਵੇਗਾ।

ਜੁੜੇ ਹੋਏ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾਵਾਂ ਦੀ ਸਾਂਝੀ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀ

ਨਵਾਂ ਕਾਨੂੰਨ ਇਹ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਕਿ ਆਪਸ ਵਿੱਚ ਜੁੜੇ ਹੋਏ ਜਾਂ ਸਬੰਧਤ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਕਾਰੋਬਾਰਾਂ ਨੂੰ ਇੱਕੋ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਮੰਨਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜਾਂ ਨਹੀਂ ਅਤੇ ਇਸ ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਅੰਤਰਗਤ ਉਹਨਾਂ ਦੀ ਵਿੱਤੀ ਦੇਣਦਾਰੀ ਨੂੰ ਉਹਨਾਂ ਦੀ ਸਾਂਝੀ ਅਤੇ ਵੱਖੋ-ਵੱਖਰੀ ਦੇਣਦਾਰੀ ਮੰਨਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜਾਂ ਨਹੀਂ, ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਮਿਆਰ ਕਾਨੂੰਨ, 2000 (Employment Standards Act, 2000) ਦੇ ਉਦੇਸ਼ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰਨ ਲਈ ਉਸ ਪ੍ਰਾਵਧਾਨ ਨੂੰ ਹਟਾ ਰਿਹਾ ਹੈ ਜੋ “ਇਰਾਦੇ ਜਾਂ ਪ੍ਰਭਾਵ” ("intent or effect") ਦੇ ਸਬੂਤ ਦੀ ਮੰਗ ਕਰਦਾ ਹੈ।

ESA ਵਿੱਚ ਭਾਸ਼ਾ ਦੇ ਪੁਰਾਣੇ ਰੂਪਾਂਤਰ ਨੇ ਸਾਂਝੀ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀ ਦੇ ਪ੍ਰਾਵਧਾਨਾਂ ਦੀ ਪ੍ਰਭਾਵਸ਼ੀਲਤਾ ਨੂੰ ਸੀਮਿਤ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਸੀ। ਇਸ ਤਬਦੀਲੀ ਨਾਲ ਮੂਲ ਇਰਾਦੇ ਨੂੰ ਬਹਾਲ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ।

ਇਹ ਪ੍ਰਾਵਧਾਨ 1 ਜਨਵਰੀ 2018 ਤੋਂ ਲਾਗੂ ਹੋਵੇਗਾ।

ਵੇਤਨ ਸਮੇਤ ਛੁੱਟੀਆਂ

ਇਹ ਕਾਨੂੰਨ ਇਹ ਯਕੀਨੀ ਬਣਾਉਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਇੱਕੋ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਕੋਲ ਪੰਜ ਸਾਲ ਕੰਮ ਕਰਨ ਦੇ ਬਾਅਦ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਤਿੰਨ ਹਫਤਿਆਂ ਦੀਆਂ ਵੇਤਨ ਸਮੇਤ ਛੁੱਟੀਆਂ ਦਾ ਹੱਕ ਹੋਵੇ।

ਇਹ ਪ੍ਰਾਵਧਾਨ 1 ਜਨਵਰੀ 2018 ਤੋਂ ਲਾਗੂ ਹੋਵੇਗਾ।

ਸਰਕਾਰੀ ਛੁੱਟੀ ਵਾਲੇ ਦਿਨ ਦਾ ਵੇਤਨ

ਨਵਾਂ ਕਾਨੂੰਨ ਸਰਕਾਰੀ ਛੁੱਟੀ ਵਾਲੇ ਦਿਨ ਦੇ ਵੇਤਨ ਦਾ ਹਿਸਾਬ ਲਗਾਉਣ ਲਈ ਫਾਰਮੂਲੇ ਨੂੰ ਆਸਾਨ ਬਣਾਉਂਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਜੋ ਕਰਮਚਾਰੀ ਆਪਣੇ ਰੋਜ਼ਾਨਾ ਦੇ ਔਸਤ ਸਧਾਰਨ ਵੇਤਨ ਦੇ ਹੱਕਦਾਰ ਹੋਣ।

ਨਵਾਂ ਕਾਨੂੰਨ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਕੋਲੋਂ ਇਹ ਮੰਗ ਕਰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਇੱਕ ਲਿਖਤੀ ਸਟੇਟਮੈਂਟ ਦੇਵੇ ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਇਹ ਜਾਣਕਾਰੀ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਹੋਵੇ ਕਿ ਸਰਕਾਰੀ ਛੁੱਟੀ ਵਾਲੇ ਦਿਨ ਦੀ ਬਦਲ ਵਜੋਂ ਕਿਹੜਾ ਦਿਨ ਤੈਅ ਹੋਇਆ ਹੈ।

ਇਹ ਪ੍ਰਾਵਧਾਨ 1 ਜਨਵਰੀ 2018 ਤੋਂ ਲਾਗੂ ਹੋਵੇਗਾ।

ਵੇਤਨ ਸਮੇਤ ਅਪਾਤਕਾਲੀ ਛੁੱਟੀ (Paid Emergency Leave)

ਨਿਆਂਪੂਰਨ ਕਾਰਜ-ਸਥਾਨ, ਬਿਹਤਰ ਕੰਮ ਸਬੰਧੀ ਕਾਨੂੰਨ (Fair Workplaces, Better Jobs Act) ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਨਿੱਜੀ ਅਪਾਤਕਾਲੀ ਛੁੱਟੀ (personal emergency leave) (PEL) ਸਿਰਫ 50 ਜਾਂ ਵੱਧ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਵਾਲੇ ਕਾਰਜ-ਸਥਾਨਾਂ 'ਤੇ ਲਾਗੂ ਹੁੰਦੀ ਸੀ। ਨਵੇਂ ਕਾਨੂੰਨ ਤਹਿਤ ਇਹ ਸੀਮਾ ਹਟਾ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਹੈ।

ਨਵਾਂ ਕਾਨੂੰਨ ਇਹ ਪੱਕਾ ਕਰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਸਾਰੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਸਾਲ ਵਿੱਚ 10 PEL ਦਿਨਾਂ ਦਾ ਹੱਕ ਹੋਵੇਗਾ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਵਿਚੋਂ ਦੋ ਵੇਤਨ ਵਾਲੇ PEL ਦਿਨ ਹੋਣਗੇ ਜਿਥੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਇੱਕ ਹਫਤੇ ਲਈ ਕੰਮ ਕਰ ਰਿਹਾ ਹੋਵੇ। ਇਸ ਕਾਨੂੰਨ ਨੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੁਆਰਾ ਨਿੱਜੀ ਅਪਾਤਕਾਲੀ ਛੁੱਟੀ ਮੰਗਣ 'ਤੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਵੱਲੋਂ ਕਿਸੇ ਯੋਗਤਾ-ਪ੍ਰਾਪਤ ਸਿਹਤ ਪ੍ਰੈਕਟੀਸ਼ਨਰ ਕੋਲੋਂ ਬਿਮਾਰੀ ਦੀ ਚਿੱਠੀ ਲਿਆਉਣ ਦੀ ਸ਼ਰਤ 'ਤੇ ਪਾਬੰਦੀ ਲਗਾ ਦਿੱਤੀ ਹੈ।

ਇਹ ਪ੍ਰਾਵਧਾਨ 1 ਜਨਵਰੀ 2018 ਤੋਂ ਲਾਗੂ ਹੋਵੇਗਾ।

ਘਰੇਲੂ ਜਾਂ ਜਿਨਸੀ ਹਿੰਸਾ ਸਬੰਧੀ ਛੁੱਟੀ (Domestic or Sexual Violence Leave)

ਇੱਕ ਨਵੀਂ ਘਰੇਲੂ ਜਾਂ ਜਿਨਸੀ ਹਿੰਸਾ ਸਬੰਧੀ ਛੁੱਟੀ ਸਥਾਪਤ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ।

ਉਹਨਾਂ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਲਈ ਜੋ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ 13 ਲਗਾਤਾਰ ਹਫਤਿਆਂ ਲਈ ਕੰਮ ਕਰ ਰਹੇ ਹਨ, ਨਵੇਂ ਕਾਨੂੰਨ ਵਿੱਚ 10 ਵਿਅਕਤੀਗਤ ਛੁੱਟੀਆਂ ਦੇ ਦਿਨਾਂ (individual days of leave) ਦਾ ਅਤੇ ਜੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਜਾਂ ਉਸਦੇ ਬੱਚੇ ਨਾਲ ਘਰੇਲੂ ਜਾਂ ਜਿਨਸੀ ਹਿੰਸਾ ਹੁੰਦੀ ਹੈ ਜਾਂ ਹੋਣ ਦਾ ਖਤਰਾ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਤਾਂ 15 ਹਫਤਿਆਂ ਤਕ ਦੀ ਸੁਰੱਖਿਅਤ ਛੁੱਟੀ ਦਾ ਪ੍ਰਾਵਧਾਨ ਹੈ। ਹਰ ਕਲੰਡਰ ਸਾਲ ਵਿੱਚ ਛੁੱਟੀਆਂ ਦੇ ਪਹਿਲੇ ਪੰਜ ਦਿਨਾਂ ਲਈ ਵੇਤਨ ਦਿੱਤਾ ਜਾਏਗਾ ਜਦ ਕਿ ਬਾਕੀ ਛੁੱਟੀਆਂ ਬਿਨਾਂ ਵੇਤਨ ਹੋਣਗੀਆਂ।

ਨਵਾਂ ਕਾਨੂੰਨ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਕੋਲੋਂ ਇਸ ਗੱਲ ਦੀ ਮੰਗ ਵੀ ਕਰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਘਰੇਲੂ ਜਾਂ ਜਿਨਸੀ ਹਿੰਸਾ ਸਬੰਧੀ ਛੁੱਟੀ ਦੇ ਸਿਲਸਿਲੇ ਵਿੱਚ ਉਹਨਾਂ ਵੱਲੋਂ ਪੇਸ਼ ਕੀਤੇ ਗਏ ਜਾਂ ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਮਿਲੇ ਦਸਤਾਵੇਜ਼ਾਂ ਦੀ ਗੁਪਤਤਾ ਨੂੰ ਬਰਕਰਾਰ ਰੱਖਣ ਦਾ ਪ੍ਰਬੰਧ ਕਰਨ।

ਛੁੱਟੀਆਂ ਸਬੰਧੀ ਇਹ ਪ੍ਰਾਵਧਾਨ 1 ਜਨਵਰੀ 2018 ਤੋਂ ਲਾਗੂ ਹੋਣਗੇ।

ਗਰਭ ਅਵਸਥਾ ਛੁੱਟੀ (Pregnancy Leave)

ਉਸ ਕਰਮਚਾਰੀ ਲਈ ਜਿਸਦਾ ਗਰਭਪਾਤ ਹੋ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਨਵੇਂ ਕਾਨੂੰਨ ਵਿੱਚ 17-ਹਫਤੇ ਦੀ ਛੁੱਟੀ ਵਿੱਚ ਸੰਭਾਵੀ ਅਧਿਕਤਮ ਵਾਧੇ ਨੂੰ 6 ਹਫਤਿਆਂ ਤੋਂ 12 ਹਫਤੇ ਤਕ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ।

ਇਹ ਪ੍ਰਾਵਧਾਨ 1 ਜਨਵਰੀ 2018 ਤੋਂ ਲਾਗੂ ਹੋਵੇਗਾ।

ਫੈਡਰਲ ਕਾਨੂੰਨ ਵਿੱਚ ਤਬਦੀਲੀਆਂ ਦੇ ਨਤੀਜੇ ਵਜੋਂ ਛੁੱਟੀਆਂ ਵਿੱਚ ਸੋਧਾਂ

ਬਹੁਤ ਗੰਭੀਰ ਬਿਮਾਰੀ ਲਈ ਛੁੱਟੀ (Critical Illness Leave)

ਨਿਆਂਪੂਰਨ ਕਾਰਜ-ਸਥਾਨ, ਬਿਹਤਰ ਕੰਮ ਸਬੰਧੀ ਕਾਨੂੰਨ (Fair Workplaces, Better Jobs Act), 2017 ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਤਹਿਤ ਆਪਣੇ ਬਹੁਤ ਗੰਭੀਰ ਬਿਮਾਰ ਬੱਚੇ ਦੀ ਦੇਖਭਾਲ ਜਾਂ ਸਹਾਇਤਾ ਲਈ ਕਰਮਚਾਰੀ 37 ਹਫਤਿਆਂ ਤਕ ਦੀ ਛੁੱਟੀ ਲੈ ਸਕਦੇ ਸੀ।

ਨਵੀਂਆਂ ਤਬਦੀਲੀਆਂ ਦੇ ਤਹਿਤ, 52 ਹਫਤਿਆਂ ਦੇ ਅਰਸੇ ਵਿੱਚ ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਆਪਣੇ ਪਰਿਵਾਰ ਦੇ ਕਿਸੇ ਬਹੁਤ ਗੰਭੀਰ ਬਿਮਾਰ ਬਾਲਗ ਮੈਂਬਰ ਦੀ ਦੇਖਭਾਲ ਜਾਂ ਸਹਾਇਤਾ ਲਈ 17 ਹਫਤਿਆਂ ਤਕ ਦੀ ਛੁੱਟੀ ਲੈਣ ਦਾ ਹੱਕ ਹੈ ਅਤੇ ਆਪਣੇ ਪਰਿਵਾਰ ਦੇ ਕਿਸੇ ਬਹੁਤ ਗੰਭੀਰ ਬਿਮਾਰ ਬੱਚੇ ਦੀ ਦੇਖਭਾਲ ਜਾਂ ਸਹਾਇਤਾ ਲਈ 37 ਹਫਤਿਆਂ ਤਕ ਦੀ ਛੁੱਟੀ ਲੈਣ ਦਾ ਹੱਕ ਹੈ। ਇਹ ਤਬਦੀਲੀਆਂ 3 ਦਸੰਬਰ 2017 ਜਾਂ ਸ਼ਾਹੀ ਮਨਜ਼ੂਰੀ (Royal Assent) ਵਿਚੋਂ ਜੋ ਵੀ ਬਾਅਦ ਹੋਵੇ, ਤੋਂ ਲਾਗੂ ਹੋਣਗੀਆਂ।

ਪਰਿਵਾਰਕ ਮੈਡੀਕਲ ਛੁੱਟੀ

ਇਸ ਕਾਨੂੰਨ ਵਿੱਚ ਪਰਿਵਾਰਕ ਮੈਡੀਕਲ ਛੁੱਟੀ (Family Medical Leave) ਨੂੰ 26 ਹਫਤਿਆਂ ਵਿੱਚ ਅਧਿਕਤਮ 8 ਹਫਤਿਆਂ ਤੋਂ ਵਧਾ ਕੇ 52 ਹਫਤਿਆਂ ਵਿੱਚ ਅਧਿਕਤਮ 28 ਹਫਤਿਆਂ ਤਕ ਵਧਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। ਇਹ ਪ੍ਰਾਵਧਾਨ 1 ਜਨਵਰੀ 2018 ਤੋਂ ਲਾਗੂ ਹੋਵੇਗਾ।

ਬੱਚੇ ਦੀ ਮੌਤ ਲਈ ਅਤੇ ਜੁਰਮ ਸਬੰਧਤ ਗਾਇਬ ਹੋਣ ਲਈ ਛੁੱਟੀ

ਇਸ ਕਾਨੂੰਨ ਵਿੱਚ ਕਿਸੇ ਵੀ ਕਾਰਨ ਕਰਕੇ ਹੋਣ ਵਾਲੀ ਬੱਚੇ ਦੀ ਮੌਤ ਤੇ 104 ਹਫਤੇ ਤਕ ਦੀ ਇੱਕ ਨਵੀਂ, ਵੱਖਰੀ ਛੁੱਟੀ ਦਾ ਪ੍ਰਾਵਧਾਨ ਸ਼ਾਮਲ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। ਨਵੀਂਆਂ ਸੋਧਾਂ ਵਿੱਚ ਬੱਚੇ ਦੀ ਜੁਰਮ-ਸਬੰਧਤ ਗੁੰਮਸ਼ੁਦਗੀ ਲਈ 104 ਹਫਤੇ ਤਕ ਦੀ ਵੱਖਰੀ ਛੁੱਟੀ ਦਾ ਵੀ ਪ੍ਰਾਵਧਾਨ ਹੈ। ਇਹ ਪ੍ਰਾਵਧਾਨ 1 ਜਨਵਰੀ 2018 ਤੋਂ ਲਾਗੂ ਹੋਵੇਗਾ।

ਮਾਪੇ ਬਣਨ ਸਬੰਧਤ ਛੁੱਟੀ (Parental Leave)

ਮਾਪੇ ਬਣਨ ਸਬੰਧੀ ਛੁੱਟੀ ਨੂੰ ਵਧਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। ਪਹਿਲਾਂ ਇਹ 35 ਹਫਤੇ ਹੁੰਦੀ ਸੀ ਜੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਗਰਭ ਅਵਸਥਾ ਛੁੱਟੀ ਲੈਂਦੇ ਸੀ ਅਤੇ ਵੈਸੇ 37 ਹਫਤੇ ਹੁੰਦੀ ਸੀ। ਨਵੇਂ ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਤਹਿਤ ਜੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੇ ਗਰਭ ਅਵਸਥਾ ਛੁੱਟੀ ਲਈ ਹੈ ਤਾਂ ਇਸਨੂੰ 61 ਹਫਤਿਆਂ ਤਕ ਲਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਵੈਸੇ 63 ਹਫਤਿਆਂ ਤਕ। ਇਹ ਤਬਦੀਲੀ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਬੀਮੇ (Employment Insurance) ਵਿੱਚ ਨਵੀਆਂ ਫੈਡਰਲ ਤਬਦੀਲੀਆਂ ਦੇ ਨਤੀਜੇ ਵਜੋਂ ਹੋਈਆਂ ਹਨ। ਇਹ ਤਬਦੀਲੀਆਂ 3 ਦਸੰਬਰ 2017 ਜਾਂ ਸ਼ਾਹੀ ਮਨਜ਼ੂਰੀ (Royal Assent) ਵਿਚੋਂ ਜੋ ਵੀ ਬਾਅਦ ਹੋਵੇ, ਤੋਂ ਲਾਗੂ ਹੋਣਗੀਆਂ।

ਵੇਤਨ ਦੇ ਭੁਗਤਾਨ ਸਿੱਧਾ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਕਰਨ ਦੇ ਆਦੇਸ਼

ਜੇ ਕੋਈ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਜਾਂ ਆਰਜ਼ੀ ਸਹਾਇਤਾ ਏਜੰਸੀ (Temporary Help Agency) ਦਾ ਕਲਾਇੰਟ ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦਾ ਦੇਣਦਾਰ ਹੈ ਤਾਂ ਨਵੇਂ ਕਾਨੂੰਨ ਤਹਿਤ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਮਿਆਰ ਅਫਸਰ (Employment Standards Officers) ਪੈਸੇ ਦਾ ਭੁਗਤਾਨ ਸਿੱਧਾ ਉਸ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਕਰਨ ਦਾ ਹੁਕਮ ਦੇ ਸਕਦਾ ਹੈ।

ਇਹ ਪ੍ਰਾਵਧਾਨ 1 ਜਨਵਰੀ 2018 ਤੋਂ ਲਾਗੂ ਹੋਵੇਗਾ।

ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੁਆਰਾ ਸੰਪਰਕ

ਨਵਾਂ ਕਾਨੂੰਨ ਇਹ ਮੰਗ ਨਹੀਂ ਕਰਦਾ ਕਿ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਮਿਆਰ ਕਾਨੂੰਨ (Employment Standards Act) (ESA) ਦੇ ਤਹਿਤ ਆਪਣਾ ਕਲੇਮ ਦਰਜ ਕਰਨ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਕਰਮਚਾਰੀ ਆਪਣੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਨਾਲ ਸੰਪਰਕ ਕਰਨ।

ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਮਿਆਰ ਡਾਇਰੈਕਟਰ (Director of Employment Standards) ਹੁਣ ਕਿਸੇ ESA ਕਲੇਮ ਦੀ ਜਾਂਚ ਕਰਨ ਲਈ ਕਿਸੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਮਿਆਰ ਅਫਸਰ (Employment Standards Officer) ਨੂੰ ਮਨੋਨੀਤ ਕਰਨ ਤੋਂ ਇਸ ਕਾਰਨ ਇਨਕਾਰ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦਾ ਕਿ ਦਾਅਵਾ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਵਿਅਕਤੀ ਨੇ ਉਸਨੂੰ ਪੂਰੀ ਜਾਣਕਾਰੀ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤੀ ਹੈ।

ਇਹ ਪ੍ਰਾਵਧਾਨ 1 ਜਨਵਰੀ 2018 ਤੋਂ ਲਾਗੂ ਹੋਵੇਗਾ।

ESA ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਨਾ ਕਰਨ 'ਤੇ ਜੁਰਮਾਨੇ

ਨਵੇਂ ਕਾਨੂੰਨ ਵਿੱਚ ESA ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਨਾ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾਵਾਂ 'ਤੇ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਮੁਤਾਬਕ ਕੀਤੇ ਜਾ ਸਕਣ ਵਾਲੇ ਪ੍ਰਸ਼ਾਸਨਕ ਮਾਲੀ ਜੁਰਮਾਨਿਆਂ ਦੇ ਸੰਬੰਧ ਵਿੱਚ ਲਚਕੀਲੇਪਣ ਨੂੰ ਵਧਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ।

ਸਰਕਾਰ ESA ਦੇ ਤਹਿਤ ਇੱਕ ਨਿਯਮ ਦੀ ਸੋਧ ਕਰਕੇ ESA ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਨਾ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾਵਾਂ ਲਈ ਵੱਧ ਤੋਂ ਵੱਧ ਪ੍ਰਸ਼ਾਸਨਿਕ ਮਾਲੀ ਜੁਰਮਾਨਿਆਂ ਨੂੰ $250, $500, ਅਤੇ $1000 ਤੋਂ ਵਧਾ ਕੇ ਕ੍ਰਮਵਾਰ $350, $700 ਅਤੇ $1500 ਕਰਨ ਦਾ ਇਰਾਦਾ ਵੀ ਰੱਖਦੀ ਹੈ।

ਨਵਾਂ ਕਾਨੂੰਨ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਮਿਆਰ ਡਾਇਰੈਕਟਰ (Director of Employment Standards) ਨੂੰ ਇਸ ਗੱਲ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਦਿੰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਦੰਡਿਤ ਕੀਤੇ ਗਏ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਦੇ ਨਾਂ, ਉਹਨਾਂ ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਦਾ ਵੇਰਵਾ, ਉਲੰਘਣਾ ਦੀ ਮਿਤੀ ਅਤੇ ਜੁਰਮਾਨੇ ਦੀ ਰਕਮ ਨੂੰ ਪ੍ਰਕਾਸ਼ਿਤ ਕਰੇ (ਔਨਲਾਈਨ ਸਮੇਤ)।

ਇਹ ਪ੍ਰਾਵਧਾਨ 1 ਜਨਵਰੀ 2018 ਤੋਂ ਲਾਗੂ ਹੋਵੇਗਾ।

ਭੁਗਤਾਨ ਨਾ ਕੀਤੇ ਗਏ ਵੇਤਨ 'ਤੇ ਵਿਆਜ

ਨਵਾਂ ਕਾਨੂੰਨ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਮਿਆਰ ਅਫਸਰਾਂ (Employment Standards Officers) ਨੂੰ ਇਹ ਅਧਿਕਾਰ ਦਿੰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਭੁਗਤਾਨ ਨਾ ਕੀਤੇ ਗਏ ਵੇਤਨ ਅਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਕੋਲੋਂ ਗੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਲਈਆਂ ਗਈਆਂ ਫੀਸਾਂ 'ਤੇ ਵਿਆਜ ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਕਰੇ।

ਮੰਤਰੀ (Minister) ਦੀ ਸਹਿਮਤੀ ਨਾਲ, ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਮਿਆਰ ਡਾਇਰੈਕਟਰ (Director of Employment Standards) ਨੂੰ ESA ਦੇ ਵਿਭਿੰਨ ਪ੍ਰਾਵਧਾਨਾਂ ਹੇਠ ਦੇਣਦਾਰੀ ਦੀਆਂ ਰਕਮਾਂ 'ਤੇ ਵਿਆਜ ਦੀਆਂ ਦਰਾਂ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਰਨ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਹੋਵੇਗਾ।

ਇਹ ਪ੍ਰਾਵਧਾਨ 1 ਜਨਵਰੀ 2018 ਤੋਂ ਲਾਗੂ ਹੋਵੇਗਾ।

ਉਗਰਾਹੀਆਂ

ਨਵੀਆਂ ਤਬਦੀਲੀਆਂ ਨਾਲ, ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਵਿੱਚ ਹੇਠਲੀਆਂ ਤਬਦੀਲੀਆਂ ਸ਼ਾਮਲ ਹਨ, ਸਰਕਾਰ ਜਾਂ ਅਧਿਕਾਰ-ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਲੈਕਟਰ (ਉਗਰਾਹੀ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਵਿਅਕਤੀ) ਦੁਆਰਾ ਉਗਰਾਹੀ ਵਿੱਚ ਸੁਧਾਰ ਹੋਵੇਗਾ:

- ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਮਿਆਰ ਡਾਇਰੈਕਟਰ (Director of Employment Standards) ਵੱਲੋਂ ਅਧਿਕਾਰ-ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਲੈਕਟਰ ਨੂੰ ਵਾਰੰਟ ਜਾਰੀ ਕਰਨ, ਅਚੱਲ ਅਤੇ ਨਿੱਜੀ ਪ੍ਰਾਪਰਟੀ 'ਤੇ ਹੱਕ ਰਖਾਈ (ਲੀਅਨ) ਕਰਨ ਅਤੇ ਭੁਗਤਾਨ ਦੀ ਯੋਜਨਾ ਬਣਾਉਣ ਦੌਰਾਨ ਜ਼ਮਾਨਤ ਰੱਖਣ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਦੇਣਾ
- ਸਰਕਾਰ ਅਤੇ ਅਧਿਕਾਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਲੈਕਟਰ ਨੂੰ ਇਸ ਗੱਲ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਦੇਣਾ ਕਿ ESA ਦੇ ਤਹਿਤ ਦੇਣਦਾਰੀ ਦੀ ਰਕਮ ਬਾਰੇ ਜਾਣਕਾਰੀ ਇੱਕ ਦੂਜੇ ਨੂੰ ਦੇਣ

ਇਹ ਪ੍ਰਾਵਧਾਨ 1 ਜਨਵਰੀ 2018 ਤੋਂ ਲਾਗੂ ਹੋਵੇਗਾ।

ਇਲੈਕਟ੍ਰਾਨਿਕ ਸਮਝੌਤੇ

ਨਵੀਆਂ ਤਬਦੀਲੀਆਂ ਇਹ ਸਪੱਸ਼ਟ ਕਰਦੀਆਂ ਹਨ ਕਿ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾਵਾਂ ਅਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਵਿਚਕਾਰ ਇਲੈਕਟ੍ਰਾਨਿਕ ਸਮਝੌਤੇ, ਜਿਵੇਂ ਵਾਧੂ ਘੰਟੇ ਕੰਮ ਕਰਨ ਬਾਰੇ ਸਮਝੌਤਾ, ਲਿਖਤੀ ਸਮਝੌਤੇ ਦਾ ਕੰਮ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ।

ਇਹ ਪ੍ਰਾਵਧਾਨ 1 ਜਨਵਰੀ 2018 ਤੋਂ ਲਾਗੂ ਹੋਵੇਗਾ।

ਛੋਟਾਂ

ਨਵੇਂ ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਤਹਿਤ:

- ESA ਦੀਆਂ ਤਕਰੀਬਨ ਸਾਰੀਆਂ ਮੌਜੂਦਾ ਲੋੜਾਂ ਅਤੇ ਹੱਕਦਾਰੀਆਂ ਕ੍ਰਾਊਨ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ (Crown employees) 'ਤੇ ਲਾਗੂ ਹੋਣਗੀਆਂ। ਇਹ ਪ੍ਰਾਵਧਾਨ 1 ਜਨਵਰੀ 2018 ਤੋਂ ਲਾਗੂ ਹੋਵੇਗਾ।
- ESA ਦੀਆਂ ਸਾਰੀਆਂ ਲੋੜਾਂ ਅਤੇ ਹੱਕਦਾਰੀਆਂ ਉਹਨਾਂ ਲੋਕਾਂ 'ਤੇ ਲਾਗੂ ਹੁੰਦੀਆਂ ਹਨ ਜੋ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਦੇ ਰਾਹੀਂ ਕੰਮ ਦੇ ਲਈ ਸਿਖਲਾਈ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰ ਰਹੇ ਹਨ। ਇਹ ਪ੍ਰਾਵਧਾਨ 1 ਜਨਵਰੀ 2018 ਤੋਂ ਲਾਗੂ ਹੋਵੇਗਾ।
- ਕਿਸੇ ਪ੍ਰਾਈਵੇਟ ਕਾਲਜ ਦੁਆਰਾ ਚਲਾਏ ਜਾ ਰਹੇ ਤਜਰਬੇ ਰਾਹੀਂ ਸਿਖਲਾਈ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ ਨੂੰ, ਯੂਨੀਵਰਸਿਟੀਆਂ, ਕਾਲਜਾਂ ਅਤੇ ਹਾਈ ਸਕੂਲਾਂ ਦੁਆਰਾ ਚਲਾਏ ਜਾ ਰਹੇ ਇਹੋ ਜਿਹੇ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮਾਂ ਵਾਂਗ, ESA ਦੀਆਂ ਲੋੜਾਂ ਅਤੇ ਹੱਕਦਾਰੀਆਂ ਤੋਂ ਬਾਹਰ ਰੱਖਿਆ ਜਾਏਗਾ।
- ਜਿਹੜੇ ਵਿਦਿਆਰਥੀਆਂ ਨੂੰ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦਿੱਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਉਹ ਨੇਮ ਨਾਲ ਤਿੰਨ ਘੰਟੇ ਤੋਂ ਵੱਧ ਸਮਾਂ ਕੰਮ ਕਰਦੇ ਹਨ, ਜੇ ਉਹ ਤਿੰਨ ਘੰਟਿਆਂ ਤੋਂ ਘੱਟ ਕੰਮ ਕਰਦੇ ਹਨ ਤਾਂ ਵੀ ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਤਿੰਨ ਘੰਟਿਆਂ ਲਈ ਵੇਤਨ ਦੇਣਾ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੈ। ਇਹ ਪ੍ਰਾਵਧਾਨ 1 ਜਨਵਰੀ 2019 ਤੋਂ ਲਾਗੂ ਹੋਵੇਗਾ।

- ESA ਦੀਆਂ ਸਾਰੀਆਂ ਲੋੜਾਂ ਅਤੇ ਹੱਕਦਾਰੀਆਂ ਕਿਸੇ 'ਨਕਲ ਵਾਲੇ ਕੰਮ' (simulated job) ਨੂੰ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਜਾਂ ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਪੁਨਰਸਥਾਪਨ ਲਈ ਕਾਰਜ ਮਾਹੌਲ (ਜਿਸ ਨੂੰ ਆਮ ਤੌਰ 'ਤੇ "ਸ਼ੈਲਟਰਡ ਵਰਕਸ਼ਾਪ" ਕਹਿੰਦੇ ਹਨ) ਵਿੱਚ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ 'ਤੇ ਲਾਗੂ ਹੁੰਦੀਆਂ ਹਨ। ਇਹ ਪ੍ਰਾਵਧਾਨ 1 ਜਨਵਰੀ 2019 ਤੋਂ ਲਾਗੂ ਹੋਵੇਗਾ।
- ਕਿਰਤ ਮੰਤਰਾਲਾ (Ministry of Labour) ਇਸ ਸਮੇਂ ESA ਲਈ ਛੋਟਾਂ ਅਤੇ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਉਦਯੋਗ ਨਿਯਮਾਂ ਅਤੇ ਨਾਲ ਹੀ LRA ਲਈ ਛੋਟਾਂ ਦੇ ਬਾਰੇ ਸਲਾਹ-ਮਸ਼ਵਰਾ ਕਰ ਰਿਹਾ ਹੈ। ਇਸ ਸਮੀਖਿਆ ਵਿੱਚ ਮੈਨੇਜਰਾਂ ਅਤੇ ਸੁਪਰਵਾਈਜ਼ਰਾਂ ਲਈ ਛੋਟਾਂ ਵੀ ਸ਼ਾਮਲ ਹਨ। ਇਸ ਸਲਾਹ ਮਸ਼ਵਰੇ ਬਾਰੇ ਤਾਜ਼ਾ ਜਾਣਕਾਰੀ ਅਸੀਂ ਕਿਰਤ ਮੰਤਰਾਲੇ (Ministry of Labour) ਦੀ ਵੈਬਸਾਈਟ 'ਤੇ ਦੇਣਾ ਜਾਰੀ ਰੱਖਾਂਗੇ। ਹੋਰ ਜਾਣੋ।

ਕਿਰਤ ਸੰਬੰਧ ਕਾਨੂੰਨ (Labour Relations Act) (LRA) ਵਿੱਚ ਤਬਦੀਲੀਆਂ

ਯੂਨੀਅਨ ਪ੍ਰਮਾਣੀਕਰਨ (Union Certification)

ਨਵਾਂ ਕਾਨੂੰਨ ਹੇਠਲੇ ਕੰਮ ਕਰੇਗਾ:

- ਉਸਾਰੀ ਸੇਵਾਵਾਂ ਉਦਯੋਗ (building services industry), ਹੋਮ ਕੇਅਰ ਅਤੇ ਕਮਿਊਨਿਟੀ ਸੇਵਾਵਾਂ ਉਦਯੋਗ ਅਤੇ ਆਰਜ਼ੀ ਸਹਾਇਤਾ ਏਜੰਸੀ ਉਦਯੋਗ ਲਈ ਕਾਰਡ-ਅਧਾਰਤ (card-based) ਯੂਨੀਅਨ ਪ੍ਰਮਾਣੀਕਰਨ ਸਥਾਪਤ ਕਰਨਾ।

- ਯੂਨੀਅਨ ਪ੍ਰਮਾਣੀਕਰਨ ਵਿੱਚ ਹੇਠਲੀਆਂ ਤਬਦੀਲੀਆਂ ਕਰਨਾ:

- ਰਿਮੀਡਿਅਲ ਯੂਨੀਅਨ ਪ੍ਰਮਾਣੀਕਰਨ ਦੀਆਂ ਕੁਝ ਸ਼ਰਤਾਂ ਨੂੰ ਹਟਾਉਣਾ ਤਾਂ ਜੋ ਜਦ ਕੋਈ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ LRA ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਕਰਨ ਵਾਲਾ ਕੋਈ ਦੁਰਵਿਹਾਰ ਕਰਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਯੂਨੀਅਨਾਂ ਦਾ ਪ੍ਰਮਾਣੀਕਰਨ ਜ਼ਿਆਦਾ ਆਸਾਨੀ ਨਾਲ ਹੋ ਸਕੇ।

- ਪਹਿਲੀ ਇਕਰਾਰਨਾਮਾ ਸਾਲਸੀ ਤਕ ਪਹੁੰਚ ਨੂੰ ਜ਼ਿਆਦਾ ਆਸਾਨ ਬਣਾਉਣਾ ਅਤੇ ਨਾਲ ਹੀ, ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਵਿੱਚ ਤੀਬਰ ਸਾਲਸੀ ਅੰਸ਼ ਨੂੰ ਜੋੜਨਾ।

- ਓਨਟਾਰਿਓ ਕਿਰਤ ਸਬੰਧ ਬੋਰਡ (Ontario Labour Relations Board) (OLRB) ਕੋਲੋਂ ਮੰਗ ਕਰਨਾ ਕਿ ਡਿਸਪਲੇਸਮੈਂਟ ਅਤੇ ਪ੍ਰਮਾਣੀਕਰਨ ਖਤਮ ਕਰਨ ਵਾਲੀਆਂ ਅਰਜ਼ੀਆਂ ਨਾਲ ਨਜਿੱਠਣ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਪਹਿਲੀ ਇਕਰਾਰਨਾਮਾ ਵਿਚੋਲਗੀ-ਸਾਲਸੀ ਦੀਆਂ ਅਰਜ਼ੀਆਂ ਨਾਲ ਨਜਿੱਠਿਆ ਜਾਏ।

- ਯੂਨੀਅਨਾਂ ਨੂੰ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀਆਂ ਸੂਚੀਆਂ ਅਤੇ ਕੁਝ ਸੰਪਰਕ ਜਾਣਕਾਰੀ ਉਪਲਬਧ ਕਰਾਉਣਾ ਬਸ਼ਰਤੇ ਕਿ ਯੂਨੀਅਨ ਇਹ ਦਿਖਾ ਸਕੇ ਕਿ ਉਸ ਨੇ ਪਹਿਲਾਂ ਹੀ ਪ੍ਰਸਤਾਵਿਤ ਬਾਰਗੇਨਿੰਗ ਯੂਨਿਟ ਵਿੱਚ 20 ਪ੍ਰਤਿਸ਼ਤ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦਾ ਸਮਰਥਨ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰ ਲਿਆ ਹੈ। ਇਸ ਸੂਚੀ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਲਈ ਕੁਝ ਸ਼ਰਤਾਂ ਅਤੇ ਸੀਮਾਵਾਂ ਹਨ ਅਤੇ ਸੂਚੀ ਦੀ ਸੁਰੱਖਿਆ ਅਤੇ ਗੁਪਤਤਾ ਨੂੰ ਬਰਕਰਾਰ ਰੱਖਣ ਲਈ ਹਰ ਮੁਮਕਿਨ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ ਕਰਨੀ ਲਾਜ਼ਮੀ ਹੈ।

- OLRB ਨੂੰ ਸਪੱਸ਼ਟ ਤੌਰ 'ਤੇ ਇਹ ਅਧਿਕਾਰ ਦੇਣਾ ਕਿ ਵੋਟਿੰਗ, ਇਲੈਕਟ੍ਰਾਨਿਕ ਸਾਧਨਾਂ ਅਤੇ ਟੈਲੀਫੋਨ ਆਦਿ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਨਾਲ, ਕਾਰਜ-ਸਥਾਨ ਤੋਂ ਬਾਹਰ ਕਰਵਾਈ ਜਾਏ।

- OLRB ਨੂੰ (ਅਤੇ ਲੇਬਰ ਰਿਲੇਸ਼ੰਸ ਅਫਸਰਾਂ (Labour Relations Officers) ਨੂੰ, ਜੇ ਉਹਨਾਂ ਕੋਲ OLRB ਵੱਲੋਂ ਅਧਿਕਾਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਹੈ) ਇਹ ਅਧਿਕਾਰ ਦੇਣਾ ਕਿ ਉਹ ਵੋਟਿੰਗ ਦੀ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਅਤੇ ਵੋਟਿੰਗ ਦੇ ਪ੍ਰਬੰਧਾਂ ਸਬੰਧੀ ਹਦਾਇਤਾਂ ਦੇਣ ਤਾਂ ਜੋ ਵੋਟਿੰਗ ਦੀ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਦੀ ਨਿਰਪੱਖਤਾ ਯਕੀਨੀ ਬਣਾਉਣ ਵਿੱਚ ਮਦਦ ਮਿਲ ਸਕੇ।

ਵਾਰਸ ਹੱਕ (Successor Rights)

ਨਵਾਂ ਕਾਨੂੰਨ ਉਸਾਰੀ ਸੇਵਾਵਾਂ ਦੇ ਠੇਕਿਆਂ (building services contracts) ਦੀ ਪੁਨਰ-ਟੈਂਡਰਿੰਗ ਨੂੰ ਵਾਰਸ ਹੱਕ ਦਿੰਦਾ ਹੈ।

ਇਹ ਕਾਨੂੰਨ ਸਰਕਾਰ ਨੂੰ ਇਹ ਹੱਕ ਵੀ ਦਿੰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਵਿਨਿਯਮ ਰਾਹੀਂ ਵਾਰਸ ਹੱਕਾਂ ਨੂੰ ਦੂਜੀਆਂ ਕਿਸਮਾਂ ਦੇ ਅਜਿਹੇ ਸੇਵਾ ਪ੍ਰਦਾਤਾਵਾਂ 'ਤੇ ਲਾਗੂ ਕਰੇ ਜੋ ਜਨਤਕ ਫੰਡ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਦੇ ਹਨ।

ਬਾਰਗੇਨਿੰਗ ਯੂਨਿਟਾਂ ਦੀ ਬਣਤਰ (Structure of Bargaining Units)

ਤਬਦੀਲੀਆਂ OLRB ਨੂੰ ਇਸ ਗੱਲ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਦਿੰਦੀਆਂ ਹਨ ਕਿ ਉਹ ਕੁਝ ਖਾਸ ਹਾਲਾਤ ਵਿੱਚ ਬਾਰਗੇਨਿੰਗ ਯੂਨਿਟਾਂ ਦੀ ਬਣਤਰ ਦੀ ਸਮੀਖਿਆ ਕਰੇ ਅਤੇ ਉਸੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਕੋਲ ਮੌਜੂਦ ਦੂਜੀਆਂ ਬਾਰਗੇਨਿੰਗ ਯੂਨਿਟਾਂ ਨੂੰ, ਜਿੱਥੇ ਇਹ ਯੂਨਿਟਾਂ ਦੀ ਨੁਮਾਇੰਦਗੀ ਉਹੀ ਬਾਰਗੇਨਿੰਗ ਏਜੰਟ ਕਰਦਾ ਹੈ, ਇੱਕ ਕਰ ਕੇ ਨਵੇਂ ਤੌਰ 'ਤੇ ਪ੍ਰਮਾਣੀਕ੍ਰਿਤ ਬਾਰਗੇਨਿੰਗ ਯੂਨਿਟ ਬਣਾਏ। OLRB ਨੂੰ ਦੂਜੇ ਸਬੰਧਤ ਆਦੇਸ਼ ਦੇਣ ਦੀ ਵੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਹੋਵੇਗੀ। ਤਬਦੀਲੀਆਂ ਵਿਭਿੰਨ ਪੱਖਾਂ ਨੂੰ ਕਿਸੇ ਵੀ ਸਮੇਂ ਇਕੱਠੇ ਮਿਲ ਕੇ ਬਾਰਗੇਨਿੰਗ ਯੂਨਿਟਾਂ ਦੀ ਬਣਤਰ ਦੀ ਸਮੀਖਿਆ ਕਰਨ ਦੀ ਵੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਦਿੰਦੀਆਂ ਹਨ। ਇਸ ਸਮੀਖਿਆ ਦੇ ਬਾਅਦ ਇਹ ਪੱਖ ਬਾਰਗੇਨਿੰਗ ਯੂਨਿਟਾਂ ਨੂੰ ਮਿਲਾ ਕੇ ਇੱਕ ਕਰਨ ਲਈ ਬੋਰਡ ਨੂੰ ਸਾਂਝੀ ਅਰਜ਼ੀ ਦੇ ਸਕਦੇ ਹਨ ਅਤੇ ਸਬੰਧਤ ਤਬਦੀਲੀਆਂ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹਨ।

ਕੰਮ 'ਤੇ ਵਾਪਸੀ ਸਬੰਧਤ ਹੱਕ ਅਤੇ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆਵਾਂ

ਪੁਰਾਣਾ LRA ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ, ਕੁਝ ਖਾਸ ਹਾਲਾਤ ਵਿੱਚ, ਕਾਨੂੰਨੀ ਹੜਤਾਲ ਸ਼ੁਰੂ ਹੋਣ ਦੇ ਬਾਅਦ ਛੇ ਮਹੀਨਿਆਂ ਦੇ ਅੰਦਰ, ਕੰਮ 'ਤੇ ਵਾਪਸੀ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਦਿੰਦਾ ਸੀ। ਨਵਾਂ ਕਾਨੂੰਨ ਇਸ ਛੇ ਮਹੀਨਿਆਂ ਦੀ ਸੀਮਾ ਨੂੰ ਹਟਾ ਰਿਹਾ ਹੈ।

ਇੱਕ ਨਵਾਂ ਪ੍ਰਾਵਧਾਨ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਕੋਲੋਂ ਇਹ ਮੰਗ ਵੀ ਕਰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਕਾਨੂੰਨੀ ਹੜਤਾਲ ਜਾਂ ਲਾਕ-ਆਉਟ ਦੇ ਖਤਮ ਹੋਣ ਦੇ ਬਾਅਦ (ਕੁਝ ਸ਼ਰਤਾਂ ਦੇ ਤਹਿਤ) ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਵਾਪਸ ਬਹਾਲ ਕਰੇ, ਅਤੇ ਇਸ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰਨ ਲਈ ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਸਬੰਧੀ ਸਾਲਸੀ ਦੀ ਉਪਲਬਧਤਾ ਯਕੀਨੀ ਬਣਾਏ।

ਸਹੀ ਉਦੇਸ਼ ਦੀ ਸੁਰੱਖਿਆ

ਪ੍ਰਮਾਣੀਕਰਨ ਅਤੇ ਪਹਿਲੇ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਦੀ ਤਾਰੀਖ (ਜਾਂ ਉਹ ਤਾਰੀਖ ਜਿਸ ਤੋਂ ਯੂਨੀਅਨ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀ ਨੁਮਾਇੰਦਗੀ ਕਰਨਾ ਸਮਾਪਤ ਕਰਦੀ ਹੈ) ਦੇ ਵਿਚਕਾਰਲੇ ਅਰਸੇ ਦੌਰਾਨ, ਅਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਕਾਨੂੰਨੀ ਹੜਤਾਲ ਜਾਂ ਲਾਕ-ਆਉਟ 'ਤੇ ਹੋਣ ਦੀ ਮਿਤੀ ਅਤੇ ਨਵੇਂ ਸਮੂਹਕ ਸਮਝੌਤੇ ਦੇ ਹੋਣ ਦੀ ਮਿਤੀ (ਜਾਂ ਉਹ ਤਾਰੀਖ ਜਿਸ ਤੋਂ ਯੂਨੀਅਨ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀ ਨੁਮਾਇੰਦਗੀ ਕਰਨਾ ਸਮਾਪਤ ਕਰਦੀ ਹੈ) ਦੇ ਵਿਚਕਾਰਲੇ ਅਰਸੇ ਦੌਰਾਨ ਨਵਾਂ ਕਾਨੂੰਨ ਬਾਰਗੇਨਿੰਗ ਯੂਨਿਟ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਖਿਲਾਫ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਦੁਆਰਾ ਬਿਨਾਂ ਵਾਜਬ ਕਾਰਨ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨਕ ਕਾਰਵਾਈ ਕਰਨ ਤੋਂ ਜਾਂ ਨੌਕਰੀ ਤੋਂ ਬਰਖਾਸਤ ਕਰਨ ਤੋਂ ਬਚਾਉ ਕਰਦਾ ਹੈ।

ਜੁਰਮਾਨੇ

ਨਵੇਂ ਕਿਰਤ ਸਬੰਧ ਕਾਨੂੰਨ (Labour Relations Act) ਤਹਿਤ ਅਧਿਕਤਮ ਜੁਰਮਾਨੇ ਨੂੰ ਵਧਾ ਕੇ ਵਿਅਕਤੀ ਲਈ $5,000 ਅਤੇ ਸੰਸਥਾ ਲਈ $100,000 ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ (ਪਹਿਲਾਂ ਇਹ ਜੁਰਮਾਨੇ ਵਿਅਕਤੀ ਲਈ $2,000 ਅਤੇ ਸੰਸਥਾ ਲਈ $25,000 ਹੁੰਦੇ ਸੀ)।

ਲਾਗੂ ਹੋਣ ਦੀ ਮਿਤੀ

ਕਿਰਤ ਸਬੰਧ ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਸਾਰੇ ਸੁਝਾਅ 1 ਜਨਵਰੀ 2018 ਤੋਂ ਜਾਂ ਇਸ ਕਾਨੂੰਨ ਲਈ ਸ਼ਾਹੀ ਮਨਜ਼ੂਰੀ (Royal Assent) ਦੀ ਮਿਤੀ ਵਿਚੋਂ ਜੋ ਵੀ ਬਾਅਦ ਵਿੱਚ ਹੋਵੇ, ਉਸ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਲਾਗੂ ਹੋ ਜਾਣਗੇ।

ਕਿੱਤਈ ਸਿਹਤ ਅਤੇ ਸੁਰੱਖਿਆ ਕਾਨੂੰਨ (**Occupational Health and Safety Act**) **ਵਿੱਚ ਤਬਦੀਲੀਆਂ**

ਨਵਾਂ ਕਾਨੂੰਨ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਨੂੰ ਵਰਕਰ ਕੋਲੋਂ ਕਾਰਜ ਸਥਾਨ 'ਤੇ ਉੱਚੀ ਅੱਡੀ ਵਾਲੀਆਂ ਜੁੱਤੀਆਂ ਪਾਉਣ ਦੀ ਮੰਗ ਕਰਨ ਤੋਂ ਰੋਕਦਾ ਹੈ ਸਿਵਾਏ ਉਸ ਹਾਲਤ ਦੇ ਜਦ ਅਜਿਹੀ ਜੁੱਤੀ ਦੀ ਲੋੜ ਵਰਕਰ ਦੀ ਸੁਰੱਖਿਆ ਲਈ ਹੋਵੇ।

ਮਨੋਰੰਜਨ ਅਤੇ ਵਿਗਿਆਪਨ ਉਦਯੋਗ ਦੇ ਅਦਾਕਾਰਾਂ ਦੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾਵਾਂ ਲਈ ਇਸ ਨਿਯਮ ਤੋਂ ਛੋਟ ਹੈ।

ਇਹ ਤਬਦੀਲੀ ਸ਼ਾਹੀ ਮਨਜ਼ੂਰੀ (Royal Assent) ਦੇ ਬਾਅਦ ਲਾਗੂ ਹੋਵੇਗੀ।

ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਮਿਆਰਾਂ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਨੂੰ ਵਧਾਉਣਾ

ਸੂਬੇ ਦੀ ਯੋਜਨਾ ਹੈ ਕਿ 175 ਤਕ ਹੋਰ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਮਿਆਰ ਅਫਸਰਾਂ ਨੂੰ ਨੌਕਰੀ ਦਿੱਤੀ ਜਾਏ ਅਤੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਮਿਆਰ ਕਾਨੂੰਨ, 2000 (Employment Standards Act, 2000) ਤਹਿਤ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਅਤੇ ਛੋਟੇ ਅਤੇ ਵਿਚਕਾਰਲੇ ਦਰਜੇ ਦੇ ਕਾਰੋਬਾਰੀਆਂ ਦੋਨਾਂ ਦੇ ਹੱਕਾਂ ਅਤੇ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀਆਂ ਬਾਰੇ ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਜਾਗਰੂਕ ਕਰਨ ਲਈ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਮਿਆਰ ਸਿਖਲਾਈ ਅਤੇ ਸਿੱਖਿਆ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ (Employment Standards Training and Education Program) ਚਾਲੂ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। ਇਸ ਸਿੱਖਿਆ ਨਾਲ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਆਪਣੀਆਂ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਬਿਹਤਰ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਸਮਝ ਸਕਣਗੇ।

ਨਵੇਂ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਮਿਆਰ ਅਫਸਰਾਂ ਦੀ ਭਰਤੀ ਦੇ ਬਾਅਦ 2020-2021 ਤਕ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਮਿਆਰ (Employment Standards) ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ 90 ਦਿਨਾਂ ਦੇ ਅੰਦਰ ਦਰਜ ਕੀਤੇ ਗਏ ਸਾਰੇ ਕਲੇਮਾਂ ਨੂੰ ਨਿਪਟਾਏਗਾ ਅਤੇ ਓਨਟਾਰਿਓ ਦੇ 10 ਚੋਂ 1 ਕਾਰਜਸਥਾਨਾਂ ਦਾ ਨਿਰੀਖਣ ਕਰੇਗਾ। ਇਸ ਦੇ ਇਲਾਵਾ, ਇਹ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ ਕਾਨੂੰਨ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਵਿੱਚ ਨਵੇਂ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾਵਾਂ ਦੀ ਸਹਾਇਤਾ ਕਰੇਗਾ ਜਿਸ ਦੇ ਲਈ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਧਿਆਨ ਛੋਟੇ ਅਤੇ ਵਿਚਕਾਰਲੇ ਦਰਜੇ ਦੇ ਕਾਰੋਬਾਰੀਆਂ 'ਤੇ ਕੇਂਦਰਤ ਕੀਤਾ ਜਾਏਗਾ। ਇਸ ਨਾਲ ਚੰਗੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾਵਾਂ ਨੂੰ ਆਪਣੀਆਂ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀਆਂ ਸਮਝਣ ਵਿੱਚ ਮਦਦ ਮਿਲੇਗੀ।

ਕਾਨੂੰਨ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਵਿੱਚ ਧਿਆਨ ਉਹਨਾਂ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾਵਾਂ 'ਤੇ ਕੇਂਦਰਤ ਕੀਤਾ ਜਾਏਗਾ ਜੋ ਕਾਨੂੰਨ ਤੋੜ ਕੇ ਨਾਜਾਇਜ਼ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਕਾਰੋਬਾਰੀ ਮੁਕਾਬਲਾ ਕਰਦੇ ਹਨ ਅਤੇ ਕਾਨੂੰਨ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਜ਼ਿਆਦਾਤਰ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾਵਾਂ ਲਈ ਕਾਰੋਬਾਰੀ ਹਾਲਾਤ ਇੱਕੋ ਜਿਹੇ ਬਣਾਏ ਜਾਣਗੇ।

ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਬਿਹਤਰ ਲਾਗੂਕਰਨ ਦਾ ਉਦੇਸ਼ ਕਾਨੂੰਨ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਨੂੰ ਪ੍ਰੇਰਿਤ ਕਰਨਾ ਅਤੇ ਉਲੰਘਣਾ ਨੂੰ ਰੋਕਣਾ ਹੋਵੇਗਾ। ਇਸ ਦੇ ਲਈ ਕਾਨੂੰਨ ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਅਤੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਦੇ ਵਿਹਾਰ ਨੂੰ ਪ੍ਰਭਾਵਿਤ ਕਰਨ ਅਤੇ ਸੰਭਾਵੀ ਉਲੰਘਣ ਕਰਤਾ ਨੂੰ ਰੋਕਣ ਲਈ ਸਿੱਖਿਆ ਵਾਸਤੇ ਵਸੀਲਿਆਂ ਦੀ ਲੋੜ ਪਵੇਗੀ।

ਇਹ ਨਵੇਂ ਵਸੀਲੇ ਇਹ ਯਕੀਨੀ ਬਣਾਉਣ ਵਿੱਚ ਮਦਦ ਕਰਨਗੇ ਕਿ ESA ਵਿੱਚ ਕੀਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਨਵੀਆਂ ਤਬਦੀਲੀਆਂ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਅਤੇ ਕਾਰਗਰ ਢੰਗ ਨਾਲ ਲਾਗੂ ਹੋਣ।

Janet Deline ਸੰਚਾਰ ਵਿਭਾਗ
ਕੇਵਲ ਮੀਡਿਆ ਪੁੱਛ-ਗਿਛ ਲਈ: MOLMedialine@ontario.ca
416-326-7405
Michael Speers ਮੰਤਰੀ ਦਾ ਦਫਤਰ
416-325-6955

(**ਔਨਲਾਈਨ ਉਪਲਬਧ**) Available Online
Disponible en Français