

METRO TORONTO CHINESE & SOUTHEAST ASIAN LEGAL CLINIC

Trung Tâm Hướng Dẫn Luật Pháp Hoa-Việt-Khmer-Lào

法律援助中心服務華人及東南亞社區

Newsletter

Thông Tin Hội Viên

會訊

Immigration: Canada Experience Class

May 2009

Issue 2

On September 17, 2008, a new class called the Canada Experience Class (CEC) was created which temporary foreign workers and foreign graduates working in Canada can use to apply for permanent residence. Applicants must reside in a province other than Quebec.

We will be explaining who qualifies to apply under this class and how the processing works.

There are two types of applicants who qualify to apply under this class:

1. Temporary foreign workers who have 24 months of full-time Canadian work experience in occupations designated by Canada's National Occupation Classification (NOC) as managerial, professional, technical or skilled **within the last 36 months**. The NOC describes duties, skills and talents and work settings for occupations in Canada and can be accessed on-line.
2. Foreign graduates from a Canadian post-secondary institution with at least one year of full-time (or equivalent) skilled work experience in Canada

As well, all applicants must have:

- temporary resident status during their qualifying period of work experience and any period of full-time study or training in Canada
- recent work experience in occupations that meet the minimum requirements for workers with management, professional or skilled and technical occupations listed in the National Occupation Classification (NOC)
- must have the qualifying work and study experience needed at the time the application is made
- knowledge of English or French (speaking, reading, listening and writing)
- not worked or attended school without authorization
- not remained in Canada after the time authorized to do so has expired
- not been found inadmissible to Canada on grounds such as health or security

Clinic Staff

中心職員

Danh sách nhân viên

Clinic Director:

Avvy Go

Staff Lawyer:

Joanne Lau

Community Legal Worker:

Jenny Quan

Daniel Yau

Office Manager:

Tu Diep



It is important to note that this class is not available to refugee claimants in Canada and workers without status

Language Proficiency

In order to establish that the language requirements have been met, the applicant should take a recognized Third Party language test. It is possible to submit written submissions to prove your language skills but Canada Immigration recommends this only for applicants whose first language is English or French.

You can make arrangements for testing through designated testing agencies through Canada Immigration at: www.cic.gc.ca/english/immigrate/skilled/language-testing.asp

and submit the results with your application. The test results must be within one year of the date of your application. In the application, there is a chart which spells out what result you should achieve with respect to speaking, listening reading and writing for your designated NOC occupation.

Work Experience

1. Temporary Foreign Worker

As a temporary foreign worker, you must have the equivalent of 24 months of recent legal full-time or full-time equivalent Canadian skilled work experience (one week of work = 37.5 hours) at an occupation designated by the NOC as professional, managerial, technical or skilled and this work experience must have been acquired within the last 36 months.

Work experience does not count if accumulated while:

- self-employed
- working illegally

- working while subject to removal order
- working using a employment authorization issued to a refugee claimant

2. Graduate

As a graduate applicant, you must have the equivalent of 12 months of recent full-time or full-time equivalent (37.5 hours = a week) Canadian skilled work experience in one of the occupations designated by the NOC as professional, managerial, skilled or technical. This experience should be acquired after you have completed your study and obtained a Canadian credential therefore work performed under the off-campus work permit program or co-op work terms does not count.

Graduates must have studied full-time in a program of study or training that was at least 16 months in duration which is equivalent to two academic years. Full-time studies can also include any periods of training in the workplace. You must, after completing your studies obtain

- a diploma, degree, trade or apprenticeship credential from a public, provincially recognized Canadian university, community college, CEGEP or trade/technical school
- a diploma or trade or apprenticeship credential from a private Quebec post-secondary institution (i.e. private CEGEPs)
- a degree from a Canadian private provincially recognized post-secondary institution

Online and English as a Second language programs do not count.

If your studies are in a graduate program (i.e. Masters), one academic year of study is sufficient if you have previously obtained a qualifying post-secondary educational credential (length of study at least 8 months or more) in Canada within the two years preceding the completion of your graduate program.

Please note that you must have legal status to study in Canada during the duration of your studies here.

Please note that you do not have to be working when you submit the application

The Processing of CEC Applications

All CEC applications will be processed by the Area Processing Centre located in Buffalo, New York. An application can be forwarded to a visa office if you are not in Canada and the visa office will redirect the application to Buffalo. The application must be filed within one year of leaving Canada. The lock-in date is the date the visa office or Buffalo APC receives a properly completed application. This date is very important if you have dependents who may, because of passage of time, cease to be dependents. If the applicant is approved, you can be landed in Canada without having to leave and re-enter Canada.

There is no discretion with CEC applications. It is a pass/fail system. So far, approximately 90% of applications have been approved. Processing time for applications is approximately 8

months. All requirements must be met at the time of filing (i.e. work experience cannot be acquired simultaneous to the processing of the application). Sometimes, an interview may be necessary if there is a question about the applicant's relationship with the employer and whether there is an arms length relationship. Interviews can be conducted by phone or at a Canada Immigration office.

While you are waiting for your CEC application to be processed, you should continue to extend your employment or student authorization and indicate in the extension application that you have made a CEC application.

As is apparent from the qualifications for the CEC that Canada Immigration is hoping to attract and retain skilled and

well-educated workers who have come to Canada to study or work in professional, managerial, skilled or technical professions. Unfortunately though, persons who may have these qualifications but came here as refugee claimants or as unauthorized persons, cannot avail themselves of this new class.

Starting 03/31/2009, Ontario minimum wage raise to \$9.5/hour

由2009年3月31日起，安省最低工資增到每小時\$9.5

Bắt đầu từ 31 tháng 3, 2009, tiền lương tối thiểu ở Ontario là \$9.5/giờ

CASINO TOUR OPERATOR FINED FOR VIOLATING WORKER'S RIGHTS

In a recent decision, the Human Rights Tribunal of Ontario has found casino tour operator Tai Pan Vacations Inc. liable for committing an act of reprisal against a female employee who had settled a related human rights complaint.

The Tribunal has ruled that Tai Pan, also known as Tai Pan Tours Inc. and one of the largest Chinese Canadian owned tour bus operators in the Greater Toronto Area, committed a "wilful and egregious violation" of Ontario's human rights code and the company must pay former customer service representative Ms. Chan nearly \$60,000, plus interest, in compensation for emotional sufferings as well as restitution for lost wages and benefits.

Our Clinic represented Ms. Chan and the very large sum of money that the Tribunal has ordered Tai Pan Vacations to pay to Ms. Chan, is in our opinion appropriate for the distress and financial hardship the company caused her.

This decision, particularly the \$15,000 the company must pay to its former employee for her humiliation and loss of dignity, serves notice to business owners that the rights of workers must be upheld even in trying economic times,

the Ontario Human Rights Commission supported Ms. Chan in her complaint. It also wanted to ensure that other Tai Pan employees would not be discriminated against in

the future. The employer in the case, Tai Pan, was ordered to draft policies to combat discrimination and harassment as well as a workplace accommodation policy and to have managers trained within six months.

"The Tribunal's decision reflects the seriousness of this case," said Barbara Hall, Chief Commissioner. "Employers need to understand that they cannot punish employees who pursue their rights under the *Human Rights Code*," she said.

In her first human rights complaint, Ms. Chan alleged discrimination after Tai Pan fired her when she

told them she was pregnant. After suffering a miscarriage, Tai Pan rehired her only to fire her again just three weeks after settling her first complaint.

Tribunal adjudicator Eric Whist, in his 20-page decision, wrote: "The company's decision to terminate the complainant a mere three weeks after Ms. Chan's first complaint was settled goes beyond being willfully blind or reckless, it was a calculated retaliation. The respondent mistakenly believed it could terminate Ms. Chan with impunity."

Ms. Chan approached the Ontario Human Rights Commission with her initial complaint on Feb. 24, 2006, claiming discrimination based on sex after being put on unpaid leave by the company for about two months after telling Tai Pan senior managers that she was pregnant. The company placed Ms. Chan on unpaid leave. Seven weeks after notifying Tai Pan of her pregnancy, Ms. Chan suffered a miscarriage. Upon being notified of the miscarriage, the company allowed her to return to work.

However, Ms. Chan also testified that the company's reprisals against her filing of the initial human rights complaint did not end after she miscarried. She reported other incidents to the Ontario Human Rights Commission, including being excluded from salary increases despite good performance reviews, and being left out of "incentive" parties with Ca-

sino Rama for preferred clients.

In another instance, Ms. Chan testified that when she met with Tai Pan President Francis Wat on Nov. 10, 2006, he told her she could receive her bonus and salary increase if she withdrew her human rights complaint.

The complaint was settled March 12, 2007, with Tai Pan paying \$5,343.84 to Ms. Chan. But three weeks later, she was summoned to meet with Tai Pan's human resources manager, Ms. Kwan, and told she was being terminated. Ms. Chan testified she then asked Ms. Kwan why she was being terminated and was told that Tai Pan had the right to do so as long as it paid all statutory entitlements.

Ms. Chan, without a job, applied for employment insurance benefits. Human Resources Development Canada (HRDC) queried Tai Pan on their reason for terminating Ms. Chan, to which Ms. Kwan replied in a letter, dated May 14, 2007: "Due to recent litigation between Ms. Chan and Tai Pan the employment relationship and employer/employee trust were affected to the point that it was impossible to continue her employment."

In delivering its judgment, the Human Rights Tribunal of Ontario did not accept Tai Pan's reason for terminating Ms. Chan. "In my opinion Tai Pan did not then provide a credible and rational explanation, in the face of this letter, to demonstrate that, on a balance of probabilities, the respondent's decision to terminate the complainant was not an intentional act of reprisal for Ms. Chan having filed a human rights complaint," Whist wrote in his deci-

sion.

Tai Pan has been ordered to compensate Ms. Chan in the monetary amount of \$15,000. "This is a substantial award and one I find to be warranted given the serious nature of the discrimination and the humiliation and loss of dignity suffered by the complainant," Whist wrote.

The Tribunal adjudicator makes note in his decision that Ms. Chan constantly said in her testimony that she took pride in her work as a customer service representative and in being a good employee, making her termination all the more difficult emotionally, as well as financially, for her.

Restitution of \$42,466.67 was calculated as the difference between what Ms. Chan would have earned had she remained as an employee at Tai Pan and the actual amount she did earn over 20 months that it took her to find her current full-time job.

"It is important for employers to recognize that they have a duty in the equal and equitable treatment of their employees at all times, and especially during times of financial uncertainty. Sadly, our legal clinic's current caseload shows an increase in labour-related cases, making our involvement critical to many families in the communities we serve.



bắt đầu ngày 17 tháng 9, 2008, Luật di trú Canada tạo một diện xin di trú mới gọi là Diện Di Trú theo Kinh Nghiệm Làm Việc ở Canada (Canada Experience Class (CEC) cho những người đến Canada để làm việc tạm thời hay những du học sinh tốt nghiệp và có việc làm ở Canada sẽ có quyền xin tư cách thường trú. Diện này sẽ không áp dụng cho những người ở trong tỉnh bang Quebec, những người xin tị nạn trong Canada hay làm lậu không có giấy tờ hợp pháp.

Có 2 loại người hội đủ điều kiện xin dưới diện này là:

- Những người ngoại quốc đến Canada đi làm bằng giấy phép đi làm tạm trong những chức vụ thuộc quản lý, chuyên nghiệp, hay kỹ thuật nằm trong danh sách phân loại ngành nghề trong thi trường lao động Canada (Canada's National Occupation Classification (NOC) của 36 tháng gần nhất và đã làm việc trên 24 tháng toàn thời gian cho chủ ở Canada. Danh sách này có thể tìm được trên mạng internet của chính phủ: <http://www.hrsdc-rhdcc.gc.ca/noc>
- Du học sinh đã tốt nghiệp và làm việc ít nhất 1 năm ở Canada

họ còn phải hội đủ các tiêu chuẩn sau đây:

- Có giấy tờ cư trú hợp lệ

trong suốt thời gian học hay làm việc ở Canada

- kinh nghiệm làm việc trong nghề đáp ứng được yêu cầu tối thiểu cho công nhân với quản lý, chuyên nghiệp hoặc tay nghề và kỹ thuật nghề được liệt kê trong danh sách phân loại ngành nghề trong thi trường lao động Canada (Canada's National Occupation Classification (NOC)
- đã làm đủ thời gian làm việc đòi hỏi tại thời điểm nộp đơn xin
- đạt tiêu chuẩn kiến thức về Tiếng Anh hoặc Tiếng Pháp (nói, đọc, nghe và viết)
- chưa từng đi làm, đi học hay ở lậu tại Canada (không có giấy tờ hợp lệ để đi làm, đi học hay tạm trú)
- đủ tiêu chuẩn sức khoẻ và an ninh (không có kỷ lục phạm tội)

Tiêu chuẩn ngôn ngữ

Người xin sẽ được đòi hỏi thi trình độ Anh hay Pháp ngữ và phải đạt tiêu chuẩn theo ngành nghề chuyên môn và chức vụ đòi hỏi của cá nhân theo qui định trong NOC. Cuộc thi ngôn ngữ phải thực hiện trong vòng 1 năm trước khi nộp đơn ở những nơi chỉ định của bộ di trú Canada, kết quả chỉ có thể sử dụng trong vòng 1 năm phải được nộp cùng đơn xin. Bạn có thể tìm thêm chi tiết về thi ngôn ngữ ở mạng chỉ: www.cic.gc.ca/english/immigrate/skilled/language-testing.asp.

Tiêu chuẩn Làm Việc

1. Những người ngoại quốc có giấy phép làm tạm ở Canada

Cho những người xin với tư cách là một công nhân làm tạm thời từ nước ngoài, quý vị đã làm đủ 24 tháng toàn thời gian ở Canada (1 tuần làm hơn 37.5 giờ) trong 36 tháng gần nhất. Công việc phải là những chức vụ chuyên nghiệp, quản lý, kỹ thuật hoặc kỹ năng trong danh sách NOC.

Những thời gian làm việc thuộc trường hợp dưới đây sẽ không được tính:

- tự kinh doanh
- làm việc khi không có giấy tờ hợp pháp
- làm việc trong thời gian chờ trực xuất
- làm việc trong thời gian chờ xét đơn xin tị nạn

2. Du học sinh

Cho du học sinh tốt nghiệp đại học, đã có kinh nghiệm làm việc đủ 12 tháng toàn thời gian sau khi tốt nghiệp (1 tuần làm hơn 37.5 giờ) ở Canada trong các công việc chuyên nghiệp, quản lý, kỹ năng hoặc kỹ thuật nằm trong danh sách NOC. Những kinh nghiệm làm việc này phải là những công việc bạn làm sau khi tốt nghiệp, do đó những công việc làm thuộc loại

vừa học vừa làm (co-opt) hay làm thêm trong sau giờ học (off-campus) đều không được tính.

Về phần tiêu chuẩn giáo dục cho diện du học sinh thì phải là sinh viên du học tốt nghiệp các chương trình học tập hoặc đào tạo toàn thời gian ít nhất là 16 tháng hoặc chương trình đại học ít nhất hai năm, bao gồm những thời gian làm nghiên cứu hay thực tập trong chương trình học. khi tốt nghiệp sẽ được nhận:

- văn bằng, bằng cử nhân, bằng cấp tốt nghiệp đào tạo do cơ quan chính phủ công nhận, trường đại học, trường cao đẳng cộng đồng, trường đào tạo kỹ thuật, dạy nghề cấp.

- chứng chỉ hay văn bằng do trường cao đẳng hay đại học tư của tỉnh Quebec cấp

văn bằng do trường cao đẳng hay đại học tư được chính phủ tỉnh bang công nhận cấp

Những văn bằng thuộc các chương trình hàm thụ hay chương trình tra đổi Anh ngữ sẽ không đủ tiêu chuẩn.

Nếu Bạn đã có chứng chỉ đại học ở Canada (chương trình trên 8 tháng) trong 2 năm gần đây và đang theo học chương trình tiến sĩ tại Canada, thì bạn

chỉ cần 1 năm học lực tiến sĩ là đủ tiêu chuẩn.

Nên nhớ là bạn phải có giấy tờ hợp lệ trong suốt thời gian học tập ở Canada,

bạn không cần phải còn đang làm việc lúc nộp đơn xin.

Thủ tục xét đơn

Đơn xin phải gửi đến văn phòng xét đơn ở Buffalo, New York. Nếu lúc nộp đơn mà bạn không còn ở trong Canada, thì đơn phải được nộp đến văn phòng đại sứ quán Canada gần nơi cư trú và đơn sẽ được chuyển về văn phòng ở Buffalo. Bạn phải nộp đơn trong vòng một năm từ khi rời khỏi Canada. Hồ sơ sẽ khóa sổ từ ngày văn phòng Buffalo nhận được đơn xin. Ngày này là rất quan trọng để đảm bảo những người phụ thuộc đi kèm không thể vì chờ quá lâu mà mất tiêu chuẩn phụ thuộc. Nếu đơn được chấp thuận, bạn sẽ được cấp tư cách thường trú mà không cần xuất cảnh về nguyên quán để tái nhập cảnh lại Canada.

Diện này không có qui định để xét theo lý do đặc biệt, mà chỉ xét đủ hay không đủ tiêu chuẩn mà thôi. Hiện

nay, có khoảng 90% các đơn đều đủ tiêu chuẩn và được phê chuẩn. Thời gian xử lý cho hồ sơ là khoảng 8 tháng. Đơn phải đạt đủ tất cả tiêu chuẩn tại thời điểm nộp hồ sơ (ví dụ như tiêu chuẩn làm việc không được xúc tiến và bù trong thời gian chờ đơn xử lý). Đôi khi, một cuộc phỏng vấn có thể là cần thiết nếu họ có thắc mắc về mối quan hệ giữa bạn và chủ tuyển dụng để xét xem sự tuyển dụng có liên hệ gì đến những mối quan hệ cá nhân hay không. Phỏng vấn có thể được tiến hành bằng điện thoại hoặc tại một văn phòng di trú Canada.

Trong khi bạn chờ đơn xử lý, bạn phải tiếp tục gia hạn giấy tờ làm tạm hay du học cho đến khi thủ tục hoàn tất. bạn có thể dùng lý do chờ đơn xét duyệt để xin gia hạn. Nên nhớ là chính sách của diện xin thường trú này nhằm thu hút những người có trình độ giáo dục và tay nghề cao đến Canada để học tập hoặc làm việc trong chuyên môn, quản lý, kỹ thuật, tay nghề hoặc chuyên nghiệp. Thật không may, mặc dù những người có thể có đủ tiêu chuẩn về bằng cấp, nhưng đến đây như để xin tị nạn hoặc là người ở lại phi pháp sẽ không là đối tượng cho chương trình xin di trú mới này.

Công ty tour CASINO bị phạt vì vi phạm quyền lợi công nhân

Trong một quyết định gần đây, Tòa Phân Xử về Nhân Quyền Tỉnh Ontario đã phán quyết rằng công ty tour du lịch casino tại Pan đã vi phạm luật khi công ty trả đũa một nữ nhân

công đã khiếu nại về vi phạm nhân quyền.

Tòa phán rằng công ty Tai Pan, còn được gọi là Tai Pan Tours Inc, là một trong

những công ty lớn do người Canada gốc Hoa điều hành, công ty sở hữu xe buýt vận hành tour du lịch trong khu vực Greater Toronto, đã "cố ý và quá đỗi" vi phạm điều luật

Nhân Quyền Ontario, do đó quyết định phạt công ty bồi thường cho cựu nhân viên phục vụ khách của công ty, bà Chan gần \$ 60.000 cộng tiền lãi để bồi thường thiệt hại cho sự đau khổ về tinh thần và bồi hoàn tiền lương và phúc lợi.

Chúng tôi là đại diện cho bà Chan trong phiên tòa này, chúng tôi nghĩ rằng khoản tiền mà Tribunal phán cho Tai Pan Vacations trả cho bà Chan rất hợp lý cho những chịu đựng và thiệt hại về tài chính mà công ty đã gây ra.

Trong Quyết định này, đặc biệt là số tiền \$ 15,000 công ty phải bồi thường vì làm nhục và tổn thương nhân phẩm cựu nhân viên của mình. Đây là một thông điệp cho chủ phải tôn trọng quyền lợi của nhân công cho dù trong lúc kinh tế khó khăn.

Ủy Ban Nhân Quyền Ontario đã bên vực bà Chan trong đơn kiện khiếu nại này để đảm bảo rằng Tai Pan sẽ chấm dứt các hành động vi phạm nhân quyền của nhân viên mình trong tương lai. Tòa đã phán rằng phía chủ trong đơn kiện này là Tai Pan, phải lập ra một nội qui về chống đối xử phân biệt và sách nhiễu ở nơi làm việc và phải giáo dục những nhân viên quản lý về vấn đề này trong vòng sáu tháng.

Bà Barbara Hall, Tham Mưu Trưởng Ủy Ban Nhân Quyền nói rằng: "quyết định của ủy ban phản ánh mức độ nghiêm trọng của trường hợp này," chủ cần phải hiểu rằng họ không thể trừng phạt nhân viên hành xử các quyền lợi của mình trong luật Nhân Quyền qui định.

Trong đơn kiện đầu tiên về vi phạm nhân quyền, bà

Chan đã kiện Tai Pan vì bị sa thải khi báo với chủ rằng mình mang thai. Nhưng sau khi bị sa thải, Tai Pan nhận cô trở lại làm việc để dàn xếp vụ kiện và 3 tuần sau khi vụ kiện được dàn xếp thì một lần nữa, bà lại bị sa thải.

Trong 20 trang đầu của phán quyết do quan tòa Eric Whist; phán rằng "hành động sa thải lần thứ nhì sau 3 tuần khi sự kiện được dàn xếp của công ty đối với bà Chan là một hành động trả thù cố ý và có tính toán. họ đã làm khi nghĩ rằng họ có thể hoàn toàn trốn tránh trách nhiệm".

Trong đơn kiện đầu tiên ngày 24 tháng 2, 2006, bà Chan nộp đơn kiện đến Ủy Ban Nhân Quyền Ontario vì bà bị chủ đối xử phân biệt dựa trên giới tính vì bà bị công ty cho nghỉ tạm 2 tháng không lương sau khi báo cho cấp trên biết rằng mình mang thai. 7 tuần sau đó thì bà bị sa thải. Sau khi được thông báo về sự sa thải, công ty cho phép bà trở về làm việc.

Tuy nhiên, bà Chan đã khai rằng khi trở lại làm việc, bà bị trả thù vì kiện công ty. Những thủ đoạn mà công ty dùng để trả đũa như cố tình không tăng lương dù bà làm việc tốt và không cho bà nhận những loại "tiền thưởng khích lệ" của Sòng Bạc Rama trả cho sự ưa thích của khách hàng về chất lượng phục vụ.

Bà Chan khai rằng khi trong buổi họp giữa bà và ông chủ tịch của Tai Pan, Francis Wat vào ngày 10, tháng 11, 2006, ông đã nói với bà là bà chỉ có thể nhận được tiền thưởng của mình và tăng tiền lương, nếu bà rút lại đơn kiện về vi phạm nhân quyền.

Vào ngày 12 tháng 3, 2007, Tai Pan dàn xếp đơn kiện và đồng ý trả \$ 5,343.84 cho bà Chan. Nhưng ba tuần sau đó, bà được bà Kwan, Giám Đốc Quản Lý Nhân Lực của công ty thông báo quyết định sa thải. Khi bà hỏi bà Kwan lý do sa thải thì được trả lời rằng Tai Pan có quyền làm điều đó miễn là thanh toán đầy đủ tiền thay vì thông báo theo luật Lao Động.

Sau khi bị thất nghiệp, Bà Chan nộp đơn xin tiền bảo hiểm lao động. Khi Bộ Phát Triển Nhân Sự Canada (HRDC) hỏi Tai Pan về lý do sa thải bà Chan, trong thư hồi âm ngày 14 tháng 5, 2007 của bà Kwan đã ghi là: "Do những tranh chấp pháp luật giữa bà Chan và Tai Pan gần đây đã làm rạn nứt mối quan hệ và chủ nhân/nhân viên và tổn thương sự tin cậy đến mức không thể tiếp tục hợp tác".

Trong phán quyết của Ủy Ban Nhân Quyền Ontario đã bác bỏ lý do sa thải của Tai Pan và lời phán của quan tòa Whist phán rằng: "Theo tôi, Tai Pan không có một giải thích đáng tin cậy và hợp lý. Lý lẽ ghi trong thư này, chỉ nói lên một điều là đây là hành động trả đũa cho bà Chan vì đã hành xử quyền lợi pháp định của mình".

Tai Pan đã được lệnh đền bù cho bà Chan số tiền là \$ 15.000. "Đây là một giá thích đáng cho tính chất nghiêm trọng về sự đối xử phân biệt và chà đạp nhân phẩm của bị cáo" Whist viết. Bà Chan đã khai trước tòa là bà rất thích công việc của mình trong lãnh vực cung cấp dịch vụ cho khách hàng và rất tự hào cho công việc của mình. Bị sa thải đã gây tổn

thương về tinh thần lẫn tài chính cho bà.

Tòa phán chủ phải trả số tiền \$ 42, 466,79 cho bà, đây là sự mất mát về tiền lương trong thời gian thất nghiệp sau khi bị Tai Pan sa thải và mất 20 tháng sau bà

mới tìm được việc làm toàn thời gian hiện nay.

Điều quan trọng là cho chủ biết rằng họ có trách nhiệm đối xử công bằng và bình đẳng cho nhân viên của họ ở bất cứ thời gian nào, kể cả lúc kinh tế suy thoái. Có điều đáng buồn là

chúng tôi nhận thấy những vấn đề vi phạm quyền lợi của nhân công đang trong chiều gia tăng và các sự giúp đỡ của chúng tôi trở thành cần thiết cho những gia đình trong cộng đồng mà chúng tôi phục vụ.

加拿大工作經驗移民類別

這項新的類別於 2008年9月17日設立，讓外國臨時僱員及已有工作經驗及畢業的外國留學生可申請加拿大移民。申請人必須居住於加拿大，Quebec省除外。

我們會解釋這類別及有關程序。

有兩類申請人可申請這類別：

- 外國臨時僱員有 Canada's National Occupation (NOC) 定下的管理，專業，技術職業全職加拿大工作經驗，過往36月內至少有24個月。NOC 詳細列出有關的職務，技術及工作範疇，可於互聯網上查閱。

- 加拿大專上學院畢業的外國學生，及有一年全職（或雙同）的加拿大技術工作經驗。

同時，所有申請人要：

- 在加拿大全職讀書，培訓及工作時間必須有臨時居留身份
- 工作經驗符合 (NOC) 在管理，專業或技術工作的最低要求
- 申請時必須具備要求的工作及學歷
- 英語或法語能力（講，讀，聽及寫）
- 未有正式許可批准前並沒有讀書或工作
- 許可批准時間到期後沒有留在加拿大
- 沒有被定為不准在加拿大居留，例如因健康或犯罪問題

請注意這類別不適用於在加拿大申請難民及沒有工作許可証人士

英/法語言能力要求

申請人要到認可機構

測試語言能力。你也可寫信證明語言能力，但移民部只會向第一語言是英或法語人士提這建議。

可到下列網址查閱語文測試的認可機構：

www.cic.gc.ca/english/immigrate/skilled/language-testing.asp

測試結果於申請時一同繳交。結果必須是申請的一年內。申請時，有圖表指明NOC對該工作要求在講，聽，讀及寫的成績。

工作經驗

1. 外國臨時僱員

外國臨時僱員必須在過往36月內有24個月合法的加拿大全職工作經驗（一週工作=37.5小時），於NOC指定的專業，管理，技術工作。

下列工作經驗不會計算：

- 自僱

- 非法工作
- 有離境令時的工作
- 以難民工作許可証的工作

畢業生

畢業生申請人必須有最近12個月的全職工作經驗（一週工作=37.5小時）於NOC指定的專業，管理，技術工作。這工作經驗是完成加拿大學歷之後獲得，因此讀書時的工作或工作學期（CO-OP WORK TERM）不能計算。

畢業生必須就讀至少16個月，相等於兩個學年的全時間課程。全時間課程可包括工作實習培訓。完成課程後，你必須取得：

- 認可的加拿大公共大學，專上學院，技術培訓學校(CEGEP)的學位，文憑或學徒畢業證書。
- Quebec省私營專上學院的文憑(private CEGEPs)

或技術/學徒畢業證書

- 省政府認可的加拿大私營專上學院的學位

互聯網上及第二語言的英文課程不會計算在內。

假如你是進修碩士課程，一學年的進修時間便足夠，如果之前的專上學院文憑（八個月或以上的課程）是加拿大獲得，以及在完成碩士課程的兩年內。

在加拿大讀書的時間你必須有合法的學生身份。

當你提出申請時，不須要正在工作。

CEC申請程序

所有CEC申請由Buffalo, New York的Area Processing Centre處理。如果你不在加拿大可將申請表交給加拿大簽證辦事處，會轉送到Buffalo。申請必須在離開加拿大的一年內提交。以簽證辦事處或Buffalo處理中心收到填妥申請表日期為準。這日期十分重要，由其

是你有依附人士，超過了時間便不能作為依附人士。申請被批准便可以在加拿大移民而無須離開及再進入加拿大。

CEC申請是沒有酌情的。是通過或不通過的制度。現時大概90%申請獲得批准。申請的處理時間約八個月。申請時要符合所有要求（不會計算申請處理時間的工作經驗）。如對申請人與僱主的關係有疑問，便進行面試，可以是電話或於移民部辦公室進行。

當等候CEC申請處理，應繼續申請延期你的工作或讀書許可証，於延期申請說明已提交CEC申請。

明顯地移民部的CEC要求條件是吸引技術及高學歷人士在專業，管理及技術方面進修或工作。很不幸，有些人有這資歷，但以難民或沒有公認身份來加拿大不能選擇這個類別。

旅遊公司侵犯勞工權益被判罰

安省人權仲裁處最近裁決，賭場旅遊公司大班旅遊，對與公司人權投訴已和解的女僱員作出報復行為。

仲裁處的裁決指出，大多市其中一間最大的華人

旅行社大班旅遊”有意及惡意”違犯安省人權法例，公司要向前僱員陳小姐支付約六萬元及利息，作為工資損失及精神傷害的賠償。

中心是陳小姐的法律

代表，認為仲裁處決定大班旅遊要支付這筆款項給陳小姐，適當反影公司對她在經濟及其他方面的痛傷。

這項裁決，特別是對前僱員的受辱，人格損害，

公司要向前僱員支付一萬五千元，對生意東主指明，即使經濟環境差，僱員權益都是確立。

安省人權委員會支持陳小姐的投訴。更希望確保將來公司其他僱員不會受到歧視。今次事件僱主，大班旅遊，被下令在六個月內，制定打擊種族歧視，騷擾及工作場地容納變通政策，和管理員工進行培訓。

人權專員Barbara Hall表示” 仲裁處的決定反映個案的嚴重性。” “ 僱主不能懲罰僱員因為僱員以人權法案伸訴權益。”

陳小姐在第一次人權投訴指出，將懷孕通知公司後被解僱。流產後公司重新僱用她，但第一次人權投訴和解後三星期便再解僱她。

仲裁員Eric Whist在長20頁的裁決書上指出，” 公司在第一次人權投訴和解後三星期便再解僱她的決定是超出盲目及狂蠻，是有意報復。當事人錯誤以為可以解僱陳小姐而不受懲罰。

陳小姐初於2006年2月24日向安省人權委員會投訴受性別歧視，她將懷孕通知公司管理階層便要停薪休假兩個月。公司要她停薪休假。懷孕通知後七個星期，不幸流產。公司知道了同意她恢復工作。

陳小姐於証詞中亦指出，公司對她作出人權投訴的報復並沒於流產結束。她向人權委員會指出的事件，包括未能因良好的工作評定而增薪，亦不能享有Casino Rama的優惠夥伴福利。

陳小姐於証詞中亦指出，2006年11月10與大班旅遊總裁Francis Wat會面，他告訴她如取消人權投訴，便可得到增薪及花紅。

這次投訴於2007年3月12日和解決，大班旅遊要支付\$5,343.84給陳小姐。但三個星期後，大班旅遊人事部關經理召見陳小姐，通知她已被解僱。陳小姐詢問原因，答覆是大班旅遊有權這樣做，只要支付法律規定的薪酬。

陳小姐失業便申請失業保險。Human Resources Development Canada (HRDC)對大班旅遊的解僱原因提出疑問，關經理於2007年5月14日的回信說：” 由於近期陳小姐與大班旅遊的訴訟，僱主僱員的關係及信任影響到不能繼續僱用她的程度”。

裁決時，安省人權裁判處沒有接受大班旅遊解僱陳小姐的理由。Whist在裁決書上寫：” 我認為大班旅遊並沒有提出可信及合理解釋，看這封信，在合理懷疑下，當事人的決定不是有意

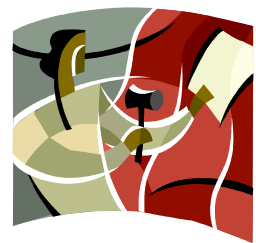
報復陳小姐的人權投訴”。

大班旅遊要賠償陳小姐\$15,000。Whist在裁決書上寫：” 這是一個大的數目，我認為是因應個案的嚴重性，歧視及對伸訴人受辱的損害”。

仲裁員在裁決書上也記下，陳小姐於証詞表示對本身客戶代表的工作很滿意亦是好的僱員，因此這次解僱對她更難接受及經濟上的損害。

\$42,466.79的賠償是計算如陳小姐繼續為大班旅遊工作的收入，與20個月後她才找到新全職工作的收入差額。

僱主要清楚知道對僱員要有公平對待的責任，特別是經濟不明朗的情況。很不幸，我們法律援助中心近期勞工個案增加很多，更需要中心的工作因為對很多家庭，社區有很大影響。



APPLICATION FORM FOR NEW MEMBER/新會員申請表

Đơn xin gia nhập cho hội viên mới

I am interested in becoming a member/我想成为会员/Tôi muốn trở thành hội viên

Last name/姓/họ: _____ First name/名字/tên: _____

Address/地址/Địa chỉ: _____

Phone number/电话号码/Số điện thoại: _____

Email address/电邮地址/Địa chỉ vi tính: _____

Language Spoken/沟通语言/ngôn ngữ bạn nói là:

Cantonese/广东话/tiếng Quảng Mandarin/普通话/tiếng Quan Thoại

Vietnamese/越南话/tiếng Việt Other /其它请说明/những ngôn ngữ khác: _____

Please return this form to/填好寄回/Điền xong xin gửi về:

METRO TORONTO CHINESE & SOUTHEAST ASIAN LEGAL CLINIC

180 Dundas Street West, Suite 1701, Toronto, Ontario M5G 1Z8

Telephone: (416) 971-9674 Fax: (416) 971-6780

Change of address / 地址更新 / Đổi địa chỉ

old address/ 旧地址/địa chỉ cũ : _____

current address/ 新地址/địa chỉ mới: _____

Email address/电邮地址/địa chỉ vi tính: _____

Gia nhập hội viên

成爲成員

BECOME OUR MEMBER

Để trở thành hội viên vĩnh viễn, bạn chỉ cần điền đơn xin gia nhập hội viên và gửi về cho trung tâm. Nếu bạn đã là hội viên, bạn có thể dùng đơn này để cập nhật những thay đổi. Không cần đóng lệ phí, là hội viên thì bạn có quyền:

- bầu cử ban quản trị trong buổi họp thường niên
- tham gia các hoạt động của các ủy ban
- định kỳ nhận được tin hội viên

歡迎閣下加入成爲永久會員，新會員只需填上會員申請表寄回。如果閣下已經是會員，可以用這表格更新資料寄回，會費全免。作爲會員，閣下有權：

- 在週年大會選舉及被選爲董事會成員
- 參與委員會活動
- 定期收到會訊

New member can join by filling out the membership form which we have included in this newsletter and mail it back to us. You can also use this form to update information. Membership will not expire and is free of charge. As a member, you have the right to:

- Vote at annual general meeting and be elected as our board member
- Be involved in committees
- Be on our mailing list and receive our newsletter

本中心服务资料

办工时间：

星期一：九时至五时
星期二：中午十二时至晚上七时
星期三：下午一时至五时
星期四：九时至五时
星期五：九时至五时

如果閣下需要查詢法律問題，請先致電到本中心與職員電話諮詢。若有必要，我們會約閣下面談。逢星期三下午一時至四時為接見日，毋須預約，根據先到先得服務為原則。

我們用廣東話，普通話及越南語為居住在大多市的低收入居民提供服務。所有服務不收費用。

Giờ làm việc:

Thứ hai: 9 giờ đến 5 giờ chiều
Thứ ba: 12 giờ trưa đến 7 giờ tối
Thứ tư: 1 giờ đến 5 giờ chiều
Thứ năm: 9 giờ đến 5 giờ chiều
Thứ sáu: 9 giờ đến 5 giờ chiều

Xin quý vị vui lòng gọi điện thoại số 416-971-9674 để tiếp xúc với nhân viên về vấn đề của quý vị, chúng tôi sẽ cho hẹn nếu cần, hoặc đến xếp hàng theo thứ tự vào chiều thứ tư không cần hẹn.

Chúng tôi cung cấp phục vụ pháp lý cho các thân chủ cư ngụ tại Toronto có mức lợi tức thấp. Nhân viên chúng tôi nói tiếng Quảng, Quan Thoại và Việt.

Tất cả phục vụ của chúng tôi đều miễn phí.

本中心服務資料

辦工時間：

星期一：九時至五時
星期二：中午十二時至晚上七時
星期三：下午一時至五時
星期四：九時至五時
星期五：九時至五時

如果閣下需要查詢法律問題，請先致電到本中心與職員電話諮詢。若有必要，我們會約閣下面談。逢星期三下午一時至四時為接見日，毋須預約，根據先到先得服務為原則。

我們用廣東話，普通話及越南語為居住在大多市的低收入居民提供服務。所有服務不收費用。

Contact us:

180 Dundas Street West
Suite 1701
Toronto, Ontario
M5G 1Z8
(Dundas and Chestnut)



Telephone: (416) 971-9674
Fax: (416) 971-6780

DETAILS OF SERVICE

Our hours of operation are:

Monday: 9 a.m. to 5 p.m.
Tuesday: noon to 7 p.m.
Wednesday: 1 to 5 p.m.
Thursday: 9 a.m. to 5 p.m.
Friday: 9 a.m. to 5 p.m.

Our method of service is first by telephone. If you have a legal problem or question, please call the Clinic first to speak to an intake worker. An appointment will be made for you to come in by the intake worker if necessary. We will see clients who come to the Clinic without an appointment only on Wednesday afternoons between 1 to 4 p.m. on a first come first serve basis.

We provide service in Cantonese, Mandarin and Vietnamese and to those who live in the Greater Toronto area.

All of our services are free of charge.