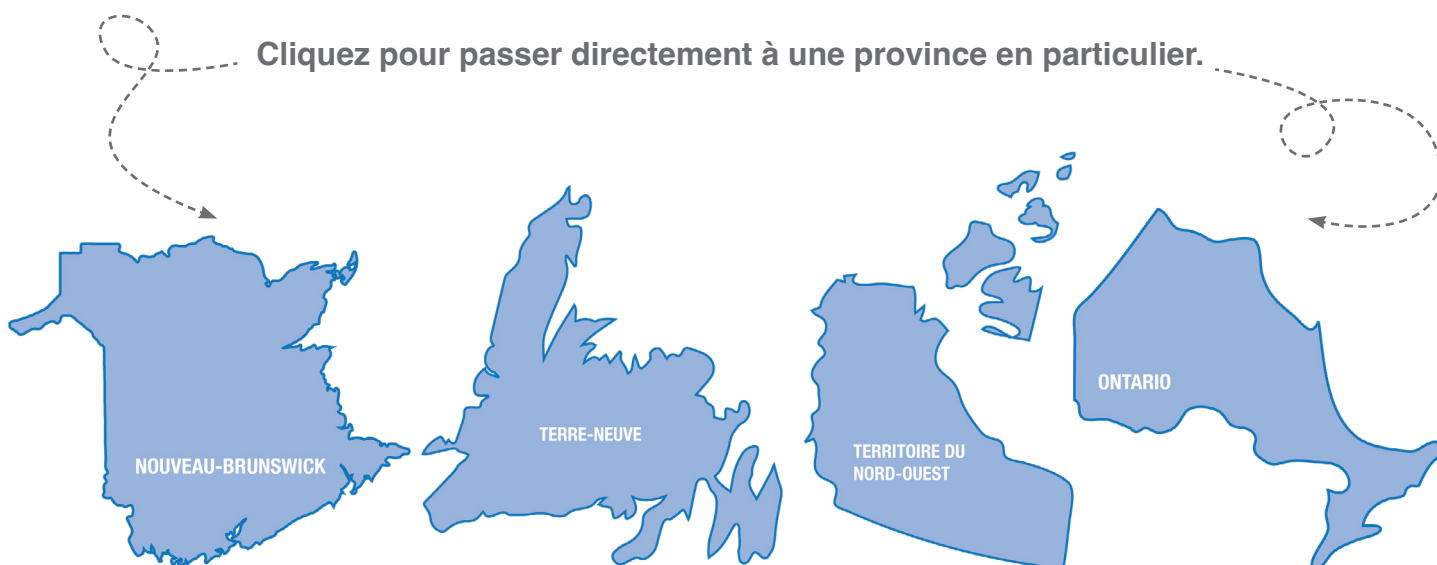


SOMMAIRE DES RÉCENTES MISES À JOUR LÉGISLATIVES

NOVEMBRE 2023

Dunk & Associés continue de surveiller les modifications législatives et de mettre à jour le contenu du programme et des modules de formation afin d'assurer la conformité. Pour consulter le sommaire des récentes mises à jour législatives, [cliquez ici](#).



SOMMAIRE DES MODIFICATIONS	CE QUE ÇA SIGNIFIE POUR L'EMPLOYEUR?
FÉDÉRAL (CODE CANADIEN DU TRAVAIL)	
Modification du Règlement du Canada sur les normes du travail – Heures de travail De nouveaux projets de loi ont introduit de nouvelles règles sur les heures de travail pour certains salariés des secteurs bancaires, des télécommunications, de la radiodiffusion, des chemins de fer, du transport aérien et autres secteurs. Ces modifications comprennent une nouvelle obligation pour les employeurs de donner: • un préavis écrit d'au moins 96 heures de l'horaire de travail et un préavis écrit d'au moins 24 heures en cas de changements ou d'ajouts aux quarts de travail • des pauses non rémunérées d'au moins 30 minutes pour chaque période de 5 heures de travail consécutives • des périodes de repos de 8 heures consécutives entre les quarts ou les périodes de travail	Les lieux de travail sous réglementation fédérale dans ces secteurs doivent s'assurer qu'ils se conforment aux nouvelles exigences.

SOMMAIRE DES MODIFICATIONS	CE QUE ÇA SIGNIFIE POUR L'EMPLOYEUR?
NOUVEAU-BRUNSWICK Travail sécuritaire NB – Mise à jour de formulaire Depuis le 25 septembre 2023, Travail sécuritaire NB offre une version améliorée du modèle de procès-verbal pour les comités mixtes d'hygiène et de sécurité. Les comités mixtes doivent utiliser un modèle approuvé par Travail sécuritaire NB et lui envoyer les procès-verbaux après chaque réunion. Grandes lignes du nouveau modèle: • Éclaircissements quant à l'emplacement du lieu de travail • Éclaircissements dans les sections qui portent sur l'ordre du jour • Adresse de courriel et numéro de téléphone des coprésidents • Offert en français seulement ou en anglais seulement, ou version dans les deux langues • Offert en format Word ou version qui peut être remplie en format PDF	Conformément à la Loi, les lieux de travail qui occupent 20 salariés et plus au même emplacement doivent avoir un comité mixte d'hygiène et de sécurité. Le comité doit se réunir au moins une fois par mois et remplir le formulaire de procès-verbal approprié. Vous trouverez une copie du formulaire ici: https://www.worksafenb.ca/workers/health-safety/joint-health-and-safety-committees/ Si vous êtes client de Dunk & Associés, vous en trouverez également une copie sur votre site Systèmes 24-7 sous Formulaires -Comité de sécurité. Les formulaires doivent être envoyés à Travail sécuritaire NB chaque mois. L'adresse courriel de Travail sécuritaire NB pour l'envoi des procès-verbaux : jhsc-cmhs@ws-ts.nb.ca. Vous pouvez aussi envoyer les procès-verbaux par fax ou par la poste.
Ligne d'écoute pour le traitement des dépendances et la santé mentale Le gouvernement provincial a lancé la ligne d'écoute du Nouveau-Brunswick pour le traitement des dépendances et la santé mentale (1-866-355-5550), un service gratuit, confidentiel et bilingue offert en tout temps aux personnes qui veulent parler à quelqu'un de leurs inquiétudes relatives à la santé mentale et aux dépendances. Parmi les conseillers en santé, il y a des thérapeutes cliniques agréés, des travailleurs sociaux, du personnel infirmier immatriculé et d'autres professionnels qui ont une formation et de l'expérience dans les domaines des services sociaux, de la santé mentale ou du traitement des dépendances.	Partagez ces informations avec vos travailleurs. Par exemple : • Affichez l'information sur les lieux de travail • Partagez l'information dans le bulletin de nouvelles de l'entreprise • Parlez-en lors d'une réunion • Envoyez l'information par courriel

SOMMAIRE DES RÉCENTES MISES À JOUR LÉGISLATIVES

NOVEMBRE 2023

SOMMAIRE DES MODIFICATIONS	CE QUE ÇA SIGNIFIE POUR L'EMPLOYEUR?
TERRE-NEUVE	
Loi sur la santé, la sécurité et l'indemnisation des accidents du travail À compter du 1er septembre, la Loi sur la santé, la sécurité et l'indemnisation des accidents du travail est en vigueur. Il n'y a aucun changement aux avantages, à la couverture, aux obligations et responsabilités, aux employeurs ou à Workplace NL. La loi a simplement été réécrite dans un langage moderne afin de résoudre les problèmes d'ordre administratif et de s'aligner sur d'autres lois. Le Workplace Health, Safety, and Compensation Review Board se nomme désormais le Workers' Compensation Independent Review Board (WCIRB).	Pour votre information seulement. Aucune action nécessaire pour le moment.

SOMMAIRE DES MODIFICATIONS	CE QUE ÇA SIGNIFIE POUR L'EMPLOYEUR?
TERRITOIRES DU NORD-OUEST	
Augmentation du salaire minimum En réponse aux variations de l'indice des prix à la consommation, le GTNO annonce l'ajustement du salaire minimum, dès le 1er septembre 2023, qui fera passer le salaire minimum de 15,20 \$ l'heure à 16,05 \$ l'heure. La dernière augmentation du salaire minimum a eu lieu le 1er septembre 2021 et a représenté une hausse de 1,74 \$, passant de 13,46 \$ à 15,20 \$ de l'heure.	Vous devrez en tenir compte dans votre budget annuel et ajuster le salaire des travailleurs qui touchent actuellement le salaire minimum.

SOMMAIRE DES RÉCENTES MISES À JOUR LÉGISLATIVES

NOVEMBRE 2023

SOMMAIRE DES MODIFICATIONS	CE QUE ÇA SIGNIFIE POUR L'EMPLOYEUR?
ONTARIO	
Réclamation CSPAAT Le 29 septembre 2023, la CSPAAT a révisé sa politique sur la déclaration des accidents. • La Commission doit recevoir le rapport d'accident rempli d'un employeur dans les trois jours ouvrables lorsqu'un travailleur est blessé et qu'il doit recevoir des soins de santé, lorsqu'il s'absente de son travail régulier ou lorsqu'il accomplit un travail modifié pendant plus de sept jours civils suivant la date de l'accident. Cette modification harmonise la politique de la CSPAAT aux termes de la Loi sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail (LSPAAT). • La Commission prélève une pénalité pour déclaration tardive de 250 \$ ou, pour les accidents déclarés après plus de 30 jours civils, une pénalité de 1 000 \$.	Les employeurs doivent s'assurer de comprendre et de respecter les exigences en matière de déclaration des blessures et des maladies occupationnelles. Si une seule personne de l'entreprise est responsable des réclamations, assurez-vous qu'une personne la remplace lorsqu'elle est absente puisque les réclamations soumises en retard sont passibles d'amendes. Les jours ouvrables vont du lundi au vendredi et ne comprennent pas les jours fériés.
Rapport de conformité LAPHO – Date d'échéance 31 décembre 2023. Si vous êtes une entreprise ou un organisme sans but lucratif comptant 20 employés ou plus, vous devez déposer un rapport de conformité sur l'accessibilité tous les trois ans.	Les exigences et délais dépendent du type et de la taille de votre organisation. • Si vous êtes une entreprise ou un organisme sans but lucratif comptant 20 employés ou plus, vous devez déposer un rapport de conformité sur l'accessibilité tous les trois ans. Votre date de dépôt de rapport est le 31 décembre 2023. • Si vous êtes une organisation désignée du secteur public, notamment une commission scolaire ou un hôpital, vous devez déposer un rapport de conformité sur l'accessibilité tous les deux ans. Votre date de dépôt de rapport est le 31 décembre 2023. Pour des instructions sur la façon de télécharger et de remplir le rapport, cliquez ici: https://www.ontario.ca/page/completing-your-accessibility-compliance-report?mc_cid=f-467d24112&mc_eid=4612141c2e

SOMMAIRE DES MODIFICATIONS	CE QUE ÇA SIGNIFIE POUR L'EMPLOYEUR?
ONTARIO	
Inspections du MTIFDC Jusqu'au 31 mars 2024, les hygiénistes du MTIFDC effectueront des inspections proactives dans tous les lieux de travail où des matériaux contenant de l'amiante sont présents dans les structures des bâtiments. Les hygiénistes évalueront la conformité au Règlement Substance désignée — Amiante dans les chantiers de construction, les édifices et les travaux de réparation. Les inspections permettront de s'assurer qu'un programme de gestion de l'amiante, y compris la tenue d'un dossier sur l'amiante est en place.	Si des matériaux contenant de l'amiante se trouvent sur votre lieu de travail, assurez-vous de mettre en place un programme de gestion de l'amiante. Si vous êtes client du service de santé et sécurité de Dunk & Associés et avez besoin d'un programme de gestion de l'amiante, écrivez-nous à support@systems24-7.com.