

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.

[AB](#)[MB](#)[TNO](#)[NS](#)[NU](#)[ON](#)[ÎPÉ](#)[QU](#)[SK](#)

SOMMAIRE DES MODIFICATIONS	CE QUE ÇA SIGNIFIE POUR L'EMPLOYEUR?
FÉDÉRAL	
Mesures temporaires de l'assurance-emploi Admissibilité jusqu'au 11 octobre 2025 Le 23 mars 2025, le gouvernement fédéral a instauré de nouvelles mesures temporaires dans le cadre du régime d'assurance-emploi pour soutenir les travailleurs canadiens touchés par l'incertitude économique actuelle causée par ces droits de douane. La mesure prolongée aujourd'hui devait prendre fin le 12 juillet, tandis que les deux autres sont en vigueur jusqu'au 11 octobre 2025. Cette décision continue de réduire le nombre d'heures requis pour être admissible aux prestations régulières à un maximum de 630 heures et augmente le nombre de semaines de prestations de jusqu'à quatre semaines supplémentaires. (plus d'informations en cliquant sur le 2e lien ci-dessous). Plus de 290 000 travailleurs devraient profiter de cette prolongation. https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/nouvelles/2025/07/le-gouvernement-federal-prolonge-une-mesure-temporaire-de-lassurance-emploi-pour-aider-les-travailleurs-touchees-par-les-droits-de-douane-des-etats-unis.html https://www.canada.ca/fr/services/prestations/ae/mesures-temporaires-pour-conditions-economiques-majeures.html	Pour plus d'informations, visitez: https://www.canada.ca/fr/services/prestations/ae/mesures-temporaires-pour-conditions-economiques-majeures.html

SOMMAIRE DES MODIFICATIONS	CE QUE ÇA SIGNIFIE POUR L'EMPLOYEUR?
ALBERTA	
Consultations sur les politiques de la WCB ouvertes La WCB sollicite vos commentaires sur les sujets suivants : • Politique 04-10 – Assistance pour la tenue des lieux et l'entretien à domicile • Politique 01-00 – Interprétation et application des politiques • Planification de projets politiques La consultation est ouverte jusqu'au 29 septembre 2025.	Si vous souhaitez donner votre avis sur ces sujets, visitez: https://www.wcb.ab.ca/about-wcb/policy-and-legislation/whats-new-in-policy.html

SOMMAIRE DES RÉCENTES MISES À JOUR LÉGISLATIVES

SOMMAIRE DES MODIFICATIONS	CE QUE ÇA SIGNIFIE POUR L'EMPLOYEUR?
MANITOBA	
Hausse du salaire minimum à compter du 1er octobre 2025 Le salaire minimum sera augmenté de 15,80 \$ à 16,00 \$ 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 octobre 2025.

SOMMAIRE DES MODIFICATIONS	CE QUE ÇA SIGNIFIE POUR L'EMPLOYEUR?
TERRITOIRES DU NORD-OUEST	
Hausse du salaire minimum à compter du 1er septembre 2025 Le salaire minimum sera augmenté de 16,70 \$ à 16,95 \$ 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 septembre 2025.
WSCC – Nouvelle procédure de déclaration À compter du 18 juillet 2025, la déclaration des incidents mortels devra se faire via WSCC Connect, la plateforme électronique. Vous commencerez par remplir la section Incident et, si vous signalez une blessure ou un décès, vous serez automatiquement dirigé vers la section Blessures et Décès pour compléter la déclaration.	En cas de décès, veuillez à bien connaître les exigences de déclaration. Pour nos clients des services de Santé et Sécurité de Dunk & Associés, les procédures de déclaration ont été mises à jour.

SOMMAIRE DES MODIFICATIONS	CE QUE ÇA SIGNIFIE POUR L'EMPLOYEUR?
NOVA SCOTIA	
Hausse du salaire minimum à compter du 1er octobre 2025 Le salaire minimum sera augmenté de 15,70 \$ à 16,50 \$ 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 octobre 2025.

SOMMAIRE DES MODIFICATIONS	CE QUE ÇA SIGNIFIE POUR L'EMPLOYEUR?
NUNAVUT	
Hausse du salaire minimum à compter du 1er septembre 2025 Le salaire minimum sera augmenté de 19,00 \$ à 19,75 \$ l'heure.	En cas de décès, veuillez à bien connaître les exigences de déclaration.
WSCC – Nouvelle procédure de déclaration À compter du 18 juillet 2025, la déclaration des incidents mortels devra se faire via WSCC Connect, la plateforme électronique. Vous commencerez par remplir la section Incident et, si vous signalez une blessure ou un décès, vous serez automatiquement dirigé vers la section Blessures et Décès pour compléter la déclaration.	Pour nos clients des services de Santé et Sécurité de Dunk & Associés, les procédures de déclaration ont été mises à jour.

SOMMAIRE DES RÉCENTES MISES À JOUR LÉGISLATIVES

SOMMAIRE DES MODIFICATIONS	CE QUE ÇA SIGNIFIE POUR L'EMPLOYEUR?
ONTARIO	
Hausse du salaire minimum à compter du 1er octobre 2025 Le salaire minimum sera augmenté de 17,20 \$ à 17,60 \$ 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 octobre 2025.
Règlement 157/25 – Défibrillateurs sur les chantiers de construction À compter du 1er janvier 2026, le Règlement 213/91 sera modifié par l'ajout de l'article 27.1 : Défibrillateurs. “Dans le cas d'un chantier employant régulièrement vingt travailleurs ou plus, le constructeur veille à ce qu'un défibrillateur soit installé et entretenu sur le chantier et à ce qu'il soit satisfait aux exigences énoncées au présent article.”	Dans le secteur de la construction, pour tout chantier regroupant 20 employés ou plus, il est obligatoire d'installer un défibrillateur externe automatisé (DEA) conformément aux dispositions réglementaires.
Loi sur les droits des travailleurs des plateformes numériques Cette nouvelle loi établit certains droits et protections pour les travailleurs des plateformes numériques qui fournissent, contre rémunération, des services de transport (covoiturage), de livraison ou de messagerie par l'intermédiaire de plateformes numériques. Les exploitants doivent remettre aux particuliers par écrit les renseignements suivants : • Une description du mode de calcul de la paie pour le travail sur plateforme numérique. • La question de savoir si les pourboires ou autres gratifications sont perçus par l'exploitant et, si tel est le cas, le moment et le mode de leur perception. • La période de paie répétitive et la journée de paie répétitive établies par l'exploitant en application de l'article 8. • Les facteurs utilisés pour établir si des affectations de travail sont offertes aux travailleurs et une description du mode d'application de ces facteurs. • La question de savoir si la plateforme numérique utilise un système d'évaluation du rendement et s'il y a des conséquences découlant de l'évaluation du rendement d'un travailleur ou de la non-exécution d'une affectation de travail par un travailleur ainsi qu'une description de ces conséquences.	Travail sur plateforme numérique s'entend de la prestation, moyennant paiement, de services prescrits, notamment de covoiturage, de livraison ou de messagerie, par des travailleurs à qui un exploitant offre des affectations de travail au moyen d'une plateforme numérique. Si votre entreprise exerce cette activité, assurez-vous de respecter toutes les obligations prévues par cette loi. Pour la version complète, consultez : https://www.ontario.ca/lois/loi/22d07
Règlement 116/25 – Modification du Règlement 288/01 en vertu de la Loi sur les normes d'emploi (LNE) L'Ontario renforce son soutien aux travailleurs touchés par des mises à pied ou des cessations d'emploi liées aux droits de douane, en modifiant un règlement en vertu de la Loi sur les normes d'emploi (LNE). Cette modification oblige désormais les employeurs à fournir aux employés concernés des informations sur les services provinciaux d'aide à l'emploi, en cas de licenciements collectifs (50 employés ou plus).	Si votre entreprise prévoit une mise à pied massive (soit 50 employés ou plus dans une période de quatre semaines), vous devez obligatoirement remettre aux employés les informations suivantes : • Les circonstances économiques ayant mené aux cessations d'emploi ; • Toute consultation tenue ou prévue avec les communautés concernées ou avec les employés touchés (ou leur représentant) ; • Les mesures d'ajustement envisagées et le nombre d'employés qui en bénéficieront ; • Un profil statistique des employés concernés ; • Les services provinciaux d'aide à l'emploi disponibles.

SOMMAIRE DES RÉCENTES MISES À JOUR LÉGISLATIVES

SOMMAIRE DES MODIFICATIONS	CE QUE ÇA SIGNIFIE POUR L'EMPLOYEUR?
Î.-P.-É.	
Mise à jour de la Loi sur la sécurité-incendie (1988) – Article 64 : Vente et usage de feux d'artifice La Loi sur la sécurité-incendie a été modifiée en ce qui concerne l'utilisation des feux d'artifice. Il est désormais interdit de vendre, offrir, donner, posséder, entreposer ou utiliser des feux d'artifice, sauf si cela est fait conformément aux dispositions de la loi. À partir de maintenant, un permis est requis pour : • l'entreposage de feux d'artifice ; • la vente de feux d'artifice à toute personne ; • l'organisation de spectacles pyrotechniques, qu'ils soient publics ou privés. Le commissaire aux incendies pourra délivrer un permis s'il juge que l'activité prévue ne compromet pas la sécurité du public. Des conditions spécifiques peuvent être imposées selon les cas.	Si votre entreprise entrepose ou vend des feux d'artifice, ou organise un spectacle de feux d'artifice, vous devez d'abord obtenir le permis requis auprès du commissaire aux incendies et vous conformer à toutes les exigences prévues par la Loi sur la sécurité-incendie.

SOMMAIRE DES MODIFICATIONS	CE QUE ÇA SIGNIFIE POUR L'EMPLOYEUR?
SASKATCHEWAN	
Politique 17/2025 de la WCB : Indemnité pour rendez-vous médicaux À compter du 1er juillet 2025, la WCB offrira une compensation pour les absences occasionnelles liées à des rendez-vous médicaux découlant d'une blessure au travail. L'indemnité pour rendez-vous médicaux est accordée uniquement pour les rendez-vous préalablement approuvés par la WCB. Aucun montant ne sera versé pour des rendez-vous jugés non nécessaires. Si un travailleur s'absente uniquement pour un rendez-vous médical et que l'employeur le rémunère pour ce temps, la WCB peut rembourser l'employeur sur demande. Conditions d'admissibilité : L'indemnité est versée lorsque : • Le travailleur a repris ses fonctions normales ou modifiées, • Il travaille à temps plein, • Il s'absente uniquement pour un rendez-vous médical ponctuel visant à maintenir son état de santé actuel.	Vous pouvez présenter une demande de remboursement à la WCB si l'un de vos employés, blessé au travail, est de retour à temps plein et doit s'absenter pendant ses heures de travail pour un rendez-vous médical approuvé. Pour consulter la politique complète: https://www.wcbask.com/policy-and-procedure/medical-appointment-allowance-pol-172025
Hausse du salaire minimum à compter du 1er octobre 2025 Le salaire minimum sera augmenté de 15,00 \$ à 15,35 \$ 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 octobre 2025.