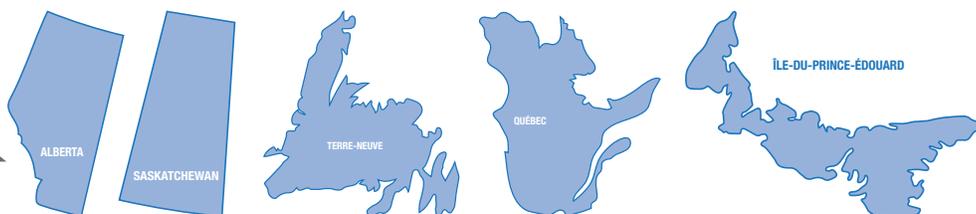


SOMMAIRE DES RÉCENTES MISES À JOUR LÉGISLATIVES

SOMMAIRE

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?

ALBERTA

Mises à jour sur la violence et le harcèlement en milieu de travail

Des modifications importantes du Code de santé et de sécurité au travail simplifient les exigences en matière de prévention de la violence et du harcèlement en milieu de travail.

À compter du 31 mars, les employeurs auront la possibilité de regrouper leur plan de prévention de la violence et du harcèlement en un seul plan ou de le diviser en deux plans distincts.

Les plans de prévention de la violence et du harcèlement des employeurs doivent désormais inclure des procédures visant à protéger la confidentialité de toutes les personnes impliquées dans un incident ou une plainte de violence ou de harcèlement.

Plan de prévention de la violence et du harcèlement

Ce plan doit définir les mesures visant à éliminer, ou lorsqu'il n'est pas raisonnablement possible de le faire, à contrôler les risques liés à la violence et au harcèlement. Il doit également inclure des procédures pour informer les travailleurs de ces risques, pour signaler les incidents et faire enquête et pour protéger la confidentialité de toutes les parties impliquées.

Assurez-vous d'inclure des procédures visant à protéger la confidentialité. La divulgation des informations doit être limitée à des situations spécifiques, notamment : les enquêtes, les actions correctives, informer les parties impliquées des résultats de l'enquête, aviser les travailleurs des risques ou des exigences légales.

Dès le 31 mars 2025, les employeurs devront se conformer aux nouvelles règles.

Veillez noter que les employeurs travaillant avec des matériaux explosifs ou dans l'industrie pétrolière et gazière doivent également examiner attentivement ces modifications.

Si vous êtes client de Dunk & Associés, votre programme de santé et sécurité n'est pas affecté par ces mises à jour législatives.

SOMMAIRE DES RÉCENTES MISES À JOUR LÉGISLATIVES

SOMMAIRE DES MODIFICATIONS	CE QUE ÇA SIGNIFIE POUR L'EMPLOYEUR?
TERRE-NEUVE	
<p>Modifications à la législation sur les congés</p> <p>Le 4 décembre 2024, les projets de loi 82 et 101 modifiant la législation sur les congés en vertu de la Loi sur les normes du travail ont reçu la sanction royale et sont désormais en vigueur.</p> <p><i>Certificat médical</i></p> <ul style="list-style-type: none">• Les employés ne sont plus tenus de fournir un certificat d'un professionnel de la santé pour justifier leur droit au congé de maladie et au congé pour obligations familiales en vertu de la LNT. <p><i>Congé de réserviste - MODIFIÉ</i></p> <ul style="list-style-type: none">• Les réservistes ont désormais droit à un congé sans solde pouvant aller jusqu'à 24 mois sur une période de 60 mois pour les urgences nationales.• Le délai de préavis pour ce congé a été réduit de 60 jours à 30 jours. <p><i>Congé pour maladie de longue durée, blessure de longue durée et don d'organes – NOUVEAU CONGÉ</i></p> <ul style="list-style-type: none">• Ce nouveau congé permet aux employés de bénéficier d'un congé protégé allant jusqu'à 27 semaines sur une période de 52 semaines, pour les employés qui ne peuvent pas travailler en raison d'une maladie de longue durée, d'une blessure de longue durée ou d'un don d'organes.• La durée du congé peut être étendue jusqu'à 104 semaines pour les employés dont les blessures ou maladies sont causées par un acte criminel.	<p>Certificat médical</p> <p>L'obligation pour un employé de fournir un certificat médical après 3 jours consécutifs d'absence pour maladie a été supprimée de la législation. Toutefois, les employeurs peuvent élaborer et mettre en œuvre leurs propres politiques internes quant à la vérification des absences pour raisons médicales.</p> <p><i>Congés protégés</i></p> <p>Assurez-vous de mettre à jour les politiques de votre entreprise quant aux congés protégés afin de refléter les nouveaux délais et périodes de préavis pour le Congé de réserviste, ainsi que le nouveau Congé pour maladie de longue durée, blessure de longue durée et don d'organes.</p> <p>De plus, veillez à informer vos employés de leurs nouveaux droits.</p> <p>Cliquez ici pour consulter les modifications apportées à ces congés.</p> <p><i>Si vous êtes un client des services de ressources humaines de Dunk & Associés, votre programme RH a été mis à jour pour refléter ces changements.</i></p>

SOMMAIRE DES RÉCENTES MISES À JOUR LÉGISLATIVES

SOMMAIRE DES MODIFICATIONS	CE QUE ÇA SIGNIFIE POUR L'EMPLOYEUR?
ÎLE-DU-PRINCE-ÉDOUARD	
<p>Réglementation sur les premiers soins</p> <p>Les règlements sur les premiers soins ont récemment été mis à jour afin de s'aligner sur les normes nationales, et les modifications suivantes sont maintenant en vigueur :</p> <p><i>Exigences en matière de formation en secourisme</i> La formation en secourisme et le contenu des trousseaux de premiers soins sont désormais conformes aux normes de l'Association canadienne de normalisation (CSA).</p> <p><i>Évaluation des risques en milieu de travail pour les premiers soins</i> L'évaluation des risques doit inclure ces 3 étapes :</p> <ul style="list-style-type: none">• Examiner les tâches pour identifier les dangers pouvant entraîner des blessures ou maladies professionnelles.• Évaluer les dangers en dressant une liste des types de blessures ou maladies professionnelles pouvant survenir, en déterminant la probabilité qu'une blessure ou maladie professionnelle se produise, et en évaluant la gravité potentielle de cette blessure ou maladie.• Identifier la formation et les fournitures de premiers soins appropriées pour répondre aux types de blessures ou maladies professionnelles identifiés lors de l'évaluation.	<p>Exigences en matière de formation</p> <p>Les fournisseurs de formation en premiers soins n'ont plus besoin d'une approbation du directeur de la santé et sécurité au travail (SST) de la WCB. Les organisations ou les individus peuvent fournir des formations en premiers soins, à condition que la formation soit conforme à la norme CSA Z1210-17, " Formation en secourisme en milieu de travail — Programme et gestion de la qualité pour les organismes de formation".</p> <p>Pendant la période de transition, les secouristes en milieu de travail qui détiennent actuellement un certificat valide sont certifiés jusqu'à la date d'expiration du certificat.</p> <p>Les exigences en matière de formation sont désormais déterminées par l'évaluation des risques de l'employeur, en fonction du niveau de risque.</p> <p>Évaluation des risques en milieu de travail pour les premiers soins</p> <p>En tant qu'employeur, vous êtes tenu de réaliser et de documenter une évaluation des risques en matière de premiers soins sur le lieu de travail. Cette évaluation doit être réalisée par une personne compétente, en consultation avec le comité de sécurité ou le délégué à la sécurité.</p> <p>Pour des directives détaillées sur la manière de réaliser une évaluation des risques en matière de premiers soins en milieu de travail, y compris l'accès à un modèle d'évaluation des risques, vous pouvez consulter le guide des règlements sur les premiers soins en milieu de travail de la WCB (en anglais seulement).</p> <p><i>Si vous êtes un client des services de santé et sécurité de Dunk & Associés, la politique sur les premiers soins et les formulaires requis ont été mis à jour sur votre site. Vous devrez cependant vous assurer de compléter la nouvelle évaluation des risques et apporter les modifications nécessaires pour répondre aux besoins spécifiques de votre lieu de travail.</i></p>

SOMMAIRE DES RÉCENTES MISES À JOUR LÉGISLATIVES

SOMMAIRE DES MODIFICATIONS	CE QUE ÇA SIGNIFIE POUR L'EMPLOYEUR?
QUÉBEC	
Hausse du salaire minimum Dès le 1er mai 2025, le salaire minimum au Québec passe de 15.75\$ à 16,10 \$ de l'heure.	Vous devrez en tenir compte dans votre budget annuel et ajuster le salaire des travailleurs qui touchent actuellement le salaire minimum avant le 1er mai 2025.

SOMMAIRE DES MODIFICATIONS	CE QUE ÇA SIGNIFIE POUR L'EMPLOYEUR?
SASKATCHEWAN	
Déclaration des administrateurs à la WCB Les administrateurs qui reçoivent des salaires rapportés sur un T4 ne sont plus inclus dans la définition de "travailleur" selon la WCB. Par conséquent, les administrateurs ne sont plus considérés comme des travailleurs et ne bénéficient plus d'une couverture automatique de la WCB.	Déclaration des administrateurs à la WCB En raison de cette définition modifiée, la façon dont vous déclarez les salaires des travailleurs sur votre déclaration de paie de l'employeur a changé. Les revenus des administrateurs ne doivent plus être inclus comme salaires de travailleurs dans vos estimations 2025. Les salaires totaux ne doivent pas inclure les salaires des administrateurs qui reçoivent un revenu d'emploi sur les feuillets T4, car ces individus ne sont plus considérés comme des travailleurs. Consultez la fiche d'information de la WCB pour obtenir plus d'informations (en anglais seulement).