

ਰੋਜ਼ਗਾਰ ਮਾਪਦੰਡਾਂ ਅਧੀਨ ਤੁਹਾਡੇ ਹੱਕ:

ਆਰਜ਼ੀ ਰੋਜ਼ਗਾਰ ਇਜ਼ਮਤੀਆਂ ਵੱਲੋਂ ਕੰਮ 'ਤੇ ਭੇਜੇ ਜਾਣ ਵਾਲੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਲਈ

ਜਾਣਕਾਰੀ ਦਾ ਪਰਚਾ

ਕਿਸੇ ਅਸਥਾਈ ਰੋਜ਼ਗਾਰ ਇਜ਼ਮਤੀ ਵੱਲੋਂ ਕੰਮ 'ਤੇ ਭੇਜੇ ਗਏ ਕਰਮਚਾਰੀ

ਜੇ ਤੁਹਾਡੇ ਅਤੇ ਕਿਸੇ ਇਜ਼ਮਤੀ ਦਰਮਿਆਨ ਸਹਿਮਤੀ ਹੋ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਤੁਹਾਨੂੰ ਕਿਸੇ ਕੰਮ ਲਈ ਅਸਥਾਈ ਤੌਰ 'ਤੇ ਇਜ਼ਮਤੀ ਦੇ ਕਿਸੇ ਗਾਹਕ (ਜਾਂ ਗਾਹਕਾਂ) ਕੋਲ ਭੇਜੇਗੀ ਜਾਂ ਭੇਜਣ ਦੀ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ ਕਰੇਗੀ ਤਾਂ ਤੁਸੀਂ ਉਸ ਆਰਜ਼ੀ ਰੋਜ਼ਗਾਰ ਇਜ਼ਮਤੀ ਵੱਲੋਂ ਕੰਮ 'ਤੇ ਭੇਜੇ ਗਏ ਕਰਮਚਾਰੀ (assignment employee) ਹੋ। ਤੁਹਾਡਾ ਇਜ਼ਮਤੀ ਨਾਲ ਇੱਕ ਰੋਜ਼ਗਾਰ ਰਿਸ਼ਤਾ ਹੈ ਭਾਵੇਂ ਤੁਸੀਂ ਕੰਮ 'ਤੇ ਨਾ ਵੀ ਭੇਜੇ ਗਏ ਹੋਵੋ ਅਤੇ ਕਿਸੇ ਗਾਹਕ ਕੋਲ ਕੰਮ ਨਾ ਵੀ ਕਰੋ।

ਜਦੋਂ ਤੁਸੀਂ ਕਿਸੇ ਕੰਮ 'ਤੇ ਹੋ, ਤੁਹਾਡਾ ਰੋਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਫਿਰ ਵੀ ਇਜ਼ਮਤੀ ਹੈ; ਗਾਹਕ ਤੁਹਾਡਾ ਰੋਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਨਹੀਂ ਹੈ।

ਜਦੋਂ ਤੁਸੀਂ ਇਜ਼ਮਤੀ ਛੱਡ ਦਿੰਦੇ ਹੋ ਜਾਂ ਇਜ਼ਮਤੀ ਤੁਹਾਡੇ ਨਾਲ ਰੋਜ਼ਗਾਰ ਦਾ ਰਿਸ਼ਤਾ ਖਤਮ ਕਰ ਦਿੰਦੀ ਹੈ ਤਾਂ ਤੁਸੀਂ ਕੰਮ 'ਤੇ ਭੇਜੇ ਜਾਣ ਵਾਲੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨਹੀਂ ਰਹਿੰਦੇ।

ਜਾਣਕਾਰੀ ਦਾ ਇਹ ਪਰਚਾ ਤੁਹਾਡੇ ਨਵੇਂ *ਐਪਲਾਇਮੈਂਟ ਸਟੈਂਡਰਡਜ਼ ਐਕਟ 2000* (ਈ ਐੱਸ ਏ ਜਾਂ ESA), ਜਿਹੜਾ 2009 ਵਿੱਚ ਕਾਨੂੰਨ ਬਣਿਆ ਸੀ, ਦਾ ਇੱਕ ਸਾਰ ਪੇਸ਼ ਕਰਦਾ ਹੈ। ESA ਤਹਿਤ ਘੱਟ ਤੋਂ ਘੱਟ ਵੇਤਨ, ਕੰਮ ਦੇ ਘੰਟਿਆਂ ਦੀਆਂ ਸੀਮਾਵਾਂ, ਵਾਧੂ ਸਮੇਂ ਲਈ ਤਨਖਾਹ, ਛੁੱਟੀਆਂ, ਅਤੇ ਕੁਝ ਕਾਰਨਾਂ ਕਰਕੇ ਕੰਮ ਤੋਂ ਗੈਰ-ਅਦਾਇਗੀਸ਼ੁਦਾ ਛੁੱਟੀਆਂ ਵਰਗੇ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਤੁਹਾਡੇ ਵੀ ਕੁਝ ਹੱਕ ਹਨ। (ਇਸ ਗੱਲ 'ਤੇ ਨਿਰਭਰ ਕਰਦਿਆਂ ਕੁਝ ਛੋਟੇ ਲਾਗੂ ਹੋ ਸਕਦੀਆਂ ਹਨ ਕਿ ਤੁਸੀਂ ਕਿਸ ਕਿਸਮ ਦਾ ਕੰਮ ਕਰਦੇ ਹੋ।)

ਪਬਲਿਕ ਛੁੱਟੀਆਂ ਦਾ ਹੱਕ ਅਤੇ ਪਬਲਿਕ ਛੁੱਟੀਆਂ ਦੀ ਤਨਖਾਹ

ਉਨਟਾਰੀਓ ਵਿੱਚ ਨੌਂ ਪਬਲਿਕ ਛੁੱਟੀਆਂ ਹਨ। ਆਮ ਤੌਰ ਤੇ ਜੇ ਤੁਸੀਂ ਕਿਸੇ ਕੰਮ 'ਤੇ ਜਾਂਦੇ ਹੋਵੋ ਅਤੇ ਪਬਲਿਕ ਛੁੱਟੀ ਕਿਸੇ ਅਜਿਹੇ ਦਿਨ ਹੋਵੇ ਜਦੋਂ ਤੁਸੀਂ ਸਾਧਾਰਣ ਤੌਰ 'ਤੇ ਕੰਮ ਕਰਨਾ ਹੋਵੇ, ਤਾਂ ਤੁਹਾਨੂੰ ਹੱਕ ਹੈ ਕਿ ਕੰਮ ਤੋਂ ਛੁੱਟੀ ਲੈ ਸਕੋ ਅਤੇ ਉਸ ਦਿਨ ਲਈ ਪਬਲਿਕ ਛੁੱਟੀ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਲੈ ਸਕੋ। ਛੁੱਟੀ ਲਈ ਆਪਣੀ ਤਨਖਾਹ ਗਿਣਨ ਲਈ ਕਿਰਪਾ ਕਰ ਕੇ ਸਾਡੀ ਹਿਸਾਬੀ ਮਸ਼ੀਨ ਲਈ ਇਸ ਵੈੱਬਸਾਈਟ 'ਤੇ ਜਾਓ:

http://www.labour.gov.on.ca/english/es/tools/php_calc.php

ਜੇ ਤੁਸੀਂ ਲਿਖਤੀ ਤੌਰ ਤੇ ਛੁੱਟੀਆਂ ਵਿੱਚ ਕੰਮ ਕਰਨ ਲਈ ਸਹਿਮਤ ਹੋ, ਫਿਰ ਤੁਹਾਡਾ ਹੱਕ ਹੈ:

- ਪਬਲਿਕ ਛੁੱਟੀ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਜਮ੍ਹਾਂ ਲਾਭ ਅੰਸ਼ (ਤੁਹਾਡੀ ਤਨਖਾਹ ਰੈਗੂਲਰ ਦਰ ਦਾ ਘੱਟ ਤੋਂ ਘੱਟ ਡੇਢ ਗੁਣਾ); ਜਾਂ
- ਤੁਹਾਡੀ ਤਨਖਾਹ ਦੀ ਰੈਗੂਲਰ ਦਰ ਜਮ੍ਹਾਂ ਪਬਲਿਕ ਛੁੱਟੀ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਨਾਲ ਇਵਜ਼ਾਨੇ ਵਜੋਂ ਇੱਕ ਦਿਨ ਦੀ ਛੁੱਟੀ।

ਜੇ ਕੋਈ ਪਬਲਿਕ ਛੁੱਟੀ ਉਸ ਦਿਨ ਆਉਂਦੀ ਹੈ ਜਦੋਂ ਤੁਸੀਂ ਕਿਸੇ ਕੰਮ 'ਤੇ ਹੋਵੋ ਪਰ ਸਾਧਾਰਣ ਤੌਰ 'ਤੇ ਕੰਮ 'ਤੇ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦੇ (ਜਾਂ ਛੁੱਟੀਆਂ 'ਤੇ ਹੋ), ਤੁਹਾਨੂੰ ਪਬਲਿਕ ਛੁੱਟੀ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਬਦਲੇ ਇੱਕ ਬਦਲਵੇਂ ਦਿਨ ਦੀ ਛੁੱਟੀ ਦਾ ਹੱਕ ਹੈ, ਜਾਂ ਤੁਸੀਂ ਕੇਵਲ ਪਬਲਿਕ ਛੁੱਟੀ ਤਨਖਾਹ ਲਈ ਸਹਿਮਤ (ਲਿਖਤੀ ਰੂਪ ਵਿੱਚ) ਹੋ ਸਕਦੇ ਹੋ। ਜੇ ਪਬਲਿਕ ਛੁੱਟੀ ਉਸ ਦਿਨ ਆਉਂਦੀ ਹੈ ਜਿਸ ਦਿਨ ਤੁਸੀਂ ਕਿਸੇ ਕੰਮ 'ਤੇ ਨਹੀਂ ਹੋ, ਤੁਸੀਂ ਪਬਲਿਕ ਛੁੱਟੀ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਹੱਕਦਾਰ ਹੋ ਸਕਦੇ ਹੋ।

ਪਬਲਿਕ ਛੁੱਟੀਆਂ ਦੇ ਤੁਹਾਡੇ ਇਹ ਹੱਕ ਹਨ ਭਾਵੇਂ ਇਜ਼ਮਤੀ ਵੱਲੋਂ ਤੁਹਾਨੂੰ “ਕੰਮ-ਦੀ-ਚੋਣ” (“elect-to-work”) ਵਾਲਾ ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਕਿਹਾ ਜਾਵੇ।

ਬਰਖ਼ਾਸਤਗੀ ਦੇ ਨੋਟਿਸ ਅਤੇ ਬਰਖ਼ਾਸਤ ਕਰਨ ਬਦਲੇ ਤਨਖਾਹ ਦਾ ਹੱਕ

ਜੇ ਕੋਈ ਅਸਥਾਈ ਸਹਾਇਤਾ ਇਜ਼ਮਤੀ ਤੁਹਾਨੂੰ ਘੱਟ ਤੋਂ ਘੱਟ ਤਿੰਨ ਮਹੀਨਿਆਂ ਵਾਸਤੇ ਰੋਜ਼ਗਾਰ ਦੇ ਚੁੱਕੀ ਹੈ, ਆਮ ਤੌਰ 'ਤੇ ਇਜ਼ਮਤੀ ਵੱਲੋਂ ਤੁਹਾਡਾ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਖਤਮ ਕੀਤੇ ਜਾਣ 'ਤੇ ਤੁਹਾਨੂੰ ਬਰਖ਼ਾਸਤ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਦਾ ਨੋਟਿਸ ਮਿਲਣ ਦਾ ਹੱਕ ਹੁੰਦਾ ਹੈ। ਨੋਟਿਸ ਤੁਹਾਨੂੰ ਕੰਮ ਕਰਦੇ ਰਹਿਣ ਦੌਰਾਨ ਮਿਲ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਜਾਂ ਅਜਿਹੇ “ਵਰਕਿੰਗ ਨੋਟਿਸ” ਦੀ ਥਾਂ 'ਤੇ ਤਨਖਾਹ, ਜਾਂ ਦੋਹਾਂ ਦਾ ਇੱਕ ਸੁਮੇਲ ਮਿਲ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਆਮ ਤੌਰ ਤੇ ਤੁਹਾਨੂੰ ਘੱਟ ਤੋਂ ਘੱਟ ਨੋਟਿਸ ਜੋ ਜ਼ਰੂਰ ਮਿਲਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ, ਉਹ ਇੱਕ ਹਫ਼ਤੇ (ਜੇ ਤੁਸੀਂ ਘੱਟ ਤੋਂ ਘੱਟ ਤਿੰਨ ਮਹੀਨਿਆਂ ਲਈ ਪਰ ਇੱਕ ਸਾਲ ਤੋਂ ਘੱਟ ਰੁਜ਼ਗਾਰ 'ਤੇ ਰਹੇ ਹੋ) ਤੋਂ ਅੱਠ ਹਫ਼ਤਿਆਂ (ਜੇ ਤੁਸੀਂ ਅੱਠ ਸਾਲਾਂ ਜਾਂ ਜ਼ਿਆਦਾ ਸਮੇਂ ਲਈ ਕੰਮ ਕਰ ਚੁੱਕੇ ਹੋ) ਦੀ ਰੋਜ਼ ਵਿੱਚ ਹੁੰਦਾ ਹੈ। ਇਸ ਗੱਲ ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਕਿ ਤੁਹਾਨੂੰ ਕਿੰਨੇ ਹਫ਼ਤਿਆਂ ਦਾ ਨੋਟਿਸ ਜ਼ਰੂਰ ਦਿੱਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ, ਇਸ ਤੱਥ 'ਤੇ ਨਿਰਭਰ ਕਰੇਗਾ ਕਿ ਤੁਸੀਂ ਇਜ਼ਮਤੀ ਲਈ ਕਿੰਨੇ ਸਮੇਂ ਤੋਂ ਰੋਜ਼ਗਾਰ 'ਤੇ ਰਹੇ ਹੋ, ਨਾ ਕਿ ਇਸ ਗੱਲ 'ਤੇ ਕਿ ਤੁਸੀਂ ਇਜ਼ਮਤੀ ਦੇ ਗਾਹਕ (ਗਾਹਕਾਂ) ਕੋਲ ਕਿੰਨੀ ਦੇਰ ਤੋਂ ਕੰਮ ਕਰਦੇ ਰਹੇ ਹੋ।

ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿ ਤੁਹਾਡਾ ਇਹ ਹੱਕ ਵੀ ਹੋਵੇ ਕਿ ਬਰਖ਼ਾਸਤਗੀ ਦਾ ਤੁਹਾਨੂੰ ਸਮੂਹਕ ਨੋਟਿਸ ਮਿਲੇ। ਸਮੂਹਕ ਨੋਟਿਸ ਦੀ ਤੁਹਾਡੀ ਹੱਕਦਾਰੀ 'ਤੇ ਵਧੇਰੇ ਜਾਣਕਾਰੀ ਲਈ ਸਾਡੀ ਵੈੱਬਸਾਈਟ ਵੇਖੋ <http://www.labour.gov.on.ca/english/es/pubs/guide/tempagencies.php>।

ਜੇ ਤੁਸੀਂ ਪੰਜ ਜਾਂ ਜ਼ਿਆਦਾ ਸਾਲਾਂ ਲਈ ਕਿਸੇ ਇਜ਼ਮਤੀ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਰਹੇ ਹੋ, ਇਜ਼ਮਤੀ ਵੱਲੋਂ ਤੁਹਾਡਾ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਖਤਮ ਕੀਤੇ ਜਾਣ 'ਤੇ ਤੁਹਾਨੂੰ ਬਰਖ਼ਾਸਤਗੀ ਦੀ ਤਨਖਾਹ (severance pay) ਦਾ ਹੱਕ ਵੀ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ।

ਇਹ ਹੱਕ ਤੁਹਾਨੂੰ ਉਸ ਸੂਰਤ ਵਿੱਚ ਵੀ ਮਿਲਣਗੇ ਜਦੋਂ ਇਜ਼ਮਤੀ ਵੱਲੋਂ ਤੁਹਾਨੂੰ ਇੱਕ “elect-to-work” ਕਰਮਚਾਰੀ ਕਿਹਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ।

ਕੋਈ ਇਜ਼ਮੀ ਤੁਹਾਡੇ ਕੋਲੋਂ ਕੋਈ ਫੀਸਾਂ ਵਸੂਲ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦੀ

ਕੋਈ ਇਜ਼ਮੀ ਤੁਹਾਡੇ ਕੋਲੋਂ ਉਸ ਦਾ ਕਰਮਚਾਰੀ ਹੋਣ ਕਰਕੇ ਜਾਂ ਤੁਹਾਨੂੰ ਕੰਮ ਲੱਭਣ ਵਿੱਚ ਮਦਦ ਕਰਨ ਲਈ ਕੋਈ ਫੀਸ ਵਸੂਲ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦੀ। ਉਹ ਇਸ ਜਾਣਕਾਰੀ ਜਾਂ ਸਲਾਹ ਦੇਣ ਦੀ ਕੋਈ ਫੀਸ ਨਹੀਂ ਵਸੂਲ ਕਰ ਸਕਦੀ ਕਿ ਕਿਸੇ ਇੰਟਰਵਿਊ ਵਾਸਤੇ ਰਿਜ਼ਮਾ ਕਿਵੇਂ ਲਿਖਣਾ ਜਾਂ ਤਿਆਰ ਕਰਨਾ ਹੈ। ਉਹ ਉਦੋਂ ਵੀ ਵਸੂਲੀ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦੀ ਜਦੋਂ ਤੁਹਾਡੀ ਇਹ ਮਰਜ਼ੀ ਹੋਵੇ ਕਿ ਇਜ਼ਮੀ ਕੋਲੋਂ ਜਾਣਕਾਰੀ ਲੈਣੀ ਹੈ ਜਾਂ ਨਹੀਂ।

ਜੇ ਕਿਸੇ ਇਜ਼ਮੀ ਦਾ ਕੋਈ ਗਾਹਕ ਤੁਹਾਨੂੰ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਲਈ ਹਵਾਲਾ (JOB REFERENCE) ਦੇਣਾ ਚਾਹੇ

ਕੋਈ ਇਜ਼ਮੀ ਕਿਸੇ ਗਾਹਕ ਨੂੰ ਤੁਹਾਨੂੰ ਕਿਸੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਲਈ ਹਵਾਲਾ ਦੇਣ ਤੋਂ ਰੋਕ ਨਹੀਂ ਸਕਦੀ।

ਜੇ ਕਿਸੇ ਇਜ਼ਮੀ ਦਾ ਕੋਈ ਗਾਹਕ ਤੁਹਾਨੂੰ ਆਪਣਾ ਕਰਮਚਾਰੀ ਬਣਾਕੇ ਕੰਮ 'ਤੇ ਰੱਖਣਾ ਚਾਹੁੰਦਾ ਹੈ

ਕੋਈ ਇਜ਼ਮੀ ਆਪਣੇ ਕਿਸੇ ਗਾਹਕ ਨੂੰ ਤੁਹਾਨੂੰ ਸਿੱਧਾ ਕੰਮ 'ਤੇ ਰੱਖਣ ਤੋਂ ਰੋਕ ਨਹੀਂ ਸਕਦੀ ਜੇ ਗਾਹਕ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਕਰਨਾ ਚਾਹੁੰਦਾ ਹੈ। ਜੇ ਇਜ਼ਮੀ ਕਿਸੇ ਗਾਹਕ ਕੋਲ ਤੁਹਾਨੂੰ ਨਿਯੁਕਤ ਕਰਦੀ ਹੈ, ਉਹ ਤੁਹਾਨੂੰ ਕੰਮ 'ਤੇ ਰੱਖਣ ਲਈ ਗਾਹਕ ਕੋਲੋਂ ਇੱਕ ਫੀਸ ਵਸੂਲ ਕਰ ਸਕਦੀ ਹੈ, ਪਰ ਸਿਰਫ਼ ਤੁਹਾਡੇ ਵੱਲੋਂ ਉਸ ਗਾਹਕ ਲਈ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਸ਼ੁਰੂ ਕਰਨ ਦੇ ਪਹਿਲੇ ਦਿਨ ਤੋਂ 6 ਮਹੀਨਿਆਂ ਦੇ ਵਕਫ਼ੇ ਦੇ ਵਿੱਚ-ਵਿੱਚ।

ਜੇ ਕਿਸੇ ਇਜ਼ਮੀ ਦਾ ਕੋਈ ਗਾਹਕ ਤੁਹਾਨੂੰ ਆਪਣਾ ਕਰਮਚਾਰੀ ਬਣਾਉਣਾ ਚਾਹੁੰਦਾ ਹੈ, ਇਜ਼ਮੀ ਤੁਹਾਨੂੰ ਕਹਿ ਨਹੀਂ ਸਕਦੀ ਕਿ ਤੁਸੀਂ ਇਹ ਨੌਕਰੀ ਨਹੀਂ ਲੈ ਸਕਦੇ। ਕੋਈ ਇਜ਼ਮੀ ਤੁਹਾਡੇ ਕੋਲੋਂ ਕੋਈ ਫੀਸ ਵਸੂਲ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦੀ ਜੇ ਕੋਈ ਗਾਹਕ ਤੁਹਾਨੂੰ ਕੰਮ 'ਤੇ ਲਾਉਣਾ ਚਾਹੁੰਦਾ ਹੈ।

ਜਾਣਕਾਰੀ ਜਿਹੜੀ ਤੁਹਾਨੂੰ ਇਜ਼ਮੀ ਕੋਲੋਂ ਜ਼ਰੂਰ ਮਿਲਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ

ਜੇ ਤੁਸੀਂ ਕਿਸੇ ਇਜ਼ਮੀ ਵੱਲੋਂ ਕੰਮ 'ਤੇ ਭੇਜੇ ਜਾਣ ਵਾਲੇ ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਬਣ ਜਾਂਦੇ ਹੋ, ਇਜ਼ਮੀ ਲਈ ਤੁਹਾਨੂੰ ਹਥਲੀ ਜਾਣਕਾਰੀ ਸੀਟ; ਇਜ਼ਮੀ ਦਾ ਕਾਨੂੰਨੀ ਨਾਮ ਅਤੇ ਸੰਪਰਕ ਜਾਣਕਾਰੀ ਦੀ ਲਿਖਤੀ ਸੂਚਨਾ ਸਮੇਤ ਕੁਝ ਖਾਸ ਜਾਣਕਾਰੀ ਜ਼ਰੂਰ ਦੇਣਾ ਲਾਜ਼ਮੀ ਹੁੰਦਾ ਹੈ। ਤੁਹਾਡੇ ਵੱਲੋਂ ਕੰਮ 'ਤੇ ਭੇਜੇ ਜਾਣ ਵਾਲੇ ਇਜ਼ਮੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਬਣ ਜਾਣ ਪਿੱਛੋਂ ਜਿੰਨੀ ਵੀ ਜਲਦੀ ਸੰਭਵ ਹੋਵੇ ਇਜ਼ਮੀ ਨੂੰ ਇਹ ਜਾਣਕਾਰੀ ਤੁਹਾਨੂੰ ਲਿਖਤੀ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਜ਼ਰੂਰ ਦੇਣੀ ਪੈਂਦੀ ਹੈ।

ਜਦੋਂ ਇਜ਼ਮੀ ਆਪਣੇ ਗਾਹਕਾਂ ਵਿੱਚੋਂ ਕਿਸੇ ਇੱਕ ਲਈ ਤੁਹਾਨੂੰ ਕੰਮ ਪੇਸ਼ ਕਰਦੀ ਹੈ, ਉਸ ਨੂੰ ਗਾਹਕ ਦੇ ਕਾਨੂੰਨੀ ਨਾਮ ਅਤੇ ਸੰਪਰਕ ਸੂਚਨਾ; ਤਨਖ਼ਾਹ ਦੀ ਦਰ ਅਤੇ ਲਾਭ (ਜੇ ਕੋਈ ਹੈ); ਕੰਮ ਦੇ ਘੰਟੇ; ਕੰਮ ਦੇ ਆਮ ਵਰਣਨ; ਕੰਮ ਦੀ ਅੰਦਾਜ਼ਨ ਮਿਆਦ (ਜੇ ਪਤਾ ਹੋਵੇ); ਅਤੇ ਤਨਖ਼ਾਹ ਦੇ ਵਕਫ਼ੇ, ਅਤੇ ਤਨਖ਼ਾਹ ਦੇ ਦਿਨ ਸਮੇਤ ਤੁਹਾਨੂੰ ਕੁਝ ਜਾਣਕਾਰੀ ਜ਼ਰੂਰ ਦੇਣੀ ਪੈਂਦੀ ਹੈ। ਜੇ ਇਜ਼ਮੀ ਇਹ ਜਾਣਕਾਰੀ ਦਿੰਦੀ ਹੈ ਪਰ ਪੇਸ਼ਕਸ਼ ਕਰਨ ਮੌਕੇ ਲਿਖਤੀ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਉਪਲਬਧ ਨਹੀਂ ਕਰਦੀ, ਤਾਂ ਇਹ ਜਿੰਨੀ ਛੇਤੀ ਸੰਭਵ ਹੋਵੇ ਲਿਖਤੀ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਜ਼ਰੂਰ ਉਪਲਬਧ ਕਰਨੀ ਪੈਂਦੀ ਹੈ।

ਕੋਈ ਇਜ਼ਮੀ ਗਾਹਕ ਤੁਹਾਨੂੰ ਆਪਣੇ ਈ ਐੱਸ ਏ (ESA) ਹੱਕਾਂ ਬਾਰੇ ਪੁੱਛ-ਗਿੱਛ ਕਰਨ ਜਾਂ ਜਤਾਉਣ ਲਈ ਸਜ਼ਾ ਨਹੀਂ ਦੇ ਸਕਦਾ

ਜੇ ਤੁਸੀਂ ਆਪਣੇ ਰੋਜ਼ਗਾਰ ਮਾਪਦੰਡ ਹੱਕਾਂ ਬਾਰੇ ਪੁੱਛਦੇ ਹੋ ਜਾਂ ਤੁਹਾਨੂੰ ਆਪਣੇ ਹੱਕ ਦਿੱਤੇ ਜਾਣ ਬਾਰੇ ਕਹਿੰਦੇ ਹੋ, ਗਾਹਕ ਕਿਸੇ ਵੀ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ, ਸਮੇਤ ਤੁਹਾਡਾ ਰੋਜ਼ਗਾਰ ਖ਼ਤਮ ਕਰਨ ਦੇ, ਤੁਹਾਨੂੰ ਸਜ਼ਾ ਨਹੀਂ ਦੇ ਸਕਦਾ। (ਆਪਣੇ ESA ਹੱਕਾਂ ਬਾਰੇ ਪੁੱਛਣਾ ਜਾਂ ਇਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਜਤਾਉਣ ਵਾਸਤੇ ਤੁਹਾਨੂੰ ਇਜ਼ਮੀ ਵੱਲੋਂ ਸਜ਼ਾ ਨਾ ਦਿੱਤੇ ਜਾਣ ਦਾ ਤੁਹਾਡਾ ਹੱਕ ਵੀ ਕਾਇਮ ਹੁੰਦਾ ਹੈ।)

ਜੇ ਤੁਹਾਡਾ ਕੋਈ ਸਵਾਲ ਹੈ ਜਾਂ ਤੁਸੀਂ ਕੋਈ ਕਲੇਮ ਲੈਣਾ ਚਾਹੁੰਦੇ ਹੋ

ਜੇ ਇਸ ਜਾਣਕਾਰੀ ਬਾਰੇ ਤੁਹਾਡੇ ਕੋਈ ਸਵਾਲ ਹਨ, ਜਾਂ ਤੁਸੀਂ ਸੋਚਦੇ ਹੋ ਤੁਹਾਨੂੰ ਤੁਹਾਡੇ ਹੱਕ ਪ੍ਰਾਪਤ ਨਹੀਂ ਹੋਏ ਅਤੇ ਮਨਿਸਟਰੀ ਆਫ਼ ਲੇਬਰ ਤੋਂ ਕੋਈ ਕਲੇਮ ਲੈਣਾ ਚਾਹੁੰਦੇ ਹੋ, ਕਿਰਪਾ ਕਰਕੇ (416) 326-7160 (ਟੋਲ ਫਰੀ 1-800-531-5551) ਜਾਂ, ਬੋਲਿਆਂ ਲਈ ਟੀ ਟੀ ਵਾਈ 1-866-567-8893 'ਤੇ ਐਂਪਲਾਇਮੈਂਟ ਸਟੈਂਡਰਡਜ਼ ਇਨਫਰਮੇਸ਼ਨ ਸੈਂਟਰ ਨਾਲ ਸੰਪਰਕ ਕਰੋ। ਵਧੇਰੇ ਜਾਣਕਾਰੀ ਲਈ ਤੁਸੀਂ ਮਨਿਸਟਰੀ ਨਾਲ ਈਮੇਲ ਰਾਹੀਂ ਸੰਪਰਕ ਕਰਨ ਲਈ, ਜਾਂ ਔਨਲਾਈਨ ਕਲੇਮ ਪੇਸ਼ ਕਰਨ ਲਈ www.labour.gov.on.ca ਵੈੱਬਸਾਈਟ ਵੀ ਦੇਖ ਸਕਦੇ ਹੋ। ਐਂਪਲਾਇਮੈਂਟ ਸਟੈਂਡਰਡਜ਼ ਕਲੇਮ ਫਾਰਮ ਤੁਸੀਂ ਕਿਸੇ ਸਰਵਿਸ ਉਨਟਾਰੀਓ ਸੈਂਟਰ ਤੋਂ ਲੈ ਸਕਦੇ ਹੋ। ਆਪਣੇ ਸਭ ਤੋਂ ਨਜ਼ਦੀਕ ਦਾ ਸੈਂਟਰ ਲੱਭਣ ਲਈ ਕਿਰਪਾ ਕਰਕੇ 1-800-267-8097 'ਤੇ ਫੋਨ ਕਰੋ।

ਇਹ ਜਾਣਕਾਰੀ ਪਬਲਿਕ ਸੇਵਾ ਵਜੋਂ ਮੁਹੱਈਆ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ। ਭਾਵੇਂ ਅਸੀਂ ਯਕੀਨੀ ਬਣਾਉਣ ਲਈ ਜਤਨ ਕਰਦੇ ਹਾਂ ਕਿ ਜਾਣਕਾਰੀ ਜਿੰਨੀ ਵੀ ਸੰਭਵ ਹੋ ਸਕੇ ਵਰਤਮਾਨ ਅਤੇ ਸਹੀ ਹੋਵੇ, ਗ਼ਲਤੀਆਂ ਕਦੀ-ਕਦਾਈਂ ਹੋ ਜਾਂਦੀਆਂ ਹਨ। ਇਸ ਲਈ, ਜਾਣਕਾਰੀ ਦੇ ਸਹੀ ਹੋਣ ਦੀ ਅਸੀਂ ਗਾਰੰਟੀ ਨਹੀਂ ਦੇ ਸਕਦੇ। ਜਿੱਥੇ ਸੰਭਵ ਹੋਵੇ, ਇਸ 'ਤੇ ਅਮਲ ਕਰਨ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਪਾਠਕਾਂ ਨੂੰ ਜਾਣਕਾਰੀ ਦੀ ਪੁਸ਼ਟੀ ਕਰ ਲੈਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ।