

معايير العمل

جامعة يورك | مشروع لمركز بحث العمل العالمي | أعرف حقوقك

معايير العمل تشمل:

- ساعات العمل والعمل الإضافي
- الحد الأدنى للأجور
- دفع الإجازة
- دفع العطل السنوية
- خصم الأجور
- التغيب عن العمل لأسباب شخصية
- الفصل عن العمل

ما هي معايير العمل؟

- معايير العمل في أونتاريو منصوصة في قانون معايير العمل وتحدد هذه المعايير الحد الأدنى من الحقوق القانونية والاستحقاقات الخاصة بالعامِل.
- أصحاب العمل مطالبون قانونياً بالالتزام بمسؤولياتهم المنصوصة في قانون معايير العمل.
- العديد من العمال لا يعرفون حقوقهم ويتعرضون للاستغلال والمعاملة غير العادلة من قبل أصحاب العمل.
- إن فهم معايير العمل يعني القدرة على حماية حقوقك والدفاع عنها بموجب القانون.

من يشمل قانون معايير العمل؟

- يشمل قانون معايير العمل تقريباً جميع العاملين في أونتاريو، سواء كانوا يعملون في مكان عمل فيه اتحاد عمال أم لا.
- ويشمل كذلك الطلاب الدوليين و معظم الأشخاص الذين لديهم تصاريح عمل مؤقتة.

من لا يشمل قانون معايير العمل؟

- الذين تقع وظيفتهم ضمن نطاق القضاء الفدرالي، مثل شركات الطيران والمصارف و البنوك و الخدمة المدنية الفدرالية ومكاتب البريد ومحطات الإذاعة والتلفزيون والسكك الحديدية المشتركة بين المقاطعات.
- الذين يعملون في برنامج معتمد من قبل كلية الفنون التطبيقية والتكنولوجيا أو الجامعة (مثل البرامج التعاونية و المهنية).
- طلاب المدارس الثانوية الذين يعملون في إطار برنامج خبرة العمل المسموح به من قبل مجلس إدارة المدرسة والذي تديره المدرسة التي يدرسون فيها ه و لاء الطلاب.
- العمل للذي يكون جزءاً من برنامج المشاركة المجتمعية بموجب قانون الأعمال في أونتاريو لعام 1997.
- الشباب المخالفون للقانون تحت الحكم الجنائي الذين يعملون كجزء من حكم أو أمر محكمة أو السجناء المشتركين في برنامج عمل أو إعادة تأهيل.
- ضباط الشرطة أو أصحاب المكاتب السياسية أو الدينية أو القضائية.
- إذا كانت العمل حقل أو الوظيفة متأثرة بالإعفاءات أو القواعد الخاصة:

<https://www.labour.gov.on.ca/english/es/tools/srt/index.php>



أعرف حقوقك!

لا يستطيع صاحب العمل تخفيض راتبك أو طردك من العمل أو معاقبتك أو تهديتك بانتهاء العقد:

- لسؤالك عن حقوقك في العمل
- إصرارك على احترام حقوقك في العمل

الحد الأدنى للأجور

الطلاب الذين تقل أعمارهم عن 18 عاماً:

- \$13.15/الساعة

نادلونيقدمون الخمر:

- \$12.20/الساعة

اعتباراً من 1 كانون الثاني 2018

- العاملون على عمولة/ النسبة المئوية من المبيعات: يجب أن يحصل العاملون الذين يعملون كلياً أو جزئياً على عمولة متوسط الأجر الأدنى على الأقل لكل ساعة عملوا فيها.



أعرف حقوقك!

لا يستطيع صاحب العمل تخفيض راتبك أو طردك من العمل أو معاقبتك أو تهديتك بإنهاء العقد:

- بسبب رفضك عمل أكثر من ساعات العمل اليومية أو الأسبوعية القصوى أو
- رفض التوقيع على اتفاق للعمل أكثر من الحد الأقصى لساعات العمل اليومية أو الأسبوعية أو متوسط ساعات العمل الإضافي.

الحد الأدنى للأجور:

اعتباراً من 1 كانون الثاني 2018 الحد الأدنى للأجور \$14.00 /ساعة. ابتداءً من 1 كانون الثاني 2019 سيكون الحد الأدنى للأجور \$15.00/ الساعة وسيتم زيادته سنوياً.

ساعات العمل:

يحدد قانون معايير العمل مقاييس لساعات العمل القصوى، بما في ذلك القواعد المتعلقة بأجر العمل الإضافي و فترات الاستراحة و الغداء:

الحد اليومي

يبلغ الحد الأقصى لعدد ساعات العمل اليومية 8 ساعات/اليوم، ما لم يحدد صاحب العمل يوم عمل يزيد عن ثماني ساعات، وفي هذه الحالة يكون الحد الأقصى لعدد الساعات هو عدد الساعات في يوم العمل الذي يحدده صاحب العمل في العقد. ولا يمكن تجاوز هذا الحد اليومي البالغ ثماني ساعات أو عدد الساعات في يوم العمل الذي يحدده صاحب العمل في العقد إلا إذا وافق العامل على ساعات عمل تزيد عن هذا.

الحد الأسبوعي

يبلغ الحد الأقصى لعدد ساعات العمل الأسبوعية 48 ساعة/ الأسبوع. لا يمكن تجاوز الحد الأقصى الأسبوعي إلا إذا وافق العامل على ذلك كتابةً، وتم اعتماد الساعات من قبل مدير معايير العمل في وزارة العمل (إلى الحد الأقصى 60 ساعة/الأسبوع).

فترات الاستراحة و الغداء

يحق لك الحصول على فترة استراحة مدفوعة مدتها 30 دقيقة بعد أكثر من 5 ساعات من العمل، والتي يمكن تقسيمها إلى فواصل أقصر بعد الاتفاق مع صاحب العمل على ذلك.

يحق لك الحصول على 24 ساعة متتالية من التوقف عن العمل لكل أسبوع عمل، أو 48 ساعة متتالية لكل أسبوعين عمل.

قاعدة الثلاث ساعات

- إذا كنت تعمل بانتظام أكثر من 3 ساعات في اليوم، ويطلب منك أن تقدم تقريراً إلى العمل عن عملك ولكن يوم من الأيام عملت أقل من ثلاث ساعات، يجب أن يدفع لك الأجر العادي الخاص بك على الأقل عن ثلاث ساعات.
- و لا تنطبق هذه القاعدة على سبيل المثال (عند إلتغاء دوامك بسبب الحريق أو عطل كهربائي أو كوارث طبيعية).
- وإذا لغي صاحب العمل دوامك في أقل من 48 ساعة قبل بدء الدوام يحق لك أن تحصل على أجر 3 ساعات عمل.

متوسط الوقت الإضافي

- قد يطلب منك صاحب العمل متوسط ساعات عملك لمدة أسبوعين أو أكثر لحساب أجر العمل الإضافي.
- يمكن أن يؤدي معدل العمل الإضافي إلى تلقي أجر أقل من العمل الإضافي عما كنت ستحصل عليه إذا لم يتم حساب متوسط ساعات العمل.
- لا يمكن حساب متوسط ساعات العمل الإضافي إلا إذا قمت أنت وصاحب العمل بالاتفاق على ذلك وحصل صاحب العمل على موافقة من مدير معايير العمل في وزارة العمل.
- لست ملزماً بحساب متوسط ساعات العمل الإضافي الخاصة بك، ويجب عدم التوقيع على الاتفاقية إذا كنت لا ترغب في تحديد متوسط ساعات عملك.
- يجب أن يكون لهذه الاتفاقيات تاريخ انتهاء صلاحية، ولا يمكن إلغاؤها إلا إذا وافقت أنت وصاحب العمل على ذلك.



أعرف حقوقك!

- إذا كنت تعمل خلال العطلة العامة/ الرسمية يجوز لك:
- أجره بدل العطلة العامة بالإضافة إلى أجر لا يقل عن 1.5 مرة معدل ساعات العمل العادية لساعات العمل في عطلة رسمية.
- أو
- معدل الأجر العادي الخاص بك لساعات العمل خلال يوم عطلة عامة، بالإضافة إلى يوم إجازة مدفوعة مع أجره بدل العطلة العامة.

أجر العمل الإضافي:

- تحسب أجور العمل الإضافي على أساس أسبوعي.
- كل ساعة تتعدى 44 ساعة من العمل تعتبر عمل إضافي.
- يجب أن تدفع أجورك العادية بمعدل 1.5 مرة ("الوقت والنصف") لكل ساعة تعمل فيها أكثر من 44 ساعة في الأسبوع.
- حتى إذا وافقت على العمل أكثر من 48 ساعة في الأسبوع، يجب على صاحب العمل أن يدفع لك "الوقت والنصف" لكل ساعة عمل بعد 44 في الأسبوع.
- ويمكن للموظف وصاحب العمل الاتفاق كتابة على أن يحصل الموظف على إجازة مدفوعة الأجر بدلاً من أجر العمل الإضافي. ويسمى هذا "الوقت المصرفي" أو "الإجازة بدلاً من ذلك".
- ولا يمكن لصاحب العمل والموظف أن يوافقا على أن الموظف سوف يتخلى عن حقه في أجر العمل الإضافي والحق في الحصول عليه غير قابل للتفاوض.



أجور العطلات العامة/الرسمية:

- يحدد القانون عطل عامة (تسمى أيضا العطل الرسمية) كأيام لا يوجد فيها عمل، يتلقاه معظم العمال/ الموظفين كيوم عطلة عامة/ رسمية مدفوعة. أونتاريو لديها تسعة عطلات عامة/ رسمية في السنة.
- إذا كنت مؤهلاً للحصول على يوم عطلة عامة/ رسمية مدفوعة، يحق لك أن لا تعمل خلال هذه الأيام وأن تحصل على أجره على عطلة عامة/ رسمية.
- يمكنك رفض العمل خلال العطلة الرسمية حتى لو لم تكن مؤهلاً للحصول على أيام العطلة العامة/ الرسمية المدفوعة.
- إذا كنت قد وافقت كتابةً على العمل خلال العطلة العامة/ الرسمية، فيمكنك في وقت لاحق رفض العمل في ذلك اليوم من خلال إعطاء صاحب العمل إشعاراً قبل تاريخ العطلة العامة/ الرسمية ب 48 ساعة على الأقل.
- إذا حدثت العطلة العامة/ الرسمية أثناء إجازتك أو في يوم لم يكن من المقرر أن تعمل فيه بشكل منتظم، يحق لك الحصول على يوم عطلة آخر و أجره يوم العطلة العامة/ الرسمية.

حساب أجرة العطلة العامة

- خذ المبلغ الإجمالي لأجرك الاعتيادي خلال فترة الدفع السابقة (قبل وقوع العطلة) ثم قم بتقسيمه على عدد أيام العمل في تلك الفترة.

رفض العمل يوم الأحد

- لا يحق لموظف في قطاع تجارة التجزئة الذي تم التعاقد معه في 4 يوليول 2001 أو بعده أن يرفض العمل يوم الأحد إذا وافق على العمل يوم الأحد كتابةً في العقد وقت التعاقد.

- ومع ذلك، يمكن رفض العمل أيام الأحد للممارسات أو الاحتفالات الدينية مع واجب إعطاء صاحب العمل إشعاراً قبل تاريخ أحد العمل ب 48 ساعة على الأقل.

أعرف حقوقك!

حتى مع الحصول على إذن موقع، لا يمكن لصاحب العمل أن يخضم من أجورك لتغطية الخسارة بسبب "العمل الخاطئ" مثل استخدام بطاقة الائتمان الخاطئة أو الزبون الذي لا يدفع أو العمل السيء أو الوضع الذي تم فيه تلف أدوات أو ممتلكات الشركة.

متى لا يكون الشخص مؤهلاً لأجر العطلة العامة/ الرسمية:

- قدرة عدم الشخص على العمل في آخر يوم عمل له قبل العطلة العامة/ الرسمية أو أول يوم عمل له بعد العطلة العامة/ الرسمية دون سبب مقبول (هذه هي "القاعدة الأخيرة والأولى").
- قدرة عدم الشخص على عمل بدوام كامل في يوم العطلة العامة/ الرسمية دون سبب مقبول إذا وافق على ذلك مسبقاً أو كان مطلوباً بالعمل في ذلك اليوم.

الإجازات وأجرة الإجازات

- إذا كنت قد عملت لدى صاحب العمل لمدة تقل عن خمس سنوات، يحق لك الحصول على إجازة سنوية مدتها أسبوعين على الأقل أي ما يعادل 4% من ذلك السنوي، بما في ذلك أي أجر إضافي. إذا كنت قد عملت لصاحب العمل لأكثر من خمس سنوات، يحق له الحصول على 3 أسابيع على الأقل مع أجر إجازة يساوي 6% من الراتب الأرباح السنوية.
- يحق لكل شخص الحصول على إجازة سنوية لا تقل عن أسبوعين مع دفع أجرة إجازة تساوي 4% من الدخل السنوي، بما في ذلك أي أجر إضافي.
- يتعين على صاحب العمل أن يدفع جميع أجور الإجازة المدفوعة عند انتهاء فترة الخدمة مالم يفعل هذا سابقاً.
- قد يُسمح للشخص بالعمل خلال بعض أو كل وقت الإجازة مع موافقة صاحب العمل و مدير معايير العمل و وزارة العمل.
- وحتى إذا قام شخص ما بالعمل خلال بعض أو كل وقت أجازته يجب على صاحب العمل دفع أجرة الإجازة المستحقة.



خصم الأجور

وهناك ثلاثة أنواع فقط من أنواع خصم الأجور التي يمكن لصاحب العمل أن يطبقها قانوناً:

الخصم القانوني:

هذه هي الخصومات التي يجب على أصحاب العمل اتخاذها بسبب القوانين الفدرالية وقوانين المقاطعات في كندا. وتشمل الخصومات القانونية: ضريبة الدخل وخطط المعاشات التقاعدية الكندية وتأمين العمل.

التفويضات المكتوبة

يمكن لصاحب العمل خصم من راتب عامل/ موظف ما إذا قَدّم موافقة مكتوبة و موقعة بذلك. يجب أن تتضمن هذه الموافقة المبلغ الذي يتم خصمه وتوفير طريقة حساب المبلغ المحدد الذي سيتم خصمه.



صورة: أكورن كندا

المساواة في الأجر عن العمل المتساوي - حالة العمالة

اعتباراً من نيسان 2018، سوف يتطلب قانون معايير العمل "الأجر المتساوي عن العمل المتساوي" بغض النظر عن الاختلافات في وضع العمل. وهذا يشمل الفروق في عدد ساعات العمل ومدة العمل (دوام كامل، دوام جزئي، مؤقت، موسمي). هذا ينطبق عندما:

- يقوم الموظفون بأداء نفس نوع العمل في نفس المؤسسة.
- يتطلب الأداء إلى حد كبير نفس المهارة والجهد والمسؤولية.
- يتم تنفيذ العمل تحت ظروف عمل مماثلة.

أعرف حقوقك!

لا يستطيع صاحب العمل إنهاء عقدك لسؤالك عن أو ممارستك حقوقك بوجب معايير قانون العمل.

أوامر المحكمة

ويجوز للمحكمة أن تقرر أن الموظف يدين بأموال لصاحب العمل. ولا يتعين على المحكمة أن تقول على وجه التحديد أن صاحب العمل يجوز له أن يخصم المبلغ من أجر الموظف ولكن يجوز لصاحب العمل أن يفعل ذلك إذا كانت المحكمة تحكم لصالح صاحب العمل.

إجازة لحالة شخصية طارئة

يحق لأي موظف الحصول على إجازة بدون أجر مدفوعة لمدة 10 أيام كل سنة تقويمية بسبب المرض والإصابة أو بعض حالات الطوارئ أو الحالات العاجلة الأخرى. و يُدفع عن أول يومين من الإجازة بسبب حالة طارئة كل سنة فيجب على الموظف إبلاغ صاحب العمل بإجازة الحالة الشخصية الطارئة.

- إذا لم يتمكن الموظف من إبلاغ صاحب العمل بالإجازة قبل أخذها، يجب عليه إخبار صاحب العمل في أقرب وقت ممكن بعد بدء الإجازة.
- إذا كان الموظف غائبا عن جزء من يوم واحد فقط، قد يعتبر صاحب العمل هذه الإجازة كيوما كامل.
- لا يمكن إلزام الموظف بتقديم دليل على الظروف المتعلقة بالإجازة.



إنهاء الخدمة

بموجب قانون معايير العمل تنتهي خدمتك/ عقدك إذا قام صاحب العمل:

- بطردك أو برفض أو عدم الاستطاعة بالاستمرار في توظيفك.
- فصلك عن العمل عن طريق تغيير ظروف العمل الخاصة بك بشكل كبير جداً إلى درجة أنك كنت تشعر بأنك مفصول عن العمل و تضطر على الاستقالة نتيجة ذلك في غضون فترة زمنية معقولة.
- يسرّحك عن العمل لفترة أطول من "فترة التسريح المؤقت" بما في ذلك التسريح بسبب إفلاس صاحب العمل.

إنذار إنهاء الخدمة

إذا كنت قد عملت في مكان ما لمدة 3 أشهر أو أكثر يجب على صاحب العمل تقديم إنذار مكتوب بإنهاء الخدمة قبل توظيفك عن العمل و إخبارك بتاريخ انتهاء التوظيف. يجب أن يساوي إنذار إنهاء الخدمة المدة التي يتطلبها قانون معايير العمل، أو قد يدين صاحب العمل دفع بدل إنهاء الخدمة. ولا يُطلب من أصحاب العمل من الناحية القانونية إبلاغ موظفيهم عن سبب تسريحهم إلا في حالات التسريح الجماعية.

أعرف حقوقك!

الحد الأدنى للإنذار الذي يجب أن تتلقاه يعتمد على المدة التي كنت تعمل فيها في مكان ما كما يلي:

- أكثر من 3 أشهر ولكن أقل من 1 سنة = 1 أسبوع
- أكثر من سنة ولكن أقل من 3 سنوات = 2 أسابيع
- أكثر من 3 سنوات، ولكن أقل من 4 سنوات = 3 أسابيع

يضاف أسبوع واحد إلى فترة الإنذار إلى كل سنة عمل.
الحد الأقصى لفترة الإنذار 8 أسابيع.



دفع المستحقات عند إنهاء الخدمة

يمكن لصاحب العمل إنهاء خدمتك دون إنذار مكتوب أو بإنذار زومدة زمنية قصيرة أقصر مما هو مطلوب إذا تم دفع مستحقات إنهاء الخدمة. مستحقات/ بدل إنهاء الخدمة هو مبلغ من المال مساو لمبلغ المال الذي كان سيحصل عليه العامل لو أُعطي إنذار إنتهاء الخدمة .

مكافأة إنتهاء الخدمة

عندما تكون قد عملت لدى صاحب عمل لمدة 5 سنوات أو أكثر، وإذا تم إنهاء عملك، فقد تكون مؤهلاً للحصول على مكافأة نهاية الخدمة.

فرض حقوقك

ماذا يمكنك أن تفعل إذا كان صاحب عملك ينتهك حقوقك في العمل؟

الإبلاغ: أخبر صاحب العمل بأن حقوقك في العمل قد انتهكت بموجب قانون معايير العمل.

لا تحتاج إلى إبلاغ صاحب العمل من أجل تقديم شكوى إلى وزارة العمل.

التسجيل: احتفظ بسجلات جميع المراسلات والمحادثات مع صاحب عملك بما في ذلك التواريخ والأوقات والتفاصيل.

جمع الحلفاء: إذا كان زملائك الموظفين يعانون من الشيء ذاته أيضاً تحدث إليهم واطلب منهم الاحتفاظ بسجلات تجاربهم.

تقديم دعوى: إذا استمر صاحب العمل في انتهاك حقوقك اتصل بوزارة العمل لتقديم

دعوى. وستبدأ الوزارة في التحقيق في وضعك. إذا قام صاحب العمل بإنهاء خدمتك لأنك دافعت عن حقوقك في العمل يمكنك تقديم طلب الانتقام للوزارة.

الحصول على الدعم: تساعد عدة منظمات العمال على الدفاع عن حقوقهم في العمل و كيفية الحصول على المعلومات من وزارة العمل.

المزيد من المعلومات و المساعدة

يمكنك أيضاً الاتصال و زيارة موقع الخدمات القانونية المجتمعية في بارك ديل على:

www.parkdalelegal.org | 416.531.2411

يمكنك أيضاً الاتصال و زيارة موقع مجتمع وخدمات المساعدة القانونية في أوسغود هول، فرع قانون العمل على:

<http://www.osgoode.yorku.ca/community-clinics/welcome-community-legal-aid-services-programme-clasp/> | 416.736.5029

• قم بزيارة موقع صحائف وقائع سلسلة أعرف حقوقك على الموقع التالي:
<http://glrc.apps01.yorku.ca/know-your-rights-2/>

• يمكنك أيضاً الاتصال باتحاد العمل في أونتاريو على الرقم التالي:
416.441.2731

• يمكنك أيضاً الاتصال و زيارة موقع وزارة العمل في أونتاريو على:
www.labour.gov.on.ca/english/es | 416.326.7160 | 1.800.531.5551

• يمكنك أيضاً الاتصال و زيارة موقع مركز عمل عمال تورونتو على:
www.workersactioncentre.org | 416.531.0778

الموقع الإلكتروني: www.yorku.ca/glrc

رقم الهاتف: 416.736.2100 x 44704

البريد الإلكتروني: glrc@yorku.ca

موقع التواصل الاجتماعي: @GLRC_York

العنوان:

N808 Ross Building

4700 Keele St.

Toronto, ON

M3P 1P3

مركز بحث العمل العالمي

كلية الفنون الليبرالية والدراسات المهنية

جامعة بورك