



# 了解你的新權利！

公平的工作場所、更好的就業法案 — 過去與現在



多倫多 及約克  
區勞工議會



多伦多 及约克  
区劳工议会

# 目錄

<b>1</b>	<b>就業標準法</b> .....	<b>1</b>
	公平工資的權利 .....	1
	同工同酬的權利 .....	1
	公平排班的權利 .....	2
	請假的權利 .....	3
	加班的權利 .....	4
	向雇主問責的權利 .....	4
	法律保護的權利 .....	4
	豁免 .....	4
	執法 .....	5
	正當理由保護 .....	5
<b>6</b>	<b>勞資關係法修</b> .....	<b>6</b>
	參加工會的權利 .....	6
	豁免 .....	6
	投票程序 .....	6
	基於工會卡認證 .....	6
	補救認證 .....	7
	組織工會的權利 .....	7
	有意義的集體談判權 .....	8
	合併談判單位 .....	8
	第一份集體協議 .....	8
	繼承權 .....	8
	罷工的權利 .....	9
<b>10</b>	<b>職業健康和安​​全法修</b> .....	<b>10</b>
	公平服裝守則的權利 .....	10

同心合力，我們在提高全安省工作水平方面取得了重大進展。經過20年可悲的過時的勞工和就業法，安省政府在2017年推出了公平的工作場所、更好的就業法案。這是許多艱苦奮鬥的結果，也是數百萬人的集體呼聲，要求立刻採取行動，使《就業標準法》和《勞資關係法》現代化。這文件概述了最近通過的公平工作場所、更好的就業法案和**我們要繼續爭取的**。

**如果你認為你的權利受到侵犯，請聯繫：**

**你工會的幹事**

安省勞工聯合會 [Ontario Federation of Labour](#): 1-800-668-913

工人維權中心 [Workers Action Centre](#): 1-855-531-0778

安省勞工廳 [Ministry of Labour](#): 1-800-531-5551

你也可以向壞老闆熱線 [Bad Boss Hotline](#) 1-855-531-0778

**舉報你的老闆**

# 就業標準法

除非另行通告，修訂自2018年1月1日起生效。

## 公平工資的權利

公平的工作場所、更好的就業法案實施之前，工人所得：

- 11.60元一般最低工資時薪；10.10元酒保時薪；10.9元18歲以下學生時薪。

工人贏得：

- 增加一般最低工資—2018年起時薪14元，2019年起時薪15元，之後與通貨膨脹掛鉤。
- 增加酒保最低工資—2018年起時薪12.20元，2019年起時薪13.05元，之後與通貨膨脹掛鉤。
- 增加18歲以下學生最低工資—2018年起時薪13.15元，2019年起時薪14.10元，之後與通貨膨脹掛鉤。
- 法例規定的最低工資，使政府更難以在沒有透明度的情況下進行修改。

工人仍然需要：

- 最低工資沒有豁免—特別是學生和酒保。

## 同工同酬的權利

公平的工作場所、更好的就業法案實施之前，工人所得：

- 不能防止得到較低工資—儘管做同樣的工作—只因為他們的雇傭狀況（例如，兼職和臨時工）。

工人贏得：

- \*同工同酬的權利—不管他們的雇傭狀況如何；<sup>1</sup>
- \*有權要求審查工資—不用擔心報復—如果他們認為沒有得到同等的工資；
- 中介臨時工人與客戶雇員報酬相同的權利，如果他們工作三月後被終止，在一個星期前要收到通知。

\*2018年4月1日起生效

1 如果該法案於2018年4月1日生效與集體協議有衝突，集體協議將佔有優勢，然而，在2018年4月1日或之後達成的或更新的集體協議，如與法案有衝突，集體協議將不會佔有優勢。

## 工人仍然需要：

- 更強的立法語言，使僱主不能操縱工作職責，以避免同工同酬的責任；
- 他們要了解工作場所的工資結構，以知道他們是同工同酬的；
- 消除差別待遇的理由（例如以數量或生產品質衡量收益的制度和“其他因素”）；
- 同等工作同等福利。

## 公平排班的權利

---

### 公平的工作場所、更好的就業法案實施之前，工人所得：

- 除“三小時規則”外沒有任何保護；這條規則規定，經常輪班工作超過三小時的工人，當他們的輪班工作時間短於三小時，必須支付他們三個小時最低工資或以正常薪酬計算工作時間的工資—以較高者為準。

### 工人贏得<sup>2</sup>：

- \*支付隨時候命工作的工資（按正常工資率支付3小時）；
- \*支付（突然）召喚工作的工資（按正常工資率支付3小時）；
- \*少於48小時通知取消輪班的工資（按正常工資率支付3小時）；以及
- \*少於96小時通知拒絕輪班的保護。

\* 2019年4月1日生效

### 工人仍然需要：

- 至少兩個星期前通知工作時間表；
- 保護措施，防止僱主使用“緊急”作為藉口，去除工人拒絕非預安排的輪班的權利；
- 保護措施，防止僱主使用“天氣”作為藉口，去除工人獲得沒有足夠通知取消輪班的工資的權利；
- 清除任何進一步的例外，使僱主不能避免排班的規則。

2 如果該法案於2019年1月1日生效與集體協議有衝突，集體協議將佔有優勢，然而，在2020年1月1日或之後達成的或更新的集體協議，如與法案有衝突，集體協議將不會佔有優勢。

# 請假的權利

---

## 公平的工作場所、更好的就業法案實施之前，工人所得：

- 兩星期假期，4%工資；
- 工作場所有50或更多工人，才有權享有個人緊急事假；
- 不帶薪病假；
- 家庭暴力和/或性暴力倖存者沒有分開的休假
- 計算公共假日工資的複雜方法不利於不是每星期定期工作的工人；
- 6個月內8星期的照顧病危家人休假；
- 照顧病情危重兒童假一年內37星期；
- 妊娠失敗（流產）6星期休假；35星期產假，如果沒有採用，有37星期的育兒假；沒有兒童死亡或失蹤假。

## 工人贏得：

- 在同一雇主工作五年之後，額外多得一星期假期，6%工資；
- 所有工人有10天個人緊急事假—2天帶薪—可以用作病假，不需要醫生證明；
- 家庭暴力和/或性暴力倖存者有5天帶薪，並有工作保障的休假；
- 公眾假期薪酬是根據法定假日前工人的工資支付期的平均日工資計算；
- 家庭日成為法定公眾假期；
- 一年內28個星期的照顧病危家人休假；
- \*照顧病情危重兒童假一年內37個星期，病情危重成人假一年內17個星期；
- \*妊娠失敗（流產）12個星期休假；61個星期產假，如果沒有採用，有63個星期的育兒假；兒童死亡或失蹤假104個星期。

\*2017年12月3日生效

## 工人仍然需要：

- 3個星期的帶薪休假作為所有工人的最低標準；
- 7天帶薪個人緊急事假—全部可以用作病假，不需要醫生證明；
- 家庭暴力和/或性暴力倖存者有10天帶薪，並有工作保障的休假；
- 假期工資包括在計算公共假日工資。

# 加班的權利

---

公平的工作場所、更好的就業法案實施之前，工人所得：

- 一個複雜的混合系統來確定加班工資，如這樣的情況，一個工人受雇一個雇主有兩個或兩個以上職位並加班工作。

工人贏得：

- 以所執行工作的工資率計算加班時間的工資。

工人仍然需要：

- 沒有加班平均工作時間協定。

# 向雇主問責的權利

---

公平的工作場所、更好的就業法案實施之前，是這樣：

- 雇主利用合同作為關鍵策略，以降低勞工成本增加利潤，並將責任間接轉移到下游的雇員。

工人仍然需要：

- 法律確認雇主直接或間接與分包商或其他中間人簽訂合同，對《就業標準法》所列的拖欠工資和權利負有連帶責任。

# 法律保護的權利

---

## 豁免

公平的工作場所、更好的就業法案實施之前，是這樣：

- 《就業標準法》有85項豁免和特別規則；
- 受《就業標準法》完全涵蓋的工人少于25%；
- 將雇員錯誤歸類為獨立承包商，雇主可以避免遵守《就業標準法》規定的直接成本（例如，假期、公眾假期、加班、解雇和遣散費等支出）。

### **工人贏得：**

- 根據《就業標準法》擴大對官方雇員 (Crown employees) 的覆蓋面；
- \*禁止將雇員錯誤歸類為獨立承包商；
- \*雇主須負舉證責任，證明被列為獨立承包商的人士並非雇員。

\*2017年11月27日生效

### **工人仍然需要：**

- 取消《就業標準法》的所有豁免和特別規則；
- 根據《就業標準法》承認和覆蓋附屬承包商。

## **執法**

### **公平的工作場所、更好的就業法案實施之前，工人被要求：**

- 首先嘗試與他們的雇主行使他們的《就業標準法》權利，然後才能提出索賠。

### **工人贏得：**

- 取消“自救”的要求。

### **工人仍然需要：**

- 正式的、匿名的投訴程序，以保密方式提出索賠；
- 快速的反報復程序予以臨時複職，同時調查報復索賠；
- 正當理由保護

## **正當理由保護**

### **公平的工作場所、更好的就業法案實施之前，工人所得：**

- 沒有保護不受不公正的解雇或獲得“全面”補救措施，除非他們是有工會的。

### **工人仍然需要：**

- 非工會工人和同一個雇主工作3個月之後，就要給予正當理由保護。

# 勞資關係法

修訂自2018年1月1日起生效

## 參加工會的權利

---

### 豁免

公平的工作場所、更好的就業法案實施之前，工人所得：

- 根據《勞資關係法》，如果他們是有執照的專業人員，沒有任何保護（例如，建築、牙科、土地測量、法律或專業醫療的專業成員），農業、園藝和家庭傭工。

工人仍然需要：

- 取消豁免，所有工人都可以享有加入工會的憲法權利。

### 投票程序

公平的工作場所、更好的就業法案實施之前，工人所得：

- 個人通常是在工作場所投票加入工會，雇主可以在投票時對他們進行審視和仔細審查。

工人贏得：

- 能夠在工作場所以外舉行投票，包括電子和電話。

工人仍然需要：

- 第一次投票算數（例如，所有界別基於工會卡認證）。

### 基於工會卡認證

公平的工作場所、更好的就業法案實施之前，工人被要求：

- 在每個經濟界別，除了建築業，工人要投票兩次，以表明他們是否想加入工會。

### **工人贏得：**

- 工會卡認證擴展到3個界別（例如，短期工中介行業、樓宇服務界別、家居護理和社區服務行業）－只要工會有55%的會員支持。

### **工人仍然需要：**

- 工會卡認證擴展到所有行業

## **補救認證**

### **公平的工作場所、更好的就業法案實施之前，工人被要求：**

- 在雇主違反《勞資關係法》的情況下，要滿足嚴格的要求（例如，第二次投票是否可能反映工人的真實意願，以及工會是否有足夠的會員支持）。

### **工人贏得：**

- 取消這些嚴格的要求。

## **組織工會的權利**

---

### **公平的工作場所、更好的就業法案實施之前，工人所得：**

- 在組織工會運動申請談判單位的認證之前，無法獲得工作場所資訊。

### **工人贏得：**

- 較早獲得工作場所的資訊（例如，員工姓名、電話號碼和個人電子郵件地址，以及在某些情況下，職位和業務地址）－只要工會有20%的會員支持
- 能夠獲得除居住地址以外的其他聯繫方式。

### **工人仍然需要：**

- 獲得工作場所的資訊，包括工人電郵地址、工種、雇傭狀況，以及組織架構圖表，一旦工會有20%的會員支持。

# 有意義的集體談判權

---

## 合併談判單位

公平的工作場所、更好的就業法案實施之前，工人所得：

- 工作場所太小，沒有真正的討價還價的力量，難以組織工會。

工人贏得：

- 一個或多個工作場所，是同一雇主和同一工會，在雙方同意下能夠一起談判；
- 新認證的工作場所與其他已有工會的工作場所同屬一個雇主和同一工會可以合併。

工人仍然需要：

- 多個店鋪同屬一個特許經營者能夠集體談判。

## 第一份集體協議

公平的工作場所、更好的就業法案實施之前，工人所得：

- 經歷，要達成第一份集體協議，往往有很大的耽擱。

工人贏得：

- 在雇主違反《勞資關係法》的情況下，自動獲得第一份集體協議。

工人仍然需要：

- 在所有情況下自動獲得第一份集體協議。

## 繼承權

公平的工作場所、更好的就業法案實施之前，工人所得：

- 沒有保護，工會合同工如果涉及到工地的服務合同轉手，可能會失去集體協議和談判權。

工人贏得：

- 樓宇服務業（例如保安、食品服務和清潔）的合同翻轉受到保護，並有可能將此類保護擴大到公共資助的服務。

工人仍然需要：

- 保護所有行業的合同翻轉 — 無論是公共還是私人資助的合同服務。

# 罷工的權利

---

**公平的工作場所、更好的就業法案實施之前，工人所得：**

- 合法罷工或停工後返回工作的權利—但僅在頭六月內；
- 在工會組織運動和罷工/停工之後，雇主想“整肅”，工人沒有保護。

**工人贏得：**

- 在合法罷工或關廠停工後重返工作崗位的權利 - 無論罷工多久；
- 在工會組織運動和罷工/關廠停工後，雇主想“整肅”，工人受到正當理由保護。

**工人仍然需要：**

- 防止使用破壞爭取體面工作的替工。

# 職業健康和安全法

修訂自2017年11月27日起生效。

## 公平服裝守則的權利

---

### 工人所得：

- 拒絕穿著他們認為不安全的鞋子的權利 — 但幾乎沒有保護措施來實行。

### 工人贏得：

- 在工作中穿平底鞋的權利，除非穿有鞋跟的鞋子是為了工作安全，或者是娛樂和廣告行業的表演者。





本文翻譯翻自安省勞工聯合會 **Ontario Federation of Labour (OFL)** 撰寫的，概述最近通過的公平工作場所、更好的就業法案和我們要繼續爭取的小冊子：  
**了解你的新權利！** 公平的工作場所、更好的就法案 一過去與現在

## **Know Your New Rights!**

*The Fair Workplaces, Better Jobs Act – Then and Now*

下載小冊子可前往<http://ofl.ca/>

中文譯本僅供參考，法律條文以政府公佈為準。