Ontario

NEWS
Ministry of Labour

நேர்மையையும் வாய்ப்பையும் உருவாக்க ஒன்ராறியோவின் தொழிற் சட்டங்களை நவீனமாக்கல்: 2017 ஆம் ஆண்டின் நேர்மையான வேலையிடங்கள், சிறந்த வேலைகள் சட்டம் (The Fair Workplaces, Better Jobs Act, 2017)

2017 நவம்பர் 22, பின்னேரம் 12:00.

ஒன்ராறியோ சட்டவாக்கம் 2017 ஆம் ஆண்டின் நேர்மையான வேலையிடங்கள், சிறந்த வேலைகள் சட்டத்தை (The Fair Workplaces, Better Jobs Act, 2017) நிறைவேற்றியுள்ளது. புதிய சட்டவாக்கத்தில் ஒன்ராறியோவின் 2000 ஆம் ஆண்டின் தொழில் நியமங்கள் சட்டம் (Employment Standards Act, 2000), 1995 ஆம் ஆண்டின் தொழில் உறவுகள் சட்டம் (Labour Relations Act, 1995), தொழின்முறைச் சுகாதாரமும் பாதுகாப்பும் சட்டம் (Occupational Health and Safety Act) என்பவற்றுக்கான விரிவான திருத்தங்கள் உள்ளடங்குகின்றன.

மாகாணத்தின் பொருளாதாரம் வலுவாகவும் வளர்ச்சியடைந்து கொண்டும் இருக்கும் அதே வேளை, வேலையின் தன்மை மாற்றமடைந்து, ஏராளமான வேலையாட்களுக்கு அவர்களது குடும்பங்களுக்கு பகுதியளவு, ஒப்பந்த அல்லது குறைந்த பட்ச வேதன வேலையின் மூலம் ஆதரவளிக்கப் பெரு முயற்சி செய்கின்றனர்.

ஒன்ராறியோவிலுள்ள வேலையாட்களுக்கு வேலையில் உறுதியான பாதுகாப்புக்களுக்கான உரிமை இருக்கிறது. நேர்மையும் ஒழுக்கமும் எமது வேலையிடங்களின் விழுமியங்களை வரைவிலக்கணம் செய்வதாக இருப்பது தொடர்ந்தாக வேண்டும். சட்டவாக்க மாற்றங்கள் எமது மாகாணமெங்கிலும் உள்ள வேலையாட்களுக்கு மேலும் வாய்ப்பையும் பாதுகாப்பையும் உருவாக்கும்.

<u>குறைந்த பட்ச வேதனம் அதிகரிக்கிறது</u>

ஒன்ராறியோ தனது குறைந்த பட்ச வேதனத் திட்டங்களை - பொதுவாக, தொழில் தருநர்களால் தொழிலாளிகளுக்கு வழங்கப்படக்கூடிய ஆகக் குறைந்த கட்டணத்தை அதிகரிக்கிறது.

பொதுவான குறைந்த பட்ச வேதனம் இவ்வாறு அதிகரிக்கும்:

- 2018 யனவரி 1 அன்று மணித்தியாலத்துக்கு $14 உம்
- 2019 யனவரி 1 அன்று மணித்தியாலத்துக்கு $15 உம்

குறைந்த பட்ச வேதன வகைப்பாடுகள்	தற்போது முதல் 2017 திசெம்பர் 31 வரை	2018 யனவரி 1 முதல் 2018 திசெம்பர் 31 வரை	2019 யனவரி 1 முதல் 2019 செத்தெம்பர் 30 வரை
பொதுவான குறைந்த பட்ச வேதனம்	மணித்தியாலத்துக்கு $11.60	மணித்தியாலத்துக்கு $14.00	மணித்தியாலத்துக்கு $15.00
18 வயதுக்குக் குறைவானோரும் பாடசாலை நடைபெறும் காலத்தில் கிழமைக்கு 28	மணித்தியாலத்துக்கு $10.90	மணித்தியாலத்துக்கு $13.15	மணித்தியாலத்துக்கு $14.10

மணித்தியாலத்துக்குக் குறைவான நேரம் வேலை செய்கின்றோருமான அல்லது பாடசாலை விடுமுறையின் போது அல்லது கோடைகால விடுமுறையின் போது வேலை செய்கின்றோருமான மாணவர்கள்			
சாராயம் பரிமாறுவோர்	மணித்தியாலத்துக்கு *$10.10*	மணித்தியாலத்துக்கு *$12.20*	மணித்தியாலத்துக்கு *$13.05*
வேட்டை, மீன் பிடி வழிகாட்டிகள்	*$58.00* ஒரு நாளைக்கு தொடர்ச்சியாக ஐந்து மணித்தியாலத்துக்குக் குறைவாக வேலை செய்வதற்கான கட்டணம் *$116.00* மணித்தியாலங்கள் தொடர்ச்சியாக இருந்தாலும் இல்லா விட்டாலும், ஒரு நாளைக்கு ஐந்து மணித்தியாலம் அல்லது அதற்கு மேற்பட்ட காலம் வேலை செய்வதற்கான கட்டணம்	*$70.00* ஒரு நாளைக்கு தொடர்ச்சியாக ஐந்து நாட்களுக்குக் குறைவாக வேலை செய்வதற்கான கட்டணம் *$140.00* மணித்தியாலங்கள் தொடர்ச்சியாக இருந்தாலும் இல்லா விட்டாலும், ஒரு நாளைக்கு ஐந்து மணித்தியாலம் அல்லது அதற்கு மேற்பட்ட காலம் வேலை செய்வதற்கான கட்டணம்	*$75.00* ஒரு நாளைக்கு தொடர்ச்சியாக ஐந்து மணித்தியாலத்துக்குக் குறைவாக வேலை செய்வதற்கான கட்டணம் *$150.00* மணித்தியாலங்கள் தொடர்ச்சியாக இருந்தாலும் இல்லா விட்டாலும், ஒரு நாளைக்கு ஐந்து மணித்தியாலம் அல்லது அதற்கு மேற்பட்ட காலம் வேலை செய்வதற்கான கட்டணம்
வீட்டிலிருந்து வேலை செய்வோர் (தமது வீட்டிலிருந்தவாறே தொழில் தருநரொருவருக்காக சம்பளத்துக்கு வேலை செய்யும் ஊழியர்கள்)	மணித்தியாலத்துக்கு *$12.80*	மணித்தியாலத்துக்கு *$15.40*	மணித்தியாலத்துக்கு *$16.50*

தொழில் நியமங்களுக்கான மாற்றங்கள்

சமமான வேலைக்கு சமமான கொடுப்பனவு ஏற்பாடுகள்: அவ்வப்போதைய, பகுதி நேர, தற்காலிக, பருவ கால ஊழியர்கள்

புதிய சட்டவாக்கம் அவ்வப்போதைய, பகுதி நேர, தற்காலிக, பருவ கால ஊழியர்கள் ஒரு தொழில் தருநருக்கு கிட்டத்தட்ட ஒரே வேலையைச் செய்யும் போது முழு நேர ஊழியர்களுக்குச் சமமாகக் கொடுப்பனவு செய்யப்பட வேண்டும் என்பதைத் தேவைப்படுத்துகிறது.

புதிய சட்டம் ஊழியர்கள் தாம் முழு நேர அல்லது நிரந்தர ஊழியர்களுக்குச் சமமான கொடுப்பனவைப் பெறுவதில்லையென நம்பினால் அவர்களின் கொடுப்பனவு வீதத்தின் மீள்பார்வை ஒன்றை வேண்டுவதை இயலுமாக்கும். அப்போது தொழில் தருநர் கொடுப்பனவைச் சரிக்கட்டுவதன் அல்லது ஓர் எழுத்து மூல விளக்கத்தின் மூலம் வேண்டுகோளுக்குப் பதிலளிக்க வேண்டியிருக்கும்.

வேதன வேறுபாடு பின்வருவனவற்றின் அடிப்படையில் இருக்கும் போது சமமான வேதனங்களுக்கான தேவைப்பாட்டுக்கு விதிவிலக்குகள் கிடைக்கும்:

- *முதிர்ச்சி முறைமை*
- *தகுதி முறைமை*
- *தயாரிப்பின் அளவின் அல்லது தரத்தின் மூலம் தீர்மானிக்கப்படும் முறைமைகள்*
- *ஏனைய காரணிகள் (பாலினமும் தொழில் நிலையும் இத்தேவைப்பாட்டுக்கான விதிவிலக்குகளுக்குத் தகுதி பெறா)*

புதிய சட்டம் அவ்வப்போதைய, பகுதி நேர, தற்காலிக, பருவ கால ஊழியர்களை தமது வேதன வீதத்தைப் பற்றி விசாரிப்பதற்கான அல்லது அவர்களின் வேத வீதத்தைப் பற்றி மற்றோர் ஊழியரிடம் கேட்பதற்கான பழிவாங்கல்களுக்கு எதிராகப் பாதுகாக்கவும் செய்கிறது.

இவ்வேற்பாடு 2018 ஏப்பிரல் 1 முதல் நடைமுறைக்கு வருகிறது.

தொழிலமைச்சு (Minister of Labour) 2021 ஏப்பிரல் 1 இற்கு முன்னர் அவ்வப்போதைய, பகுதி நேர, தற்காலிக, பருவ கால ஊழியர்களுக்கான சமமான கொடுப்பனவு ஏற்பாடுகளின் மீள்பார்வை ஒன்றைத் தொடங்க வேண்டுமென சட்டவாக்கம் தேவைப்படுத்துகிறது.

சமமான வேலைக்கு சமமான கொடுப்பனவு ஏற்பாடுகள்: தற்காலிக உதவி முகவரக (Temporary Help Agency) ஊழியர்கள்

தற்காலிக உதவி முகவரக (THA) ஊழியர்களுக்கு (ஒப்படைவு வேலையாட்களுக்கு) கணிசமான அளவு ஒரே வேலையைச் செய்யும் போது THA வாடிக்கையாளரின் ஊழியர்களுக்குச் சமமான கொடுப்பனவு செய்யப்பட வேண்டும் என்பதை சட்டம் தேவைப்படுத்தும்.

சட்டம் தமது வேதன வீதத்தை அல்லது வாடிக்கையாளரின் ஊழியரொருவரின் வேதன வீதத்தைப் பற்றி விசாரிப்பதற்கான பழிவாங்கல்களில் இருந்து ஒப்படைவு ஊழியர்களைப் பாதுகாக்கும்.

இவ்வேற்பாடு 2018 ஏப்பிரல் 1 முதல் நடைமுறைக்கு வருகிறது.

தொழிலமைச்சு (Minister of Labour) 2021 ஏப்பிரல் 1 இற்கு முன்னர் தற்காலிக உதவி முகவரக (Temporary Help Agency) ஊழியர்களுக்கான சமமான கொடுப்பனவு ஏற்பாடுகளின் மீள்பார்வை ஒன்றைத் தொடங்க வேண்டுமென சட்டவாக்கம் தேவைப்படுத்துகிறது.

ஒப்படைவு முடிவுறுத்தல்

மூன்று மாதங்களுக்கு மேல் நீடிக்க அட்டவணைப்படுத்தப்பட்டுள்ள ஓர் ஒப்படைவு முற்கூட்டியே முடிவுறுத்தப்படும் போது, ஒரு THA ஆனது ஒப்படைவு ஊழியருக்கு குறைந்த பட்சம் ஒரு கிழமைக்கு அறிவித்தல் கொடுக்க வேண்டும் என்பதை சட்டவாக்கம் தேவைப்படுத்துகிறது.

ஒரு கிழமைக்கான அறிவித்தல் வழங்கப்படாவிடின், ஒப்படைவு ஊழியருக்கு அறிவித்தற் காலத்தினுள் குறைந்த பட்சம் ஒரு கிழமைக்குரிய நியாயமான வேலை வழங்கப்பட்டாலே தவிர, அறிவித்தலுக்குப் பகரமாக ஒப்படைவு ஊழியர் கொடுப்பனவைப் பெற்றாக வேண்டும்.

இவ்வேற்பாடு 2018 யனவரி 1 முதல் நடைமுறைக்கு வருகிறது.

அட்டவணைப்படுத்தல்

சட்டவாக்கம் புதிய அட்டவணைப்படுத்தல் விதிகளை அமைக்கிறது:

- *ஊழியர்களுக்கு மூன்று மாத காலம் தொழிலில் அமர்த்தப்பட்ட பின்னர், பழிவாங்கலைப் பற்றிய அச்சமின்றி, நேரசூசி அல்லது இட மாற்றங்களை வேண்டும் உரிமையிருக்கும்.*
- *ஒரு நாளைக்கு மூன்று மணித்தியாலங்களுக்கு மேல் வழமையாக வேலை செய்யும், ஆனால் வேலைக்குச் செல்லல் மூன்று மணித்தியாலங்களை விடக் குறைவாக அறிக்கையிடப்படும் ஊழியர்களுக்கு மூன்று மணித்தியால வேலை நேரத்துக்கான கொடுப்பனவு வழங்கப்பட்டாக வேண்டும்.*
- *தமது தொழில் தருநர் 96 மணித்தியாலங்களுக்குக் குறைவான அறிவித்தலில் வேலை செய்யுமாறு அவர்களிடம் வேண்டினால் எதிர் விளைவு ஏதுமின்றி ஊழியர்கள் பணி நேர மாற்றங்களை ஏற்க மறுக்கலாம்.*
- *ஒரு பணி நேரம் அது தொடங்க 48 மணி நேரத்தினுள் இரத்துச் செய்யப்பட்டால், ஊழியர்களுக்கு வழமையான கொடுப்பனவு வீதத்தில் மூன்று மணித்தியாலங்களுக்குக் கொடுப்பனவு செய்யப்பட்டாக வேண்டும்.*
- *ஊழியர்கள் வேலைக்கு "சமுகமளித்து" இருப்பதுடன் வேலைக்குச் சேர்த்துக் கொள்ளப்படாமல் அல்லது மூன்று மணித்தியாலத்தை விடக் குறைவாக வேலை செய்வதாக இருந்தால், அழர்களுக்கு மூன்று மணித்தியால வேலை நேரத்துக்குக் கொடுப்பனவு செய்யப்பட்டாக வேண்டும். இது ஊழியர்கள் வேலைக்குச் சமுகமளிக்கும் ஒவ்வொரு 24 மணித்தியால காலத்துக்கும் தேவைப்படும்.*
- *புதிய சட்டவாக்கம் ஏற்கனவே இருக்கும் கூட்டு ஒப்பந்தங்களுக்கு அவை முற்கூட்டியே காலாவதியாகும் வரை அல்லது 2020 யனவரி 1 வரை ஓர் இடைமாற்றுக் காலத்தை வழங்குகிறது.*
- *அவசர நிலைமைகள், அத்தியாவசிய பொதுசனச் சேவைகளின் விநியோகத்தை உறுதிப்படுத்தல் என்பன உட்பட பல்வேறு நிலைகளை வெளிக்காட்டும் புதிய அட்டவணைப்படுத்தல் தேவைப்பாடுகளுக்கு பல்வேறு விதிவிலக்குகள் இருக்கின்றன.*

இந்த அட்டவணைப்படுத்தல் விதிகள் 2019 யனவரி 1 முதல் நடைமுறைக்கு வருகின்றன.

மேலதிக நேரக் கொடுப்பனவு

சட்டத்தின் கீழ், தொழில் தருநர் ஒருவரிடம் ஒரு பதவியை விட அதிகமாகக் கொண்டிருக்கும் ஊழியர்களுக்கும் மேலதிக நேரம் வேலை செய்யும் ஊழியர்களுக்கும் மேலதிக நேரத்தின் போது அவர்கள் வேலை செய்யும் பதவிக்கான சம்பள வீதத்தில் கொடுப்பனவு செய்யப்பட்டாக வேண்டும்.

இவ்வேற்பாடு 2018 யனவரி 1 முதல் நடைமுறைக்கு வருகிறது.

ஊழியர்களைத் தவறாகப் பாகுபாடு செய்தல்

புதிய சட்டவாக்கம் ஊழியர்களை "சுயாதீன ஒப்பந்தக்காரர்கள்" என்று தவறாகப் பாகுபாடு செய்வதிலிருந்து தொழில் தருநர்களைத் தடுக்கிறது. இது ஊழியர்களை சுய தொழில் செய்பவர்கள் என்பது போன்றும் ESA இன் பாதுகாப்புக்களுக்கு உரிமை பெறுவதில்லை என்பது போன்றும் தமது ஊழியர்களை முறையற்றுக் கையாளும் விடயங்களைத் தீர்க்கும் நோக்கிலானது.

ஒரு தகராறின் போது, ஒருவர் ஓர் ஊழியரல்ல என எண்பிக்கும் பொறுப்பு தொழில் தருநருக்கு இருக்கும்.

இந்த ஊழியர்களைத் தவறாகப் பாகுபாடு செய்தல் ஏற்பாடு அரச ஏற்பின் (Royal Assent) போது நடைமுறைக்கு வருகிறது.

தொடர்புள்ள தொழில் தருநர்களின் இணைந்த பொறுப்புக் கூறல்

இணைந்த அல்லது தொடர்புள்ள செயற்பாடுகளைச் செய்யும் வணிகங்கள் ஒரு வணிகமாகக் கையாளப்பட்டு சட்டத்தின் கீழ் கொடுக்கப்பட வேண்டிய பணங்களுக்கு இணைந்ததாகவும் கூட்டாகவும் பொறுப்புக்கூற வைக்கலாமா என்பதைத் தீர்மானிக்கும் போது 2000 ஆம் ஆண்டின் தொழில் நியமங்கள் சட்டத்தின் (Employment Standards Act, 2000) நோக்கத்தைத் தோல்வியுறச் செய்ய "நோக்கத்தின் அல்லது தன்மையின்" ஆதாரத்தை வேண்டும் ஏற்பாட்டை புதிய சட்டவாக்கம் அகற்றுகிறது.

ESA இலுள்ள முன்னைய வசன நடை இணைந்த பொறுப்புக் கூறல் ஏற்பாடுகளின் வினைத்திறனை மட்டுப்படுத்தியிருந்தது. இந்த மாற்றம் மூல நோக்கத்தை மீளமைக்கிறது.

இவ்வேற்பாடு 2018 யனவரி 1 முதல் நடைமுறைக்கு வருகிறது.

சம்பளத்துடனான விடுமுறை

ஊழியர்கள் ஒரே தொழில் தருநரிடம் ஐந்து ஆண்டு காலம் பணியாற்றிய பின்னர் மூன்று கிழமைக்கு சம்பளத்துடனான விடுமுறைக்கு உரிமை பெறுவதை சட்டவாக்கம் உறுதிப்படுத்துகிறது.

இவ்வேற்பாடு 2018 யனவரி 1 முதல் நடைமுறைக்கு வருகிறது.

பொது விடுமுறைக் கொடுப்பனவு

ஊழியர்களை தமது வழமையன சராசரி அன்றாட வேதனத்துக்கு உரிமை பெறச் செய்கின்றவாறு பொது விடுமுறைக் கொடுப்பனவுக்கான சூத்திரத்தை புதிய சட்டம் எளிதாக்குகிறது.

தொழில் தருநர் ஒருவர் ஓர் ஊழியருக்கு ஒரு பொது விடுமுறைக்காக ஒரு நாள் பிரதியிடப்படும் போது சில தகவல்களை வழங்கும் ஓர் எழுத்து மூலக் கூற்றை வழங்க வேண்டும் என்பதை புதிய சட்டவாக்கம் தேவைப்படுத்துகிறது.

இவ்வேற்பாடு 2018 யனவரி 1 முதல் நடைமுறைக்கு வருகிறது.

சம்பளத்துடனான அவசரநிலை விடுமுறை

நேர்மையான வேலையிடங்கள், சிறந்த வேலைகள் சட்டம் (The Fair Workplaces, Better Jobs Act, 2017) முன்னர் தனிப்பட்ட அவசரநிலை விடுமுறை (Personal Emergency Leave) (PEL) 50 அல்லது அதற்கு மேற்பட்ட ஊழியர்களைக் கொண்ட வேலையிடங்களுக்கு மாத்திரம் பொருத்தமானது. புதிய சட்டவாக்கத்தின் கீழ், இத்தொடக்க நிலை இல்லாதொழிக்கப்பட்டிருக்கிறது.

ஊழியர் குறைந்த பட்சம் ஒரு கிழமைக்கு ஊழியம் செய்யும் போது சம்பளத்துடனான இரு PEL நாட்கள் உட்பட ஊழியர் யாவரும் ஆண்டுக்கு 10 PEL நாட்களுக்கு உரிமை பெறுவதை புதிய சட்டவாக்கம் உறுதிப்படுத்துகிறது. அது ஊழியரொருவர் தனிப்பட்ட அவசரநிலை விடுமுறை (Personal Emergency Leave) பெறும் போது தகுதி வாய்ந்த சுகாதார நிபுணர் ஒருவரிடமிருந்து சுகவீனக் குறிப்பைப் பெற்று வழங்குமாறு தொழில் தருநரொருவர் வேண்டுவதைத் தடை செய்யவும் செய்கிறது.

இவ்வேற்பாடு 2018 யனவரி 1 முதல் நடைமுறைக்கு வருகிறது.

வீட்டு அல்லது பாலியல் வன்முறை விடுமுறை

ஒரு புதிய வீட்டு அல்லது பாலியல் வன்முறை விடுமுறை ஏற்படுத்தப்பட்டிருக்கிறது.

குறைந்த பட்சம் தொடர்ச்சியாக 13 கிழமைகளுக்கு தொழிலிலுள்ள ஊழியர்களுக்கு, ஓர் ஊழியர் அல்லது அவரது பிள்ளை வீட்டு அல்லது பாலியல் வன்முறையை அனுபவித்து இருக்கும் போது அல்லது அவ்வாறு அச்சுறுத்தப்பட்டிருக்கும் போது, புதிய சட்டவாக்கம் 10 தனி நாட்கள் வரையான விடுமுறையையும் 15 கிழமைகள் வரையான பாதுகாப்பான விடுமுறையையும் வழங்குகிறது. ஒவ்வொரு நாட்காட்டி ஆண்டிலும் முதலாவது ஐந்து விடுமுறை நாட்களும் சம்பளத்துடனும் ஏனைய நாட்கள் சம்பளமற்றும் இருக்கும்.

தொழில் தருநர்கள் ஊழியரொருவர் வீட்டு அல்லது பாலியல் வன்முறை விடுமுறையைப் பெறுவதுடன் தொடர்பாக அவர்கள் பெறும் அல்லது சமர்ப்பிக்கும் பதிவுகளின் இரகசியம் பேணுதலைப் பாதுகாப்பதற்கான பொறிமுறைகளைக் கொண்டிருக்க வேண்டும் என்பதையும் புதிய சட்டவாக்கம் தேவைப்படுத்துகிறது.

இந்த விடுமுறை ஏற்பாடுகள் 2018 யனவரி 1 முதல் நடைமுறைக்கு வருகின்றன.

கர்ப்ப விடுமுறை

கர்ப்ப இழப்பொன்றால் அவதியுறும் ஓர் ஊழியருக்கு 17 கிழமை விடுமுறைக்கு 6 கிழமைகள் தொடக்கம் 12 கிழமைகள் வரை நீடிப்புக் காலத்தை புதிய சட்டவாக்கம் அதிகரிக்கிறது.

இவ்வேற்பாடு 2018 யனவரி 1 முதல் நடைமுறைக்கு வருகிறது.

சமஷ்டி சட்டவாக்கத்தில் ஏற்படும் மாற்றங்களின் ஒரு விளைவாக மேற்கொள்ளப்படும் விடுமுறைகளுக்கான திருத்தங்கள்

கடுமையான சுகவீன விடுமுறை

2017 ஆம் ஆண்டின் நேர்மையான வேலையிடங்கள், சிறந்த வேலைகள் சட்டம் (The Fair Workplaces, Better Jobs Act, 2017) முன்னர் ஊழியர்களுக்கு தமது கடுமையாகச் சுகவீனமுற்ற பிள்ளைக்கு பராமரிப்பு அல்லது உதவி வழங்க 37 கிழமைகள் வரை பெற முடிந்தது.

புதிய மாற்றங்களின் கீழ், ஓர் ஊழியர் கடுமையாகச் சுகவீனமுற்றுள்ள வயது வந்த ஒரு குடும்ப உறுப்பினருக்கு பராமரிப்பு அல்லது உதவி வழங்க ஓர் 52 கிழமைக் காலப் பகுதியில் 17 கிழமைகள் வரையான விடுமுறைக்கும் ஒரு குடும்ப உறுப்பினரான கடுமையாகச் சுகவீனமுற்றுள்ள பிள்ளைக்கு பராமரிப்பு அல்லது உதவி வழங்க 37 கிழமைகள் வரையும் பெற உரிமை பெறுகிறார். இம்மாற்றங்கள் 2017 திசெம்பர் 3 ஆம் திகதியின் அல்லது அரச ஏற்பின் (Royal Assent) பின்னர் நடைமுறைக்கு வருகின்றன.

குடும்ப மருத்துவ விடுமுறை *(Family Medical Leave)*

சட்டவாக்கம் குடும்ப மருத்துவ விடுமுறையை (Family Medical Leave) ஓர் 26 கிழமைக் காலப் பகுதியில் 8 கிழமைகள் வரை என்பதிலிருந்து ஓர் 52 கிழமைக் காலப் பகுதியில் 28 கிழமைகள் வரை என்பது வரை அதிகரிக்கிறது. இவ்வேற்பாடு 2018 யனவரி 1 முதல் நடைமுறைக்கு வருகிறது.

ஒரு பிள்ளையின் இறப்புக்கான அல்லது காணாமற் போதலுடன் தொடர்பான குற்றத்துக்கான விடுமுறை

சட்டவாக்கம் 104 கிழமைகள் வரையான ஒரு காலப் பகுதிக்கு, எக்காரணத்தினாலேனும் ஏற்படும் பிள்ளையின் இறப்புக்கான ஒரு புதிய, வேறான விடுமுறையை உருவாக்குகிறது. புதிய திருத்தங்கள் 104 கிழமைகள் வரையான ஒரு காலப் பகுதிக்கு, பிள்ளை காணாமற் போதலுடன் தொடர்பான குற்றத்துக்கான ஒரு வேறான விடுமுறையையும் ஏற்படுத்துகின்றன. இவ்வேற்பாடு 2018 யனவரி 1 முதல் நடைமுறைக்கு வருகிறது.

பெற்றோராதல் விடுமுறை

பெற்றோராதல் விடுமுறை அதிகரிக்கப்பட்டிருக்கிறது. ஊழியர் கர்ப்ப விடுமுறை பெற்றிருந்தால் 35 கிழமைகள் வரையும் என்றும் அல்லா விட்டால் 37 கிழமைகள் என்றும் முன்னர் இவ்விடுமுறை காணப்பட்டது. புதிய சட்டவாக்கத்தின் கீழ், ஊழியர் கர்ப்ப விடுமுறை பெற்றிருந்தால் 61 கிழமைகள் வரையும் அல்லா விட்டால் 63 கிழமைகள் வரையும் இவ்விடுமுறை பெறப்படலாம். தொழில் காப்புறுதிக்கான புதிய சமஷ்டி மாற்றங்களின் ஒரு விளைவாக இம்மாற்றம் வருகிறது. இவ்வேற்பாடு 2017 திசெம்பர் 3 ஆம் திகதியின் அல்லது அரச ஏற்பின் (Royal Assent) பின்னர் நடைமுறைக்கு வருகிறது.

ஊழியர்களுக்கு நேரடியாகக் கொடுப்பனவு செய்வதற்கான கட்டளைகள்

ஒரு தொழில் தருநர் அல்லது தற்காலிக உதவி முகவரக (Temporary Help Agency) வாடிக்கையாளர் ஓர் ஊழியருக்குப் பணம் கொடுக்க வேண்டியிருப்பின், அவ்வூழியருக்கு பணத்தை நேரடியாகக் கொடுக்குமாறு தொழில் நியமங்கள் அலுவலர்கள் (Employment Standards Officer) கட்டளையிடுவதையும் புதிய சட்டம் அனுமதிக்கிறது.

இவ்வேற்பாடு 2018 யனவரி 1 முதல் நடைமுறைக்கு வருகிறது.

ஊழியர் தொடர்பு

தொழில் நியமங்கள் சட்டத்தின் (Employment Standards Act, 2000) (ESA) இன் கீழ் உரிமை கோரல்களைக் கோப்பிட முன்னர் ஊழியர்கள் தமது தொழில் தருநரைத் தொடர்பு கொள்ளுமாறு சட்டவாக்கம் இனியும் வேண்டுவதில்லை.

உரிமை கோருபவரிடமிருந்து போதிய தகவல்கள் இல்லாமையின் காரணமாக ஓர் ESA உரிமை கோரலை விசாரிப்பதற்கு தொழில் நியமங்கள் அலுவலரொருவரை (Employment Standards Officer) நியமிப்பதை தொழில் நியமங்கள் பணிப்பாளர் (Director of Employment Standards) இனியும் மறுக்க முடியாது.

இவ்வேற்பாடு 2018 யனவரி 1 முதல் நடைமுறைக்கு வருகிறது.

***ESA* இற்குக் கீழ்ப்படியாமைக்கான தண்டங்கள்**

ESA இற்குக் கீழ்ப்படியாத தொழில் தருநர்களுக்கு விதிமுறைகளினால் ஏற்படுத்தக்கூடிய நிருவாகப் பணத் தண்டங்கள் தொடர்பான நெகிழ்வுத் தன்மையை சட்டவாக்கம் அதிகரிக்கிறது.

அரசாங்கம் கீழ்ப்படியாத தொழில் தருநர்களுக்கான நிருவாகப் பணத் தண்டங்களை $250, $500, $1000 என்பவற்றிலிருந்து முறையை $350, $700, $1500 இற்கு அதிகரிக்கின்றவாறு ஒரு விதிமுறையைத் திருத்தவும் நோக்கங் கொண்டுள்ளது.

புதிய சட்டவாக்கம் தொழில் நியமங்கள் பணிப்பாளர் (Director of Employment Standards) ஒரு தண்டம் விதிக்கப்பட்டுள்ள ஆட்களின் பெயர்கள், மீறுகையைப் பற்றிய ஒரு விபரம், மீறுகைத் திகதி, தண்டத் தொகை என்பவற்றை (இணைய வழியில் உட்பட) பிரசுரிக்க அனுமதிக்கிறது.

இவ்வேற்பாடு 2018 யனவரி 1 முதல் நடைமுறைக்கு வருகிறது.

கொடுக்கப்படாத வேதனங்களின் மீதான வட்டி

ஊழியர்களின் கொடுக்கப்படாத வேதனங்களின் மீதும் ஊழியர்களிடமிருந்து சட்டத்துக்குப் புறம்பாக அறவிடப்பட்ட கட்டணங்களின் மீதும் வட்டி வழங்குவதற்கு சட்டவாக்கம் தொழில் நியமங்கள் அலுவலர்களுக்கு (Employment Standards Officer) வகை செய்கிறது.

அமைச்சின் அங்கீகாரத்துடன், ESA இன் வெவ்வேறு ஏற்பாடுகளின் கீழ் தொகைகளுக்கான வட்டி வீதங்களைத் தீர்மானிக்க தொழில் நியமங்கள் பணிப்பாளர் (Director of Employment Standards) அனுமதிக்கப்படுவார்.

இவ்வேற்பாடு 2018 யனவரி 1 முதல் நடைமுறைக்கு வருகிறது.

சேகரிப்புக்கள்

புதிய மாற்றங்கள் பின்வருவன உட்பட அரசாங்கத்தால் அல்லது அங்கீகரிக்கப்பட்ட சேகரிப்பாளரால் வேதனச் சேகரிப்புச் செய்யப்படுவதை மேம்படுத்துகின்றன:

- *தொழில் நியமங்கள் பணிப்பாளரால் (Director of Employment Standards) அங்கீகரிக்கப்பட்ட சேகரிப்பாளர் ஒருவர் பிடியாணைகளை வழங்குதல், மெய்ச் சொத்துக்களின் மீதும் தனிப்பட்ட சொத்துக்களின் மீதும் பற்றுரிமைகளை ஏற்படுத்துதல், கொடுப்பனவுத் திட்டமொன்று நடைமுறையில் இருக்கும் போது ஒரு பிணையத்தைக் கொண்டிருத்தல் என்பவற்றுக்கு அங்கீகாரமளித்தல்*
- *ESA இன் கீழ் கொடுக்கப்பட வேண்டிய தொகையைச் சேகரிக்கும் நோக்கத்துக்காக அரசாங்கமும் அங்கீகரிக்கப்பட்ட சேகரிப்பாளரும் தகவல்களை ஒருவருக்கொருவர் வெளிப்படுத்துவதை இயலுமாக்குதல்*

இவ்வேற்பாடு 2018 யனவரி 1 முதல் நடைமுறைக்கு வருகிறது.

இலத்திரனியல் ஒப்பந்தங்கள்

மேலதிக நேரம் வேலை செய்வதற்கான ஓர் ஒப்பந்தம் போன்று தொழில் வழங்குநருக்கும் ஊழியருக்குமிடையிலான இலத்திரனியல் ஒப்பந்தங்கள் எழுத்து மூல ஒப்பந்தமாகக் கருத்திற் கொள்ளப்படலாம் என்பதை புதிய மாற்றங்கள் தெளிவுபடுத்துகின்றன.

இவ்வேற்பாடு 2018 யனவரி 1 முதல் நடைமுறைக்கு வருகிறது.

விதிவிலக்குகள்

புதிய சட்டவாக்கத்தின் கீழ்:

- *கிட்டத்தட்ட ஏற்கனவே இருக்கும் எல்லா ESA தேவைப்பாடுகளும் உரிமை பெறல்களும் அரச ஊழியர்களுக்குப் (Crown employees) பொருந்தும். இவ்வேற்பாடு 2018 யனவரி 1 முதல் நடைமுறைக்கு வருகிறது.*
- *எல்லா ESA தேவைப்பாடுகளும் உரிமை பெறல்களும் தமது தொழில் தருநரினூடாக வேலைக்கான பயிற்சி பெறுவோருக்குப் பொருந்தும். இவ்வேற்பாடு 2018 யனவரி 1 முதல் நடைமுறைக்கு வருகிறது.*
- *ஒரு தனியார் தொழில் கல்லூரியின் ஓர் அனுபவக் கற்கை நிகழ்ச்சித் திட்டத்தின் ஒரு பகுதியாக வேலை செய்யும் ஆட்கள் ESA, பல்கலைக்கழகங்களால், கல்லூரிகளால் அல்லது உயர் நிலைப் பாடசாலைகளால் நடத்தப்படும் நிகழ்ச்சித் திட்டங்களின் கீழ் வரும் தேவைப்பாடுகளிலும் உரிமை பெறல்களிலுமிருந்து விலக்களிக்கப்படலாம்.*
- *தொழிலிலுள்ளதுடன் வழமையாக மூன்று மணித்தியாலங்களுக்கு மேல் வேலை செய்யும் மாணாக்கருக்கு அவர்கள் மூன்று மணித்தியாலங்களை விடக் குறைவாக வேலை செய்தாலும் குறைந்த பட்சம் மூன்று மணித்தியாலங்களுக்குக் கொடுப்பனவு செய்யப்பட்டாக வேண்டும். இவ்வேற்பாடு 2019 யனவரி 1 முதல் நடைமுறைக்கு வருகிறது.*
- *எல்லா ESA தேவைப்பாடுகளும் உரிமை பெறல்களும் தமது புனரமைப்புக்காக செய்து பார்க்கப்படும் ஒரு வேலையில் அல்லது வேலைச் சூழலில் (பொதுவாக "புகலிடப் பட்டறை" என அழைக்கப்படும்) வேலை செய்யும் ஊழியர்களுக்குப் பொருந்துகின்றன. இவ்வேற்பாடு 2019 யனவரி 1 முதல் நடைமுறைக்கு வருகிறது.*
- *தொழிலமைச்சு (Minister of Labour) தற்போது ESA விதிவிலக்குகள், விசேட தொழிற்றுறை விதிகள், அத்துடன் LRA விதிவிலக்குகள் என்பன தொடர்பில் ஓர் ஆலோசனையை நடத்திக் கொண்டிருக்கிறது. இம்மீளாய்வில் முகாமையாளர்களுக்கும் மேற்பார்வையாளர்களுக்குமான விதிவிலக்குகள் உள்ளடங்குகின்றன. இவ்வாலோசனையைப் பற்றிய செய்தி தொழிலமைச்சின் (Minister of Labour) வலைத்தளத்தில் தொடர்ந்தும் பிரசுரிக்கப்படும். மேலும் அறிந்து கொள்க.*

<u>தொழில் உறவுகள் சட்டத்துக்கான (Labour Relations Act) மாற்றங்கள்</u>

சங்கச் சான்றுபடுத்தல்

புதிய சட்டவாக்கம் இவற்றைச் செய்யும்:

- *கட்டிடச் சேவைகள் தொழிற்றுறை, வீட்டுப் பராமரிப்பும் சமுதாயச் சேவைகளும், தற்காலிக உதவி முகவரகத் (Temporary Help Agency) தொழிற்றுறை என்பவற்றுக்கான அட்டை அடிப்படையிலான (card-based) சங்கச் சான்றுபடுத்தலை நிறுவுதல்.*
- *சங்கச் சான்றுபடுத்தற் செயன்முறைக்கு பின்வரும் மாற்றங்களைச் செய்தல்:*
- *தொழில் தருநரொருவர் LRA இனை மீறி நடக்கும் துர்நடத்தையில் ஈடுபடும் போது, பரிகாரச் சங்கச் சான்றுபடுத்தலுக்கான சில நிபந்தனைகளை இல்லாதொழித்து சங்கங்கள் மேலும் எளிதாகச் சான்று பெற வகை செய்தல்.*
- *முதல் ஒப்பந்த நடுவர் தீர்ப்புக்கான அணுகலை மேலும் எளிதாக்குதல், அத்துடன் செயன்முறைக்கு தீவிர மத்தியத்தக் கூறு ஒன்றைச் சேர்த்தல்.*
- *ஒன்ராறியோ தொழில் உறவுகள் சபை (OLRB) இடப் பெயர்ச்சி, சான்று நீக்க விண்ணப்பங்களைக் கையாள முன்னர் முதல் ஒப்பந்த மத்தியத்த நடுவர் தீப்பு விண்ணப்பங்களைக் கருத்திற் கொள்வதைத் தேவைப்படுத்துதல்.*
- *சங்கம் முன்மொழியப்படும் பேரம் பேசுதல் அலகில் 20 சத வீத ஊழியர்களின் ஆதரவை ஏற்கனவே பெற்றுள்ளமையைக் காட்ட இயலுமாயின், சங்கங்களுக்கு ஊழியர் பட்டியல்களையும் சில தொடர்பு*

விபரங்களையும் அணுக அனுமதித்தல். இப்பட்டியலின் பயன்பாடு நிபந்தனைகளுக்கும் மட்டுப்பாடுகளுக்கும் உட்பட்டவை ஆவதுடன் பட்டியலின் பாதுகாப்பையும் இரகசியம் பேணலையும் பாதுகாக்க நியாயமான படிமுறைகள் யாவும் மேற்கொள்ளப்பட்டாக வேண்டும்.

- இலத்திரனியல் முறையில், தொலைபேசி மூலம் என்பன உட்பட வேலையிடத்துக்கு வெளியே வாக்களிப்புக்களை நடத்த OLRB இற்கு வெளிப்படையாக அதிகாரமளித்தல்.
- வாக்களிப்புச் செயன்முறையின் பக்கச் சார்பின்மையை உறுதிப்படுத்த உதவுவதற்காக வாக்களிப்புச் செயன்முறையும் வாக்களிப்பு ஏற்பாடுகளும் தொடர்பில் பணிப்புரைகளை வழங்க OLRB இற்கு (அத்துடன் OLRB இனால் அங்கீகரிக்கப்படின், தொழில் உறவுகள் அலுவலருக்கு) அதிகாரமளித்தல்.

பின்னுரிமையாளர் உரிமைகள்

புதிய சட்டவாக்கம் பின்னுரிமையாளர் உரிமைகளை கட்டிடச் சேவைகள் ஒப்பந்தங்களை மீளக் கேள்வி கோரல் வரை நீடிக்கிறது.

சட்டம் விதிமுறையின் மூலம் அரசாங்கத்துக்கு பின்னுரிமையாளர் உரிமைகளை பகிரங்க நிதிகளைப் பெறும் ஏனைய வகையான சேவை வழங்குநர்கள் வரை பயன்படுத்துவதை இயலுமாக்குகிறது.

பேரம் பேசுதல் அலகுகளின் கட்டமைப்பு

மாற்றங்கள் OLRB இற்கு சில சூழ்நிலைகளில் பேரம் பேசுதல் அலகுகளின் கட்டமைப்பை மீளாய்வு செய்யவும் புதிதாகச் சான்றுபடுத்தப்பட்ட பேரம் பேசுதல் அலகொன்றை ஒரே தொழில் தருநருக்கான ஏற்கனவே இருக்கும் ஏனைய பேரம் பேசுதல் அலகுகள் ஒரே பேரம் பேசுதல் முகவரால் பிரதிநிதித்துவம் செய்யப்படுமிடத்து அவற்றுடன் ஒன்றிணைக்கவும் அனுமதிக்கிறது. OLRB ஆனது தொடர்புள்ள ஏனைய கட்டளைகளைச் செய்யவும் அனுமதிக்கப்படும். மாற்றங்கள் தரப்புக்களுக்கு எவ்வேளையிலும் பேரம் பேசுதல் அலகுகளின் கட்டமைப்பை மீளாய்வு செய்ய இணைந்து இணங்கவும் அனுமதிக்கின்றன. அத்தகைய ஒரு மீளாய்வைத் தொடர்ந்து, தரப்புக்கள் பேரம் பேசுதல் அலகுகளை ஒன்றிணைக்கவும் தொடர்புள்ள மாற்றங்களைச் செய்யவும் இணங்குவதற்கான ஓர் இணைந்த விண்ணப்பத்தைச் செய்யலாம்.

வேலைக்குத் திரும்புதல் உரிமைகளும் செயன்முறைகளும்

முன்னர் LRA ஆனது சில நிபந்தனைகளின் கீழ், ஊழியர்களுக்கு ஒரு சட்டப்படியான வேலை நிறுத்தத்தைத் தொடங்கி ஆறு மாதங்களுக்குள் வேலைக்குத் திரும்பும் உரிமையை வழங்கியது. புதிய சட்டவாக்கம் ஆறு மாத வரையறையை நீக்குகிறது.

தொழில் தருநரொருவர் (சில நிபந்தனைகளுக்கு உட்பட்டு) ஒரு சட்டப்படி வேலை நிறுத்தத்தின் அல்லது செயல் தடுப்பின் முடிவின் பின்னர் ஓர் ஊழியரை மீள நிலை நிறுத்தவும், அக்கடப்பாட்டின் நடைமுறைப்படுத்தலின் உளக்குறை நடுவர் தீர்ப்புக்கு அணுகலை வழங்கவும் வேண்டுமெனவும் ஒரு புதிய ஏற்பாடு தேவைப்படுத்துகிறது.

நியாயமான காரணப் பாதுகாப்பு

புதிய சட்டவாக்கம் ஒரு பேரம் பேசுதல் அலகிலுள்ள ஊழியர்களை சான்றுபடுத்தலுக்கும் முதல் ஒப்பந்தம் செய்யப்பட்ட திகதிக்கும் (அல்லது சங்கம் இனிமேலும் ஊழியர்களைப் பிரதிநிதித்துவம் செய்யாது போகும் திகதிக்கும்) இடைப்பட்ட காலத்திலும், ஊழியர்கள் ஒரு சட்டப்படியான வேலை நிறுத்தத்தில் அல்லது செயல் தடுப்பில் இருக்கும் திகதிக்கும் புதிய ஒன்று சேர்ந்த ஒப்பந்தம் செய்து கொள்ளப்படும் திகதிக்கும் (அல்லது சங்கம் இனிமேலும் ஊழியர்களைப் பிரதிநிதித்துவம் செய்யாது போகும் திகதிக்கும்) இடைப்பட்ட காலத்திலும் அவர்களின் தொழில் தருநரால் நியாயமான காரணமின்றி ஒழுக்காற்று நடவடிக்கையிலிருந்து அல்லது வேலை நீக்கம் செய்யப்படுவதிலிருந்து பாதுகாக்கிறது.

தண்டங்கள்

புதிய சட்டவாக்கம் தொழில் உறவுகள் சட்டத்தின் (Labour Relations Act) கீழ் அதிகூடிய தண்டங்களை தனியாட்களுக்கு $5,000 வரையும் நிறுவனங்களுக்கு $100,000 வரையும் அதிகரிக்கிறது (முன்னர் இத்தண்டங்கள் தனியாட்களுக்கு $2,000 உம் நிறுவனங்களுக்கு $25,000 உம் ஆக இருந்தன).

நடைமுறைக்கு வருதல்

தொழில் உறவுகள் முன்மொழிவுகள் யாவும் 2018 யனவரி 1 இற்கு அல்லது சட்டம் அரச ஏற்பைப் (Royal Assent) பெறும் நாளுக்குப் பின்னர் நடைமுறைக்கு வருகின்றன.

தொழின்முறைச் சுகாதாரமும் பாதுகாப்பும் சட்டத்திற்கான (Occupational Health and Safety Act) மாற்றங்கள்

வேலையாள் ஒருவர் வேலையின் போது உயர்ந்த குதிகளைக் கொண்ட (அஃதாவது குதியுயர்ந்த) பாதணிகளை அணிவது வேலையாளின் பாதுகாப்புக்குத் தேவையானதாக இருந்தாலே தவிர, அத்தகைய பாதணிகளை அணியுமாறு தொழில் தருநர்கள் வேண்டுவதை புதிய சட்டவாக்கம் தடுக்கிறது.

கேளிக்கை, விளம்பரத் தொழிற்றுறை ஆற்றுகைகளிலுள்ள தொழில் தருநர்களுக்கு ஒரு விதிவிலக்கு இருக்கிறது.

இந்த மாற்றம் அரச ஏற்பின் (Royal Assent) போது நடைமுறைக்கு வருகிறது.

தொழில் நியமங்கள் நடைமுறைப்படுத்தலை மேம்படுத்துதல்

மாகாணம் தொழில் நியமங்கள் அலுவர்களாக (Employment Standards Officer) இன்னும் 175 பேர் வரை பணியமர்த்தத் திட்டமிடுவதுடன், ஊழியர்களுக்கும் சிறு, நடுத்தர அளவுகளிலான வணிகங்களுக்கும் 2000 ஆம் ஆண்டின் தொழில் நியமங்கள் சட்டத்தின் (Employment Standards Act, 2000) கீழ் அவர்களின் உரிமைகளையும் கடமைகளையும் பற்றிக் கல்வி புகட்டுவதற்காக தொழில் நியமங்கள் பயிற்சியும் கல்வியும் நிகழ்ச்சித் திட்டங்களைத் (Employment Standards Training and Education Program) தொடங்கியிருக்கிறது. கல்வியானது தொழில் தருநர்களுக்கு அவர்களின் கடமைகளை விளங்கிக் கொள்ள உதவுகிறது.

புதிய தொழில் நியமங்கள் அலுவலர்களை (Employment Standards Officer) வேலைக்குச் சேர்த்துக் கொண்டதும், 2020-2021 ஆகும் போது தொழில் நியமங்கள் நிகழ்ச்சித் திட்டம் கோப்பிடப்படும் உரிமை கோரல்கள் யாவற்றையும் 90 நாட்களுக்குள் தீர்ப்பதுடன் ஒன்ராறியோ வேலையிடங்கள் 10 இல் 1 ஐப் பரிசோதிக்கும். மேலதிகமாக, நிகழ்ச்சித் திட்டம் சிறு, நடுத்தர அளவுகளிலான வணிகங்களில் கருத்தைச் செலுத்தும் புதிய தொழில் தருநர்களுக்கு கீழ்ப்படிதல் உதவியை வழங்கும். இது நல்ல தொழில் தருநர்களுக்கு அவர்களின் கடமைகளை விளங்கிக் கொள்ள உதவுகிறது.

அமுலாக்கலானது சட்டத்தை மீறுவதன் மூலம் நேர்மையற்ற விதத்தில் போட்டியிடும் தொழில் தருநர்களில் கவனம் செலுத்துவதுடன், விதிகளைப் பின்பற்றும் பெரும்பாலான தொழில் தருநர்களுக்கான பணிப் பரப்பைச் சமப்படுத்தும்.

அமுலாக்கல் அதிகரிப்பு கீழ்ப்படிதலைத் தூண்டுவதுடன் கீழ்ப்படியாமையைப் பின்னடையச் செய்யும் நோக்கத்தைக் கொண்டிருக்கும். இது அமுலாக்கலிலும் கல்வியிலுமுள்ள வளங்கள் தொழில் தருநர் நடத்தையில் தாக்கம் செலுத்துவதையும் மீறக்கூடியோரைப் பின்னடையச் செய்வதையும் தேவைப்படுத்துகிறது.

இப்புதிய வளங்கள் ESA இற்கான புதிதாகச் சட்டமாக்கப்பட்ட மாற்றங்கள் முழுமையாகவும் வினைத்திறனுடனும் நடைமுறைப்படுத்தப்படுவதை உறுதி செய்ய உதவும்.

ஜெனட் டெலைன் *தொடர்பாடல் கிளை*
ஊடக விசாரணைகளுக்கு மாத்திரம்: MOLMedialine@ontario.ca
416-326-7405
மைக்கேல் ஸ்பியர்ஸ் *அமைச்சரின் அலுவலகம்*
416-325-6955

இணைய வழியில் கிடைக்கப் பெறுகிறது
பிரெஞ்சு மொழியில் கிடைக்கப் பெறுகிறது