

حقوق العمال

ما هي حقوقي كموظف؟

لديك الحق في العمل في بيئة آمنة وخالية من التمييز أو التحرش.

إذا كنت تشعر بأنك تتعرض للتمييز أو التحرش في مكان العمل، لديك الحق في تقديم شكوى إلى [لجنة حقوق الإنسان في](#)

[مانيتوبا \(Manitoba Human Rights Commission\)](#).

إذا كنت تعمل لدى الحكومة الفيدرالية أو في قطاع منظم فيدراليًا، يمكنك تقديم شكوى إلى [لجنة حقوق الإنسان الكندية](#)

[\(Canadian Human Rights Commission\)](#).

هل هناك معايير دنيا للرواتب، والعمل الإضافي، والإجازات، والاستراحات؟

نعم، يحدد قانون معايير التوظيف (**Employment Standards Code**) الحد الأدنى الذي ينطبق على معظم العمال في مانيتوبا:

- الحد الأدنى للأجور: **\$15.80/الساعة** (اعتبارًا من 1 أكتوبر 2024).

- **العمل الإضافي:** إذا عملت أكثر من 8 ساعات يوميًا أو 40 ساعة أسبوعيًا، يحق لك الحصول على 1.5 ضعف أجرك العادي عن الساعات الإضافية. قد لا يحق لك الحصول على أجر العمل الإضافي إذا عملت ساعات إضافية دون طلب من صاحب العمل. هناك استثناءات لهذا، مثل الموظفين الذين يشغلون وظائف إدارية.
- **الإجازة السنوية:**
 - على الأقل أسبوعين من الإجازة سنويًا خلال السنوات الأربع الأولى من العمل.
 - على الأقل ثلاثة أسابيع من الإجازة بعد السنة الخامسة من العمل المتواصل.
 - قد يدفع صاحب العمل لك أجر الإجازة في وقت إجازتك، أو قد يتم تضمينها في راتبك على مدار العام.
- **الاستراحات:** استراحة غير مدفوعة لمدة 30 دقيقة بعد كل 5 ساعات عمل.
- **أيام الراحة:** يحق لك الحصول على يوم واحد على الأقل (24 ساعة) إجازة في الأسبوع.

يمكن لأصحاب العمل تقديم مزايا أكثر من الحد الأدنى، ولكن لا يمكنهم تقديم أقل من الحد الأدنى، حتى إذا وقعت عقدًا يوافق على ذلك. هذه المعايير الدنيا تنطبق على الموظفين بدوام كامل وبدوام جزئي على حد سواء. لا ينطبق قانون معايير التوظيف على المتعاقدين المستقلين أو العاملين في الصناعات المنظمة فيدراليًا. كما أن بعض القطاعات لديها استثناءات معينة.

لمزيد من المعلومات، يمكنك زيارة [موقع معايير التوظيف](#) أو الاتصال على: 204-954-3352 (الرقم المجاني: 1-800-821-4307).

ما هي خياراتي إذا كنت أتعرض للتحرش أو التمييز في مكان العمل؟

بموجب القانون، يجب أن يكون لدى مكان العمل سياسة للتعامل مع شكاوى التحرش. يجب أن توضح هذه السياسة كيفية تقديم شكوى إلى صاحب العمل، لذا يمكنك الرجوع إلى السياسة الداخلية لمعرفة الإجراءات المتبعة. كما أن لديك الحق في تقديم شكوى مباشرة إلى لجنة حقوق الإنسان في مانيتوبا. لست ملزمًا باتباع سياسة مكان العمل أولاً. يجب تقديم الشكوى إلى اللجنة في غضون سنة واحدة من وقوع الحادث—أو إذا كان التحرش مستمرًا، في غضون سنة واحدة من آخر حادثة.

لجنة حقوق الإنسان في مانيتوبا (Manitoba Human Rights Commission):

هاتف: 04-954-3007

الرقم المجاني: 1-888-884-8681 البريد الإلكتروني:

hrc@gov.mb.ca

إذا كنت تعمل في قطاع منظم فيدراليًا، يجب تقديم الشكوى إلى لجنة حقوق الإنسان الكندية (Canadian Human Rights Commission):

الرقم المجاني: 1-888-214-1090

[الموقع الإلكتروني](#)

إذا كنت عضواً في نقابة عمالية، قد يكون هناك إجراء محدد في الاتفاقية الجماعية لمعالجة الشكاوى. ومع ذلك، إذا كنت تعتقد أن حقوقك الإنسانية قد انتهكت، يمكنك تقديم شكوى إلى لجنة حقوق الإنسان في مانيتوبا أو اللجنة الفيدرالية.

إذا كنت تتعرض للتحرش في العمل وتريد معرفة المزيد عن خياراتك، يمكنك الاتصال ببرنامج الاستشارة القانونية:

هاتف: 204-943-2382

الرقم المجاني: 1-800-262-8800

البريد الإلكتروني: community@communitylegal.mb.ca

ماذا أفعل إذا لم يتخذ صاحب العمل أي إجراء بعد أن أبلغت عن التحرش؟

بموجب قانون حقوق الإنسان في مانيتوبا، فإن عدم اتخاذ صاحب العمل خطوات معقولة لوقف التحرش بعد الإبلاغ عنه يعتبر شكلاً من أشكال التحرش بحد ذاته. يمكنك تقديم شكوى بهذا الخصوص إلى لجنة حقوق الإنسان في مانيتوبا (أو لجنة حقوق الإنسان الكندية إذا كنت تعمل في قطاع منظم فيدرالياً).

تعرضت لإصابة أثناء العمل. هل أستحق تعويضاً؟

ربما. إذا كنت مشمولاً بتأمين تعويضات العمال، فلكي تحصل على تعويض، يجب عليك تقديم مطالبة إلى مجلس تعويضات العمال في مانيتوبا (Workers Compensation Board - WCB).

لإجراء المطالبة، اتبع الخطوات التالية:

1. أبلغ عن الإصابة إلى مشرفك أو مديرك في أقرب وقت ممكن في غضون 30 يوماً. املاً إشعار الإصابة إلى صاحب العمل ([Notice of Injury to Employer](#)). احتفظ بنسخة لك وقدم نسخة لصاحب العمل، الذي يجب عليه إبلاغ WCB في غضون خمسة أيام عمل من استلام الإشعار.
2. احصل على علاج طبي للإصابة، وأخبر مقدم الرعاية الصحية بأنك أصبت أثناء العمل. سيقوم الطبيب بملء الأوراق اللازمة لمساعدة WCB في معالجة مطالبتك.
3. أبلغ WCB عن الإصابة من خلال:

الهاتف: 204-954-4321 (الرقم المجاني: 1-855-954-4321)

الإنترنت: [عبر النموذج الإلكتروني](#)

الفاكس: 204-954-4999

العنوان: 333 شارع برودواي، وينيبغ، مانيتوبا

بعد تقديم المطالبة، سيقوم WCB بمراجعة حالتك واتخاذ قرار بشأن أهليتك للحصول على تعويض. إذا تمت الموافقة على مطالبتك، فقد تكون مؤهلاً لتعويض عن الأجر المفقود، والأدوية، وتكاليف العلاج.

تم رفض مطالبة التعويض الخاصة بي. هل يمكنني الاستئناف؟

نعم، يمكنك استئناف القرار إذا كنت تعتقد أنه تم رفض مطالبتك بشكل خاطئ.

1. ناقش الأمر مع مدير حالتك (Case Manager) لمعرفة ما إذا كان يمكن التوصل إلى حل.
2. إذا لم يتم حل المشكلة، يمكنك ملء نموذج طلب المراجعة (Request for Review) وإرساله إلى:

مكتب المراجعة

333 شارع برودواي، وينيبغ، مانيتوبا

إذا لم تكن راضيًا عن قرار مكتب المراجعة، يمكنك الاستئناف إلى لجنة الاستئناف (Appeal Commission). لمزيد من المعلومات، اتصل بمنسق الجداول الزمنية على الرقم 204-925-6114 (يمكنك الاتصال عكس الرسوم إذا كنت خارج وينيبغ). [موقع لجنة الاستئناف](#)

كيف يمكنني تقديم مطالبة للأجور غير المدفوعة أو أجر الإجازة؟

1. ناقش المشكلة أولاً مع صاحب العمل، فقد يكون هناك خطأ غير مقصود في الحسابات.
2. إذا لم يتم حل المشكلة، يمكنك تقديم مطالبة إلى قسم معايير التوظيف (Employment Standards).

معايير التوظيف في مانيتوبا

ملاحظة:

- يجب تقديم المطالبة في غضون ستة أشهر من آخر يوم عمل لك، أو في غضون ستة أشهر من الموعد المستحق للدفع.
- يمكنك ملء نموذج المطالبة عبر الإنترنت على موقع معايير التوظيف.

أين يمكنني العثور على معلومات حول القضايا القانونية وإجراء الأبحاث لقضيتي؟

يمكنك العثور على معلومات قانونية مجانية على موقع [CanLII](#) (المعهد الكندي للمعلومات القانونية)، وهو منظمة غير ربحية تديرها اتحادات جمعيات المحامين في كندا.

- يحتوي موقع CanLII على قاعدة بيانات للقوانين والأحكام القضائية في مختلف المحاكم والمجالس التنظيمية في كندا.
- يمكن البحث عن قرارات محاكم مختلفة، مثل:

- محكمة الاستئناف في مانيتوبا (Manitoba Court of Appeal)
- محكمة الملكة (Court of King's Bench)
- المحكمة الإقليمية (Provincial Court)
- هيئات قانونية أخرى مثل لجنة حقوق الإنسان في مانيتوبا ومجلس العمل في مانيتوبا

[CanLII – المعهد الكندي للمعلومات القانونية](#)

لمزيد من الموارد القانونية، يمكنك زيارة مكتبة القانون في جامعة مانيتوبا:

مكتبة E.K. Williams في Robson Hall

العنوان: 224 شارع ديسرات، جامعة مانيتوبا الهاتف:

204-474-9995

كما يمكنك مشاهدة الفيديو التعليمي: ["مقدمة في البحث القانوني"](#)

إنهاء العمل

هل يحتاج صاحب العمل إلى سبب لفصلي؟

يمكن لصاحب العمل فصلك لأسباب مبررة، مما يعني أنك قد خرقت عقد العمل أو ارتكبت سلوكًا غير لائق (مثل السرقة أو الإهمال في أداء واجباتك). ومع ذلك، يمكن لصاحب العمل أيضًا فصلك بدون سبب، بشرط أن يُعطيك الإشعار المناسب.

ما هو الفصل غير المشروع؟

الفصل غير المشروع لا يعني فقط الشعور أنك لم يكن يجب أن تُفصل. الفصل يعتبر غير مشروع فقط إذا لم يكن لدى صاحب العمل سبب قانوني لفصلك ولم يقدم لك الإشعار المناسب أو الدفع بدلًا من الإشعار. يمكنك الاطلاع على المتطلبات الدنيا [هنا](#).

إذا كنت تعتقد أنك قد تم فصلك بشكل غير مشروع، يمكنك تقديم شكوى. اتصل بمعايير التوظيف لمزيد من المعلومات على الرقم 204-954-3352 (رقم مجاني: 1-800-821-4307).

قد ترغب أيضًا في التحدث مع محامي متخصص في قضايا العمل حول ما إذا كنت تستحق أكثر من المبلغ الأدنى من الأجر أو الإشعار بموجب قانون معايير التوظيف وما إذا كان بإمكانك رفع دعوى قضائية ضد الفصل غير المشروع.

ما هو الفصل البناء؟

الفصل البناء يحدث عندما لا يقوم صاحب العمل بإنهاء العمل بشكل مباشر، ولكن يجعل بيئة العمل سامة أو لا يمكن تحملها بحيث يضطر الموظف إلى الاستقالة. من الأمثلة على ذلك، خفض رتبة الموظف إلى وظيفة أقل، أو خفض أجره، أو نقله إلى مكان آخر، أو انتقاد أدائه بشكل غير مبرر.

لكي يُعتبر الفصل بناءً، يجب أن يكون تصرف صاحب العمل خرقًا أساسيًا لعقد العمل، ويعتمد على الظروف. على سبيل المثال، إذا خفض صاحب العمل ساعات العمل لأن صاحب العمل يريد منك الاستقالة، فقد يُعتبر ذلك فصلًا بناءً، ولكن إذا خفض صاحب العمل ساعات العمل بسبب قلة العمل المتاحة، فقد لا يُعتبر ذلك فصلًا بناءً.

للتأكد مما إذا كان لديك دعوى قضائية بشأن الفصل البناء، تواصل مع محامي مختص في قضايا العمل.

هل يحتاج صاحب العمل إلى إعطائي إشعارًا قبل فصلي؟

في معظم الأحيان، نعم. يعتمد مقدار الإشعار على مدة عملك لدى صاحب العمل. وفقًا لـ [قانون معايير التوظيف في مانيتوبا](#)، فترات الإشعار هي:

- أقل من 30 يوماً: لا يتطلب إشعارًا.
- 30 يوماً أو أكثر، ولكن أقل من سنة: إشعار لمدة أسبوع.
- سنة أو أكثر، ولكن أقل من ثلاث سنوات: إشعار لمدة أسبوعين.
- ثلاث سنوات أو أكثر، ولكن أقل من خمس سنوات: إشعار لمدة أربعة أسابيع.
- خمس سنوات أو أكثر، ولكن أقل من عشر سنوات: إشعار لمدة ستة أسابيع.
- عشر سنوات أو أكثر: إشعار لمدة ثمانية أسابيع.

لصاحب العمل الخيار في السماح لك بالعمل طوال فترة الإشعار، أو السماح لك بالتوقف عن العمل في وقت مبكر ودفع الفرق في الوقت الذي كنت ستعمله على سبيل المثال، إذا كنت قد عملت في وظيفتك لمدة تزيد عن عشر سنوات، يمكن لصاحب العمل اختيار فصلك فوراً ودفعك مقابل ثمانية أسابيع من الأجور، أو السماح لك بالعمل لمدة أربعة أسابيع ودفعك للأجر لمدة الأربعة أسابيع المتبقية. يُسمى هذا الدفع بدلاً من الإشعار.

لا يتطلب الإشعار في بعض الحالات، مثل إذا كنت تعمل في صناعة البناء أو إذا تم فصلك لأسباب مشروعة.

إذا تم فصلك بشكل غير صحيح، يمكنك التوجه إلى المحكمة (محكمة الملكة في مانيتوبا) لمقاضاة صاحب العمل بسبب الفصل غير المشروع. سيكون عليك العثور على محامٍ خاص بك أو تمثيل نفسك. إذا قررت المحكمة أنك تم فصلك بشكل غير مشروع، لا يمكنها أن تأمر بإعادتك إلى العمل، ولكن يمكنها أن تأمر صاحب العمل بدفع تعويضات (أموال). يعتمد مبلغ التعويض على عدة عوامل، وأهمها عادةً مدة عملك. قد ترغب أيضاً في التحدث مع محامي متخصص في قضايا العمل حول ما إذا كنت تستحق أكثر من الحد الأدنى من الأجر أو الإشعار بموجب قانون معايير التوظيف وما إذا كان بإمكانك رفع دعوى ضد الفصل غير المشروع.

ما هو تعويض الفصل؟

تعويض الفصل هو مبلغ من المال يجب دفعه لبعض الموظفين إذا تم فصلهم دون سبب. لا يتطلب قانون مانيتوبا تحديداً دفع تعويض الفصل للموظفين. ومع ذلك، إذا كنت تعمل في صناعة منظمة فيدرالياً، فقد تكون مؤهلاً للحصول على تعويض الفصل إذا كنت قد عملت في وظيفتك لمدة عام واحد أو أكثر. قد ينص عقد عملك أو الاتفاقية الجماعية أيضاً على دفع تعويض الفصل.

غالباً ما يستخدم الناس مصطلح "تعويض الفصل" بشكل متبادل مع "الدفع بدلاً من الإشعار". في مانيتوبا، يتعين عليك أن تتلقى إشعاراً أو دفع بدلاً من الإشعار، ولكنك لست بالضرورة مؤهلاً للحصول على تعويض الفصل.

هل يجب عليّ إعطاء إشعار لصاحب العمل إذا قررت الاستقالة؟

في معظم الأحيان، نعم. إذا كنت قد عملت في مكان عملك لمدة عام واحد أو أكثر، يجب عليك إعطاء إشعار لمدة أسبوعين على الأقل. إذا كنت قد عملت لمدة بين 30 يوماً وسنة، فيجب عليك إعطاء إشعار لمدة أسبوع فقط. إذا كنت قد عملت لمدة أقل من 30 يوماً، فلا حاجة لإعطاء إشعار.

إذا كان لديك عقد عمل أو اتفاقية جماعية، يجب عليك التحقق مما إذا كانت تشترط عليك إعطاء إشعار أكثر من أسبوعين لصاحب العمل.

في بعض الحالات، لا يتعين عليك إعطاء إشعار لصاحب العمل، على سبيل المثال إذا تصرف صاحب العمل بشكل غير لائق أو عنيف تجاهك. لمزيد من المعلومات، قم بزيارة [موقع معايير التوظيف](#).

كم من الوقت يحتاج صاحب العمل لتقديم "سجل العمل" (ROE)؟

القاعدة الأساسية هي أن صاحب العمل يجب أن يقدم سجل العمل في غضون خمسة أيام تقويمية من انقطاع الأجر (مثل الفصل، الاستقالة، أو تسريح العمل). ومع ذلك، هناك بعض الاستثناءات. للحصول على المزيد من المعلومات، يمكنك زيارة [موقع معايير التوظيف](#).

هل يمكن للموظفين المستقبليين رؤية سجل العمل الخاص بي؟

لا، إلا بموافقتك. يُستخدم سجل العمل فقط من قبل خدمة كندا لتحديد ما إذا كنت مؤهلاً للحصول على تعويضات البطالة (EI)، وإذا كنت مؤهلاً، للمساعدة في تحديد المبلغ الذي يجب أن تتلقاه.