

Modernizzazione delle leggi sul lavoro dell'Ontario per creare condizioni eque e pari opportunità: Legge su “Correttezza sul posto di lavoro, miglioramento delle condizioni”, 2017 (The Fair Workplaces, Better Jobs Act, 2017)

22 novembre, 2017 h 12:00

Il sistema legislativo dell'Ontario ha approvato la legge “Correttezza sul posto di lavoro, miglioramento delle condizioni” del 2017 (Fair Workplaces, Better Jobs Act, 2017). Le nuove disposizioni prevedono profonde modifiche alla Legge sulle norme che regolano il lavoro dipendente (Employment Standards Act, ESA, 2000) e alla Legge sui rapporti di lavoro (Labour Relations Act, LRA) del 1995 e alla legge sulla salute e la sicurezza sul lavoro (Occupational Health and Safety Act).

L'economia della provincia è solida e in crescita, ma la natura del lavoro è cambiata, portando molti lavoratori a dover lottare per sostenere le loro famiglie con contratti part-time o con salari minimi.

I lavoratori dell'Ontario hanno diritto a una forte tutela sul lavoro. Equità e moralità devono continuare ad essere i valori che definiscono i nostri luoghi di lavoro. Le presenti modifiche alla legislazione creeranno maggiori opportunità e sicurezza per i lavoratori su tutto il territorio della provincia.

Aumenti salariali minimi

L'Ontario sta alzando i salari minimi, in generale gli stipendi più bassi che i datori di lavoro possono corrispondere ai dipendenti.

I salari minimi generali saliranno come segue:

- \$14 l'ora dal 1 gennaio 2018, e
- \$ 15 l'ora dal 1 gennaio 2019

Categorie salariali minime	Dalla data corrente al 31 dic. 2017	Dal 1 gen. 2018 al 31 dic. 2018	Dal 1 gen. 2019 al 30 sett. 2019
Salario minimo generale	\$11,60 l'ora	\$14,00 l'ora	\$15,00 l'ora

Studenti con età inferiore \$10,90 l'ora a 18 anni che lavorano meno di 28 ore settimanali durante il periodo scolastico o che lavorano durante le vacanze	\$13,15 l'ora	\$14,10 l'ora	
Addetti a servire i liquori	\$10,10 l'ora	\$12,20 l'ora	
Guide per attività di caccia e pesca	\$58,00	\$70,00	
	Compenso per lavoro inferiore alle cinque ore consecutive nell'arco della giornata	Compenso per lavoro inferiore alle cinque ore consecutive nell'arco della giornata	Compenso per lavoro inferiore alle cinque ore consecutive nell'arco della giornata
	\$116,00	\$140,00	\$150,00
	Compenso per lavoro pari o superiore alle cinque ore nell'arco di una giornata, consecutive o non consecutive	Compenso per lavoro pari o superiore alle cinque ore nell'arco di una giornata, consecutive o non consecutive	Compenso per lavoro pari o superiore alle cinque ore nell'arco di una giornata, consecutive o non consecutive
Dipendenti che svolgono l'attività presso la propria abitazione (pagati da un soggetto datore di lavoro)	\$12,80 l'ora	\$15,40 l'ora	
		\$16,50 l'ora	

Modifiche alle norme che regolano l'impiego

Parità di compenso per uguali disposizioni di lavoro: dipendenti occasionali, part-time, temporanei e stagionali

La nuova legislazione stabilisce che i dipendenti occasionali, part-time, temporanei e stagionali ricevano un compenso equivalente a quello dei dipendenti a tempo pieno se svolgono sostanzialmente la stessa attività per lo stesso datore di lavoro.

La nuova legge consente ai dipendenti di richiedere una revisione del proprio salario se ritengono di non ricevere un trattamento economico equivalente a quello dei lavoratori a tempi pieno o a tempo indeterminato. Il datore di lavoro dovrà quindi rispondere alla richiesta adeguando la retribuzione o fornendo una spiegazione scritta.

Eccezioni al requisito di salario equivalente quando la differenza di salario si basa su:

- Anzianità
- Merito
- Modalità di compenso legate alla quantità o alla qualità della produzione
- Altri fattori (sesso e stato occupazionale non possono dare luogo a eccezioni a questo requisito)

La nuova legge proteggerà inoltre i dipendenti occasionali, part-time, temporanei e stagionali dalle ripercussioni causate dalla loro richiesta di informazioni sul loro salario o dalla richiesta a un altro dipendente riguardo al suo salario.

La presente disposizione entra in vigore a decorrere dalla data del 1 aprile 2018.

La legislazione richiede al Ministro del lavoro di avviare un processo di revisione per la parità del compenso per i dipendenti occasionali, part-time, temporanei e stagionali a partire dal 1 aprile 2021.

Parità di compenso per uguali disposizioni di lavoro: dipendenti delle agenzie interinali

La legge prevede che i dipendenti delle agenzie interinali (Temporary Help Agency, THA) ricevano un compenso equivalente a quello dei dipendenti del cliente della THA se svolgono sostanzialmente la stessa mansione.

La legge protegge i dipendenti assegnati dalle ripercussioni causate dalla loro richiesta di informazioni sul loro salario o sul salario di un dipendente del cliente.

La presente disposizione entra in vigore a decorrere dalla data del 1 aprile 2018.

La legislazione richiede al Ministro del lavoro di avviare un processo di revisione per la parità del compenso per i dipendenti delle agenzie interinali (THA) a partire dal 1 aprile 2021.

Conclusione dell'incarico

La legge richiede che l'agenzia interinale (THA) dia al dipendente assegnato un preavviso minimo di una settimana se l'incarico in questione ha una durata prevista di oltre tre mesi ma viene concluso anticipatamente.

Se il preavviso di una settimana non viene dato, il dipendente assegnato dovrà ricevere il compenso per il periodo di preavviso, a meno che non gli venga offerto un lavoro ragionevole di almeno una settimana da svolgersi durante il periodo di preavviso.

La presente disposizione entra in vigore a decorrere dalla data del 1 gennaio 2018.

Orario di lavoro

La legge definisce nuove regole per l'orario di lavoro:

- I dipendenti hanno diritto a richiedere cambi di orario o trasferimenti dopo che sono stati impiegati per tre mesi, senza temere ritorsioni.
- I dipendenti che lavorano regolarmente per più di tre ore al giorno, ma che quando si presentano al lavoro ricevono incarichi per meno di tre ore, devono essere pagati per tre ore di lavoro.
- I dipendenti possono rifiutarsi di accettare turni senza che ciò dia luogo a ripercussione se il datore di lavoro chiede loro di lavorare con meno di 96 ore di preavviso.
- Se un turno viene annullato entro 48 ore dal suo inizio, i dipendenti devono essere pagati per tre ore alla loro paga regolare.
- Quando i dipendenti sono “a chiamata” e non vengono chiamati o lavorano per meno di tre ore, devono essere pagati per tre ore di lavoro. Ciò è richiesto per tutti i periodi di 24 ore per i quali i dipendenti sono disponibili a chiamata.
- La nuova legislazione stabilisce un periodo di transizione per i contratti collettivi in essere fino alla data di scadenza più prossima o fino al 1 gennaio 2020.
- Sono previste numerose eccezioni ai nuovi requisiti in materia di orario di lavoro, per tenere conto delle diverse situazioni, tra le quali le emergenze e la garanzia di erogazione dei servizi pubblici.

Tali regole sull'orario di lavoro entrano in vigore a decorrere dalla data del 1 gennaio 2019.

Pagamento degli straordinari

In base alla legislazione i dipendenti che occupano più di una posizione presso il datore di lavoro e che svolgono lavoro straordinario devono essere pagati con il salario previsto per la posizione che occupano durante il periodo di lavoro straordinario.

La presente disposizione entra in vigore a decorrere dalla data del 1 gennaio 2018.

Errata classificazione dei dipendenti

La nuova legislazione vieta ai datori di lavoro di classificare erroneamente i dipendenti come “fornitori indipendenti”. Ciò per regolamentare i casi in cui i datori di lavoro trattano impropriamente i loro dipendenti come se fossero lavoratori autonomi che non hanno diritto alle tutele previste dalle disposizioni sul lavoro dipendente (Employment Standards Act, ESA).

In caso di controversia, il datore di lavoro dovrà dimostrare sotto la sua responsabilità che il soggetto lavoratore *non* è un dipendente.

La disposizione relativa all'errata classificazione del dipendente entra in vigore tramite Royal Assent (Approvazione reale).

Responsabilità congiunta dei datori di lavoro collegati

La nuova legislazione abroga la disposizione che richiede un'evidenza di “intento o effetto” di aggirare le finalità della legge sul lavoro dipendente (Employment Standards Act, ESA) del 2000 nella determinazione se le aziende che svolgono attività associate o collegate possano essere considerate come un unico datore di lavoro ed essere ritenute responsabili congiuntamente e disgiuntivamente per somme dovute in base alle disposizioni di tale legge.

Le precedenti indicazioni contenute nella legge ESA limitavano l'efficacia delle disposizioni sulla responsabilità congiunta. La modifica ripristina l'intenzione originale.

La presente disposizione entra in vigore a decorrere dalla data del 1 gennaio 2018.

Ferie pagate

La legislazione stabilisce che i dipendenti hanno diritto a tre settimane di ferie pagate dopo cinque anni di servizio presso lo stesso datore di lavoro.

La presente disposizione entra in vigore a decorrere dalla data del 1 gennaio 2018.

Festività nazionali pagate

La nuova legislazione semplifica la formula per il calcolo del compenso per le festività nazionali stabilendo che i dipendenti hanno diritto al loro compenso giornaliero regolare.

La nuova legislazione richiede al datore di lavoro di fornire al dipendente una documentazione scritta recante informazioni specifiche su quando una giornata è in sostituzione a una festività nazionale.

La presente disposizione entra in vigore a decorrere dalla data del 1 gennaio 2018.

Permessi pagati in caso di emergenze (Personal Emergency Leave, PEL)

Prima della legge “Correttezza sul posto di lavoro, miglioramento delle condizioni”(The Fair Workplaces, Better Jobs Act) i permessi personali per emergenze (Personal Emergency Leave, PEL) erano previsti solo per aziende con 50 o più dipendenti. In base alla nuova legislazione, questa soglia è stata eliminata.

La nuova legislazione garantisce a tutti i dipendenti il diritto a 10 giorni di PEL all'anno, compresi due giorni PEL quando il dipendente è stato occupato per almeno una settimana. Essa impedisce inoltre al datore di lavoro di richiedere a un dipendente di fornire un certificato medico prodotto da un medico autorizzato quando ha necessità di prendere un permesso personale per emergenza.

La presente disposizione entra in vigore a decorrere dalla data del 1 gennaio 2018.

Permessi in caso di violenza sessuale o domestica

È stato istituito un nuovo tipo di permesso per i casi di violenza sessuale e domestica.

Per i dipendenti che sono stati impiegati per almeno 13 settimane consecutive, la nuova legislazione stabilisce 10 giorni singoli di permesso e fino a 15 settimane di permesso protetto quando un dipendente o uno dei suoi figli ha subito o viene minacciato di violenza sessuale o domestica. I primi cinque giorni di permesso di ogni anno solare saranno retribuiti, gli altri saranno permessi non retribuiti.

La nuova legislazione richiede inoltre ai datori di lavoro di mettere in atto meccanismi per proteggere la riservatezza dei dati che ricevono o producono in relazione a un dipendente che richiede un permesso per motivi di violenza sessuale o domestica.

Tali regole sull'orario di lavoro entrano in vigore a decorrere dalla data del 1 gennaio 2018.

Permessi per la maternità

Per le dipendenti che hanno un'interruzione di gravidanza la legge aumenta la durata della prolunga potenziale a 17 settimane da un massimo di 6 settimane a un massimo di 12 settimane.

La presente disposizione entra in vigore a decorrere dalla data del 1 gennaio 2018.

Variazioni ai permessi in conseguenza di modifiche nelle leggi federali

Permessi per condizioni di salute critiche

Prima della legge "Correttezza sul posto di lavoro, miglioramento delle condizioni", 2017 (The Fair Workplaces, Better Jobs Act, 2017), i dipendenti potevano prendere fino a 37 settimane per assistere o accudire un figlio in condizioni di salute critiche.

In base alle nuove modifiche, il dipendente ha diritto a prendere fino a 17 settimane di permesso in un periodo di 52 settimane per fornire assistenza o accudire un familiare adulto in condizioni di salute critiche e fino a 37 settimane per assistere o accudire un familiare minore in condizioni di salute critiche. Tali modifiche sono in vigore dal 3 dicembre 2017 o per Royal Assent (Approvazione reale).

Permessi per questioni mediche familiari (Family Medical Leave)

La legislazione aumenta i permessi per questioni mediche familiari (Family Medical Leave) da un massimo di 8 settimane in un periodo di 26 settimane a un massimo di 28 settimane in un periodo di 52 settimane. La presente disposizione entra in vigore a decorrere dalla data del 1 gennaio 2018.

Permesso in caso di morte di un figlio e di scomparsa di natura criminale

La legislazione istituisce un nuovo permesso per i casi di morte di un figlio per qualsiasi causa per un periodo massimo di 104 settimane. Le nuove variazioni stabiliscono inoltre un permesso distinto per i casi di scomparsa di natura criminale di un figlio per un periodo massimo di 104 settimane. La presente disposizione entra in vigore a decorrere dalla data del 1 gennaio 2018.

Congedo parentale

Il congedo parentale è stato aumentato. In precedenza il permesso arrivava a un massimo di 35 settimane se il dipendente prendeva il permesso per la maternità, e 37 settimane negli altri casi. In base alla nuova legge, si possono prendere un massimo di 61 settimane se il dipendente ha preso il permesso per la maternità, e 63 settimane negli altri casi. Tale modifica è una conseguenza delle modifiche a livello federale della previdenza sociale (Employment Insurance). Questa disposizione entra in vigore dal 3 dicembre 2017 o per Royal Assent (Approvazione reale).

Pagamenti diretti ai dipendenti

La nuova legge consente ai funzionari responsabili del lavoro dipendente (Employment Standards Officers) di ordinare che le somme di denaro vengano pagate direttamente a un dipendente se il datore di lavoro o l'agenzia interinale (Temporary Help Agency, THA) deve del denaro a quel dipendente.

La presente disposizione entra in vigore a decorrere dalla data del 1 gennaio 2018.

Contatti con il dipendente

La legge non richiede più ai dipendenti di contattare i loro datori di lavoro prima di compilare le richieste coperte dalla legge sul lavoro dipendente (Employment Standards Act, ESA).

Il Direttore dell'ufficio per il lavoro dipendente (Director of Employment Standards) non può più rifiutare di assegnare un funzionario dell'ufficio per il lavoro dipendente (Employment Standards

Officer) alle indagini sulle richieste ESA in caso di informazioni insufficienti da parte del richiedente.

La presente disposizione entra in vigore a decorrere dalla data del 1 gennaio 2018.

Sanzioni per la non conformità con la legge ESA

La legislazione aumenta la flessibilità sulle sanzioni monetarie amministrative che possono essere fissate dalle disposizioni per i datori di lavoro che non sono conformi con la legge ESA.

Il governo intende inoltre modificare una disposizione in base alla legge ESA per aumentare le massime sanzioni monetarie amministrative per i datori di lavoro non conformi da \$250, \$500, e da \$1000 a \$350, \$700 e \$1500, rispettivamente.

La nuova legge consente al Direttore dell'ufficio per il lavoro dipendente (Director of Employment Standards) di pubblicare i nomi degli individui ai quali è stata inflitta una sanzione, una descrizione della contravvenzione, la data della contravvenzione e l'importo della sanzione.

La presente disposizione entra in vigore a decorrere dalla data del 1 gennaio 2018.

Interessi sulle retribuzioni non corrisposte

La legge consente ai funzionari responsabili del lavoro dipendente (Employment Standards Officers) di assegnare interessi dovuti su salari non pagati ai dipendenti e su oneri illegalmente addebitati ai dipendenti.

Il Direttore dell'ufficio per il lavoro dipendente (Director of Employment Standards) potrà, con l'approvazione del Ministro, stabilire i tassi di interesse per gli importi dovuti in base a quanto stabilito dalla legge ESA.

La presente disposizione entra in vigore a decorrere dalla data del 1 gennaio 2018.

Riscossioni

Le nuove modifiche migliorano la riscossione dei salari da parte del governo o di un soggetto autorizzato alla riscossione, tra cui:

- Consentire a un soggetto autorizzato alla riscossione dal Direttore dell'ufficio per il lavoro dipendente (Director of Employment Standards) di emettere mandati, vincoli sulle proprietà personali o immobiliari e a trattenere una garanzia per la durata del piano di rientro in essere.
- Consentire al governo e al soggetto autorizzato alla riscossione a diffondere le rispettive informazioni con lo scopo di riscuotere un importo a debito secondo la legge ESA.

La presente disposizione entra in vigore a decorrere dalla data del 1 gennaio 2018.

Accordi in via elettronica

Le nuove modifiche chiariscono che gli accordi per via elettronica tra datore di lavoro e dipendenti, quali gli accordi sulle ore di lavoro straordinarie, valgono come un accordo scritto.

La presente disposizione entra in vigore a decorrere dalla data del 1 gennaio 2018.

Esclusioni

Secondo la nuova legge:

- Quasi tutti i requisiti e diritti stabiliti da ESA si applicano ai dipendenti della monarchia (Crown employee). La presente disposizione entra in vigore a decorrere dalla data del 1 gennaio 2018.
- Tutti i requisiti e i diritti stabiliti da ESA si applicano alle persone che ricevono formazione professionale attraverso il loro datore di lavoro. La presente disposizione entra in vigore a decorrere dalla data del 1 gennaio 2018.
- I soggetti che lavorano all'interno di un programma di formazione esperienziale gestito da un istituto professionale privato saranno esclusi dai requisiti e dai diritti stabiliti da ESA, simili ai programmi gestiti da università, istituti di istruzione superiore e secondaria.
- Gli studenti impiegati che lavorano regolarmente più di tre ore devono essere pagati per almeno tre ore anche se lavorano meno di tre ore. La presente disposizione entra in vigore a decorrere dalla data del 1 gennaio 2019.
- Tutti i requisiti e i diritti stabiliti da ESA si applicano ai dipendenti che lavorano in un'attività simulata o in un ambiente di lavoro per scopi di riabilitazione (comunemente definiti "laboratori protetti" ("sheltered workshop")). La presente disposizione entra in vigore a decorrere dalla data del 1 gennaio 2019.
- Il ministero del lavoro sta attualmente conducendo una consultazione sulle esenzioni da ESA e sulle norme per i settori industriali speciali e per le esclusioni dalla legge LRA. La revisione riguarda esenzioni previste per i responsabili e i supervisori. Gli aggiornamenti su tale consultazione verranno pubblicati con regolarità sul sito del Ministero del Lavoro.
[Per saperne di più.](#)

Modifiche alla legge sui rapporti di lavoro (Labour Relations Act, LRA)

Certificazioni sindacali

La nuova legge:

- Stabilisce una certificazione sindacale tramite tessera (card-based) per i settori dell'edilizia, dell'assistenza domiciliare e per i servizi alla comunità e per le agenzie interinali.
- Apporta le seguenti modifiche al processo di certificazione sindacale:
- Elimina alcune condizioni per la certificazione sindacale correttiva consentendo ai sindacati di ottenere più facilmente la certificazione quando un datore di lavoro intraprende azioni non corrette o disattende la legge sui rapporti di lavoro (Labour Relations Act, LRA).
- Semplifica l'accesso al primo livello di arbitrato sui contratti e aggiunge una forte componente di mediazione al processo.
- Possibilità di richiedere al comitato per i rapporti di lavoro dell'Ontario (Ontario Labour Relations Board, OLRB) di occuparsi delle richieste di arbitrato e mediazione per i contratti prima di affrontare le richieste di trasferimenti e decertificazioni.
- Consente ai sindacati di accedere agli elenchi dei dipendenti e ad alcune informazioni di contatto purché il sindacato possa dimostrare che ha già raggiunto il sostegno del 20% dei dipendenti nell'unità di negoziazione proposta. L'uso di tale elenco è soggetto a condizioni e limiti e a tutte le azioni ragionevoli devono essere intraprese per proteggere la sicurezza e la riservatezza dell'elenco stesso.
- Attribuisce all'OLRB l'espresso potere di condurre votazioni fuori dal luogo di lavoro, comprese le votazioni per via elettronica e telefoniche.
- Attribuisce all'OLRB (e ai funzionari addetti ai rapporti di lavoro (Labour Relations Officers) se autorizzati dall'OLRB) il potere di dare indicazioni sul processo di voto e sulle disposizioni per le votazioni per assicurare la neutralità del processo di voto.

Diritti di successione

La nuova legge estende i diritti di successione al riappalto dei contratti di servizi di edilizia.

La legge consente inoltre al governo di fare domanda per i diritti di successione, secondo le norme, ad altri tipi di fornitori di servizi che ricevono fondi pubblici.

Struttura delle unità di negoziazione

Le modifiche consentono all'OLRB di rivedere la struttura delle unità di negoziazione in alcune circostanze e di consolidare una unità di negoziazione di nuova certificazione con altre unità di negoziazione esistenti presso lo stesso datore di lavoro, laddove quelle unità siano rappresentate dallo stesso agente per la negoziazione. L'OLRB avrà inoltre la possibilità di emettere altri ordini collegati. Le modifiche consentono inoltre alle parti di accordarsi per una revisione della struttura delle unità di negoziazione in ogni momento. In base a tale Revisione, le parti potrebbero presentare una richiesta congiunta di consenso al Comitato per consolidare le unità di negoziazione e apportare le relative modifiche.

Diritti e procedure per il ritorno al lavoro

In precedenza la legge LRA dava ai dipendenti il diritto, in base a determinate condizioni, di tornare al lavoro entro sei mesi dall'inizio di uno sciopero legale. La nuova legislazione rimuove il limite di sei mesi.

Una nuova disposizione richiede inoltre al datore di lavoro di reintegrare un lavoratore alla conclusione di uno sciopero o di una chiusura legale (a determinate condizioni) e a fornire accesso all'arbitrato sui reclami per l'applicazione di tale obbligo.

Tutela per giusta causa

La nuova legislazione protegge i dipendenti in una unità di negoziazione dai richiami disciplinari o dal licenziamento senza giusta causa da parte dei loro datori di lavoro nel periodo tra la certificazione e la data in cui viene firmato un primo contratto (o la data in cui il sindacato smette di rappresentare i dipendenti) e durante il periodo tra la data in cui i dipendenti sono legalmente in sciopero o in chiusura e la data in cui viene stipulato il nuovo contratto collettivo (o la data in cui il sindacato smette di rappresentare i dipendenti).

Multe

La nuova legislazione aumenta la multa massima in base alla legge sui rapporti di lavoro (Labour Relations Act, LRA) fino a \$5.000 per gli individui e \$100.000 per le aziende (precedentemente le multe erano di \$2.000 per gli individui e \$25.000 per le aziende).

Entrata in vigore

Tutte le proposte sui rapporti di lavoro entrano in vigore al più tardi in data 1 gennaio 2018 o il giorno in cui la legge riceve il Royal Assent (Approvazione reale).

Modifiche alla legge sulla salute e la sicurezza sul lavoro (Occupational Health and Safety Act)

La nuova legge impedisce ai datori di lavoro di richiedere a un lavoratore di indossare scarpe alte (con tacchi alti) al lavoro, a meno che ciò non sia richiesto per la sicurezza del lavoratore.

Con l'eccezione dei datori di lavoro di attori dell'industria dell'intrattenimento e della pubblicità.

Tale modifica entra in vigore alla ricezione del Royal Assent (Approvazione reale).

Miglioramento nell'attuazione delle disposizioni sul lavoro dipendente

La provincia prevede di assumere altri 175 funzionari nell'ufficio che si occupa del lavoro dipendente e ha lanciato il programma di formazione per istruire sia i dipendenti che le piccole e medie imprese (Employment Standards Training and Education Program) sui loro diritti e obblighi come definiti dalla legge sul lavoro dipendente (Employment Standards Act, ESA, 2000). La formazione aiuterà i datori di lavoro a comprendere i loro obblighi.

Una volta che i nuovi funzionari verranno assunti, entro il 2020-2021, il programma sul lavoro dipendente (Employment Standards) per il lavoro dipendente si occuperà di risolvere entro 90 giorni tutte le richieste presentate e ispezionerà 1 luogo di lavoro su 10 in Ontario. Inoltre, il programma fornirà assistenza sulla conformità ai nuovi datori di lavoro soprattutto alle piccole e medie imprese. Ciò aiuterà a i datori di lavoro coscienziosi a comprendere i loro obblighi.

L'applicazione si concentrerà sui datori di lavoro che attuano una concorrenza sleale infrangendo la legge e spianerà la strada alla maggioranza di datori di lavoro che rispettano le regole.

L'aumento nelle applicazioni della legge motiverà la conformità e sarà un deterrente contro la non conformità. Ciò richiede risorse per l'applicazione e per la formazione per influenzare il comportamento dei datori di lavoro e scoraggiare i potenziali trasgressori.

Le nuove risorse aiuteranno ad assicurare che le nuove modifiche alla legge ESA vengano completamente ed efficacemente messe in pratica.

Janet Deline Communications Branch
Solo per informazioni sui media: MOLMedialine@ontario.ca
416-326-7405

Michael Speers Minister's Office
416-325-6955

[Disponibile online](#)
[Disponibile en Français](#)