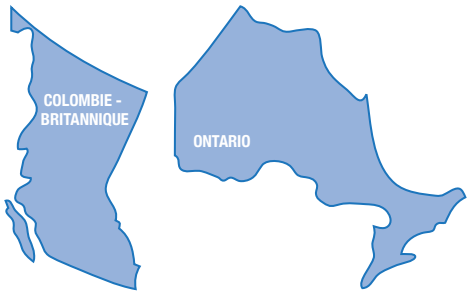
< Revenir au bulletin de nouvelles

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?
FÉDÉRAL	
Règlement sur la santé et la sécurité au travail – Terminologie Dans la version anglaise du règlement, «disease» et «diseases» sont respectivement remplacés par «illness» et «illnesses». La modification a également un impact sur les définitions de «disabling injury» et de «minor injury». La version anglaise a été modifiée pour utiliser l'expression «occupational illness» au lieu de «occupational disease».	Examinez vos politiques en matière de santé et sécurité, et apportez les mises à jour nécessaires en intégrant la nouvelle terminologie, le cas échéant. *Si vous bénéficiez des services complets en santé et sécurité de Dunk & Associés, votre programme sera mis à jour afin de refléter ces changements.*

SOMMAIRE DES MODIFICATIONS	CE QUE ÇA SIGNIFIE POUR L'EMPLOYEUR?
COLOMBIE-BRITANNIQUE	
Hausse du salaire minimum à compter du 1er juin 2025 Le salaire minimum général sera augmenté de 17,40 $ à 17,85 $ l'heure. Cette augmentation s'inscrit dans les changements apportés au printemps 2024 à la Loi sur les normes d'emploi, qui prévoit une révision annuelle des salaires.	Vous devrez en tenir compte dans votre budget annuel et ajuster le salaire des travailleurs qui touchent actuellement le salaire minimum avant le 1er juin 2025.

SOMMAIRE DES RÉCENTES MISES À JOUR LÉGISLATIVES

SOMMAIRE DES MODIFICATIONS	CE QUE ÇA SIGNIFIE POUR L'EMPLOYEUR?
ONTARIO	
Informations sur l'emploi – En vigueur à partir du 1er juillet 2025 À compter du 1er juillet 2025, des modifications à la Loi sur les normes d'emploi obligeront les employeurs à fournir certaines informations essentielles à toute nouvelle recrue ou à tout candidat potentiel. Cette exigence s'applique aux employeurs de l'Ontario comptant 25 employés ou plus à la date d'entrée en fonction du nouvel employé. Les renseignements suivants devront être communiqués : • La dénomination légale de l'employeur, ainsi que tout nom commercial ou d'exploitation utilisé, le cas échéant • Les coordonnées de l'employeur, incluant l'adresse, le numéro de téléphone et le nom d'au moins une personne-ressource • Une description générale de l'endroit où l'employé commencera vraisemblablement à travailler • Le taux horaire initial ou, le cas échéant, le taux de salaire ou la commission applicable • La période de paie et le jour de paie établis par l'employeur • Une description générale des heures de travail initialement prévues pour l'employé	Si vous employez 25 personnes ou plus, assurez-vous de revoir et de mettre à jour votre processus d'intégration ainsi que vos offres d'emploi afin d'y inclure les renseignements exigés et de les transmettre à temps à toute nouvelle recrue à compter du 1er juillet 2025. Ces renseignements doivent être fournis par écrit avant le premier jour de travail. Si cela n'est pas possible, ils doivent l'être dès que possible par la suite. Il est également important de conserver une preuve que ces renseignements ont été transmis (par exemple, en les intégrant à une liste de vérification d'intégration). Si vous êtes client des services complets en ressources humaines de Dunk & Associés, votre programme RH sera mis à jour pour tenir compte de ces nouvelles exigences. Vous devrez toutefois vous assurer que les renseignements propres à votre établissement sont bien transmis à chaque nouvel employé.

SOMMAIRE DES RÉCENTES MISES À JOUR LÉGISLATIVES

SOMMAIRE DES MODIFICATIONS	CE QUE ÇA SIGNIFIE POUR L'EMPLOYEUR?
ONTARIO	
Installations sanitaires – En vigueur à partir du 1er juillet 2025 À compter du 1er juillet 2025, en vertu des récentes modifications apportées à la Loi sur la santé et la sécurité au travail, les employeurs seront tenus de maintenir les toilettes en milieu de travail propres et sanitaires, et de tenir un registre indiquant les moments et les méthodes de nettoyage utilisés.	Si des toilettes sont accessibles aux travailleurs sur les lieux de travail, elles doivent être maintenues propres et sanitaires en tout temps. Assurez-vous également qu'elles soient bien approvisionnées en articles essentiels comme le savon et le papier hygiénique. Les employeurs sont responsables de documenter les activités de nettoyage, incluant la date, l'heure et le nom de la personne ayant effectué le nettoyage. Ces registres doivent être conservés et présentés sur demande à un inspecteur du ministère du Travail (MTIFDC) ou à un représentant en santé et sécurité. *Si vous êtes client des services complets en santé et sécurité de Dunk & Associés, votre programme sera mis à jour pour inclure une liste de vérification de nettoyage dans la section « Formulaires ».*
Affiche «En cas de blessure» de la CSPAAT (Formulaire 82) La Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail (CSPAAT) a mis à jour l'affiche «En cas de blessure» (Formulaire 82).	En vertu de la loi, l'affiche «En cas de blessure» de la CSPAAT (Formulaire 82) doit être affichée de manière visible dans tous les lieux de travail couverts par la CSPAAT. Assurez-vous que la version la plus récente de l'affiche soit affichée sur votre babillard de santé et sécurité. *Si vous disposez d'un babillard de santé et sécurité numérique de Dunk & Associés, cette mise à jour a déjà été appliquée automatiquement.*