

安省劳工法现代化将创造公平与机会：  
**2017 年《公平工作场所、更佳工作法案》**  
**(The Fair Workplaces, Better Jobs Act, 2017)**

2017 年 11 月 22 日 12:00 P.M.

安省立法机构日前通过了 2017 年《公平工作场所，更佳工作法案》（The Fair Workplaces, Better Jobs Act, 2017）。这项新立法对安大略省 2000 年《就业标准法》（Employment Standards Act, 2000）、1995 年《劳工关系法》（Labour Relations Act, 1995）以及《职业健康与安全法》（Occupational Health and Safety Act）进行了广泛修订。

在全省经济强劲增长的同时，工作性质已发生变化，许多人仅靠半职、合同或者最低工资勉强养家糊口。

安大略省的工人有权在工作中获得更多保护。公正和尊严必须始终是界定我们工作场所的关键要素。这些立法改变将为全省工人创造更多机会和更大保障。

### 提高最低工资标准

安大略省将提高最低工资标准 - 最低工资标准一般指雇主可以支付员工的最低工资。

普通最低工资将于：

- 2018 年 1 月 1 日提高至每小时 \$14
- 2019 年 1 月 1 日提高至每小时 \$15

最低工资类别	从目前至 2017 年 12 月 31 日	从 2018 年 1 月 1 日至 2018 年 12 月 31 日	从 2019 年 1 月 1 日至 2019 年 9 月 30 日
普通最低工资	每小时 \$11.60	每小时 \$14.00	每小时 \$15.00
18 岁以下，在学校开课期间每周工作 28 小时或以下，或在学校放假或暑假期间工作的学生	每小时 \$10.90	每小时 \$13.15	每小时 \$14.10

酒类服务生	每小时\$10.10	每小时\$12.20	每小时\$13.05
狩猎及捕鱼向导	\$58.00	\$70.00	\$75.00
一天之内连续工作不超过五小时者	一天之内连续工作不超过五小时者	一天之内连续工作不超过五小时者	一天之内连续工作不超过五小时者
	\$116.00	\$140.00	\$150.00
无论是否为连续工作，一天之内的工作时间超过五小时者	无论是否为连续工作，一天之内的工作时间超过五小时者	无论是否为连续工作，一天之内的工作时间超过五小时者	无论是否为连续工作，一天之内的工作时间超过五小时者
在家工作者（在自己家中为雇主有偿工作的员工）	每小时\$12.80	每小时\$15.40	每小时\$16.50

### 就业标准变更

#### **同工同酬规定：非正式、半职、临时和季节性员工**

新立法要求为同一雇主做实质相同工作的非正式、半职、临时和季节性员工与全职员工同工同酬。

新法将允许员工在他们认为没有得到与全职或永久员工同等薪酬的情况下要求对其工资进行审议。雇主必须以调整薪酬或提供书面解释的方式回应上述要求。

此平等薪酬要求也有例外情况，即工资差异是基于：

- 年资制度
- 考绩制度
- 根据产品数量或质量确定工资的体制
- 其他因素（性别和就业状况不属于平等薪酬要求的例外情况）

新法将保护非正式、半职、临时和季节性员工不因查询自己的工资，或询问其他员工的工资而遭到报复。

此规定将于 2018 年 4 月 1 日生效。

新立法要求劳工厅（Minister of Labour）厅长于 2021 年 4 月 1 日之前开始审查非正式、半职、临时和季节性员工的同工同酬规定。

## **同工同酬规定：临时助工机构的员工**

新法案将要求临时助工机构（Temporary Help Agency, THA）的员工（派遣员工）在从事与临时助工机构（Temporary Help Agency）的客户的员工实质相同的工作时获得平等薪酬。

新法将保护派遣员工不因查询自己的工资，或询问客户员工的工资而遭到报复。

此规定将于 2018 年 4 月 1 日生效。

新立法要求劳工厅（Minister of Labour）厅长于 2021 年 4 月 1 日之前开始审查临时助工机构（Temporary Help Agency）员工的同工同酬规定。

## **终止派遣**

新立法要求临时助工机构（Temporary Help Agency）在提前终止超过三个月的派遣任务时为派遣员工提供至少一周的提前通知。

如果不提供一周的提前通知，则除非在通知期内为派遣员工提供至少一周的合理工作，否则派遣员工必须收到代通知金。

此规定将于 2018 年 1 月 1 日生效。

## **排班**

新立法规定了新的排班规则：

- 员工将有权在受聘三个月后要求改变排班或工作地点而不用担心报复。
- 对于每天常规工作超过三小时，但在报到后被给予不足三小时工作的员工，须按三小时支付薪酬。
- 若雇主要求员工在收到不足 96 小时提前通知的情况下工作，员工可以拒绝接受排班而不用担心报复。
- 若要取消即将于 48 小时内开始的班次，必须向员工支付三小时的正常工资。
- 当员工处于“待命”（on-call）状态，但未接到上班通知或者工作时间不足三小时，必须向员工支付三小时工资。此规定适用于每一次员工待命达到 24 小时的情况。
- 新立法为现有的集体协议规定了过渡期，过渡期至协议到期或 2020 年 1 月 1 日止，以较早者为准。
- 在许多情况下，新的排班要求允许有例外，包括紧急情况及确保完成基本公共服务。

这些排班规则将于 2019 年 1 月 1 日生效。

## **加班费：**

新立法规定，在一个雇主处担任一个以上职务的员工的加班费必须按照其加班时的工作岗位支付薪酬。

此规定将于 2018 年 1 月 1 日生效。

## **员工错误归类**

新立法禁止雇主将员工错误归入“独立承包商”。这是为了解决雇主不适当当地将员工归类为自雇者而无法享受《就业标准法》（**Employment Standards Act**）保护的问题。

若发生争议，雇主有责任证明该人员不是其员工。

此员工错误归类规定将于获御准（**Royal Assent**）后生效。

## **相关雇主的连带责任**

新立法删除了在确定从事关联活动的多家企业是否可被视为一个雇主并承担 2000 年《就业标准法》（**Employment Standards Act, 2000**）规定的拖欠薪金连带责任时要求证明其有违反该法之“意图或效果”的规定。

《就业标准法》（**Employment Standards Act**）之前的表述限制了连带责任条款的有效性。此次变更恢复了该法的原始意图。

此规定将于 2018 年 1 月 1 日生效。

## **带薪休假**

新立法将确保员工在为同一雇主工作五年后有权享受三周的带薪休假。

此规定将于 2018 年 1 月 1 日生效。

## **公共假日工资**

新法简化了公共假日工资的计算公式，员工有权使用其日平均基本工资。

新立法要求雇主为员工提供一份关于在假日工作的书面说明。

此规定将于 2018 年 1 月 1 日生效。

## 带薪紧急事假

在《公平工作场所、更佳工作法案》（Fair Workplaces, Better Jobs Act）出台之前，个人紧急事假（Personal Emergency Leave, PEL）仅适用于员工人数达 50 人或以上的工作场所。新立法取消了此门槛。

新立法保证所有员工每年可享受 10 天个人紧急事假（Personal Emergency Leave），其中包括已受聘至少一周的员工可享受两天带薪个人紧急事假（Personal Emergency Leave）的规定。新法还禁止雇主要求员工在休个人紧急事假（Personal Emergency Leave）时提供有资质医生的病假条。

此规定将于 2018 年 1 月 1 日生效。

## 家庭暴力或性暴力假

新法增设家庭暴力和性暴力假。

新法规定，若员工或其子女遭受家庭暴力或性暴力或者受到此种威胁，连续工作至少 13 周的员工可享受最多 10 天的个人事假及最多 15 周的留职休假。每个日历年中的前五天休假为带薪休假，其余的为无薪休假。

新立法还要求雇主制定相关机制，保护他们收到或出示的，有关正在休家庭暴力假或性暴力假的员工记录的机密性。

这些休假条款将于 2018 年 1 月 1 日生效。

## 怀孕假

对于遭遇妊娠丢失的员工，新法将把 17 周怀孕假的延长期从最多 6 周增至最多 12 周。

此规定将于 2018 年 1 月 1 日生效。

## 因联邦立法变更而修改的假期

### 危重疾病假

在 2017 年《公平工作场所、更佳工作法案》（Fair Workplaces, Better Jobs Act）出台之前，员工最多可以休假 37 周照顾或支持自己病情危重的孩子。

新法规定，员工有权在 52 周的期限内休假 17 周照顾或支持病情危重的成年家庭成员，最多可休假 37 周照顾或支持病情危重的家中儿童。这些变更将于 2017 年 12 月 3 日或者获御准（Royal Assent）后生效，以较晚者为准。

## **家庭医疗假（Family Medical Leave）**

新立法将每工作 26 周可享受最多 8 周的家庭医疗假（Family Medical Leave）延长为每工作 52 周可享受最多 28 周的家庭医疗假。此规定将于 2018 年 1 月 1 日生效。

## **为孩子夭亡及与犯罪有关的失踪而设的事假**

新法增设了一种独立事假，因任何原因导致孩子死亡的员工可休息最多 104 周。新的修正还包括为与犯罪有关的儿童失踪而增设最多 104 周的独立事假。此规定将于 2018 年 1 月 1 日生效。

## **育婴假**

新法延长了育婴假。以前，若员工休过怀孕假，则育婴假为最多 35 周，否则为最多 37 周。新立法规定，若员工休过怀孕假，育婴假为最多 61 周，否则为最多 63 周。更改的原因是联邦政府对就业保险政策（Employment Insurance）进行了新的修订。此规定将于 2017 年 12 月 3 日或者获御准（Royal Assent）后生效，以较晚者为准。

## **命令向员工直接付款**

新法还允许就业标准官员（Employment Standards Officers）在雇主或临时助工机构（Temporary Help Agency）的客户拖欠员工款项时命令其直接向员工付款。

此规定将于 2018 年 1 月 1 日生效。

## **员工联系**

新法不再要求员工在依照《就业标准法》（Employment Standards Act）提交索赔之前先与雇主联系。

就业标准主任（Director of Employment Standards）不能再以索赔人提供的信息不足为由拒绝委派就业标准官员（Employment Standards Officers）调查有关《就业标准法》（Employment Standards Act）的索赔。

此规定将于 2018 年 1 月 1 日生效。

### 对《就业标准法》（Employment Standards Act）不合规的处罚

对不遵守《就业标准法》（Employment Standards Act）的雇主，新立法加大了依照条例执行行政罚款的灵活性。

政府还计划修改《就业标准法》（Employment Standards Act）的一项条例，把针对不遵守《就业标准法》（Employment Standards Act）的雇主的最高行政罚款从 \$250, \$500 和 \$1000 分别提高至 \$350, \$700 和 \$1500。

新立法允许就业标准主任（Director of Employment Standards）公布（包括在网上）被罚款的人员名单、违规情况描述、违规日期以及罚款金额。

此规定将于 2018 年 1 月 1 日生效。

### 未付工资的利息

新立法允许就业标准官员（Employment Standards Officers）对员工的未付工资和非法向员工收取的费用判付利息。

在厅长批准的情况下，就业标准主任（Director of Employment Standards）可以根据《就业标准法》（Employment Standards Act）的不同规定确定欠款的利率。

此规定将于 2018 年 1 月 1 日生效。

### 追讨

修改的新法改进了政府或授权收账员追讨工资的程序，其中包括：

- 允许就业标准主任（Director of Employment Standards）授权的收账员签发令状，对动产和不动产附加留置权，在执行付款计划的过程中持有担保等等

- 允许政府和授权收账员为了追讨《就业标准法》（Employment Standards Act）规定的应付款项的目的相互披露信息

此规定将于 2018 年 1 月 1 日生效。

## 电子协议

修订的新法明确规定雇主和员工之间的电子协议，如超时工作协议，可以作为书面协议使用。

此规定将于 2018 年 1 月 1 日生效。

## 排除

根据新立法：

- 几乎所有现有的《就业标准法》（Employment Standards Act）要求及权利均适用于公务员（Crown employees）。此规定于 2018 年 1 月 1 日生效。
- 所有的《就业标准法》（Employment Standards Act）要求及权利均适用于通过雇主接受工作培训的人员。此规定于 2018 年 1 月 1 日生效。
- 在私立职业学院主办的体验式学习计划中工作的人员将被排除在《就业标准法》（Employment Standards Act）的要求及权利之外，这一点与大学、学院或高中开办的课程类似。
- 受聘且通常工作三个小时以上的学生必须获得至少三小时的工资，即使其工作时间不到三小时亦然。此规定于 2019 年 1 月 1 日生效。
- 所有的《就业标准法》（Employment Standards Act）要求及权利均适用于在模拟工作岗位或工作环境中为自己的康复而工作的员工（通常称为“庇护工场”（“sheltered workshop”））。此规定将于 2019 年 1 月 1 日生效。
- 劳工厅目前正在就《就业标准法》（Employment Standards Act）豁免、特殊行业规则以及《劳工关系法》（Labour Relations Act, LRA）的排除原则进行咨询。审议内容包括针对经理和主管的豁免规定。有关这次咨询的信息将在劳工厅网站上持续发布。[更多信息](#)。

## 《劳工关系法》（Labour Relations Act）的更改

### 工会认证

新立法将：

- 为楼宇服务行业、家庭护理和社区服务行业以及临时助工机构（Temporary Help Agency）行业建立以会员卡为基础（card-based）的工会认证制度。
- 对工会认证过程做以下更改：

- 取消补救性工会认证的某些条件，允许工会在雇主从事与《劳工关系法》（Labour Relations Act）相抵触的不当行为时更方便获得认证。
- 使获得第一份合同仲裁更加容易，并且在程序中增加更有效的调解机制。
- 要求安大略省劳工关系委员会（Ontario Labour Relations Board, OLRB）在处理停职和取消认证申请之前先处理第一份合同的调解-仲裁申请。
- 只要工会能证明已获得拟代表谈判之企业中 20% 员工的支持，即允许工会获得员工名单及某些联系信息。该名单须在有条件和限制的前提下使用，并且必须采取一切合理措施保护名单的安全性和机密性。
- 明确授权安大略省劳工关系委员会（Ontario Labour Relations Board）可以在工作场所以外的地点进行投票，包括电子和电话投票。
- 授权安大略省劳工关系委员会（Ontario Labour Relations Board）（以及安大略省劳工关系委员会（Ontario Labour Relations Board）授权的劳工关系官员（Labour Relations Officers））对投票程序和投票安排给予指导，确保投票过程的中立性。
- 对投票程序和投票安排给予指导，确保投票过程的中立性。

## 继承人权利

新立法把继承人权利延伸至楼宇服务合同的再投标。

新法还允许政府根据条例将继承人权利应用于接受公共基金资助的其他类型服务提供者。

## 谈判单位的结构

修订的新法允许安大略省劳工关系委员会（Ontario Labour Relations Board）在某种情况下审查谈判单位的结构，以及将同一雇主中新认证的谈判单位和其他已存在的谈判单位合并，倘若这些谈判单位由同一谈判代理人代表的话。安大略省劳工关系委员会（Ontario Labour Relations Board）也将被允许发出其他相关命令。修订的新法也允许有关各方共同商定随时审查谈判单位的结构。审查之后，有关各方可向安大略省劳工关系委员会（Ontario Labour Relations Board）提交联合申请，要求合并谈判单位并做出其他相应修改。

## 复工权利与程序

修订前的《劳工关系法》（Labour Relations Act, LRA）赋予员工在一定条件下于合法罢工开始后的六个月内复工的权利。新立法取消了六个月的限制。

其中一条新规定还要求雇主在合法罢工或停工结束时恢复员工的工作（在某些条件下），为履行该义务，雇主须为员工提供申诉仲裁途径。

### 正当理由保护

新立法保护谈判单位的员工免于在认证与第一份合同签订日期（或工会不再代表员工的日期）之间，以及员工参加合法罢工或停工之日与新的集体协议签订日期（或工会不再代表员工的日期）之间被雇主在无正当理由的情况下处分或开除。

### 罚款

新立法将《劳工关系法》（Labour Relations Act）中规定的最高罚款提高为个人\$5,000，组织\$10万（以前为个人\$2,000，组织\$25,000）。

### 生效日期

所有劳工关系法案都将于 2018 年 1 月 1 日或者获御准（Royal Assent）后当天生效，以较晚者为准。

### 《职业健康与安全法》（Occupational Health and Safety Act）的修订

新立法禁止雇主要求员工在工作时穿高跟鞋，除非是出于保护员工安全的目的。

娱乐和广告行业的雇主不在此列。

此项更改将于获御准（Royal Assent）后生效。

### 加强就业标准执法

安省计划再聘用多达 175 名就业标准官员（Employment Standards Officers），并且已经出台一项就业标准培训与教育计划（Employment Standards Training and Education Program），为员工和中小型企业讲解 2000 年《就业标准法》（Employment Standards Act, 2000）规定的权利和义务。教育有助于雇主了解其义务。

待新的就业标准官员（Employment Standards Officers）在 2020-2021 年之前到位后，就业标准计划将解决所有在 90 天内提交的索赔要求，并视察 1/10 的安大略省工作场所。此外，该计划还将为新雇主提供合规协助，特别是中小型企业。这将有助于雇主了解其义务。

执法行动主要是针对以违法手段进行不公平竞争的雇主，同时为大多数遵守规则的雇主提供平等的竞争环境。

加大执法力度的目的是鼓励遵纪守法，阻止违规行为。这就需要利用执法和教育两方面的资源规范雇主的行为，打击潜在的违规者。

这些新资源将有助于确保完全和有效地执行新修订的《就业标准法》（Employment Standards Act）。

---

珍妮特·德利内（**Janet Deline**）通讯部  
仅供媒体查询: MOLMedialine@ontario.ca  
416-326-7405

迈克尔·斯比尔斯（**Michael Speers**）厅长办公室  
416-325-6955

[在线版本](#)  
[Disponible en Français](#)