

# 您的 工作 权利

公平就业  
之行动指南

**WORKERS' ACTION CENTRE**

组织公平的  
就业



## THE WORKERS' ACTION CENTRE

The Workers' Action Centre 是一个以工作者为基础，并致力于改善低收入和工作不稳定人士的生活与工作条件的机构。为了让所有的工作者在工作上享有发言的权利与得到应有的尊严和平等的待遇，我们会为您的工作权利而奋斗到底。

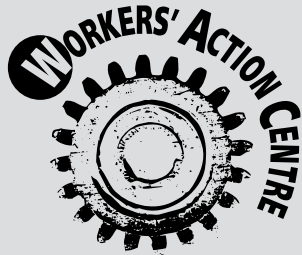
我们的会员是新移民，不同肤色的工作者，妇女，青少年和工作不稳定人士。他们大多数的工作场所都没有加入到工会组织，所以我们认为那些因为恶劣的工作环境而直接受到影响的人士应该得到我们的指导，促使他们在工作上能得到平等的对待与应有的尊严。

我们为了帮助所有工作者和他们的家人赢得尊严与尊重，并得到长期的改善 - 我们必须对一些现有的主要问题作出改变，例如是什么令到我们的薪水偏低，是什么导致那么多雇主违法。加入我们举办的活动并将公平带到安省的工作场所内！

### 安省的工作者需要一个公平的待遇！

- 把最低薪水提升至贫困线以上。薪水还应根据每年的通货膨胀而相应地增加。
- 扩张劳工法以致临时工，合同工，和工作不稳定人士得到合理的保护。
- 促使所有的雇主都遵守工作场所的法规。

为了改善大家的工作条件和薪水，请参加我们有关工作者的活动。



“您的工作权利”的赞助商是



The Law Foundation of Ontario  
Building a better foundation for justice in Ontario

# 目录

<b>保护您自己</b>	<b>2</b>
首要步骤	2
重要专有名词须知	3
谁是受到法律保护的？	4
<b>开始一份新的工作</b>	<b>5</b>
序言	5
• 签合同	
• 试用期	
• 付费就业	
独立合同工或受雇者？	6
<b>工作的基本权利 - 就业标准</b>	<b>8</b>
支付薪水	8
• 法定最低的薪水	
• 现金支付	
• 培训与酬劳	
工作小时数	10
• 每天工作的小时数	
• 每周工作的小时数	
• 最少支付 - 3小时	
• 超时工作	
带薪休假	12
• 假期	
• 公众假日	
临工中介工作者的最新保护法	13
终止工作	14
• 解雇通知或解雇费	
• 离职费	
• 不正当解雇	
<b>就业保险(EI)与其它休假</b>	<b>16</b>
就业保险(EI) - 基本的福利	16
工作记录(ROE)	16
其他休假	18
<b>工伤？</b>	<b>20</b>
注意安全	20
安省职业安全及保险局(WSIB)	20
<b>人权</b>	<b>21</b>
人权	21
工作场所的骚扰与暴力	22
<b>组织公平的就业</b>	<b>24</b>

# 保护您自己

## 首要步骤

您可以采取许多不同的步骤来保障和维护工作上的权利。当您工作的权利受到侵犯时，请做好准备。

### 尽可能地收集资料

保存每一份您所签收的合约书。保留您所有详细的工作小时数与日期。记录您的雇主与所在工作单位的任何相关资料（姓名，地址，职位，电话号码）。这些资料将对您提出申诉起到帮助作用。

### 保留与工作有关的所有复印件

您应复印每一份由雇主或政府发送给您的信件，因为有些时候您可能要提交原件，所以复印好您收到的ROE（工作记录），解雇信，医生证明和您填写过的WSIB（安省职业安全及保险局）与EI（就业保险）的所有表格是非常重要的。

### 致电 Workers' Action Centre

细读这本小册子。计算您认为被拖欠的所有薪水。通过致电给我们，预约参加一个与您商讨下一步计划的信息讨论会。每次致电都是保密的。

### 与其他同事商讨

为了改善工作的条件，越多的工作者联合起来，我们的反击就会越有效果。邀请其他工作者一起参与我们的信息讨论会。

### 致信给您的老板

向我们索取一封薪水索赔信的样本。信里面一定要附有偿还薪水的期限。如果您仍然在这间公司工作，那会有一些的风险。联系我们以获取意见。

### Ministry of Labour（劳工部）

劳工部的职责是保护我们的权利并实施法律措施。您能追讨所被拖欠薪水的最高限额是\$10,000。从被拖欠薪水开始，您有6个月的期限向劳工部提出申诉。您可以索回在提出申诉前的6个月本应支付给您的薪水，但也有例外的个案。提出申诉是免费的。电话 1-800-531-5551 或浏览 [www.labour.gov.on.ca/english/](http://www.labour.gov.on.ca/english/)。

### Small Claims Court（小额索赔法庭）

这类民事法庭专门处理有关您被拖欠金钱的纠纷与个人财产索回的所有问题。最高索赔限额是\$25,000。从被拖欠薪水开始，您有2年的期限提出申诉，而提出申诉是需要付费的。电话 416-326-3554 或浏览 [www.attorneygeneral.jus.gov.on.ca/english/courts/scc/](http://www.attorneygeneral.jus.gov.on.ca/english/courts/scc/)。

### 向律师咨询

在您的个案中如果您需要法律意见或您觉得自己可以享有的权利不仅仅只是就业的基本标准时（透过劳工部），您应联系律师。他们可能会向您收取咨询费。律师转介服务处可为您介绍一名律师，而这名律师将会为您提供高达30分钟的免费咨询从而帮助您确定自己的权利与选择。电话 1-800-268-8326。

### 成立工会

组织一个工会可能意味着能获取更高的薪水和更好的工作条件。致电给我们，我们会告诉您工会是怎样运作的与如何在您的工作场所成立工会。

为了使我们的劳工法得以更好的实施，请参与Workers' Action Centre的活动。即使雇主违法了，由于不用承担被逮捕的风险以及通常都不会受到处罚，所以雇主经常不遵守法律也不足为奇。加入我们吧！





## 重要专有名词须知

**Employment Standards Act (ESA)** 就业标准法：就业标准法是用来保护没有加入工会的安省工作者。但不是所有行业的工作者都受到平等的保护。每个省份都有自己不同的法律。

**Ministry of Labour** 劳工部：这是一间省级政府机构。它不但用于制定与实施Employment Standards Act（就业标准法）和Occupational Health and Safety Act（职业健康与安全法），而且有权更新这些法律。工作者是通过劳工部去投诉他们老板的。致电1-800-531-5551或浏览[www.labour.gov.on.ca/english](http://www.labour.gov.on.ca/english)。有关Occupational Health and Safety branch，致电1-800-268-8013。

**Service Canada** 加拿大服务部：这是一间联邦政府机构。您可以从加拿大服务部申请EI，产假和病假福利。加拿大服务部还提供了许多有关就业和政府福利的服务。若想了解更多的相关资料，可致电加拿大服务部1-800-206-7218 或浏览[www.servicecanada.gc.ca](http://www.servicecanada.gc.ca)。

**Employment Insurance (EI)** 就业保险：您需要向联邦政府支付EI的费用。支付方式是从您每期的薪水中扣除一部分。您的雇主也需支付EI的费用。相应地，当您失业或申请育儿假与病假时，您可能有资格获得EI福利。EI是被Service Canada所管理的。

**Record of Employment (ROE)** 工作记录：当您离开工作时，您的雇主必须给您一份有关工作记录的文件，因为它记录了您所有的工作小时数与所获得的薪水。加拿大服务部会利用这些资料以便确定您是否符合申请EI (和其它)福利的资格，以及确定您将获取的福利数额和时间长短。

**Workplace Safety & Insurance Board (WSIB)** 安省职业安全及保险局：有时被称为“工伤赔偿”。如果您因工受伤而导致无法工作，您可以申请工伤赔偿。这是工作者因工作受伤或生病的保险。致电1-800-387-0750 或浏览[www.wsib.on.ca](http://www.wsib.on.ca)以便了解更多相关的信息。

**Canada Pension Plan (CPP)** 加拿大退休金计划：这是联邦政府基于工作者与雇主的贡献所提供的福利。如果您符合资格，您可以获取退休金，死亡抚恤金，和残障金。联系1-800-277-9914 或浏览[www.servicecanada.gc.ca](http://www.servicecanada.gc.ca)以便了解更多相关的信息。

**Temporary Agency** 临工中介：一间帮您在不同的公司寻找临时工作任务的商业机构。临工中介就是您的雇主。

**Ontario Human Rights Tribunal** 安省人权法庭：这是省级政府机构，专门处理歧视投诉。另外，加拿大人权委员会是专门处理来自联邦制工作者的投诉。当您觉得遭受歧视时，人权法律援助中心为您提供有关人权法上的服务。电话1-866-625-5179 或浏览[www.hrlsc.on.ca](http://www.hrlsc.on.ca)

**Canada Revenue Agency** 加拿大税务局：CRA的职责是核定与征收税务，并提供联邦政府的其它福利。它是加拿大政府的一个部门。自雇者和其他一些工作者可能交纳不同的税务。致电给我们不但可以咨询有关您雇佣身份的信息，我们还能给您正确的方向指引。您也可以直接致电1-800-959-8281 或浏览[www.cra-arc.gc.ca](http://www.cra-arc.gc.ca)。



## 谁是受到法律保护的

**特例：**某些工作者，例如农场工，住家保姆，技术咨询工，管理员和在24小时营业场所工作的人都没能公平地受到法律保护。若想具体了解您是受到哪些法律保护的，可致电给劳工部。咨询热线1-800-531-5551 或浏览他们的网站[www.labour.gov.on.ca](http://www.labour.gov.on.ca).

**临工中介的工作者：**如果您是通过临工中介而找到工作的，您也与其他工作者一样，是受到就业标准法保护的。作为一名临时工作者，这并不意味着您将受到更少的尊重，更差的工作条件与不同的待遇。然而，在许多案例中，都发生了上述的情况。

在加拿大有37%的工作者是临时工，合同工或兼职工。许多公司都将自己的业务承包出去，所以他们就不需要直接雇佣工人。通常临工中介所雇佣的临时工作者的薪水往往比固定工作者少40%。

**外籍临工项目与住家保姆项目：**虽然外籍临工与住家保姆享有基本劳工法的保护，但也有可能面临一些特殊的情况和限制。有许多外籍临工在维护他们的权利时因自己的移民状态而面临许多障碍。如果您觉得您的雇主没有遵守法律，致电给我们，我们可以与您从长计议。

**无身份的工作者：**如果您在没有SIN卡（工卡）或有效的工作许可证下工作，您依然是受到基本的劳工法保护的，包括就业标准法，健康与安全法，人权法和WSIB（职业安全及保险局）。但您可能不符合申请EI的资格。移民状态的问题令无身份工作者在维护自己应有的权利时总是要面对重重的困难。如果您被拖欠了薪金，致电给我们，我们可以与您商讨解决问题的办法。所有来电都是保密的。

**自雇者或独立合同工：**许多雇主要求工作者签“独立合同工”的合同。“独立合同工”是“自雇者”的另一种说法。这种做法就好像您拥有了自己的业务一样。如果您作为一名自雇者，那么您所拥有的权利将会比受到Employment Standards Act（就业标准法）保护的雇员要少。许多老板不正当的把雇员当作独立合同工是为了逃避法律责任。

**工会合同：**如果您的工作场所有加入工会，您将会受到工会合同或集体协议的保护。您的工会是您的合法代表。如果您在工会方面需要帮助，致电给我们。

## 注意

### 保障所有的人！

Workers' Action Centre相信我们在维护自己的工作权利时，移民状态不应给我们带来任何的障碍。许多外籍临工被迫忍受着自己的权利受到侵犯，因为他们持有的加拿大工作签证限制了他们只能为一名雇主工作，而且如果因为投诉了工作条件而被遣送回国，他们是不受到保护的。此外，无身份的工作者也害怕因维护

他们的权利而被驱逐出境。我们必须确保所有工作者在工作上都受到保障。我们的移民政策必须作出更改以保证外籍临工在抵达时的永久身份状态，并取消指定雇主的工作签证，以及当工作者被迫返回他们的国家后能享有一个公平的申诉程序。此外，我们还需要看到政府给所有无身份工作者一个全面的规划项目。



# 开始一份新的工作

## 序言

### 签合同

尽管您已签了合同，也不能放弃您所拥有的权利。如果您签的合同是非法的(例如：雇主不支付超时工作的薪水)，那么违法的是您的老板而不是您，因为老板不应向您提供一份非法的合约。即使您签了一份非法的合同，您仍有资格受到法律的保护。详细写下您全部的工作小时数和日期。当您准备好的时候，这些记录会对您索回您应得的薪水起到帮助作用。

### 试用期

这是公司规定的“试用阶段”，它的目的在于看看这份工作是否适合您和您所拥有的技能。试用期的长短取决于老板，这并不属于法律的一部分。如果您在工作超过3个月后被解雇了，您可能会被拖欠解雇费或解雇通知，尽管您的雇主说您仍在试用期。

### 付费就业

Workers' Action Centre非常关注那些被“职业中介”骗取中介费用的工作者，而这些人士通常是那些非常着急找工作的新移民。在过去，“职业中介”是通过帮公司寻找适合的人选向公司收取费用，而不是直接向求职者收取费用。基于一些无法兑现的服务承诺，某些公司不正当地向工作者牟取利益。不要交费，除非您肯定那是一间可以信任的公司。

## 注意

### 临工中介的工作者与费用

自2009年起，临工中介不可以向您索取任何费用，无论是与他们签约，给您分配工作，或是指导您写简历与工作面试。但人才招聘者或是“猎头”为您在一间公司找到固定工作，那么他们仍然可以向您索取费用。当您发现一间中介收取不合法的费用时，请致电给我们以便找出相应的对策。

### 住家保姆与费用

于2009年12月，安省政府通过了一条新的法规，就是招聘者或雇主向住家保姆收取招聘费或介绍费是不合法的。如果您曾经被收取过不合法的费用，您有3年半的时间向劳工部提出申诉，索回已交纳的费用。根据新的法规，您因维护自己的权利而被雇主或招聘者惩罚，这是不合法的。此外，雇主或招聘者扣押住家保姆的财产也是不合法的，包括类似护照这样的文件。致电给我们以获取更多有关如何提出申诉的信息。

### 临工中介的工作者与费用

很遗憾，这些保护法并不适用于其他外籍临工，所以他们经常都会被收取很高的招聘费用。如果您曾经因找工作而向某个招聘者或雇主交纳过费用，请致电给我们。为了所有处于外籍临工项目的工作者与所有安省本地的工作者，我们将会推动政府促使招聘费不合法化。



# 独立合同工或受雇者？

雇佣状况（不管我们是受雇者还是独立合同工）直接影响我们所拥有的基本权利，例如法定最低的薪水，超时工作的薪水，健康与安全的保障，有工作保障的请假，人权以及集体谈判的权利和加入工会。

雇佣状况不仅会影响我们享有就业保险（EI），加拿大退休金计划（CPP）和安省职业安全及保险局（WSIB）或通常被称为工伤赔偿的权利，它还会影响所得税法为我们带来的待遇。当薪水被拖欠或在工作上出现问题的时候，雇佣状况同样的会影响我们能做些什么。

## 了解之间的区别：

**当您的工作符合以下某些情况时，您也许会被视为一名受雇者：**

- 您接受了公司的培训。
- 您的工作受到公司的监管。
- 您不必控制您的工作，小时数或薪资。
- 公司给了您工作所需的工具或设备。
- 您的工作显然是公司所需求的一部分。

**当您的工作符合以下某些情况时，您也许会被视为一名独立合同工或自雇者：**

- 由您来控制如何完成您的工作。例如，您也许会聘请他人并由您亲自监管他们的工作。
- 您可以自由的协定您的薪水和决定何时完工。这意味着您可以自定您的工作时间与地点。
- 您工作的某些工具与设备都属于您自己的。
- 您全权负责在工作或业务营运中的全部收益与损失。

## 如果您还是不了解它们之间的区别该怎么办？

有时候您并不知道您是属于一名独立合同工还是受雇者。例如您的老板可能会监管您的工作，但是您使用的某些工具是属于自己的。在这种情况下，是没有一个正确的“答案”的。致电给我们以获取有关帮助您确定雇佣状况的信息。

## 了解您的权利：

**您作为受雇者所拥有的权利：**

如果您在工作时遇到问题，您是受到 Employment Standards Act（就业标准法）， Human Rights Code（人权法），与 Occupational Health and Safety Act（职业健康与安全法）保护的。当您失业的时候，您可能有资格申请EI（就业保险）。您有资格申请CPP（加拿大退休金）和WSIB（安省职业安全及保险金）。

**您作为独立合同工所拥有的权利：**

您工作时遇到问题，例如被拖欠薪水，唯一能保护您的做法是起诉老板。您必须定期支付自己的CPP或WSIB。当您失业时，您必须亲自联系加拿大服务部以便获取EI的另类福利。



## 保护您自己

- 当您被要求签一份合约时，为了完全明白合约的内容，您应提出需要一些时间来仔细的查阅。但这样做的可能性不大，因为老板为了让您签约也许会给您施加压力，并不会让您仔细的检查合约。
- 详细的记录下您的工作，包括日期，小时数，您所收到的工资以及您每天工作的详情。当您需要追讨属于您的超时工作的薪水，假期津贴，甚至法定的最低薪水时，以上的信息将会起到帮助的作用。
- 因谈及有关您的权利而被老板解雇，这样是不合法的。但有许多的工作者就是因为这样而被解雇了。详细的记录好您工作的所有内容，日后也许会对您起到帮助。
- 与其他同事商讨，看看他们是否签订了同样的合约。参加 Workers' Action Centre 的团体信息讲座，您将学会如何保护自己。
- 如果您被拖欠薪水，给您的老板写一封偿还薪水的要求信，并注明一个期限。
- 如果您被解雇了，被强迫离职，或停止工作，您也许有申请EI的资格。您的详细记录将会为您申请EI起到帮助作用。
- 向劳工部提出申诉。证明您是一名受雇者也许会十分的困难。联系 Workers' Action Centre 以获取协助。更多有关保护您的详细法规，可浏览我们网站上的资料单张：您是一名独立合同工还是受雇者？





# 工作上的基本权利 – 就业标准

## 支付薪水

### 法定最低薪水

您每小时工作所得薪水必须达到法定最低的薪水限度。以下的法定最低薪水率表格仅供参考，它可能会随时作出更改 – 应时常查核信息以确保当前的法定最低薪水率。不是所有人的工作都受到法定最低薪水保护的。不同的工作有不同的薪水率。想知道您工作种类的法定最低薪水率，可致电劳工部1-800-531-5551。

最低薪水率

	2009年3月31号	2010年3月31号
普遍	\$9.50	\$10.25
学生	\$8.90	\$9.60
酒业服务	\$8.25	\$8.90

## 注意

### 这样并不足够！

在过去4年里，Workers' Action Centre 与盟友携手促使省政府把法定最低薪水提升了超过28%。我们在省里一系列的组织工作令政府听到了我们的要求 — 能有足够生活的合理薪水。

然而，2010年的法定最低薪水是每小时\$10.25。按照这样计算，一个全职工作者仍处于贫穷线下。我们最低薪水标准应依据的原则是，对于一个全职工作者，全年应予以足够的收入来达到或超过贫困线。有了全职的工作但依然生活在贫困中是不应该的。

公平的说，为了给安省所有工作者提供稳定的财政，最低薪水限度应当根据每年生活消费指数的增长而增加。所以加入Workers' Action Centre，以改善我们的最低薪水限度为目标而奋斗。

## 保护您自己

- 如果您的老板支付的薪水比法定最低薪水限度还低，那么记录下所有工作过的日期，小时数与所获薪水，并将它们保留在家。
- 核算好您所获薪水与法定最低薪水限度的差额。
- 是不是老板给每个人的薪水都低于法定最低薪水限度？与您信任的人商讨，并与我们组织一次有关改善您们工作条件的会议。

## 现金支付

老板可以给您支付现金，这是合法的。但是每次拿薪水的时候，老板必须给您一份薪水记录或“工资单”。通常老板支付现金给您可能是不想出示工资单，因为他们想避免支付雇主必须交纳的费用，例如EI。

一份工资单应包含下列内容：

- 您的姓名
- 薪水周期（例如：5月1日 - 5月15日）
- 工作小时数和薪水率
- 超时小时数和超时薪水率
- 薪水总额（扣除所有费用前）
- 实付薪水（扣除所有费用后）
- 假期薪水（某些雇主定期支付）
- EI扣除（占薪水总额的1.73%）\*
- CPP扣除（占薪水总额的4.95%）\*
- 税金扣除（税率取决于您收入的多少）

\*2010年的扣除率 - 可能每年发生变化。



## 培训与酬劳

您在培训期间所获得的薪水可能比您正常工作的时薪低，但不可以低于法定最低薪水。当您与老板在讨论有关工作与培训时，老板应告知您的薪水率。

不是所有人都受到法定最低薪水保护的。想知道您是否在法定最低薪水率的保护范围内，可致电劳工部。

谨防某些公司，例如保安人员公司。当您收到这类公司的通知后，他们通常会要求您先参加一系列的培训课程，而这些课程的费用都必须由您来支付。在培训之后，他们往往会保证给您安排工作，但从实现或给您安排一些比他们之前所承诺的薪资要低的工作。

## 注意

### 住家保姆与费用扣除

法律允许雇主可以扣除住家保姆的房租与伙食费，但数额是有限定的。费用扣除的前提是雇主确实为您提供了伙食与房间，而房间的布置必须是合理的以及是“适合人类居住”的。雇主可在您的薪水中扣除每周\$31.70的房租以及每餐饭按\$2.55计算，或每周不超过\$53.55的伙食费。雇主也可扣除\$85.25的总费用作为每周的房租及伙食费。

## 保护您自己

- 保存所有记录下来在工作日期，小时数与所获薪水，并将它们保留在家。这些记录可以帮您证明老板没有正确的支付薪水。
- 如果您没有SIN卡（工卡）或有效的工作许可证，您依然是受到就业标准法保护的。记录下所有工作过的日期，小时数和所获薪水以确保您能获得按就业标准法来计算的正确薪金。如果您的老板有违法行为，致电给我们，我们会帮您想办法解决问题。所有的来电都是保密的。
- 根据个人情况，您可以考虑向小额索赔法庭提出申诉或咨询律师的意见。
- 当我们离开一份工作后，我们通常会失去了跟老板的所有联络。向老板索取所有的联系电话，地址与汽车牌照是非常重要的，这样可以帮您日后更加容易地找到老板。
- 从被拖欠薪水开始，您有6个月的期限向劳工部提出申诉以及可以索回在提出申诉前的6个月本应支付给您的薪水。
- 如果您的老板没有从您薪水中扣除EI，您可能仍然符合申请EI的资格。如果您记录下了所有工作过的日期和小时数，您可用于日后申请EI。当申请EI时，您也不必交纳任何有关EI的扣除费用，这费用应由您的老板来支付。
- 如果您没有SIN卡或有效的工作许可证，您或许不能享有EI的福利。





# 工作小时数

## 每天工作小时数

您工作时间不必超过

- 每天8小时，或
- 每天规定工作的小时数（可能超过8小时但一定不多于13个小时）。这包括每工作5小时就休息的半小时，而这半小时是不支付薪水的。

例如：假设在您工作场所的人总是按照12小时一换班，那么这12个小时将会是您每天规定的工作时间。如果您得到并接受这份工作，以上的12个小时就是您每天规定工作的小时数。

## 加班小时数

如果老板要求您工作的时间超过您每天规定工作的小时数，那么他必须在得到您的同意后与您签一份同意书。您也有权拒绝签署。在签了同意书之后，您也可以取消这份同意书，只要提前两星期以书面的形式通知您的老板就可以了。有时您也可能在没有签同意书的情况下被公司要求加班，但这仅限于紧急情况。

## 每周工作小时数

您每周的工作时间不必超过48小时。

如果老板要求您在一周内工作超过48小时，那他必须要在得到您的同意后与您签一份同意书。拒绝签字是属于您的合法权利。如果您要与您的老板签署一份同意书，这份同意书必须先得到Ministry of Labour（劳工部）的许可。您必须要求老板出示许可证明。在签了同意书之后，您也可以取消这份同意书，只要提前两星期以书面的形式通知您的老板就可以了。

## 最少支付 - 3小时

当您被公司传召上班或被分派任务时，如果公司提早让您回家，公司也必须支付您最少3个小时的薪水。这仅限于您那天已被事先安排工作超过3小时的情况下。

## 超时工作

一星期工作超过44小时，超过的小时数应按照您的标准薪水的1.5倍计算。例如：如果您的正常薪水是每小时\$10，当工作超过44小时，那么超过之后的小时数应按照每小时\$15计算。

## 休假代替超时工作的薪水

您可以通过书面形式，同意用休假代替超时工作的薪水。超时工作的每小时应换取1.5小时的休假。而您累积的假期应在3个月内休完。

例如：您一周工作了48小时，通过书面形式，同意用休假代替超时工作的4小时（ $48-44=4$ ）。由于这4小时属于超时工作，那么您的休假也应按1.5倍计算，就是6小时（ $4 \times 1.5=6$ ）。

## 计算超时工作的小时数

超时工作通常是按照每周计算的。但是您的老板也可以让您签署一份同意书，同意将超时工作小时数按数周计算。

计算方法：

- 每周：  
工作44小时以上属于超时工作
- 每两周：  
工作88小时以上属于超时工作
- 每三周：  
工作132小时以上属于超时工作
- 每四周：  
工作176小时以上属于超时工作

例如：您同意将每两周作为您工作的计算周期，这意味着您在两周内要工作超过88小时才属于超时工作。如果您在第一周工作了50小时，第二周工作了38小时，那么您第一周工作的50小时是不属于超时工作，因为您的工作周期是按照每两周（88小时）来计算的。也就是说您在第一周损失了6小时（ $50-44=6$ ）的超时工作时间。由此看来，以数周作为工作者的计算周期是不划算的。您要是不想签字就千万不要签署。签字之后您只有通过老板的同意才可以取消协定。



## 保护您自己

- 保存所有记录下来在工作日期，小时数与所获薪水，并将它们保留在家。这些记录可以帮您证明老板没有正确的支付薪水。
- 如果您没有SIN卡（工卡）或有效的工作许可证，您依然是受到就业标准法保护的。记录下所有工作过的日期，小时数和所获薪水以确保您能获取按就业标准法来计算的正确的薪金。如果您的老板有违法行为，致电给我们，我们会帮您想办法解决问题。所有的来电都是保密的。
- 根据个人情况，您可以考虑向小额索赔法庭提出申诉或咨询律师的意见。
- 当我们离开一份工作后，我们通常会失去了跟老板的所有联络。向老板索取所有的联系电话，地址与汽车牌照是非常重要的，这样可以帮您日后更加容易地找到老板。
- 从被拖欠薪水开始，您有6个月的期限向劳工部提出申诉以及可以索回在提出申诉前的6个月本应支付给您的薪水。
- 如果您的老板没有从您薪水中扣除EI（就业保险），您可能仍然符合申请EI的资格。如果您记录下了所有工作过的日期和小时数，您可用于日后申请EI。当申请EI时，您也不必交纳任何有关EI的扣除费用，这费用应由您的老板来支付。
- 如果您没有SIN卡或有效的工作许可证，您或许不能享有EI的福利。

## 注意

### 住家保姆与工作小时数

住家保姆在工作小时数与超时工作的薪水方面所拥有的权利是与其他工作者一样的。然而，保姆经常都面临长时间的工作压力，是因为他们居住在雇主的家里。



# 带薪休假

## 假期

在同一间公司工作超过一年后，您应获取两个星期的有薪假期。您的老板也有权告诉您何时才能休假。如果老板一次只能让您休假一天是不合法的。而您想一次休完所有的假期，也必须得到老板的书面同意。

## 假期薪水

您每工作一块钱，您就有资格获取4%的假期薪水或选择带有薪水的假期。工作一年之后，如果您没有休假，您应获得假期薪水（税前年薪总额的4%）作为补偿。同样的，如果您在没有休完假期之前辞退了工作，务必索回属于您应得的4%！也有些雇主将假期薪水放进每次的出薪支票中。如果您向劳工部提出申诉，您可以索回在过去1年内被拖欠的假期薪水。另外，您有6个月的限期向劳工部提出申诉。

# 胜利了!

### 公众假期的薪水与临工中介的工作者

在2009年，Workers' Action Centre 与来自全省的支持者为临工中介的工作者赢得了可以像其他工作者一样享有公众假期的权利。

就算您正处于工作中或停工期间，您也许也能享有公众假期的薪水。尽管法律规定临工中介有义务给他们的工作者支付公众假期薪水，然而有些临工中介依然不支付公众假期的薪水。

中介再也不能以您是“选择去工作”为理由而否定工作者拥有公众假期的权利。如果您没有获得公众假期的薪水，致电给我们，也许您有获取它的资格。

## 公众假期

### 在安省有哪些公众假期？

元旦，家庭日，耶稣受难日，维多利亚日，加拿大国庆日，劳动节，感恩节，圣诞节，节礼日。

### 获得带薪公众假期的资格

您必须在节前节后正常的工作。这不意味着仅在节前节后正常的工作。如果您的公司要求您工作满3个月或达到某程度的工作小时数之后，才能获得公众假期的薪水。这是不合法的。

如果您有合适的理由在节前节后不上班（例如：您生病了），那么您依然应有资格获取带薪的公众假期。您有可能被要求出示医生的证明。

公众假期工作薪水的计算方式是用您之前4个星期的收入除以20（一个月正常工作的天数）。对于临工中介的工作者，如果您在公众假期前的4个星期都没工作，那么您的公众假期薪水就等于\$0。在劳工部的网站上有一个可以帮助您计算公众假期薪水的日历。[www.labour.gov.on.ca/english/es/tools/php\\_calc.php](http://www.labour.gov.on.ca/english/es/tools/php_calc.php)

### 在公众假期工作

您可以书面形式同意：

- 获取公众假期工作的额外补贴（按平时薪水的1.5倍计算）以及公众假期的薪水，

### 或者

- 公众假期工作的薪水与您平时工作的薪水一致，并在另一次休假中获取公众假期的薪水。



# 注意

## 保护临工中介工作者的新法案

胜利了！Workers' Action Centre 为了能更好地保护临工中介的工作者，而努力争取扩张我们的劳工法。劳工部终于在2009年提出了新的法案，这将更好地保护临工中介的工作者。我们相信大家都需要更多的保护法以致能真正提升工作场所的标准。参与我们的活动，为我们工作场所内的临时工作者继续争取同等的权利。

### 您的中介是否有遵守在2009年赢得的保护法吗？

#### 没有费用

一间临工中介不可以向您索取任何费用，无论是与他们签约，给您分配工作，或是指导您写简历与工作面试。但人才招聘者或是“猎头”为您在一间公司找到固定工作，那么他们仍然可以向您索取费用。

#### 中介必须为您提供分配工作的相关资料

您的中介必须以书面形式向您提供他们的名字和联系信息。当他们给您分配一份工作时，他们必须提供公司的名字，工资率，工作的小时数，工作的性质与期限（如果知道），以及工资结算周期和发薪日。他们不但应尽快地做以上的事情，而且他们还必须向您提供来自劳工部的有关您工作权利的资料。

#### 解雇费

如果您工作超过了3个月，且工作终止了，您就有权获得通知或以支付工资的形式取代通知（在20周内有13个星期没有工作或工作终止了）。您为中介工作的时间长短将会决定您得到通知的周数或工资代替周数的金额数。

#### 离职费

如果您为一间中介工作了5年以上，当这间中介终止了您的工作，您也许有权获得离职费。前提条件是您的雇主每年所支付的薪水总额必须超过\$250万或在过去6个月里解雇的人数超过50人。离职费是按照工作1年支付1星期的方式计算，最多支付到26个星期。

#### 中介不可以阻止一间公司直接雇佣您

如果一间公司想直接雇佣您，那么中介可以向这间公司索取费用（而不是您）。这个费用只能在您与公司签约后的头6个月收取。中介不可以阻止公司为您做推荐。

#### 咨询您的权利是不会受到惩罚的

询问自己的权利是不应受到临工中介惩罚的。如果您因为尝试维护自己的权利而受到惩罚，客户公司（您每天工作的地方）也要对此负责。



# 终止工作

## 解雇通知与解雇费

如果您在一个工作场所工作少于3个月，您的雇主不需要事先通知您就可以直接把您解雇了。当您离职时，他们都应当给您：

- 一份ROE（工作记录）
- 未支付的假期薪水（税前总收入的4%）
- 任何未支付的薪水，超时工作的薪水等

工作超过3个月后，您的老板必须给予您附有日期的书面通知，才能将您解雇或停职。如果他们没给您通知，那他们必须支付解雇费。如果您是因为“工作疏忽，不服从或故意的不当行为”而被解雇，您可能不会收到任何的解雇通知或解雇费。但是，联络Workers' Action Centre，微小的错误不足以否决您应有的权利 - 解雇通知或解雇费。

您应获取通知的时间长短取决于您为雇主工作了多久。根据就业标准法，工作者应获取下列法定最低限度的解雇通知时间或解雇费：

### 如何计算获取通知的时间或解雇费？

工作超过3个月，少于1年 = 1个星期  
工作超过1年，少于3年 = 2个星期  
工作超过3年，少于4年 = 3个星期  
如此类推，工作超过8年，最多8个星期。

## 离职费

离职费跟解雇费是不同的。想要获取离职费，您必须在一间公司工作超过5年。另外，雇主每年所支付的薪水总额必须超过\$250万或在过去6个月里解雇的人数超过50人，您才有可能收到离职费。离职费是按照工作1年支付1星期的方式计算，最多支付到26个星期。

## 不正当解雇

就业标准法只规定了工作者应获取最低限度的解雇通知时间。如果您是被不正当的解雇，并认为自己应获得比法定最低规定还要多的解雇通知时间或解雇费，您可控告前雇主。为此，您将需要上法庭。

# 注意

### 临工中介的工作者与终止工作以及离职

在2009年，保护临工中介工作者的法律作出了更改。如果您符合资格，那您也会像其他工作者一样享有获取解雇费和离职费的权利。



## 保护您自己

根据就业标准法，雇主不一定要有很好的理由才可以解雇您。就业标准法没有规定雇主一定要公平地处理事情。当某些雇员觉得他们被不公平地解雇了，一些会选择自己将雇主告上法庭，一些则会聘请律师。

- 您因询问自己的权利而被雇主解雇，这是不合法的。如果雇主真的这样做，确切地记录下事发的经过。
- 您的雇主可能在工作上对您作出骚扰从而导致您被迫辞职。详细地记录下每一个被骚扰的细节。
- 您在病假或其它休假之后理应重返工作，但如果公司不允许您继续为其工作，记录下他们和您说的每一句话。因为在您受伤了或有严重病情的情况下，您的老板不应没有尝试包容您就把您解雇。如果他们真的这样做，您也许能提出在人权上的申诉。
- 如果您因为某些原因而自动辞职或没有任何原由就被解雇了，您也可以争取获得EI福利。在您行动之前，应先与他人商量，因为您或许不符合申请EI福利的资格。
- 工作者需要受到Employment Standards Act（就业标准法）的更好保护，用以对抗不公平的解雇。致电Workers' Action Centre，我们会向您提供有关如何采取行动的建议。
- 从被拖欠薪水开始，您有6个月的期限向劳工部提出申诉，并可以索回在提出申诉前的6个月本应支付给您的薪水。





# 就业保险 (EI) 与其他休假

## EI的基本福利

### 什么是EI?

EI是您的权利。它是由隶属联邦政府的 Service Canada (加拿大服务部) 所支付的。您和您的老板也要为此计划作出贡献。您的老板有责任从您的薪水中扣除EI, 而每次EI的扣除都应记录在您的工资单上。

### 我有资格申请EI吗?

不再有工作? 被解雇或被迫离职? 您可能有资格获取EI福利。获取EI的资格就是在过去的一年里, 您通常需要工作420至700个小时。如果这是您的第一份工作或在您停止工作了2年后才重新工作, 那么您将需要工作满910个小时。申请EI福利后有两个星期的等待期是不支付福利的。常常查看加拿大服务部的信息以便了解您所在地区最新的EI规定小时数。

当然, EI部门也会根据您的不工作的原因作出判断。如果您是因为被公司解雇或自动离职而想获取EI, 这样是比较困难的。把所发生的情况写在您的申请上, 或稍后单独将解释信递交给EI部门。

### 我如何申请EI?

选择离自己最近的Service Canada办事处申请EI。确保在离职后的4个星期内申请。如果您推迟了申请, 您可能会失去一些原本应属于自己的福利。即使您没有收到ROE, 您依然可以申请EI。您可以使用在过去52个星期内您所做工作的所有ROE。

### 您的工作是没有扣除任何费用的现金工?

计算好您在过去52周里所有的工作小时数, 并记录下您工作的日期。不要等待, 立即行动, 因为您可能依然有资格申请EI。如果您现在正在工作但又没有SIN卡(工卡)或工作准许证, 那么您也许不符合资格申请EI。

## ROE (工作记录)

在每次离职后, 您的老板都必须给您一份ROE。这份工作记录是非常重要的, 因为它可使您更加容易的申请EI。

ROE记录了您之前工作的下列信息, 它的作用是用来计算您获取EI福利金的数额与周数:

- 您的姓名与公司的名字
- 过去52周里的所有工作小时数
- 过去26周里的所有总收入
- 离职的原因

您必须在5个工作日内或在下次公司出薪的期间收到ROE。

### 记录在ROE中的离职原因

您的老板必须在ROE中写明您离职的原因。而这些原因可以是: 被解雇, 自动离职, 生病或受伤, 工作量减少, 暂时停职, 怀孕, 育儿假, 抚恤假或“其他”。离职的原因会直接影响您申请EI的资格。如果在ROE中写明了您是被解雇或自动离职, 您也许会被告知将不能获得EI福利。

### 没有ROE?

您的雇主是否拒绝向您提供ROE? 即使您没拿到ROE, 您也应申请EI。如果您在收到最后一次薪水的14天后还没拿到ROE, 您就要联络Service Canada (加拿大服务部), 向它了解如何拿到ROE。他们可能会要求您携带一些有关工作的证明, 例如工资单, 取消了的支票或T4。如果您有类似的这些证明, 加拿大服务部将会用它们来计算您的福利金额。

### 临工中介的工作者与ROEs

临工中介必须要给您一份ROE, 这里面记录了您所做的全部工作。如果您在7天里都没有工作或收到薪水, 您就被视为停工。向临工中介索取一份ROE。这并不代表您要申请辞职, 把这个告诉临工中介。





## 注意

### 自雇者或独立合同工与EI

如果您真的是一名自雇者或独立合同工，那您必须定期支付自己的CPP或WSIB。从2011年1月起，加拿大的自雇者也将能享有EI的另类福利。

EI的另类福利分四种：

- 产假福利；
- 育儿假福利；
- 病假福利；以及
- 抚恤假福利。

想要符合申请的条件，自雇者必须通过加拿大服务部与委员会签订协议（开始交纳EI）。此外，您必须是加拿大公民或永久居民。更多详情，致电加拿大服务部1-800-206-7218 或浏览 [www.servicecanada.gc.ca](http://www.servicecanada.gc.ca)

## 注意

### 改进EI!

我们需要EI项目有重大的改进。EI是很难获取的，就算拿到了，也会因其较低的福利致使我们为了生存而痛苦的挣扎着。EI项目令我们与家人失望。因此我们要强烈要求政府马上对EI项目作出修改。为了能尽快的实现，请加入我们。

## 保护您自己

不公平地被解雇？被迫离职？申请EI的方式就是写一封描述事情真相的解释信，或将其加入您EI的申请中。如果您需要帮助，致电给Workers' Action Centre。



## 其他休假

根据省级就业基本法规定，以下的休假是不支付薪水的。但是您或许有资格从联邦政府（加拿大服务部）的EI中获得福利金。

### 病假

没有任何法律规定雇主支付“病假期间”的薪水。每个雇主是不一样的。有些雇主每年提供数天的无薪病假，而有些则提供数天的带薪病假。所以要了解自己工作单位的政策。申请EI福利后有两个星期的等待期是不支付福利的。

### EI 病假

由于生病或受伤而不能工作的人也许可以从EI中获得最多15个星期的病假福利金，前提是您在过去的52周里工作满600个受保的工作小时数。在您的普通EI福利结束后，如果您依然觉得不舒服并不能工作，您可能有资格申请病假福利，但需要有医生的证明。有两个星期的等待期是不支付福利的。

### 紧急情况的请假

法律要求大公司（50个员工或以上）的雇主每年提供10天无薪的“紧急情况请假”。您可以因为生病，受伤，医疗紧急事故或家人的过世而请假。而您的雇主可以把您请假的半天当作一整天来计算。您也有可能要为请假的原因出示证明，例如医生的证明。

### 抚恤假（照顾患病家属假）

如果您正在帮助或照顾可能在26个星期内死亡的重病家属，那么您可以向EI申请最多6个星期的福利金。正在拿EI的人也可以享有以上的福利。申请这类福利的条件是您必须在过去的52周里工作满600个受保的小时数。您将需要医生的证明来确认病情与死亡的可能性。如果您想尽快请到假，您必须以书面的形式通知老板。

### 产假与育儿假

生母或代孕妈妈最多可获取15个星期的产假福利。获取产假福利的资格就是您必须在过去的52周里工作满600个小时，以及签署一份有关您预产期的声明。

当亲生父母或养父养母需要照顾他们的新生婴儿或领养子女时，最多可获取35个星期的育儿假福利。您必须在过去的52周里工作满600个小时或从上次拿取EI福利后的52周里工作满600个小时才符合资格申请育儿假福利。您要签署一份新生婴儿的出生日期声明。如果是领养的孩子，您必须声明他们的领养安置日期以及领养授权人的姓名和地址。

育儿假的福利可支付给父母的任何一方或双方共享，但最多都不可超过35个星期。

雇主在您休假期间是不必向您支付薪水的，但是他们必须要保留您的工作或给您安排好相关的其他工作直到您返回工作场所。如果您因为育儿假或产假而被解雇了，您可以提出人权申诉。

### 怀孕期的病假福利

如果您在怀孕期生病了，您可以申请附加最多15个星期的病假福利。您必须提供医生的证明来确定您的病情。

### 更多的详情，可与加拿大服务部联系

以上所有的福利都有不同的规定。若您想了解有关您情况的详细信息，致电EI的免费咨询热线1-800-206-7218或查看他们的网站

[www.servicecanada.gc.ca](http://www.servicecanada.gc.ca)



## 保护您自己

- 如果您任何的请假都符合规定，您是不应受到处罚或因此而被解雇的。当有这种情况发生时，记录下所有的细节并与我们联系以便了解应如何采取行动。
- 在请假之后，当您返回工作场所时您应继续做回之前的工作或如果之前的工作已不再存在了，您应被给予相同薪水的相关工作。
- 如果您受伤或生病了，您的老板必须尝试包容您的伤病。例如为您的工作做出改变或给您换其他的工作。



# 因工受伤?

## 注意安全

在安省，Occupational Health and Safety Act（职业健康与安全法）是保护工作者的法律。它为工作者提供了3项基本权利，而这3项基本权利是：

- 有权知道：关于对健康的危害与存在的安全隐患。
- 有权参与：保持您工作场所的健康与安全。
- 有权拒绝：在您觉得工作不安全的情况下。

## WSIB（安省职业安全及保险局）

虽然工作者是受到法律保护的，但我们知道每年依然有许多的工作者在工作时受伤甚至死亡，因为他们的工作场所并不安全。如果您因为工作而受伤，或由于您的工作与工作环境而导致生病不能工作了，那么您也许有资格从WSIB获取经济补偿。不是每间公司都会提供WSIB的保险。

如果您因为工作而受伤或生病，那么您可以获得您平时工作薪水的一个固定百分比作为补偿。每次补偿的金额与时间长短是根据您的具体情况而定。您也应该查明您的工作场所是否有私人的保险计划，如果有，它也许能在您无法工作的期间支付您的处方医药费或您的薪水。

### 联系WSIB以获取更多的信息

WSIB的项目是有许多规定的。关于填写表格的细节和您的特殊情况可直接与他们联系。请看以下的联系信息。

### 向WSIB提交索赔申请

当因工作而受伤或患病时，您应尽快地做出报告。工作者应填写一份描述您详细伤病的Form 6表格，然后以邮寄或传真（保留传真确认纸）的方式递交或直接将表格交到您当地的WSIB办事处。递交前将表格复印两份，一份留底，一份给您的雇主。申请索赔必须在事发后的6个月内提交。浏览[www.wsib.on.ca](http://www.wsib.on.ca)可以获取更多的申请信息与下载Form 6的表格。

您也应尽快填写好Form 6的表格，然后通知医生或医院，他们会帮您填写好一份Form 8的表格并递交给WSIB。这样做是因为就算您的雇主没有呈交事故报告，这些也将会成为您伤病的证明。作为一名雇主理应填写一份Form 7的表格。

### 患病福利与EI

如果您已向WSIB提交了索赔申请，并在等待结果中，您也许还能通过EI项目申请15个星期的患病福利金，直到您获取WSIB的工伤赔偿为止。当您收到WSIB的工伤赔偿后，您必须退还之前所拿的患病福利金。

## 保护您自己

如果您在工作中受伤了，尽快填写好相应的表格。每次受了伤都要即刻向您的主管或雇主报告。

如果您需要专业的意见或有关WSIB表格的填写方式，直接联络下列机构了解详情：

**Workplace Safety and Insurance Board (WSIB)** 416-344-1000 或需要其他语言服务致电 416-344-4999

**Toronto Workers Health and Safety Legal Clinic:** 416-971-8832

**Injured Workers Consultants:** 416-461-2411

**Industrial Accident Victims' Group of Ontario (IAVGO):** 1-877-230-6311



# 人权与骚扰

## 人权

根据Human Rights Code（人权法案），您不应在您的工作场所受到歧视与骚扰。歧视对于一个人或群体来说是一种不公平的对待。骚扰则是当某人对您说或做某事时使您感到不舒服，或将您置身险境。他们知道这种行为举止是不受欢迎的。

人权法案禁止工作场所的歧视与骚扰是基于种族，肤色，民族特色，原籍国，年龄，性别，性取向，残疾，婚姻与家庭状况，宗教和国籍，以及已被赦免的刑事罪。任何一名工作者认为自己受到人权法范围内的歧视，就可以去Human Rights Tribunal（人权法庭）投诉。

**工作申请表与人权：**当临工中介还未决定是否录取您时，就向您索取SIN卡（工卡），出生日期，或原籍国来填写申请工作的表格是不合法的。然而有许多中介都会向您索取以上这些资料。

在大多数的工作场所，临时工获取的薪水和福利要比长期雇员少很多。虽然这样很不公平，但这是合法的。

## 注意

### 临工中介工作者与人权

临工中介决定给谁分派任务或工作是合法的，但是这种决定不能带有任何列在人权法案上的歧视。

## 保护您自己

- 与您的老板或主管商讨。记录下您雇主的所做之事。如果您的雇主没有采取行动解决问题，他们可能要为允许歧视事件发生而负责。
- 记录下所有有关歧视事件的细节。这样做会对您以后决定提出申诉时起到帮助作用。如果您觉得是被迫离职，它也可能对您获取EI以及解雇与离职费有一定的帮助。
- 当您觉得遭受歧视时，Human Rights Legal Support Centre为您提供有关人权法上的服务。他们也可能帮助您填写有关向法庭申诉的表格。免费电话：1-866-625-5179 或浏览他们的网站 [www.hrlsc.on.ca](http://www.hrlsc.on.ca)



## 工作场所的骚扰与暴力

许多工作者在他们的工作场所里经常面对骚扰（有时被称作恃强欺弱），歧视甚至暴力行为。这类的伤害能导致我们生病，精神压抑，以及被迫辞职。注意要保持健康。了解您的权利能帮助您更好的保护自己。

此信息专门针对您曾在工作上遭受的骚扰，歧视与暴力。骚扰有多种分类，而每一种都有相应的保护措施。每当工作出现问题时，这些信息还会对您决定采取哪些步骤和与谁联系起到帮助作用。

### 工作场所的暴力与骚扰两者之间的区别是什么？

**工作场所的暴力：**这也许意味着某人在上班期间使用物理力对您造成或可能造成的身体上的伤害，即便他们只是企图这样做。这就是工作场所的暴力。在工作场所里，任何言语或行为而导致工作者合理的认为这是一种会使身体受到伤害的威胁，这也属于工作场所的暴力。

**工作场所的骚扰：**当某人在工作上对您做出某种举止，且他们“知道这样做是不受欢迎的”。这也许包括戏弄您，对您大声吼叫，欺负您，讲些令您受伤害的玩笑，向您传递冒犯性的信息，以及恐吓您。以上的骚扰是不受人权法保护的，除非是基于上述所列出的人权法案里的禁止条例。

### 家庭暴力

当雇主意识到，或有理由的注意到家庭暴力可能出现在工作场所时，他们必须顾及员工的人身安全以及采取预防措施。尽管施暴者不是您的同事，您也应受到保护。

## 注意

### 工作场所的暴力与骚扰：新的保护法

于2010年6月，职业健康与安全法被更改了，这是为了解决安省所有工作场所的暴力与骚扰。这些改变令工作场所变的更加安全以及雇主更加有责任去保护员工免受骚扰与暴力。这些更改并不能直接解决骚扰与暴力，它只能确保您的雇主要采取措施，以致工作场所更加的安全。

### 根据新的法规，雇主必须：

- 改善工作场所骚扰与暴力的政策和方案并加以实施
- 为工作者改良这些政策与方案的内容
- 改进有关工作者汇报或投诉工作场所的骚扰与暴力事件的步骤
- 修改有关工作场所骚扰与暴力的任何汇报，事件，以及投诉的调查程序

### 针对工作场所暴力的方案：

- 在暴力已经发生或可能发生的情况下，必须有解决这些紧急情况的一系列措施。例如，在紧急情况中如何得到即时的援助。
- 雇主必须主动去评估有关工作场所暴力的风险，并且必须制定有关如何控制可能在工作场所内发生暴力事件的计划。
- 当雇主知道某人曾有暴力行为，而您又需要与这个人一起工作时，他们必须让您知道，从而令您免受人身伤害。



## 保护您自己

- 安全第一。如果您感到有任何的危险，应立即报警。只有警察能派遣相关的人员去您的工作场所处理紧急情况。
- 根据职业健康与安全法，如果您认为处身于工作场所暴力的危险中，您有权拒绝工作。老板不能因为您的拒绝而惩罚您。某些工作者仅有有限的拒绝权利（例如：警察，消防员等）。
- 与您的老板或主管商讨。他们应当在工作方面采取措施，以确保您的安全。记录下您雇主的所做之事。如果您的雇主没有采取行动解决问题，您可以向劳工部的 Occupational Health and Safety branch 致电反映情况 1-800-268-8013。
- 记录下所有有关骚扰或暴力事件的细节。这样做会对您以后决定提出申诉时起到帮助作用。如果您觉得是被迫离职，它也可能对您获取EI以及解雇与离职费有一定的帮助。
- 致电 Workers' Action Centre，商讨一套有关与老板相处以及确保个人安全的方案。
- Ministry of Labour, Occupational Health and Safety branch. 有关工作上健康与安全的信息以及新法的实施，可致电免费电话 1-800-268-8013 或浏览 [www.labour.gov.on.ca/english](http://www.labour.gov.on.ca/english)。
- Assaulted Women's Helpline. 为处于暴力环境下的妇女提供协助的热线。多种语言。1-866-863-0511。





# 组织公平的就业

如果每一位工作者都是为了自己而做抗争，我们将永远不会改变更深层次的问题，例如是什么导致我们的收入过低与那些无法接受的工作条件。这就是为什么Workers' Action Centre需要很努力地为大家去阻止所有工作场所的违规行为。请与我们一起来改善所有工作者与他们家人的工作条件。

## 我们是如何做的呢？

### 组织起来

当我们联合起来时，我们的声音会更加响亮。如果我们想通过向政府与雇主施压从而得到改善，那么他们需要听到工作者们亲自讲述问题的所在。如果大家都不团结，只把问题当作个人化来看待，那问题将不会得到改善。我们需要找出我们所面对的问题根源 - 薄弱的法律会使种族歧视和贫困影响到我们的生活与我们的工作场所。相互支持意味着我们可以为了我们的需要作出改变，从而令到作为工作者的我们，无论在现在和将来都能获得更好的保护。

### 为了改善我们的劳工法而组织起来

为了改善工作条件与增加薪水，我们需要组织起来使劳工法与实施制度变的更加强大和更加有效。其实，保障工作者的法律并没有真正起到保护作用，而政府在执行现有的薄弱法律时做的也不够好。

### 工作者权利的热线电话

我们的专线每个月都接听到数百个关于工作问题的电话。我们会向您提供支援服务，并和您商讨怎样与差劲的老板相处或讨回被拖欠的薪水。我们的电话是(416) 531-0778。

### 教育工作

在我们的活动中心与全市的各个地方，都提供了关于如何改善工作条件的讲座。如果我们知道了自己应有的权利，这样不仅在工作上会对我们起到帮助，甚至在法律起不到保护作用的情况下我们也知道该如何保护自己。另外，我们中心的网站提供了多种语言的有关工作场所权利，临时工作，求职骗局与其他事件的资料单张与小册子。网址 [www.workersactioncentre.org](http://www.workersactioncentre.org)。

### 外展工作

我们的会员会走进居民区，向工作者讲述该如何相互支持与团结起来。并且也要让在我们社区的其他工作者了解到如何改善大家的工作条件与劳工法。

为了改善大家的工作条件和薪水，请参加我们有关工作者的活动



Phone: 416-531-0778 | [info@workersactioncentre.org](mailto:info@workersactioncentre.org)  
[www.workersactioncentre.org](http://www.workersactioncentre.org)







**Workers' Action Centre**

720 Spadina Avenue, Suite 223

Toronto, Ontario M5S 2T9

416.531.0778 | [info@workersactioncentre.org](mailto:info@workersactioncentre.org)

2010 年4月

[www.workersactioncentre.org](http://www.workersactioncentre.org)



# 工作场所的骚扰与暴力

了解您权利的

丛书

此信息专门针对您曾在工作上遭受的骚扰，歧视与暴力。骚扰有多种分类，而每一种都有相应的保护措施。每当工作出现问题时，这些信息还会对您决定采取哪些步骤和与谁联系起到帮助作用。

## 新的保护法于2010年6月生效

职业健康与安全法的更改是为了解决安省所有工作场所的暴力与骚扰。这些改变意味着令工作场所更加的安全以及雇主更加有责任去保护员工免受骚扰与暴力。这些更改并不能直接解决骚扰与暴力，它只能确保您的雇主要采取措施，以至工作场所更加的安全。如果您在工作上遇到骚扰与暴力，您需知道该怎样做。

### 根据新的法规，雇主必须：

- 改善工作场所骚扰与暴力的政策和方案并加以实施
- 为工作者改良这些政策与方案的内容
- 改进有关工作者汇报或投诉工作场所的骚扰与暴力事件的步骤
- 加强调查有关工作场所骚扰与暴力的任何汇报与事件以及投诉

### 针对工作场所暴力的方案：

- 在暴力已经发生或可能发生的情况下，必须有解决这些紧急情况的一系列措施。例如，在紧急情况中如何得到即时的援助。
- 雇主必须主动去评估有关工作场所暴力的风险，并且必须制定有关如何控制可能在工作场所内发生暴力事件的计划。
- 当雇主知道某人曾有暴力行为，而您又需要与这个人一起工作时，他们必须让您知道，从而令您免受人身伤害。

当雇主意识到，或有理由的注意到**家庭暴力**可能出现在工作场所时，他们必须顾及员工的人身安全以及采取预防措施。尽管施暴者不是您的同事，您也应受到保护。

## 工作场所的暴力与骚扰两者之间的区别是什么？

### 工作场所的暴力

这也许意味着某人在上班期间使用物理力对您造成或可能造成身体上的伤害，即便他们只是企图这样做。这就是工作场所的暴力。在工作场所里，任何言语或行为而导致工作者合理的认为这是一种会使身体受到伤害的威胁，这也属于工作场所的暴力。

### 工作场所的骚扰

当某人在工作上对您做出某种举止，且他们“知道这样做是不受欢迎的”。这也许包括戏弄您，对您大声吼叫，欺负您，讲些令您受伤害的玩笑，向您传递冒犯性的信息，以及恐吓您。以上的骚扰是不受人权法保护的，除非是基于上述所列出的人权法案里的禁止条例。

# 人权上的歧视与工作场所的骚扰

人权法案禁止工作场所歧视与骚扰是基于种族，肤色，民族特色，原国籍，年龄，性别，性取向，残疾，婚姻与家庭状况，宗教和国籍，以及已被赦免的刑事罪。

任何一名工作者认为自己受到人权法范围内的歧视与骚扰，就可以去Human Rights Tribunal（人权法庭）投诉。如果您要去安省人权法庭提出申诉，那么从事件的发生算起，您有一年的期限。

## 保护您自己

- 安全第一。如果您感到有任何的危险，应立即报警。只有警察能派遣相关的人员去您的工作场所处理紧急情况。
- 根据职业健康与安全法，如果您认为身处工作场所暴力的危险中，您有权拒绝工作。老板不能因为您的拒绝而惩罚您。某些工作者仅有有限的拒绝权利（例如：警察，消防员等）。
- 与您的老板或主管商讨。他们应当在工作方面采取措施，以确保您的安全。记录下您雇主的所做之事。当您的雇主没有采取行动解决问题时，您可以向劳工部反映情况。
- 劳工部的职业健康与安全分局将会裁决您的雇主是否依照以上的职业健康与安全法来履行他们应尽的职责。在新的法律下，有许多准则与条例限制雇主。
- 记录下所有有关歧视，骚扰或暴力事件的细节。这样做会对您以后决定提出申诉时起到帮助作用。如果您觉得是被迫离职，它也可能对您获取EI以及解雇与遣散费有一定的帮助。
- 致电 Workers Action Centre，商讨一套有关与老板相处以及确保个人安全的方案。所有来电都是保密的。

## 获取援助

### Workers' Action Centre

获取更多有关您权利的资料以及协助您制定一份计划。

416-531-0778 或

[www.workersactioncentre.org](http://www.workersactioncentre.org)

### Toronto Workers' Health and Safety Legal Clinic

有关健康与安全的信息。

416-971-8832 或 [www.workers-safety.ca](http://www.workers-safety.ca)

### Ministry of Labour, Occupational Health and Safety Branch

有关工作上健康与安全的信息以及新法的实施。免费电话 1-877-202-0008

或 [www.labour.gov.on.ca](http://www.labour.gov.on.ca)

### Assaulted Women's Helpline

为处于暴力环境下的妇女提供协助的热线。多种语言。1-866-863-0511

### Human Rights Legal Support Centre

当您觉得遭受歧视时，为您提供有关人权法上的服务。免费电话

1-866-625-5179 或 [www.hrlsc.on.ca](http://www.hrlsc.on.ca)



416-531-0778 | [info@workersactioncentre.org](mailto:info@workersactioncentre.org)  
[www.workersactioncentre.org](http://www.workersactioncentre.org)

Funded by  
Financée par



Citizenship and  
Immigration Canada

Citoyenneté et  
Immigration Canada

Canada

来源：Ministry of Labour. 这张资料单仅包含基本的信息。联系 Ministry of Labour 以获取更多的详情



# 求职骗局

## 这是一份真正的工作吗？

了解您权利的

丛书

自己创业！  
在家就可赚取  
\$\$\$1000!

绝对超值，我们将会  
帮你找到一份高收入  
的工作！

先到先得！  
急需30名保安，每小时\$30!

## 什么是求职骗局？

这也许意味着一份广告，一间公司或职介向您提供虚假的工作以换取为您服务费用。有些工作者，例如保安人员，他们反映了许多公司在收取培训费后却又无法提供工作的问题。确保您在完全信任一间公司后，才与他们签合同以及交纳服务或培训费，因为往往在交纳费用后都很难向公司索回这笔费用。

## 避免遭遇求职骗局的提示

### 这间公司是合法的吗？

当您在寻找一位有机会成为您的雇主时，尽可能地收集资料。设法查明雇主的姓名，地址，传真，电话号码，以及任何有用的资料，例如公司总部，网址，或邮箱地址。如果那间公司不想为您提供任何资料，您可以决定不支付任何费用直到您获得相关的资料，因为如果此工作是一个骗局，您日后会很难找到他们。

### 我应该为得到工作而付费吗？

在您没有开始工作前，雇主不应向您收取任何费用。例如日常用品，器材，培训，交通运输，介绍或申请费等。在有些时候，当您被聘请后，您可能需要购买自己的制服 - 这是合法的。临工职介向您收取任何费用都是不合法的，无论是与他们签约，给您分配工作，还是在工作技能上的帮助。但是，就业指导机构或“猎头”为您找到一份长久的工作是可以向您索取这些费用的。

### 我应该为培训付费吗？

留心那些要求您支付培训费才能获得工作的雇主或就业指导机构。如果在培训完毕之后都没有得到任何工作，您将会很难追讨回您所交纳的费用。通常在您开始一份新的工作时，雇主都会提供一些培训。您在培训期间所获得的薪水可能比您正常工作的时薪低，但不可以低于法定最低工资。

### 不要被迫的签署任何合约

在签约前，要确保您清楚的了解合同的内容。即使签署一份合同也并不代表您同意它里面不合法的部分，但如果日后您想拿回已交纳的费用可能就比较困难了，所以要求点时间先想清楚。

### 留意在您工资中所扣除的费用

雇主扣除器材，损坏，或“工作过失”的费用是不合法的。您的雇主不可以从您的工资中扣除费用，除非您签了一份有关扣除多少金额的同意书。无论是为了帮您找工作还是在工作技能上的帮助，例如改写简历，临工职介都不应扣除费用。





Sarita 看到了一条招聘保安的广告，并前往申请这个职位。在办公室里，她被告知如果交纳\$250并完成一个星期的培训课程，她就保证可以得到这份作为保卫处服务员的工作。Sarita 同意了。在培训之后，她没有收到这间公司的任何消息。她给这间公司打电话，却被告知他们还在帮她寻找工作，但不保证能找到。她没有合同的复印件，而这间公司也没有回复她的电话。防止这种情况发生是很重要的。如果被拖欠薪水，您应了解该怎么做。

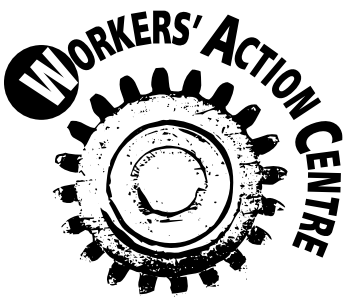
## 保护您自己

- 详细的记录下事发的经过，包括日期，时间，地点，证人，甚至牌照号码，因为日后也许您会需要这些资料以便获取退款。
- 这间公司有在报纸上登广告吗？打电话给报社，告诉他们这是求职骗局。报社也许会把广告删除或对您的举报做出深入了解。
- 如果您是在一间就业中心看到这份工作广告的，那么将事情的经过告诉他们的员工并要求他们移除这份广告以及联系刊登广告的公司。就业中心也能及时提醒使用他们服务的其他工作者。
- 某些雇主要求工作者签“独立合同工”的合同。有时候公司这样做是为了避开就业标准法律。您的签字是不会剥夺了您作为一名受雇者的权利。致电给我们以获取更多有关雇员身份的资料；您也有可能是一名受雇者，即便您的老板说您不是。

### 获取援助

#### Workers' Action Centre

有关您工作权利与该做什么的更多信息。  
416-531-0778 或 [www.workersactioncentre.org](http://www.workersactioncentre.org)



416-531-0778 | [info@workersactioncentre.org](mailto:info@workersactioncentre.org)  
[www.workersactioncentre.org](http://www.workersactioncentre.org)

Funded by  
Financée par



Citizenship and  
Immigration Canada

Citoyenneté et  
Immigration Canada

Canada

来源：Ministry of Labour. 这张资料单仅包含基本的信息。联系 Ministry of Labour 以获取更多的详情



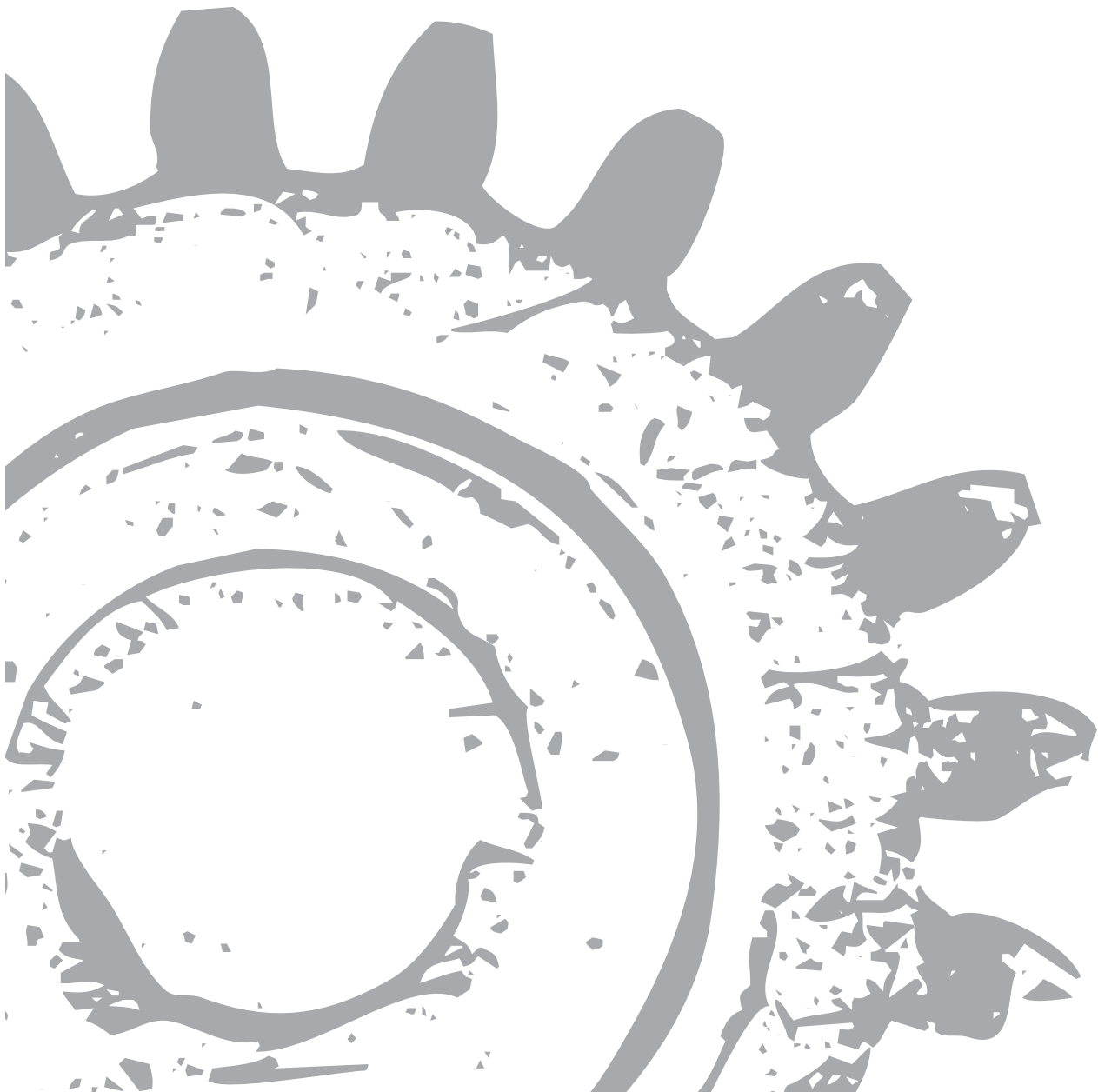


# 临工职介 的工作者？

了解您权利的

丛书

临工职介的工作者和其他大多数的工作者一样，都是受到就业标准法保护的。依照法律，临工职介才是您的雇主，而不是您每天工作的公司。所以当您想维护您的权利时，也许会感到困惑。以下信息可以帮助您去了解法律是如何保护您的，以及当您在工作上遇到困难时应该怎样做。



# 新的保护法于2009年11月生效

就业标准法于2009年被改动了，为安省所有临工职介的工作者增加了新的保障。如果您的职介不遵守法律，您应知道该采取怎样的步骤。

## 没有费用

一间临工职介不可以向您索取任何费用，无论是与他们签约，给您分配工作，或是指导您写简历与工作面试。但人才招聘者或是“猎头”为您在一间公司找到长期的工作，那么他们仍然可以向您索取费用。

## 职介必须为您提供分配工作的相关资料

您的职介必须以书面形式向您提供他们的名字和联系信息。当他们给您分配一份工作时，他们必须提供公司的名字，工资率，工作的小时数，工作的性质与期限（如果知道），以及工资结算周期和发薪日。他们不但应尽快地做以上的事情，而且他们还必须向您提供来自劳工部的有关您工作权利的资料。

## 遣散费

如果您工作超过了3个月，且工作终止了，您就有权利获得通知或以支付工资的形式取代通知。（在20周内有13个星期没有工作或工作终止了）您为职介工作的时间长短将会决定您得到通知的周数或工资代替周数的金额数。

## 离职费

如果您为一间职介工作了5年以上，当这间职介终止了您的工作，您也许有权获得离职费。获得离职费的要求是这间职介每年所支付的薪水总额必须超过\$250万或在过去6个月里解雇的人数超过50人。离职费是按照工作1年支付1星期的方式计算，最多支付到26个星期。

## 职介不可以阻止您获得一份长期的工作

如果一间公司想直接雇佣您，那么职介可以向这间公司索取费用（而不是您）。这个费用只能在您与公司签约后的头6个月收取。职介不可以阻止公司为您做推荐。

## 咨询您的权利是不会受到惩罚的

询问有关您的权利而被临工职介惩罚是不合法的。这就是所谓的报复行为。如果您因为尝试维护自己的权利而受到惩罚，客户公司（您每天工作的地方）也要对此负责。



**Hong** 通过一间临工职介在一间大型电脑公司工作了1年。他注意到这间公司有一份长期工作的聘请，并且他符合申请的资格，他便递交了简历。但是公司告诉他不能申请这份工作，因为他是临工职介的工作者。如果公司聘请了他，公司就必须向职介支付罚款金。**Hong**告诉这间公司法律已经改变了。他们不需要支付任何费用或罚款金，因为他已经在这间公司工作超过了6个月。于是公司接纳了他申请这份长期工作的简历

# 临工职介的工作者有权享有公众假期 这是法律规定的！

元旦

家庭日

耶稣受难日

维多利亚日

加拿大国庆日

劳动节

感恩节

圣诞节

节礼日

## 了解您的权利！

我的职介告诉我，临工职介的工作者是没权享有公共假期的。

自 **2009年1月2日** 起，法律明确的规定临时工作者与其他大部分的工作者一样，都有权享有公众假期。如今安省的临工职介工作者有权享有**9**个公众假期。

**我应得到多少薪水？**

您公众假期的薪水是按照您此前工作**4**个星期的总收入除以**20**来计算（包括支付给您的假期薪水）。对于一名全职工作者来说，这相当于一天的薪水。而兼职工作者将会比较少。如果您在公众假期前的**4**个星期都没工作，那么您的公众假期薪水就等于**\$0**。

**公众假期的期间我没被分配工作那会怎样呢？**

临工职介的工作者即使没被分配工作，也许依然有资格享有带薪的公众假期。您公众假期的薪水将会是根据您在公众假期前的**4**个星期所拿到的薪水而定。

**如果我在节假日工作会怎样呢？**

您能以书面的形式同意：获取公众假期工作的额外补贴（**1.5 X** 时薪）以及公众假期的薪水或在公众假期工作的薪水与您平时工作的薪水一致，并在另一次休假中获取公众假期的薪水。

**我的临工职介告诉我，我是一名“选择去工作”的雇员，所以没有资格获取公众假期的薪水。**

于**2008年12月**，政府通过了一条法规，将选择去工作的人士是没有资格获取公众假期的条例去除了。政府这样做是为了确保所有临工职介的工作者都能享有公众假期。职介不能再因选择去工作而拒绝工作者享有公众假期。

**如果我的职介不支付我下一次公众假期的薪水，那该怎么办呢？**

致电给我们以便了解采取怎样的步骤，以及知道如何计算您公众假期的薪水。我们还可以讨论如何能够确保您的职介给所有员工支付公众假期的薪水。



**Asha** 通过临工职介申请了一份工作。在感恩节过后，她询问职介为什么她得不到公众假期的薪水。她被告知她需工作三个月以上才可以获取公众假期的薪水。这是不合法的。您只须在节前节后正常的工作，职介便可以计算属于您的公众假期薪水。计算的结果可能为**\$0**，但还是必须要计算的。**Asha** 将职介告诉她的所有内容详细的记录了下来。为了获取更多有关她权利的信息，**Asha**联系了**Workers' Action Centre**。现在她知道自己的确被拖欠了薪水，并能决定该如何采取下一步行动。

## 保护您自己

- 保留您所有工作的日期及小时数，并存放在家里。
- 保留您所有工资单及T4的备份。当您离开一间职介时，向他们索取一份ROE（工作记录单）。
- 向您的职介写一封您认为是被拖欠薪水的信，并给他们一个偿还的期限。如果您仍然为这间职介工作，那可能会有一定的风险。
- 劳工部的网站有一个帮助您计算公众假期薪水的计算器。
- 从被拖欠薪水开始，您有6个月的期限向劳工部提出申诉。
- 当您发现某间职介触犯了法律，致电给我们以便了解该做什么。或者放心的向我们举报。

## 人权与临工职介的工作者

临工职介决定如何或给谁分派任务及工作是合法的。但这种决定必须是基于人权法案，不受上述各种歧视的影响。

人权法案禁止工作场所里的歧视与骚扰是基于种族，肤色，民族特色，原国籍，年龄，性别，性取向，残疾，婚姻与家庭状况，宗教和国籍，以及已被赦免的刑事罪。

在您还没得到一份工作前，临工职介向您索取SIN工卡，护照，出生日期，或原籍国的资料是不合法的。任何一名工作者认为自己受到歧视，就可以去 Human Rights Tribunal（人权法庭）投诉。

记录下您认为被歧视的具体情况。它将对您提出申诉起到帮助作用。

## 获取援助

### Workers' Action Centre

获取更多有关您权利的资料以及协助您制定一份计划。  
416-531-0778 或 [www.workersactioncentre.org](http://www.workersactioncentre.org)

### Ministry of Labour

免费电话 1-800-531-5551 或 [www.labour.gov.on.ca](http://www.labour.gov.on.ca)

### Human Rights Legal Support Centre

当您觉得遭受歧视时，为您提供有关人权法上的服务。免费电话  
1-866-625-5179 或 [www.hrlsc.on.ca](http://www.hrlsc.on.ca)



416-531-0778 | [info@workersactioncentre.org](mailto:info@workersactioncentre.org)  
[www.workersactioncentre.org](http://www.workersactioncentre.org)

Funded by  
Financée par



Citizenship and  
Immigration Canada

Citoyenneté et  
Immigration Canada

Canada

来源：Ministry of Labour. 这张资料单仅包含基本的信息。联系 Ministry of Labour 以获取更多的详情



# 您是一名独立合同工还是受雇者？

了解您权利的

丛书

有些公司告诉员工他们是独立合同工，即使这些员工是真正的受雇者。他们这样做是为了避免遵循基本劳工法以及支付员工的福利和其他费用。这就叫做将工作者错误的分类。了解采取什么步骤可以确定您作为工作者的身份和明白有哪些法律是保护您的。

## 了解之间的区别

雇佣状况（我们是受雇者还是独立合同工）直接影响我们基本的权利，例如法定最低的工资，超时工作的工资，健康与安全的保障，有工作保障的请假，人权以及集体谈判的权利和加入工会。

雇佣状况不仅会影响我们享有就业保险（EI），加拿大退休金计划（CPP）和安省职业安全及保险局（WSIB）或通常被称为工伤赔偿的权利，它还会影响所得税法为我们带来的待遇。当薪水被拖欠或在工作上出现问题的时候，雇佣状况同样的会影响我们能做些什么。

当您的工作符合以下某些情况时，您也许会被视为一名受雇者：

- 您接受了公司的培训。
- 您的工作受到公司的监管。
- 您不必控制您的工作，小时数或薪资。
- 公司给了您工作所需的工具或设备。
- 您的老板才是唯一的亏盈承担者。您不需要支付业务运营的费用或不会得到高于您薪水的利润。
- 您的工作显然是公司所需求的一部分。

当您的工作符合以下某些情况时，您也许会被视为一名独立合同工或自雇者：

- 由您来控制如何完成您的工作。您也许会聘请他人来协助您的工作，并且他们的工作是由您来监管，而不是公司。
- 您可以自由的协定您的薪水和决定何时完工。
- 您拥有和负责工作上的某些工具或设备。
- 您全权负责在工作上的收益与损失。如果有盈利，全都是您的；如果有亏损，您自己承担。
- 您不是公司的一部分。您可以自由的选择为谁工作与在同一时间为不同的公司工作。

如果您还是不了解它们之间的区别该怎么办？

有时候您并不知道您是属于一名独立合同工还是受雇者。例如您的老板可能会监管您的工作，但是您使用的某些工具是属于自己的。在这种情况下，是没有一个正确的“答案”的。致电给 Workers' Action Centre 以获取有关帮助您确定雇佣状况的信息。



# 了解保护您的法律

作为一名受雇者或独立合同工，应当明白法律是如何影响您的。当您在工作上遇到问题时，这些信息会对您决定采取哪些步骤和与谁联系起到帮助。

## Ontario Human Rights Code (安省人权法)

人权法案禁止工作场所歧视与骚扰是基于种族，肤色，民族特色，原国籍，年龄，性别，性取向，残疾，婚姻与家庭状况，宗教和国籍，以及已被赦免的刑事罪。任何一名工作者认为自己受到人权法范围内的歧视与骚扰，就可以去 Human Rights Tribunal (人权法庭) 投诉。

## Ontario Health and Safety Act (OHSA)

### (安省健康与安全法)

受雇者与独立合同工都有权利享有并有责任维护健康和安全的工作环境。

## Employment Standards Act (ESA)

### (就业标准法)

作为一名受雇者，您有权利挣得至少**法定的最低工资**与获得**超时工作的工资**，假期津贴和公众假期。您可以享有受到工作保护的育儿假。如果您被解雇了，除了其他的保障以外，您也许还能获得遣散与离职费。独立合同工是没权享有这些基本的就业标准。

如果受雇者拿不回被拖欠的薪水，他们可以向劳工部提出申述。这样做是不收费的。而独立合同工就必须上法庭，并交纳某些费用和填写复杂的法律文件。如果工作者在法庭申诉失败，他们也许要支付给对方某些诉讼费。

## Canadian Pension Plan (CPP)

### (加拿大退休计划)

当我们退休或因残疾而无法工作时，CPP应该为我们提供退休金。当您被雇佣时，您和您的雇主就要向CPP交纳费用。如果您是一名独立合同工，那您自己就要负担交纳CPP的费用。

## Workers Safety and Insurance Board (WSIB)

### (职业安全及保险局)

当您是一名受雇者时，您的雇主为了确保您在工作中受伤或生病时得到赔偿，他们需要支付额外的费用，例如保险费。但如果您是一名独立合同工，您就要自己负担支付给WSIB的保费。

## Employment Insurance (EI) (就业保险)

如果您是一名受雇者，您和您的雇主都要支付EI的费用。当您丢了工作，失业或需要特别的福利时，您可以申请EI。如果您是一名独立合同工，当您失业时，您不符合申请EI的资格。然而，您也许符合申请特殊福利的资格（只有产假，病假，育儿假或抚恤假）。参加这些特殊的福利是自愿的。要想符合申请这些福利的要求（从2011年1月起）您必须：

- 与委员会签订一份协议并开始支付EI的费用（通过网上或去加拿大服务中心申请）；以及
- 是加拿大公民或长久居民

## Income Tax (所得税)

受雇者与独立合同工都必须支付所得税。作为一名受雇者，您的雇主必须从每期的工资单中扣除所得税，并以您的名义把钱支付给政府。如果您是一名独立合同工，您就要申报您的收入，并将所得税直接交纳给政府。

独立合同工可以扣除更多的有关他们工作上的开销（例如汽油或手机的费用），这代表他们有时交纳更少的税。在税务上，受雇者有时可以扣除有限的在工作上的开销。

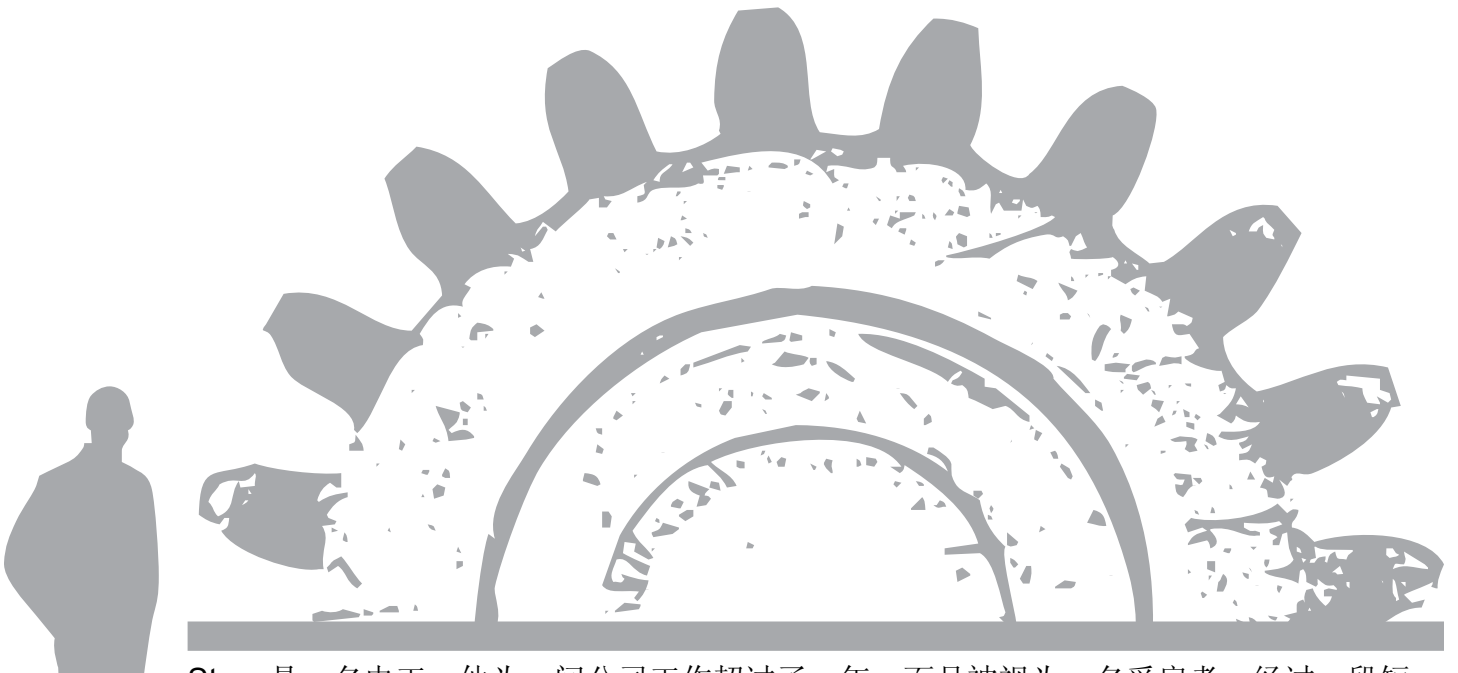
确定您的雇佣状况是十分重要的。如果您以独立合同工的身份报税，以及申报了您在工作上的开销，但您发现自己实际上是一名受雇者，您也许要偿还一些有关之前扣除的税务。



## 保护您自己

即使您签了一份独立合同工的合约，您也许也不算是一名独立合同工。并且您的雇主不能随意更改您的雇佣状况，就算他给您支付工资的方式像一名独立合同工。如何将工作完成决定了您是一名受雇者还是独立合同工。如果您是一名真正的受雇者，但签了一份独立合同工的合同，您不会应此而丧失作为一名受雇者的权利。

- 当您被要求签一份合约时，为了完全明白合约的内容，您应提出需要一些时间来仔细的查阅。但这样做的可能性不大，因为老板为了让您签约也许会给您施加压力，并不会让您仔细的检查合约。
- 详细的记录下您的工作：日期，小时数，您所收到的工资以及您每天工作的详情。当您需要追讨属于您的超时工作的薪水，假期津贴，甚至法定的最低薪水时，以上的信息将会起到帮助的作用。
- 因谈及有关您的权利而被老板解雇，这样是不合法的。但有许多的工作者就是因为这样而被解雇了。这就是所谓的报复行为。详细的记录好您工作的所有内容，日后也许会对您起到帮助。
- 与其他同事商讨，看看他们是否签订了同样的合约。参加 **Workers' Action Centre** 的团体信息讲座，您将学会如何保护自己。
- 如果您被拖欠薪水，给您的老板写一封偿还薪水的要求信，并注明一个期限。
- 如果您被解雇了,或强迫离职，或停止工作，您也许有申请EI的资格。您的详细记录将会为您申请EI起到帮助作用。
- 向劳工部提出申诉。证明您是一名受雇者也许会很困难。联系 **Workers' Action Centre** 以获取协助。



**Steve**是一名电工。他为一间公司工作超过了一年，而且被视为一名受雇者。经过一段短暂的停工之后，**Steve**重返工作。在这一次，老板对 **Steve**说，他现在是一名独立合同工。这间公司停止为他支付EI，CPP，公众假期的薪水，休假津贴以及扣税。老板从未告诉**Steve**为什么他的雇佣状况发生了改变，也从未与**Steve**和他的同事签署同意书。**Steve**相信他不是一名独立合同工，并且也不明白雇主对他说他是一名分包商的意思。有许多像**Steve**这样的受雇者都被错误的分类。

# 获取协助

## **Workers' Action Centre**

致电给 Workers' Action Centre 以获取更多有关您权利的资料以及协助您制定一份计划。  
(416) 531-0778 或 [www.workersactioncentre.org](http://www.workersactioncentre.org)

## **Ministry of Labour**

想查询更多有关拖欠薪水的索赔申请，致电 1-800-531-5551 或浏览  
[www.labour.gov.on.ca](http://www.labour.gov.on.ca).

## **Ministry of Labour, Occupational Health and Safety Branch**

有关工作健康与安全的信息，致电 1-800-268-8013 或浏览  
[www.labour.gov.on.ca/english/](http://www.labour.gov.on.ca/english/)

## **Workers Safety and Insurance Board (WSIB)**

有关表格，申诉，福利和其他的咨询，请浏览  
[www.wsib.on.ca/wsib/wsibsite.nsf/public/Workers](http://www.wsib.on.ca/wsib/wsibsite.nsf/public/Workers)  
或致电 416-344-1000 或 1-800-387-0750

## **Human Rights Legal Support Centre**

当您觉得遭受歧视时，为您提供有关人权法上的服务。  
免费电话 1-866-625-5179 或 [www.hrlsc.on.ca](http://www.hrlsc.on.ca)

## **Canada Pension Plan (CPP)**

解答您CPP福利的常规问题，请浏览 [www.servicecanada.gc.ca/eng/isp/cpp/cpptoc.shtml](http://www.servicecanada.gc.ca/eng/isp/cpp/cpptoc.shtml)

## **Service Canada**

作为一名受雇者或独立合同工，想了解有关您EI 和其他收入补助的信息，致电  
1-800-206-7218 或浏览 [www.servicecanada.gc.ca](http://www.servicecanada.gc.ca)

## **Revenue Canada (CRA)**

查询更多有关您雇佣身份与如何报税的信息致电  
1-800-959-8281 或 [www.cra-arc.gc.ca/E/pbg/tf/t777/t777-09e.pdf](http://www.cra-arc.gc.ca/E/pbg/tf/t777/t777-09e.pdf)



**416-531-0778 | [info@workersactioncentre.org](mailto:info@workersactioncentre.org)**  
**[www.workersactioncentre.org](http://www.workersactioncentre.org)**

Funded by  
Financée par



Citizenship and  
Immigration Canada

Citoyenneté et  
Immigration Canada

Canada

来源： Ministry of Labour. 这张资料单仅包含基本的信息。联系 Ministry of Labour 以获取更多的详情



# 住家保姆的 新保护法

了解您权利的

丛书

从2010年03月22号起生效

通过联邦政府推出的住家保姆项目而获得工作机会的许多住家保姆反映了他们为了在加拿大找到工作而不得不向招聘者，中介或雇主交纳费用。有些住家保姆还被招聘者或雇主扣押了他们的护照或其它的个人财物。

## 现在收取招聘费是不合法的

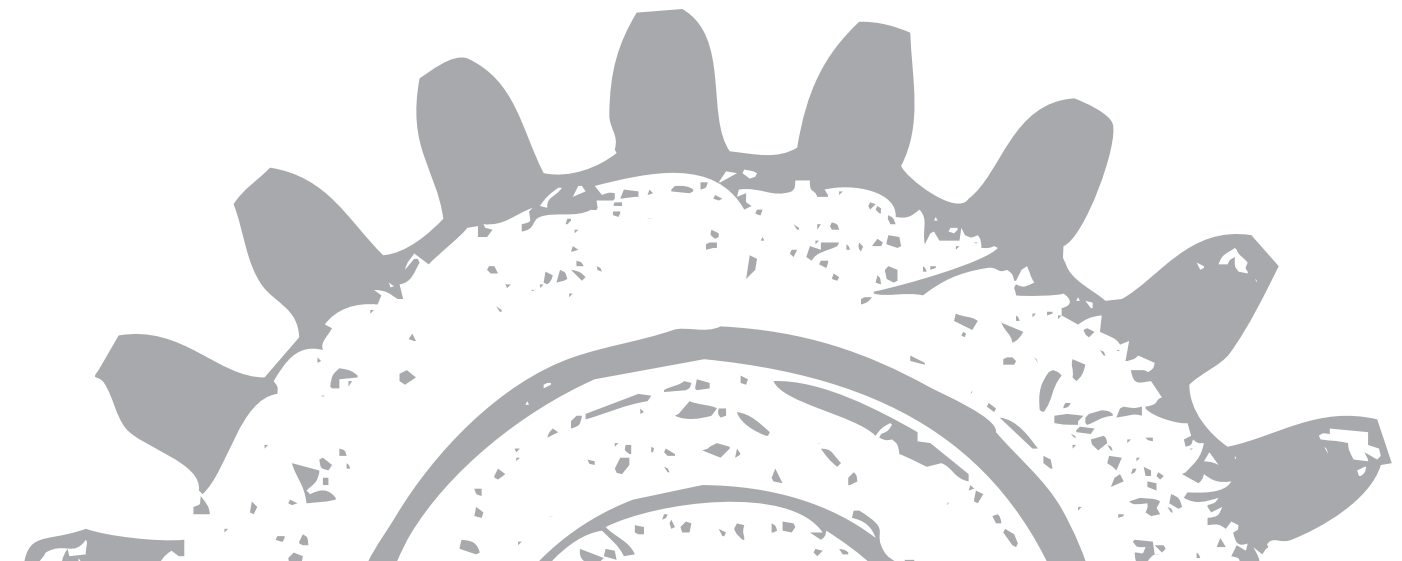
招聘者或招聘中介为住家保姆找工作而向他们收取招聘费或介绍费是不合法的。同时，招聘者或招聘中介向住家保姆收取寻找工作的相关服务费用也是不合法的（例如编写简历或移民服务）。此外，雇主向住家保姆收取招聘费是不合法的。雇主不可以向您索取他们已交给招聘中介的费用。

## 雇主与招聘者都不可以扣押您的护照或其它财物

雇主或招聘者扣押住家保姆的财物是不合法的，包括类似护照或健康卡这样的文件。

## 您因维护自己的权利而被雇主或招聘者惩罚是不合法的

如果住家保姆觉得雇主或招聘者曾经向自己收取过不合法的费用或非法的扣押了自己的个人财物时，他们可以向劳工部提出申诉。根据新的法规，您因提出申诉或维护自己的权利而被雇主或招聘者惩罚，这是不合法的。



# 保护您自己

## 我是一名住家保姆，因找工作而被招聘中介收取了费用，那该怎么办？

- 收集证据。保留您从招聘中介收到的所有文件，例如书面同意书或合同。保存好您所交纳费用的证明，例如支票，资金转帐，或银行月结单等的复印件。
- 给招聘者写一封偿还已交纳费用的要求信，并给他们注明一个偿还期限。向下列机构获取有关如何写这封信的帮助。
- 向劳工部提出申诉。在被收取费用后，您最多有3年半的时间向劳工部提出申诉。您可通过劳工部的咨询热线1-800-531-5551以获得有关提出申诉的帮助。

## 现在提出申诉，我觉得不安全。可以等我完成了24个月的规定时间和申请了长久居民身份后再去提出申诉吗？

- 是的，您可以等。您有3年半的时间向劳工部起诉那些收取不合法费用的招聘者或雇主。保留所有的文件以确保您将会有足够的证据。
- 因提出申诉或谈及有关自己的权利而被招聘者或老板解雇，这样是不合法的。但有许多的工作者就是因为这样而被解雇了。如果您觉得现在行动是不安全的，您可寻求帮助以便制定一份计划。
- 请记住，如果您被拖欠了薪水或超时费，您必须在薪金被拖欠的6个月内向劳工部提出一份就业标准的独立申诉。致电 Workers' Action Centre 以便协助您计算所有被拖欠的薪水与制定一份计划。

## 雇主现在扣押了我的护照，那我该怎么做？

- 在帮助下制定一份计划。致电下列的任何一间机构。
- 在您觉得安全的情况下，您可向雇主要求退还护照。给雇主写一封要求信，并保留这封信的复印件以作证据。
- 向劳工部提出申诉。您可通过劳工部的咨询热线1-800-531-5551获得提出申诉的帮助。

当您已离开了工作并觉得单独接近您的雇主是不安全时，您可以请求朋友或支持者陪您一起取回自己的物品。此外，您或许也需要警察的协助，与您和您的朋友或支持者一同前往。

## 我在2010年3月22号前就向招聘者交纳了费用，那我有什么权利？

- 很遗憾，新的保护法只是从2010年3月22号起生效。在此之前，招聘者或雇主向住家保姆收取招聘费并不违法。
- 致电下列的任何一间机构。我们也许仍然能协助您要回已交纳的费用。

## 获取援助

### Workers' Action Centre

416-531-0778 或浏览 [www.workersactioncentre.org](http://www.workersactioncentre.org)

所有致电都是保密的。

### Caregivers' Action Centre

[www.CareGiversActionCentre.org](http://www.CareGiversActionCentre.org)

### Ministry of Labour

免费电话 1-800-531-5551 或浏览 [www.labour.gov.on.ca](http://www.labour.gov.on.ca)



416-531-0778 | [info@workersactioncentre.org](mailto:info@workersactioncentre.org)  
[www.workersactioncentre.org](http://www.workersactioncentre.org)

Funded by  
Financée par



Citizenship and  
Immigration Canada

Citoyenneté et  
Immigration Canada

Canada

来源：Ministry of Labour. 这张资料单仅包含基本的信息。联系 Ministry of Labour 以获取更多的详情

# 法庭还是劳工部？

您有多种不同的选择来对您的老板采取法律行动；针对您的情况选择正确的一项是至关重要的。这份资料单提供了有关那些选项的基本信息，但省去了一些细节并且这不是法律意见。

## 三个主要的选项是

### 安大略省劳工部

向政府投诉的程序。

- 免费。
- 您可以在网上或以寄信的方式开始向劳工部投诉。
- 一名被称为Employment Standards Officer (或ESO) 的政府雇员将会审查文件，与您和您的老板交谈并也许会举行一个非正式的聆讯。
- 这名ESO也许会尝试让您与您的雇主自愿同意和解。
- 如果没有和解的可能性，这名ESO将会判决您是否被拖欠了任何的薪水并指令您的老板将其偿还。

### 小额索赔法庭

间适合于较小数额索赔的法庭。

- 小额索赔法庭的申诉比劳工部要花费更多的时间与金钱，但是有时它能令您赢取的更多。
- 首先会举办一次和解会议来判断您与您的雇主是否能在不上法庭的情况下同意向您支付一笔钱。
- 大概有80%的案件达成和解协议。如果不能和解，您的案件将会由法官来裁决。

### 高等法院

在安省索赔的例行法院。

- 通常适用于金额超过\$25,000的案件。
- 强烈建议有代表律师。

**工会工人？** 如果您已加入了工会，那么这本手册不适合您 - 请与您的工会代表联系以获取更多的信息。

**联邦雇员？** 如果您在联邦管辖的工作场所工作（例如银行业，跨省货车运输业，联邦政府等），那么这本手册不适合您。请致电1-800-641-4049给联邦劳工规划部。

## 我如何选择呢？

您也许会选择劳工部，如果：

- 您的案件简单明了（因为这是最便宜，最容易的选项）；或
- 您有败诉的可能性（在劳工部索赔败诉时是没有罚金的）。

您也许会选择小额索赔法庭，如果：

- 您在工作许多年后突然被解雇了（获得“不当解雇”的补偿金）；
- 您被拖欠金额超过\$10,000；或
- 您是一名真正的独立合同承包商（独立合同承包商只能在法庭申诉）。

您也许会选择高等法院，如果：

- 您被拖欠金额超过\$25,000以及您的案件理由充分。

## 注意

您只能在一个地方提出拖欠薪水或不当解雇的申诉 - 要么在劳工部，要么在法庭。您不能在劳工部提出拖欠薪水的申诉后又在小额索赔法庭提出不当解雇的申诉。



## 这些选项之间的区别

### 律师/法律顾问

您向劳工部提出申诉通常是不需要律师的；在小额索赔法庭，有律师是有帮助的；然而在高等法院，律师几乎是必要的。这个选项也要根据您的案件的复杂性而定。

### 败诉的罚金

如果您在法庭败诉或撤销索赔，通常您需要向对方支付罚金。一般情况下，您将要支付对方大部分的诉讼费（例如：对方支付给律师的费用）。这种罚款适用于小额索赔法庭和高等法院，但小额索赔法庭的罚款相对较低。您不需要向劳工部支付任何的罚金。

### 诉讼费

在开始申请索赔或采取某些步骤时您必须交纳费用。您将会向小额索赔法庭或高等法院支付\$75到\$400之间的诉讼费。向劳工部提出申诉是完全免费的。

### 最高的赔偿金

向劳工部提出索赔您最多能赢得\$10,000的赔偿金。小额索赔法庭的最高索赔金额可达\$25,000。然而高等法院则是无限的。

### 花费的时间

赢得胜诉并得到赔偿会花费很长的时间。劳工部的申诉可能需要9个月到1年；小额索赔法庭的诉讼则需9个月到2年；而高等法院的诉讼可能需要1到4年的时间。如果某方在首次裁决后提出上诉或在您胜诉后您的前雇主拒绝付款，那么费时更长。

### 花费的精力

向雇主提出申诉需要花费很多的时间与精力。向劳工部提出申诉的程序是最容易的（例如：您可以在网上开始提交申诉）。小额索赔法庭的申诉程序则相对复杂（例如：特殊的表格和规章制度）。高等法院需要律师或法律顾问的帮助。

### 获得赔偿

尽管您胜诉了，您的前雇主仍可能不向您支付赔偿金。通常出现这种情况是因为您的公司规模小或在财政上有问题。如果你是通过劳工部胜诉的，劳工部将会尝试让您的老板向您支付补偿金。一般情况下，劳工部会聘请收债公司向您的前老板追取赔偿金。如果你是通过小额索赔法庭或高等法院胜诉的，您将需要自己通过合法的步骤向您的老板追取赔偿金，但这会花费更多的时间与金钱。

### 时限

您必须在限定的时间内开始申请索赔。律师称这些时限为“时效期”。小额索赔法庭和高等法院的限期（通常为2年）比劳工部的限期长（一般为6个月，但有时会延长至1年）。获取更多的详情，请咨询您的律师或致电给Workers' Action Centre。

### 不正当解雇

如果您是被不正当的解雇了（例如：在没有正当理由或没有任何的通知下），那么您在小额索赔法庭或高等法院里提出申诉比在劳工部赢取的更多，尤其当您为雇主工作了多年。在劳工部提出申诉您可以获得解雇费但不能拿到不正当解雇费。

解雇费通常是您每工作1年就有1周的薪水；不正当解雇的赔偿金则是在您每工作1年就能获得大概2到5周的薪水，但这种情况是根据个人的案件而定。咨询您的律师获取更多的详情。

### 独立合同承包商

如果您是一名“独立合同承包商”，您不能向劳工部提出申诉 - 您必须向小额索赔法庭或高等法院提交申诉。查看我们“您是一名独立合同承包商还是受雇者？”的资料单以便区别独立合同承包商与受雇者。某些雇主为了避免缴纳法定的基本社保福利，他们就试图把受雇者错误的划分为独立合同承包商。



# 选项 - 总结表

	劳工部	小额索赔法庭	高等法院
<b>律师:</b> 我需要一名律师还是法律顾问?	不需要。但如果您的案件复杂, 有律师将会对您有帮助。	或许需要 - 通常在小额索赔法庭里有律师是比较好的, 但许多人选择不用律师。	强烈建议有律师。
<b>败诉的罚金:</b> 如果我败诉, 我需要支付罚金吗? (例如: 支付对方的法律费用)	无罚金	有罚金。罚金通常是您要求索赔总额的15%。	有罚金。罚金的数额是基于对方律师的工作量以及律师向客户(您的老板)收取律师费的多少而定的。
<b>诉讼费:</b> 费用是多少?	免费的。	\$75起, 一个聆讯日为\$100 - 其它费用最高为\$400。	\$181起, \$127一个提案, 等等。
<b>最高的赔偿金:</b> 我最多能赢取多少?	最高\$10,000。	最高\$25,000。	无限。
<b>花费的时间:</b> 需要花费多少时间?	大概9个月, 如果上诉时间会更长。	1到2年(大概)。	1到4年(大概)。
<b>花费的精力:</b> 我将花费的时间和精力是多少?	您可以在网上开始提交申诉(或寄信), 这个方法并不是很正式, 适用于没有律师的申请者。	很耗精力, 除非您能聘请律师或法律顾问。您需要遵守复杂的条例与程序。	非常的困难, 除非你能聘请律师或法律顾问。
<b>时限:</b> 我何时需要提交申诉?	通常在6个月内(有时为1年) <sup>2</sup> 。	通常在2年内。 <sup>3</sup>	
<b>不正当解雇:</b> 我能对不正当的被解雇提出申诉吗?	不能, 您只能为解雇费与遣散费提出申诉, 如果您符合条件。	能, 您可以对不正当解雇提出申诉, 通常赔偿金比解雇费多。	
<b>独立合同承包商:</b> 如果我是独立合同承包商, 我能提出申诉吗?	不能, 您必须是一名“受雇者”。	能, 您可以是一名“受雇者”或“独立合同承包商”。	
<b>收取:</b> 谁将确保我在胜诉后能真正得到赔偿金?	劳工部将会尝试让您的前老板向您支付补偿金。	当您的老板在您胜诉后拒绝支付赔偿金时, 您则须采取特殊的合法程序 - 这需要时间与金钱。	

<sup>1</sup> 您可能需要支付超过索赔总额的15%。  
例如:

- 1) 您做的某些事情是不合理的以及浪费对方的时间;
- 2) 对方的费用较高, 比如复印费, 或与证人相关的费用。

<sup>2</sup> 这是非常重要。您可能需要咨询您的律师以获取更多的详情。

<sup>3</sup> 这是非常重要。您可能需要咨询您的律师以获取更多的详情。



# 保护您自己

在劳工部提出申诉或把您的老板告上法庭将会花费很多的时间与精力。尽您所能去收集更多的详细资料是非常重要的，因为您需要解释与证明您的案件。

收集好您所有的详细资料，在可以的情况下把它们记录下来并加以归类以便为接下来的步骤做好准备。

如果您仍然在工作，写下所有的细节，您也许需要这些来提交申诉。这包括保留一本记载了您所工作的日期与时间以及任何一个与您工作过的同事的日记。

致电 Workers' Action Centre 并来参加一个信息咨询会以便帮助您从选项中做出选择。

## 援助与资源

### Workers' Action Centre - 工人行动中心

致电给我们以获取更多有关您工作权利的资料。  
电话 416-531-0778 或浏览 [www.workersactioncentre.org](http://www.workersactioncentre.org)

### Ministry of Labour - 劳工部

想查询更多有关拖欠薪水的索赔申请，  
致电 1-800-531-5551 或浏览 [www.labour.gov.on.ca](http://www.labour.gov.on.ca)

### Small Claims Court - 小额索赔法庭

多伦多地区可致电 416-326-3554 或浏览  
[www.attorneygeneral.jus.gov.on.ca](http://www.attorneygeneral.jus.gov.on.ca)  
来查找您当地的小额索赔法庭。

### Law Society Referral Service - 法律协会转介服务

他们将向您提供一名律师或认证法律顾问的名字，  
以便向您提供最多30分钟的免费咨询来帮助  
您明确您的权利与选项。致电 1-800-268-8326。

# WORKERS' ACTION CENTRE

For information on your rights at work  
416-531-0778 or [www.WorkersActionCentre.org](http://www.WorkersActionCentre.org)