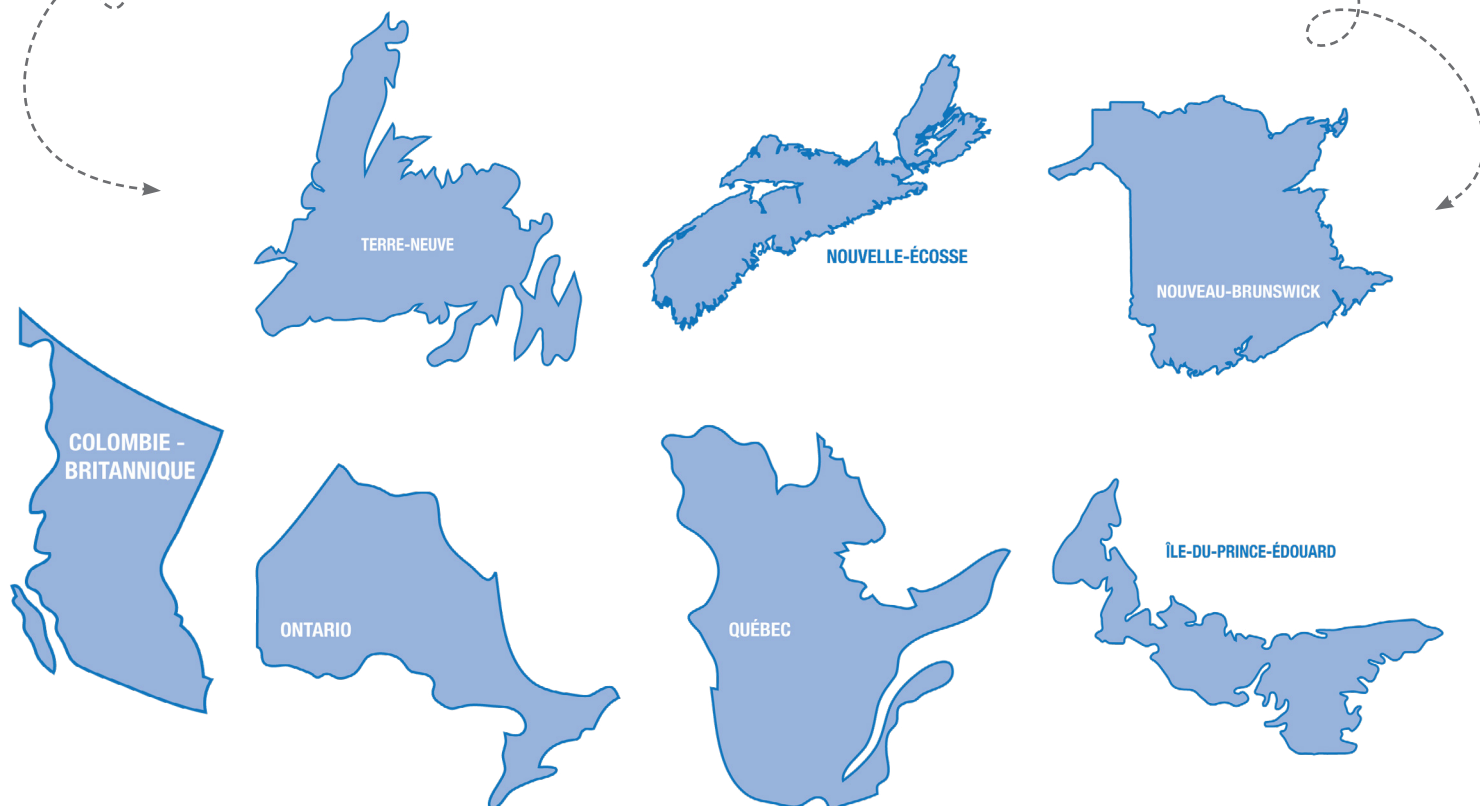


SOMMAIRE DES RÉCENTES MISES À JOUR LÉGISLATIVES

MAI 2024

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](#).

Cliquez pour passer directement à une province en particulier.




SOMMAIRE DES MODIFICATIONS	CE QUE ÇA SIGNIFIE POUR L'EMPLOYEUR?
COLOMBIE-BRITANNIQUE	
<p>Hausse du salaire minimum</p> <p>Le salaire minimum passera de 16,75 \$ à 17,40 \$ l'heure (une augmentation de 0.65\$ l'heure ou 3.9%) le 1er juin 2024 en Colombie-Britannique.</p> <p>Avec l'indexation, les prochaines hausses de salaire minimum suivront l'inflation d'année en année.</p>	<p>Vous devrez en tenir compte dans votre budget annuel et ajuster le salaire des travailleurs qui touchent actuellement le salaire minimum.</p>

SOMMAIRE DES MODIFICATIONS	CE QUE ÇA SIGNIFIE POUR L'EMPLOYEUR?
NOUVEAU-BRUNSWICK	
<p>Le formulaire Demande d'examen d'une décision est maintenant en ligne</p> <p>Le formulaire Demande d'examen d'une décision, soit la première étape du processus d'appel, est maintenant en ligne.</p> <p>Voici ce que le formulaire contient :</p> <ul style="list-style-type: none">• Des définitions et conseils contextuels• Des directives pour assurer des renseignements complets et exacts• La capacité de télécharger des documents• L'envoi rapide : formulaire transmis directement au Bureau d'examen de décisions en quelques secondes <p>Un examen par le Bureau d'examen de décisions est la première étape nécessaire dans le processus d'appel. Il s'agit d'un nouvel examen d'une décision liée à une réclamation pour assurer qu'elle est conforme à la législation, aux politiques et au bien-fondé de la réclamation. Il faut demander un examen d'une décision avant de présenter un appel au Tribunal d'appel des accidents au travail.</p>	<p>Vous devez utiliser ce format uniquement (et supprimer ou recycler tout exemplaire de l'ancien formulaire).</p> <p>Puisqu'il s'agit d'un nouveau format, Travail Sécuritaire NB vous invite à leur faire part de tout commentaire qui les aiderait à améliorer la facilité d'usage. Veuillez prendre le temps de remplir le bref questionnaire. Vous pouvez aussi transmettre vos commentaires par courriel à l'adresse decisions@ws-ts.nb.ca.</p> <p>Si vous avez des questions, vous pouvez lire les questions fréquemment posées sur le site de Travail Sécuritaire NB ou téléphoner au numéro sans frais 1 800 999-9775.</p>

SOMMAIRE DES MODIFICATIONS	CE QUE ÇA SIGNIFIE POUR L'EMPLOYEUR?
NOUVELLE-ÉCOSSE	
<p>Prestations pour stress traumatique</p> <p>À compter du 1er septembre 2024, un travailleur aura droit à des prestations pour stress traumatique en Nouvelle-Écosse.</p> <p>Un travailleur aura généralement droit à des prestations pour stress traumatique si une lésion attribuable au stress adéquatement diagnostiquée est causée par un ou plusieurs événements traumatisants qui sont survenus du fait et au cours de son emploi, notamment l'intimidation et le harcèlement.</p> <p>Un diagnostic d'un professionnel en santé mentale est requis.</p> <p>En vertu de la loi, dans tous les cas, l'événement ou les événements doivent</p> <ul style="list-style-type: none">• Survenir du fait et au cours de l'emploi et être• Être entièrement ou principalement causés par un ou plusieurs (ou une série cumulative) de facteurs de stress importants liés au travail• Être clairement et distinctement identifiables	<p>La WCB travaille sur une politique/procédure pour aider les employeurs à comprendre comment soumettre une réclamation pour stress traumatique.</p>
<p>Loi sur les certificats médicaux en cas d'absence des employés</p> <p>La loi sur l'accès des patients aux soins comprend des mesures visant à réduire les charges administratives pesant sur les prestataires de soins de santé, en leur donnant plus de temps pour voir les patients.</p> <p>L'annexe B de la loi est administrée par la Division des normes du travail. Cette loi limite les circonstances pour lesquelles un employeur peut demander un certificat médical et élargit le champ des professionnels de la santé qui peuvent les fournir.</p> <p>Les employeurs ne peuvent pas exiger de certificat médical, sauf si :</p> <ul style="list-style-type: none">• L'employé est absent plus de cinq jours de travail consécutifs en raison d'une maladie ou d'un accident• L'employé a déjà eu au moins deux absences non consécutives de cinq jours ou moins en raison d'une maladie ou d'un accident au cours des 12 mois précédents.	<p>Ne demandez pas de certificat médical à moins que l'employé soit absent pendant 5 jours consécutifs ou plus, ou qu'il ait déjà eu au moins 2 absences non consécutives.</p> <p>Vous devez accepter les certificats médicaux de divers professionnels de la santé qualifiés, pas seulement des médecins.</p> <p>Un employé peut déposer une plainte auprès des Normes du travail s'il estime que son employeur a contrevenu à la Loi.</p> <p>Le ministère des Normes du travail dispose des mêmes pouvoirs pour faire appliquer la loi que ceux dont il dispose pour faire appliquer la Loi sur les normes du travail.</p> <p>Les décisions relatives aux normes du travail concernant la Loi sur les certificats médicaux d'absence des employés peuvent faire l'objet d'un appel auprès de la Commission du travail.</p>



SOMMAIRE DES MODIFICATIONS	CE QUE ÇA SIGNIFIE POUR L'EMPLOYEUR?
NOUVELLE-ÉCOSSE	
<p>Hausse du salaire minimum</p> <p>Le salaire minimum augmentera à 15,20 \$ l'heure le 1er avril 2024 en Nouvelle-Écosse. Une augmentation de 4,7 %.</p> <p>Le salaire minimum sera indexé en fonction de l'inflation et majoré d'un point de pourcentage additionnel par année.</p>	<p>Vous devrez en tenir compte dans votre budget annuel et ajuster le salaire des travailleurs qui touchent actuellement le salaire minimum.</p>

SOMMAIRE DES MODIFICATIONS	CE QUE ÇA SIGNIFIE POUR L'EMPLOYEUR?
ONTARIO	
<p>Hausse du salaire minimum</p> <p>Le gouvernement de l'Ontario augmente le salaire minimum de 16,55 \$ à 17,20 \$ de l'heure, avec effet au 1er octobre 2024.</p> <p>Cette augmentation annualisée de 3,9 % est basée sur l'indice des prix à la consommation (IPC) de l'Ontario et porte le salaire minimum de la province au deuxième rang des salaires les plus élevés au Canada.</p>	<p>Vous devrez en tenir compte dans votre budget annuel et ajuster le salaire des travailleurs qui touchent actuellement le salaire minimum.</p>
<p>Loi de 2023 visant à œuvrer pour les travailleurs, quatre - exigences et interdictions liées au recrutement</p> <p>Un nouvel article de la Loi de 2000 sur les normes d'emploi (LNE) énonce certaines exigences et interdictions liées au contenu des annonces publiques de poste:</p> <ul style="list-style-type: none">• L'employeur qui fait une annonce publique de poste inclut dans l'annonce des renseignements sur la rémunération ou la fourchette de rémunération prévue pour le poste.• L'employeur, qui fait une annonce publique de poste et a recours à l'intelligence artificielle pour trier, évaluer ou sélectionner des candidats au poste, inclut dans l'annonce une déclaration divulguant le recours à l'intelligence artificielle.• Nul employeur qui fait une annonce publique de poste n'inclut dans celle-ci ou dans n'importe quel formulaire de candidature afférent des exigences relatives à l'expérience canadienne.• L'employeur conserve des copies de chaque annonce publique de poste et des formulaires de candidature afférents pendant trois ans après qu'il est mis fin à l'accès du grand public à l'annonce.	<p>Assurez-vous de respecter les nouvelles exigences pour les annonces publiques de poste. Cette loi ne s'applique pas aux annonces de poste à l'interne.</p> <p>Ces dispositions ne sont actuellement pas en vigueur et n'entreront en vigueur que par proclamation du lieutenant-gouverneur.</p> 

SOMMAIRE DES MODIFICATIONS	CE QUE ÇA SIGNIFIE POUR L'EMPLOYEUR?
<p>ONTARIO</p> <p>Loi de 2023 visant à œuvrer pour les travailleurs, quatre - Industrie de la restauration et de l'hôtellerie</p> <p>Les changements renforcent les protections salariales des travailleurs de la restauration et de l'hôtellerie:</p> <ul style="list-style-type: none">• Interdire les périodes d'essai non rémunérées, en modifiant la définition de « travailleur » dans la LNE afin de définir explicitement la « formation » comme du travail effectué pendant une période d'essai.• Exiger des employeurs qu'ils versent les pourboires ou autres gratifications aux employés uniquement en espèces ou par chèque uniquement au nom de l'employé ou par dépôt direct.• Imposer certaines exigences en matière d'affichage de la politique sur le partage des pourboires ou des gratifications est en place.• Préciser que les employeurs ne peuvent jamais déduire le salaire d'un employé si les clients « filent sans payer » au restaurant ou volent l'essence à la pompe ou tout autre bien.	<p>Si vous êtes un employeur de l'industrie de la restauration et de l'hôtellerie, prenez note de ces changements et assurez-vous que vos pratiques sont mises à jour afin de respecter ces nouvelles règles.</p>
<p>Loi de 2023 visant à œuvrer pour les travailleurs, quatre</p> <p>La Loi a également apporté des modifications à la Loi de 1997 sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail (LSPAAT), notamment :</p> <ul style="list-style-type: none">• Soutenir les travailleurs accidentés en autorisant la « super indexation » des prestations de la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail (WSIB) au-delà du taux annuel d'inflation, afin d'augmenter la rémunération des travailleurs accidentés• Améliorer la couverture contre le cancer pour les pompiers en établissant des présomptions à l'égard de certains cancers pour les pompiers et les enquêteurs incendie.	<p>Il s'agit simplement d'une information destinée aux employeurs concernant l'augmentation de la couverture des réclamations à la CSPAAT à laquelle un employé peut avoir droit.</p> <p>Ces dispositions ne sont actuellement pas en vigueur et n'entreront en vigueur que par proclamation du lieutenant-gouverneur.</p>

SOMMAIRE DES MODIFICATIONS	CE QUE ÇA SIGNIFIE POUR L'EMPLOYEUR?
QUÉBEC	
<p>Le 21 mars 2024, l'Assemblée nationale a adopté le Projet de loi 42, Loi visant à prévenir et à combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en milieu de travail.</p> <p>De nombreuses lois du travail sont modifiées afin de rendre les milieux de travail plus sûrs et respectueux, offrant des protections législatives accrues aux victimes de harcèlement psychologique et de violence à caractère sexuel.</p> <p>Éléments clés:</p> <ul style="list-style-type: none">• L'obligation pour les arbitres traitant les griefs concernant le harcèlement psychologique d'avoir suivi une formation reconnue en matière de violences à caractère sexuel.• La prolongation du délai pour produire une réclamation quant à une lésion professionnelle découlant d'une violence à caractère sexuel• La protection de la personne salariée contre des représailles de l'employeur alors qu'elle effectuerait un signalement à un employeur, concernant une conduite de harcèlement psychologique.• Dommages et intérêts punitifs plus élevés.	<p>Assurez-vous de traiter correctement toutes les plaintes de violence à caractère sexuel et de harcèlement psychologique. Une enquête doit être menée pour tout signalement de cette nature.</p>

SOMMAIRE DES MODIFICATIONS

CE QUE ÇA SIGNIFIE POUR L'EMPLOYEUR?

ÎLE-DU-PRINCE-ÉDOUARD

Congé de Maladie

Après une période de trois mois de service continu pour un employeur, une employée ou un employé a droit à jusqu'à trois jours de congé de maladie non payés tous les 12 mois d'emploi. Si l'employée ou employé prend trois jours de congé de maladie consécutifs, l'employeur peut demander un certificat médical.

Depuis le 1er octobre 2010, les salariés qui comptent plus de cinq années de service continu auprès du même employeur ont droit à un jour de congé de maladie payé et jusqu'à trois jours de congé de maladie non payé chaque année civile.

À partir du 1er octobre 2024, en plus des congés non payés dont ils disposent, les employés auront également droit à des congés de maladie payés comme indiqué ci-dessous :

- Un jour de congé de maladie payé après 12 mois d'emploi continu
- Deux jours de congé de maladie payés après 24 mois d'emploi continu
- Trois jours de congé de maladie payés après 36 mois d'emploi continu

À compter du 1er octobre 2024, assurez-vous de payer les congés de maladie auxquels les employés ont droit. Une fois qu'un employé a droit à un congé payé, celui-ci doit être accordé avant le congé sans solde.

Si le salarié prend trois jours consécutifs, l'employeur peut demander un certificat médical.

Si vous êtes un client du programme RH de Dunk & Associés, vos politiques ont été mises à jour pour refléter ces changements.

SOMMAIRE DES MODIFICATIONS	CE QUE ÇA SIGNIFIE POUR L'EMPLOYEUR?
TERRE-NEUVE & LABRADOR	
<p>Mises à jour du comité de santé et de sécurité</p> <p>De nouvelles exigences relatives aux programmes et aux comités de santé et de sécurité au travail entreront en vigueur aujourd'hui à la suite des modifications apportées à la Loi sur la santé et la sécurité au travail adoptées par la Chambre d'assemblée au printemps dernier.</p> <p>Ces modifications font passer le nombre de travailleurs sur un chantier de 10 travailleurs et plus à 20 travailleurs et plus pour la mise en place d'un comité de santé et de sécurité.</p> <p>Les employeurs qui emploient moins de 20 travailleurs sur un chantier doivent mettre en œuvre une politique et désigner un représentant en santé et sécurité.</p> <p>Lorsqu'il y a moins de six travailleurs sur un chantier, l'employeur doit désigner un représentant en santé et sécurité.</p> <p>Ces modifications permettront aux petites entreprises de se conformer plus facilement à la Loi sur la santé et la sécurité au travail, sans compromettre la santé et la sécurité des travailleurs. Ces modifications permettent également l'harmonisation des exigences avec celles des autres juridictions et du gouvernement du Canada.</p>	<p>Les comités de santé et de sécurité actifs sur un chantier employant de 10 à 19 travailleurs n'ont pas à être dissous. La Loi sur la santé et la sécurité au travail fixe une norme minimale. Il est cependant recommandé de créer un comité où la direction et les syndicats travaillent ensemble pour la sécurité.</p> <p>La Loi sur la santé et la sécurité au travail est disponible en ligne (en anglais seulement)</p> <p>Si vous êtes un client du programme de santé et de sécurité de Dunk & Associés, vos politiques ont été mises à jour pour refléter ces changements.</p>