

DUNK & ASSOCIÉS/SYSTÈMES24-7

NOUVELLES24-7

Sécurité incendie: Cette année, misez sur la sécurité des cordons électriques

CÉLÉBRONS NOS CHAMPIONS DE LA SÉCURITÉ!

J'aime que nous nous soyons fixé des objectifs cette année plutôt que de prendre des résolutions. Il y a aussi un bon équilibre entre les objectifs à court terme et à long terme.

~~Résolutions du Nouvel An~~
Objectifs

☐ Compléter toutes les formations

☐ Effectuer l'inspection mensuelle

☐ Vérifier les extincteurs

☐ Faire une activité du calendrier mieux-être

☐

☐

☐

☐

ection
ire
pection

Article vedette:
Conseils pour bien démarrer votre programme pour l'année

Calendriers mieux-être 2026

Mises à jour technologiques: Nouvelle fonctionnalité pour réviser les formations SCORM, Signalez-le: Assignment des rapports, Recherche simplifiée dans Systèmes 24-7, Consulter les formations assignées à un employé



MISES À JOUR TECHNOLOGIQUES



MISES À JOUR DU PROGRAMME DE SÉCURITÉ



MISES À JOUR DU PROGRAMME DE RH



SÉCURITÉ INCENDIE



RÉCENTES MISES À JOUR LÉGISLATIVES



MISES À JOUR DU PROGRAMME MIEUX-ÊTRE

Cliquez sur les icônes pour passer directement à la section

CÉLÉBRONS NOS CHAMPIONS DE LA SÉCURITÉ!

Nous sommes ravis d'annoncer nos Champions de la sécurité, afin de souligner les personnes qui démontrent un véritable engagement envers la sécurité et un leadership exemplaire en milieu de travail.

Ces champions ont été nommés par leurs collègues et choisis par vote au cours des dernières semaines, ce qui rend cette reconnaissance d'autant plus significative. Chacun d'eux démontre un engagement constant envers la santé et la sécurité, non seulement comme une obligation, mais comme une responsabilité partagée et une valeur fondamentale du milieu de travail.

Merci pour votre leadership, votre engagement et votre passion pour la sécurité au travail. Un grand merci aussi à toutes les personnes qui ont pris le temps de proposer des candidatures et de voter. Ensemble, vous contribuez à faire de la sécurité un pilier de notre culture.



Première place : Ashley – Southbridge Care

Ashley joue un rôle essentiel à titre de coordonnatrice des stages étudiants et de formatrice pour le nouveau personnel chez Southbridge Care. Elle veille à ce que les nouveaux membres de l'équipe soient bien préparés dès leur arrivée en leur offrant des visites complètes de l'établissement, avec une attention particulière à la conformité en santé et sécurité.

Elle soutient également le personnel dans l'utilisation de Systèmes 24-7 et dans la réalisation des formations obligatoires. Son approche pratique contribue à renforcer la confiance, la sensibilisation et une base solide de connaissances en matière de sécurité chez les nouveaux employés.

Deuxième place : Jessica – Heffner Auto

Jessica dépasse constamment les attentes pour assurer un milieu de travail sécuritaire, conforme et bienveillant. Elle montre l'exemple en maintenant un dossier de sécurité impeccable, en complétant toutes les formations requises avant les échéances et en veillant à ce que son équipe soit toujours bien informée et préparée. Jessica s'assure que chaque membre de l'équipe ne se contente pas de suivre la formation, mais la comprend réellement. Son approche proactive en matière d'identification des dangers, d'amélioration des processus de sécurité et d'accompagnement du personnel a permis de créer une culture de sécurité forte et positive. Elle effectue régulièrement des vérifications des aires de travail, assure le suivi des préoccupations et explique clairement pourquoi les procédures sont importantes — pas seulement qu'elles doivent être respectées. Grâce à son souci du détail, plusieurs problèmes potentiels ont été évités dès le départ.

Son attitude accessible et bienveillante encourage chacun à s'exprimer. Qu'une préoccupation soit mineure ou majeure, elle écoute attentivement et agit rapidement. Son leadership a transformé la sécurité en une responsabilité collective plutôt qu'en une simple tâche. Son dévouement, sa constance et son réel souci du bien-être de son équipe font d'elle une lauréate pleinement méritante.

Troisième place : Jason – Southbridge Care

À titre de formateur du personnel et de gestionnaire en PCI, Jason travaille sans relâche pour assurer la sécurité du personnel et des résidents. Il fait preuve de créativité et d'un esprit critique en santé et sécurité, cherchant constamment des façons nouvelles et efficaces d'améliorer les pratiques.

Son engagement et sa vision proactive ont un impact réel au quotidien, renforçant une culture où la sécurité est continuellement améliorée et appliquée de manière réfléchie.

SÉCURITÉ INCENDIE

LE SAVIEZ-VOUS

Cette année, misez sur la sécurité des cordons électriques

Démarrez l'année en toute sécurité ! La sécurité des cordons électriques n'est peut-être pas sur votre liste de résolutions, mais elle reste l'un des moyens les plus simples de protéger votre maison et vos proches contre les risques d'incendie.

Le saviez-vous ? Les équipements de distribution électrique — y compris les cordons et les prises — sont à l'origine d'environ 10 % des incendies résidentiels au Canada.

En ce début d'année, beaucoup de gens prennent des résolutions pour améliorer leur santé, leurs finances ou leur mode de vie. Cette année, adoptez une résolution qui compte vraiment : la sécurité des cordons électriques. Ça peut sembler banal, mais c'est un geste essentiel pour prévenir les incendies au travail comme à la maison.

Les cordons électriques sont partout : ils alimentent nos appareils, outils et électroménagers. Mais lorsqu'ils sont endommagés, mal utilisés ou qu'on les laisse traîner au sol, ils deviennent un véritable danger. Par exemple, un cordon fissuré ou un fil dénudé peut provoquer un court-circuit, surcharger une prise ou une multiprise, entraînant une surchauffe et, dans le pire des cas, un incendie. Même passer un cordon sous un tapis ou près d'une source de chaleur peut détériorer son isolation et créer un risque d'incendie. Sans oublier le risque de trébuchement !

Vous utilisez des rallonges ? Elles ne doivent jamais servir de solution de câblage permanente. Si vous avez besoin de prises supplémentaires, faites appel à un électricien certifié plutôt que de recourir à des installations risquées. En attendant, assurez-vous de les utiliser de manière sécuritaire et effectuez des inspections régulières.

Lors de l'inspection :

- Vérifiez les cordons pour détecter effilochages, fissures ou prises desserrées, surtout à la jonction cordon-prise.
- Assurez-vous que les circuits ne sont pas surchargés et respectez la règle « une prise – un appareil ».
- Maintenez les câbles et cordons bien organisés et rangés.
- Utilisez des cordons adaptés à la tâche : les outils puissants nécessitent des cordons plus épais, par exemple de calibre 12 AWG.
- Installez des prises avec disjoncteur de fuite à la terre (GFCI) dans les zones humides ou mouillées.
- Si vous remarquez des cordons endommagés, retirez-les immédiatement du lieu de travail et remplacez-les par un cordon certifié. Vérifiez les marques de certification comme CSA, cUL ou cETL, garantissant la conformité aux normes de sécurité.

Astuce : Ajoutez cette vérification à votre liste de contrôle mensuelle pour simplifier l'inspection des cordons électriques.

À faire ce mois-ci

Tâche	Pourquoi c'est important
Inspectez tous les cordons et prises	Assurez-vous que les cordons et prises sont utilisés de manière sécuritaire pour éliminer les risques électriques.
Remplacez l'équipement endommagé	Permet de s'assurer que les appareils sont conformes et sécuritaires.
Assurez-vous d'utiliser les cordons correctement	Évitez les surcharges et la surchauffe.
Remplacer les prises si nécessaire	Évitez d'avoir recours aux cordons temporaires qui sont risqués.

Adoptez de bonnes habitudes au quotidien pour sauver des vies

- Débranchez les appareils lorsqu'ils ne sont pas utilisés.
- Débranchez toujours en tirant sur la prise, jamais sur le cordon.
- Éloignez les appareils comme les systèmes de chauffage et les chargeurs du papier, des couvertures ou des meubles rembourrés.
- Respectez toujours les instructions du fabricant pour les chargeurs et les transformateurs.

Partagez ces conseils avec vos proches — la sécurité à la maison commence par la sensibilisation !

MISES À JOUR TECHNOLOGIQUES

AVIS

Nouvelle fonctionnalité pour réviser les formations SCORM

Nous avons déployé une mise à jour qui facilite encore la gestion de vos formations ! Les administrateurs peuvent désormais **visualiser rapidement les formations SCORM téléchargées** grâce à la fonction **Réviser la formation**, sans avoir à l'assigner à un utilisateur.

Il suffit de cliquer sur **Admin > Paramètres du cours > Réviser le cours** pour visualiser rapidement une formation SCORM téléchargée (si vous disposez des autorisations nécessaires).

Cette amélioration vous permet de gagner du temps, de simplifier les révisions et d'assurer le bon déroulement de vos formations !

Paramètres du cours

Ajouter un cours
Utilisez cette fonction pour ajouter au système un nouveau cours en ligne.
Administrer le cours
Utilisez cette fonction pour afficher et administrer tous les cours en ligne et cours signés. Vous pouvez modifier un cours à partir de cette page et y apporter des modifications selon votre niveau d'autorisation.
Télécharger le module SST
Réviser le cours
Review Course

Des questions ? Contactez-nous à support@systems24-7.com ou au 1-866-754-8839.

Signalez-le: Assignment des rapports

Nous avons amélioré la fonctionnalité Signalez-le pour rendre le suivi et la gestion des rapports encore plus précis et flexibles ! Auparavant, un rapport complété ne pouvait être rattaché qu'à :

- L'utilisateur qui l'a soumis, ou
- Le niveau organisationnel auquel il appartient.

Désormais, les administrateurs peuvent associer tous les rapports complétés à un utilisateur spécifique, peu importe qui les soumet.

Pourquoi c'est pratique? Par exemple, si toutes les demandes d'équipement doivent être suivies par une personne responsable, vous pouvez désormais vous assurer que chaque rapport est automatiquement associé à cette personne. Les notifications par courriel seront également envoyées à la bonne personne.

Pour activer cette fonctionnalité :

- Modifiez le rapport (vous devrez peut-être désactiver temporairement la publication).
- Accédez aux Paramètres du rapport.
- Choisissez à qui le rapport complété doit être associé : un utilisateur, le site actuel de l'utilisateur ou, désormais, une personne désignée.

Assignables	
Assigner les formations supplémentaires autres que les cours assignés au profil de l'utilisateur ci-dessous.	
Nom du cours	Tâche
La sécurité informatique	Optionnel
Cours supplémentaires:	Sélectionner les cours
Type de tâche:	Sélectionner le type d'affectation du
Ajouter	

Des questions ? Contactez-nous à support@systems24-7.com ou au 1-866-754-8839.

MISES À JOUR TECHNOLOGIQUES

PRODUIT EN VEDETTE

Recherche simplifiée dans Systèmes 24-7

Il n'a jamais été aussi facile de trouver exactement ce dont vous avez besoin ! Systèmes 24-7 a simplifié sa fonctionnalité de recherche globale, rassemblant tous vos documents et ressources en un seul endroit.

Au lieu de chercher dans plusieurs sections, utilisez simplement la recherche globale pour retrouver rapidement ce que vous cherchez : une politique, un formulaire, une procédure ou une formation. Les recherches dans les bibliothèques individuelles ont été supprimées : tout ce dont vous avez besoin est désormais accessible en une seule recherche !

Résultats de la recherche

Recherche globale

Aller Masquer les filtres avancés

Type de fonctionnalité **Formation** x

Formation **Formation & Suivi** x

Service **Tous** x

Correspondance exacte uniquement ☐

Effacer Recherche

Consulter les formations assignées à un employé

Une mise à jour sera déployée dans **Systèmes 24-7** le soir du 7 janvier pour permettre aux administrateurs de visualiser et d'administrer plus facilement la formation assignée à un employé. Vous pourrez désormais voir en un coup d'œil les formations qui ont déjà été assignées et ajouter d'autres formations, au besoin — le tout depuis un seul endroit pratique.

Comment consulter la formation assignée

- Lorsque vous ajouter ou modifier un employé :
1. Cliquez sur **Admin** (cliquez sur **Ajouté un nouvel employé** ou **Administrer un employé**)
 2. Allez à la deuxième page, **Renseignements de l'employé**
 3. Sous **Assignables**, toutes les formations assignées sont désormais affichées clairement.

Assigned/Profiled Courses

The following courses are assigned. Courses assigned by the company training profile cannot be removed.

Respect in the Workplace	Mandatory
Roles and Responsibilities of Safety Committees	Mandatory
Running a Safety Committee Meeting	Mandatory
Safe Driving	Mandatory
Slips, Trips and Falls Basics	Mandatory
Voice of the Client	Mandatory
WHMIS	Mandatory
Worker Awareness Training	Mandatory
Workplace Inspections	Mandatory
Workplace Violence, Harassment and Bullying	Mandatory

Additional Courses:

Assignment Type:

Add

La formation assignée via le profil de formation de votre entreprise ne peut pas être supprimée. Cependant, les administrateurs peuvent toujours ajouter ou retirer des formations supplémentaires selon les besoins. Tous les **guides utilisateur** ont été mis à jour pour refléter ce changement.

Si vous avez des questions ou besoin d'aide, contactez-nous à support@systems24-7.com ou au 1-866-754-8839.

Trousses de conformité maintenant disponibles

Les trousse de conformité pour les clients des services de Sécurité et RH sont maintenant disponibles. Connectez-vous à **Systèmes 24-7** et cliquez sur Trousses de conformité pour lire les instructions.

Pour le programme de santé et sécurité, vous devez compléter toutes les missions pour maintenir votre lieu de travail conforme aux exigences.

NOUVELLE FORMATION

Révision annuelle sur la sécurité 2026

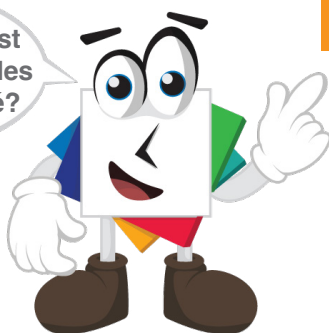
L'objectif de la formation est de réviser certaines notions en santé et sécurité. Les sujets abordés sont, notamment le SIMDUT et la révision des fiches de données de sécurité, la prévention de la violence et du harcèlement au travail, l'évaluation des risques et les enquêtes, le babillard de santé et de sécurité et la sécurité psychologique. Il est important de revoir régulièrement les sujets en santé et sécurité afin de renforcer les connaissances, de maintenir la vigilance et de rester informé de toute mise à jour ou modification des pratiques de sécurité au travail.



Formation sur la protection auditive

La perte auditive due par le bruit est l'une des blessures professionnelles les plus répandues, affectant des millions de travailleurs dans de nombreux secteurs. Cette formation aborde les principes fondamentaux pour prévenir les dommages auditifs, les dangers liés à l'exposition au bruit excessif, les mesures de protection et les normes que les employeurs doivent respecter pour préserver votre audition. En acquérant les bonnes pratiques pour prévenir la perte auditive due au bruit, vous serez préparé à adopter une approche proactive et à préserver votre audition tout au long de votre vie.

Saviez-vous qu'il est possible d'acheter des formations à l'unité?



CONSULTEZ TOUTES LES FORMATIONS ICI

MISES À JOUR DU PROGRAMME DE SÉCURITÉ/RH

ARTICLE VEDETTE:



Conseils pour bien démarrer votre programme pour l'année

Avez-vous déjà entendu l'expression « Nouvelle année, nouveau moi » ? Plusieurs voient le début d'une nouvelle année comme une occasion de repartir à zéro. Pourquoi ne pas adopter la même approche pour votre programme de santé et sécurité ? Même si votre programme fonctionne bien, il y a toujours des possibilités d'amélioration.

Certaines tâches doivent être réalisées chaque année. La plupart des organisations profitent du mois de janvier pour planifier les activités de l'année. Programmer les inspections mensuelles du lieu de travail, les réunions et la mise à jour du tableau de santé et sécurité sont d'excellents points de départ. C'est également le moment idéal pour passer en revue les politiques, les procédures opérationnelles sécuritaires (POS) et les évaluations des risques afin de vous assurer que vos documents et vos pratiques sont bien alignés.

Janvier est aussi l'occasion de revoir vos objectifs, vos valeurs et votre mission. Votre programme de santé et sécurité les soutient-il ? La direction priorise-t-elle les bonnes pratiques en santé et sécurité ou la rentabilité est-elle plus importante ? C'est le moment parfait pour réfléchir à vos pratiques actuelles et les ajuster si nécessaire.

Si janvier est une période plus calme pour votre organisation, profitez-en pour faire les formations en santé et sécurité. En ligne ou à l'interne, veillez à ce qu'elle soit bien documentée avec les signatures nécessaires. Si vous effectuez une formation en présentiel, assurez-vous d'enregistrer les résultats dans Systèmes 24-7. Vous ne savez pas comment faire ? Consultez les guides utilisateur ou écrivez-nous à support@systems24-7.com

C'est également un bon moment pour vérifier les certifications qui viendront bientôt à échéance. Planifiez les formations afin d'éviter que ces certifications ne soient plus valides, par exemple la formation de secouriste, de cariste, des membres du comité SST, pour le travail en hauteur, etc. Bonne nouvelle – si vous n'avez pas de méthode pour faire le suivi des certifications, Systèmes 24-7 est la solution! Il suffit d'ajouter le signet correspondant (ex. Premiers soins^ ou Certification CMSST^, etc.) dans Systèmes 24-7.

Profitez de cette période pour planifier votre année ! Si vous avez besoin de conseils ou d'un coup de main pour bien démarrer, n'hésitez pas à nous contacter. Nous serons ravis de vous accompagner.

Bonne année !

WEBINAIRES À VENIR

Inscription **GRATUITE** aux webinaires mensuels (en anglais seulement).
Les places sont limitées. Inscrivez-vous dès maintenant!

Compétences Motivations



Opportunités

INSCRIVEZ-VOUS

Renforcer votre performance en santé et sécurité

21 janvier 2026 | 13 h à 14 h (HNE)

Ce webinaire présente le modèle CMO Compétences, Motivations et Opportunités, un outil pour mieux comprendre les facteurs qui influencent la capacité de votre organisation à implanter efficacement ses pratiques en santé et sécurité. En évaluant le CMO, vous pourrez cibler les obstacles et déterminer les leviers pour améliorer la performance globale de votre organisation. Joignez-vous à nous pour découvrir comment renforcer ces trois dimensions et bâtir une culture de sécurité solide et durable.

Notions essentielles sur les réclamations d'indemnisation

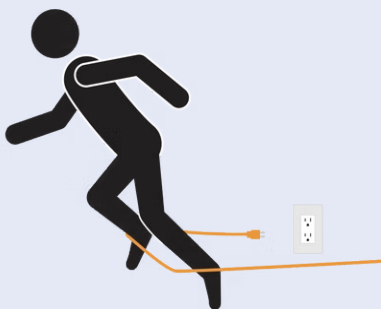
18 février 2026 | 13 h à 14 h (HNE)

Les réclamations d'indemnisation peuvent sembler complexes, mais elles deviennent beaucoup plus simples lorsqu'on en comprend les bases. Le webinaire porte sur les obligations de déclaration, l'assignation temporaire, la gestion des recommandations médicales floues ou absentes, savoir quand faire appel à la commission, etc.

Rapports



INSCRIVEZ-VOUS



INSCRIVEZ-VOUS

Enquêtes d'incidents 101

18 mars 2026 | 13 h à 14 h (HNE)

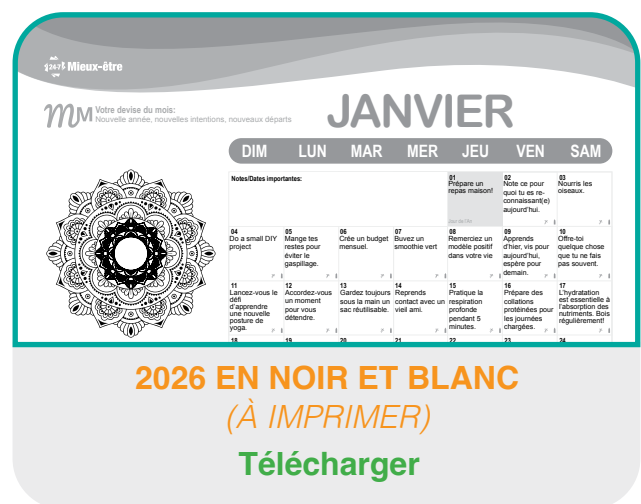
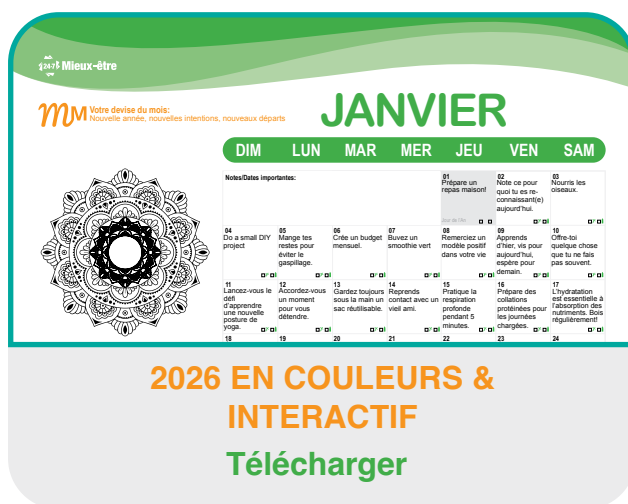
Mener des enquêtes efficaces est essentiel pour comprendre les causes d'un incident et prévenir leur récurrence. Ce webinaire clarifiera : ce qui doit être investigué, la portée, les délais, et les étapes essentielles à maîtriser pour les gestionnaires, superviseurs et représentants/comités SST. Note : ce webinaire porte sur les enquêtes liées à la sécurité, et non sur les enquêtes en matière de harcèlement.

CLIQUEZ ICI POUR CONSULTER LE CALENDRIER DES WEBINAIRES 2026

MISES À JOUR DU PROGRAMME MIEUX-ÊTRE

CALENDRIERS MIEUX-ÊTRE 2026

Intégrer le mieux-être au quotidien peut prendre un certain temps. Apprendre de nouvelles habitudes demande du travail! Chaque année, Dunk & Associés publie un calendrier mieux-être rempli d'activités et de conseils pour vous aider à vivre la devise du mois. Chaque mois est différent et inclut des défis amusants pour vous aider à intégrer le mieux-être au travail et atteindre l'équilibre travail-vie personnelle.



VOS RESSOURCES GRATUITES DU MOIS



Diligence raisonnable des travailleurs



Préparation en cas d'urgence



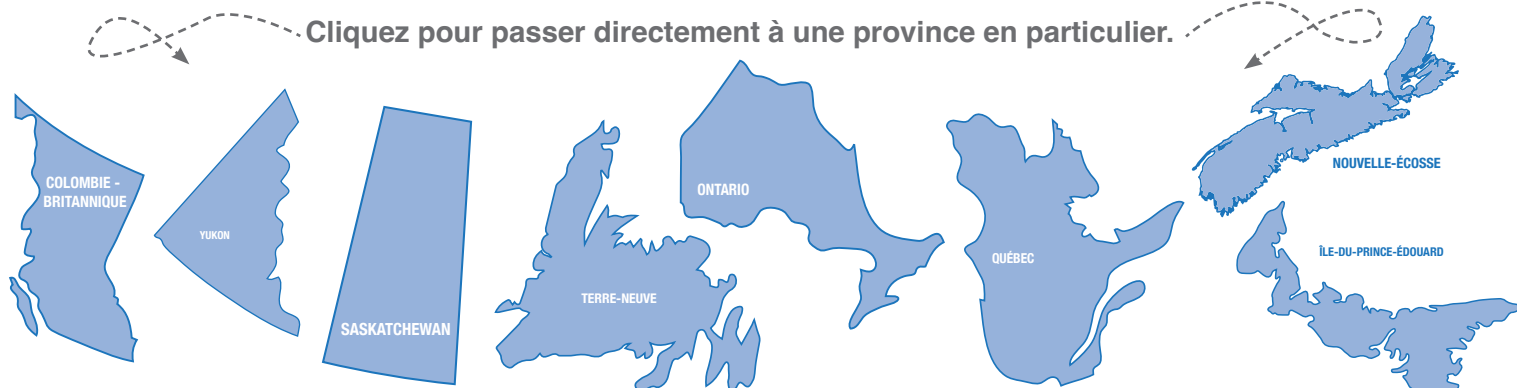
Reprendre le contrôle

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?
TOUS Conformité au SIMDUT En 2023, le Canada a mis à jour le Système d'information sur les matières dangereuses utilisées au travail (SIMDUT 2015). Ces changements s'inscrivent dans une démarche proactive d'harmonisation réglementaire et reflètent la 7 ^e édition révisée du SGH. Les entreprises bénéficient d'une période de transition de trois ans, jusqu'au 4 janvier 2026, pour mettre à jour leur documentation sur la communication des dangers et se conformer aux nouvelles exigences du SIMDUT. Principales modifications introduites : <ul style="list-style-type: none">• Une meilleure clarté et précision de certaines dispositions• De nouveaux éléments d'information à inclure sur les fiches de données de sécurité• L'introduction d'une nouvelle classe de danger physique : « Produits chimiques sous pression »• L'ajout d'une nouvelle catégorie pour les aérosols non inflammables et de sous-catégories pour les gaz inflammables	<p>D'ici le 4 janvier 2026, assurez-vous que votre programme de santé et sécurité respecte les nouvelles exigences et est entièrement opérationnel :</p> <ul style="list-style-type: none">• Étiquetage et FDS : Tous les produits dangereux doivent être correctement étiquetés et accompagnés d'une fiche de données de sécurité à jour.• Formation SIMDUT : Les travailleurs doivent recevoir une formation générique et spécifique au lieu de travail.• Accès et étiquetage : Les travailleurs doivent pouvoir consulter les FDS et savoir créer des étiquettes du lieu de travail.• Procédures et sécurité : Développer des procédures et former les travailleurs à l'utilisation, au stockage, à la manipulation et à l'élimination sécuritaires des produits dangereux, ainsi qu'aux mesures à suivre en cas d'émissions fugitives ou d'urgence, comme un déversement.• Mesures de protection : Mettre en place les mesures de contrôle nécessaires pour protéger la santé et la sécurité des travailleurs.• Révision annuelle : Examiner et mettre à jour le programme WHMIS chaque année avec le Comité mixte de santé et sécurité ou le délégué en santé et sécurité pour garantir son efficacité. <p><i>Si vous êtes clients des services de Santé & Sécurité de Dunk & Associés votre programme a été mis à jour pour refléter ces exigences.</i></p>

SOMMAIRE DES RÉCENTES MISES À JOUR LÉGISLATIVES

SOMMAIRE DES MODIFICATIONS	CE QUE ÇA SIGNIFIE POUR L'EMPLOYEUR?
COLOMBIE-BRITANNIQUE	
<p>Projet de loi 11 : Modification de la LNE – En vigueur</p> <p>Adopté plus tôt cette année, le projet de loi 11 est désormais en vigueur. Cette modification à la Loi sur les normes d'emploi (LNE) encadre la demande de certificats médicaux par les employeurs :</p> <ul style="list-style-type: none"> Les employeurs ne peuvent plus exiger de certificat médical pour les deux premières absences de 5 jours ou moins au cours d'une même année civile. 	<p>Les employeurs doivent s'assurer de ne pas demander de certificat médical aux employés lors de leurs deux premières absences de 5 jours ou moins au cours de chaque année civile.</p> <p>Passez en revue vos politiques pour garantir leur conformité à cette nouvelle règle et informez vos gestionnaires et superviseurs.</p> <p>Les employeurs peuvent toutefois continuer à demander un certificat médical pour :</p> <ul style="list-style-type: none"> Les absences au-delà des deux premières dans l'année civile, Les absences supérieures à 5 jours consécutifs.
<p>Nouveau congé pour maladie ou blessure grave</p> <p>Dès maintenant, les employés ont droit à un congé non rémunéré pouvant aller jusqu'à 27 semaines sur une période de 52 semaines s'ils sont incapables de travailler en raison d'une maladie ou d'une blessure grave.</p> <p>Pour en bénéficier, l'employé doit fournir à son employeur un certificat médical indiquant :</p> <ul style="list-style-type: none"> Qu'il est incapable de travailler pour des raisons médicales La date de début du congé La date prévue de retour au travail <p>Le congé doit être pris par périodes de semaines complètes.</p>	<p>Assurez-vous de mettre à jour les politiques de votre entreprise sur les congés protégés afin d'inclure ce nouveau droit.</p> <p>Les employés admissibles pourront désormais bénéficier d'un congé non rémunéré pour maladie ou blessure grave pouvant atteindre 27 semaines sur une période de 52 semaines pour des raisons médicales.</p> <p><i>Si vous êtes un client des services RH de Dunk & Associés, votre programme a déjà été mis à jour pour refléter ces modifications.</i></p>

SOMMAIRE DES RÉCENTES MISES À JOUR LÉGISLATIVES

SOMMAIRE DES MODIFICATIONS	CE QUE ÇA SIGNIFIE POUR L'EMPLOYEUR?
TERRE-NEUVE	
<p>WorkplaceNL – Les factures des employeurs sont maintenant en ligne</p> <p>À partir du lundi 15 décembre 2025, WorkplaceNL distribuera les factures des employeurs directement en ligne via Connect, au lieu de les envoyer par courrier, pour tous les utilisateurs de Connect.</p> <p>Les employeurs recevront automatiquement leurs factures en ligne. Les administrateurs d'entreprise et toute personne ayant accès aux relevés d'évaluation mensuels pourront consulter ces factures sans démarche supplémentaire.</p>	<p>Connectez-vous à connect pour consulter vos factures à tout moment.</p> <p>Vous recevrez une notification par courriel chaque fois qu'une nouvelle facture sera disponible sur Connect.</p> <p>Pour toute question, contactez WorkplaceNL à info@workplacnl.ca ou au 1-800-563-9000.</p>

SOMMAIRE DES MODIFICATIONS	CE QUE ÇA SIGNIFIE POUR L'EMPLOYEUR?
NOUVELLE-ÉCOSSE	
<p>Projet de loi 144 – Modifications à la Loi sur les accidents du travail (entrée en vigueur janvier 2026)</p> <p>Parmi les principales modifications :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Signalement plus rapide des blessures : Les employeurs devront déclarer les blessures sur le lieu de travail dans un délai de 2 jours au lieu de 5. • Accès amélioré à l'information pour le retour au travail : Les employeurs recevront des renseignements sur la capacité fonctionnelle des travailleurs pour faciliter l'attribution de tâches modifiées sécuritaires. Seules les informations nécessaires à l'assignation des mesures d'accommodement sécuritaires seront partagées, afin de protéger la vie privée des travailleurs. • Frais de transport inclus dans l'aide médicale : Les coûts liés au transport en ambulance seront désormais intégrés aux frais totaux des réclamations, plutôt que d'être considérés séparément pour l'employeur. • Révisions des prestations plus réactives : Les prestations prolongées de remplacement de revenu pourront être ajustées dès que la situation du travailleur change, sans attendre les périodes de révision de 3 ou 5 ans. • Publication des employeurs non conformes : La Commission des accidents du travail (WCB) pourra publier les noms des employeurs ayant reçu des pénalités administratives. 	<p>Vérifiez votre programme et assurez-vous que les travailleurs sont informés du nouveau délai de déclaration des blessures au travail.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Soumettez les réclamations à la WCB dans les 2 jours et incluez tous les frais de transport liés à l'incident. • Fournissez des informations précises et ponctuelles à la WCB dans toutes vos communications. <p><i>Pour les clients des services Santé & Sécurité de Dunk & Associés, le programme a déjà été mis à jour pour refléter ces changements.</i></p> <p>Nous offrons un accompagnement complet, de la déclaration initiale au retour au travail. Pour toute aide concernant la soumission ou la gestion des réclamations : support@systems24-7.com.</p>

SOMMAIRE DES RÉCENTES MISES À JOUR LÉGISLATIVES

SOMMAIRE DES MODIFICATIONS	CE QUE ÇA SIGNIFIE POUR L'EMPLOYEUR?
ONTARIO	
<p>Loi de 2024 visant à œuvrer pour les travailleurs 6: Nouvelles exigences pour les offres d'emploi (en vigueur en janvier 2026)</p> <p>Ces règles s'appliqueront uniquement aux employeurs qui emploient 25 employés ou plus au moment de publier une offre d'emploi.</p> <p>Les offres d'emploi devront inclure :</p> <ul style="list-style-type: none">• Rémunération prévue: Les employeurs devront inclure dans les annonces publiques de postes des renseignements sur la rémunération prévue ou la fourchette de rémunération prévue pour le poste. Dans le cas d'une fourchette de rémunération, celle-ci ne doit pas dépasser une somme équivalant à 50 000 \$ par année. Cette exigence ne s'applique pas si la rémunération prévue équivaut à plus de 200 000 \$ par année ou si la fourchette de rémunération prévue comporte un plafond équivalant à une somme de plus de 200 000 \$ par année.• Exigences relatives à l'expérience canadienne: Il sera interdit aux employeurs d'inclure dans une annonce publique de poste ou dans n'importe quel formulaire de candidature afférent des exigences relatives à l'expérience canadienne.• Recours à l'intelligence artificielle: Les employeurs seront tenus de divulguer dans une annonce publique de poste le recours à l'intelligence artificielle dans le cadre du processus d'embauche.• Existence d'un poste vacant: Les employeurs seront tenus d'indiquer dans une annonce publique de poste si l'annonce concerne un poste vacant existant ou non.• Informers les candidats ayant passé une entrevue: Les candidats ayant été interviewés doivent être informés dans les 45 jours suivant leur dernier entretien si une décision d'embauche a été prise.• Conservation des dossiers: Les employeurs doivent conserver une copie de chaque offre d'emploi publiée ainsi que du formulaire de candidature associé pendant 3 ans après son retrait, et conserver les informations remises aux candidats interviewés.	<p>Veillez à ce que vos pratiques de recrutement et votre programme RH soient actualisés pour tenir compte de ces modifications. Assurez-vous que toutes les offres d'emploi publiées publiquement contiennent les informations requises et que les dossiers correspondants soient correctement conservés.</p> <p><i>Pour les clients des services RH de Dunk & Associés, votre programme sera mis à jour afin de refléter ces amendements.</i></p>

Ontario sur la page suivante.

SOMMAIRE DES RÉCENTES MISES À JOUR LÉGISLATIVES

SOMMAIRE DES MODIFICATIONS	CE QUE ÇA SIGNIFIE POUR L'EMPLOYEUR?
ONTARIO	
<p>Loi de 2024 visant à œuvrer pour les travailleurs 7: En vigueur</p> <p><i>Loi sur les normes d'emploi (LNE)</i></p> <ul style="list-style-type: none">• Congé pour recherche d'emploi: un nouveau congé a été établi et accorde aux employés admissibles un congé non payé de trois jours dans les cas suivants où l'employé a reçu un préavis de licenciement collectif (lorsqu'un employeur licencie 50 employés ou plus d'un même établissement au cours d'une période de quatre semaines) et l'employé exerce des activités liées à l'obtention d'un emploi, notamment la recherche d'emploi, les entretiens et la formation.• Mise à pied temporaire prolongée: Une mise à pied temporaire peut durer 35 semaines ou plus au cours d'une période de 52 semaines consécutives, mais moins de 52 semaines au cours d'une période de 78 semaines consécutives. <p><i>Loi sur la santé et la sécurité au travail (LSST)</i></p> <ul style="list-style-type: none">• Équivalence des systèmes de gestion SST: Les systèmes accrédités par le Directeur général de la prévention doivent être reconnus comme équivalents. Le gouvernement dispose également d'un pouvoir réglementaire élargi pour encadrer leur utilisation et la tenue de dossiers, notamment sur les chantiers de construction.• DEA sur les chantiers: À compter du 1^{er} janvier 2026, un défibrillateur externe automatisé doit être disponible sur tout chantier dont la durée prévue est d'au moins trois mois et comptant 20 travailleurs ou plus.• Pénalités administratives: Les inspecteurs peuvent désormais imposer des pénalités administratives pour toute infraction à la LSST ou à ses règlements, ou en cas de non-respect d'un avis. Les montants seront précisés par règlement. <p><i>Loi sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail</i></p> <ul style="list-style-type: none">• Déclarations trompeuses: Il est maintenant interdit aux employeurs de fournir des renseignements faux ou trompeurs à la CSPAAT concernant une réclamation. Des pénalités administratives peuvent s'ajouter à celles imposées par les tribunaux.• Registres obligatoires: Un employeur qui ne tient pas des dossiers exacts des salaires ou qui ne les fournit pas à la CSPAAT sur demande s'expose à une pénalité administrative.	<p>Congé pour recherche d'emploi</p> <p>Ce congé s'applique lors d'une cessation collective touchant 50 employés ou plus. Il n'est offert que si l'employé reçoit un préavis et non une indemnité en lieu de préavis.</p> <ul style="list-style-type: none">• L'employé doit aviser l'employeur 3 jours à l'avance, si possible, avant de prendre le congé.• L'employeur peut demander une preuve raisonnable que le congé est justifié (ex. : entrevue, inscription à une formation, etc.). <p>Prolongation des mises à pied temporaires</p> <p>Pour appliquer cette extension, certaines conditions doivent être respectées :</p> <ul style="list-style-type: none">• Un accord écrit entre l'employeur et l'employé est requis.• L'accord doit préciser la date de rappel la plus tardive et indiquer que l'employé ne peut pas retirer son consentement à la mise à pied prolongée.• L'employeur doit soumettre une demande d'extension de mise à pied temporaire et obtenir l'approbation du Directeur des normes d'emploi avant de procéder.• L'employeur doit conserver une copie de l'accord pendant 3 ans après l'expiration de l'approbation. <p><i>Si vous êtes client des services RH de Dunk & Associés, votre programme a déjà été mis à jour pour refléter ces modifications.</i></p> <p>Défibrillateurs sur les chantiers</p> <p>Pour se conformer aux nouvelles exigences concernant les DEA sur les projets de construction, les employeurs doivent :</p> <ol style="list-style-type: none">1. Vérifier la durée du projet: Confirmer si le chantier dépassera trois mois.2. Installer des DEA approuvés par Santé Canada: Inclure tous les accessoires nécessaires (masque de RCP, gants médicaux jetables, etc.).3. Placer les DEA à des endroits accessibles et bien indiqués: Tous les travailleurs doivent savoir où les trouver.4. Mettre à jour les politiques SST: Inclure le DEA dans les procédures écrites.

Ontario sur la page suivante.

SOMMAIRE DES RÉCENTES MISES À JOUR LÉGISLATIVES

SOMMAIRE DES MODIFICATIONS	CE QUE ÇA SIGNIFIE POUR L'EMPLOYEUR?
ONTARIO	
<ul style="list-style-type: none"> • Primes impayées: Ne pas calculer et payer les primes exigées constitue une infraction pour les employeurs de l'Annexe 1. • Hausse des amendes: L'amende maximale pour une personne reconnue coupable de deux infractions ou plus de même nature dans une même procédure judiciaire est maintenant de 750 000 \$ par infraction. 	<p>5. Offrir une formation DEA/RCR: Bien que non obligatoire, la formation renforce la culture de sécurité et améliore la réactivité en cas d'urgence.</p> <p>6. Documenter toutes les étapes: Conserver les preuves d'achat, formations et mises à jour SST pour inspection.</p> <p>Les clients des services Santé & Sécurité de Dunk & Associés peuvent demander de l'aide pour mettre à jour leur programme.</p> <p>Faussees déclarations à la CSPAAT</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fournissez des informations exactes et complètes à la CSPAAT dans toutes les communications. • Dunk & Associés offre un accompagnement complet, de la déclaration initiale jusqu'au retour au travail. Pour toute assistance concernant la gestion ou la soumission des réclamations : support@systems24-7.com. <p>Tenue des dossiers et cotisations CSPAAT</p> <ul style="list-style-type: none"> • Conservez tous les registres de salaires versés et collaborez avec la CSPAAT lorsqu'on vous demande de les produire. • Assurez-vous de payer vos cotisations à la CSPAAT à temps ; le non-paiement peut entraîner des pénalités administratives en plus des montants dus. Les tribunaux peuvent également ordonner à un employeur de payer ses cotisations à la CSPAAT.
<p>Consultation publique – Perte auditive due au bruit en milieu de travail</p> <p>Du 10 novembre 2025 au 30 janvier 2026, la CSPAAT tient une consultation publique sur la perte auditive due à l'exposition au bruit.</p> <p>L'organisme sollicite les commentaires des entreprises, des personnes blessées ou atteintes d'une maladie professionnelle, des organisations syndicales et patronales, des professionnels de la santé ainsi que du grand public.</p>	<p>Veuillez consulter la note de consultation de la CSPAAT pour obtenir toutes les informations et un résumé des changements proposés.</p> <p>Les commentaires peuvent être envoyés par courriel à Consultation_Secretariat@wsib.on.ca d'ici le 30 janvier 2026.</p>

SOMMAIRE DES RÉCENTES MISES À JOUR LÉGISLATIVES

SOMMAIRE DES MODIFICATIONS	CE QUE ÇA SIGNIFIE POUR L'EMPLOYEUR?
Î-P-É Ristourne de la WCB et taux de cotisation 2026 La Commission des accidents du travail de l'Î.-P.-É. versera 18 millions de dollars aux employeurs inscrits admissibles au cours des prochaines semaines. Pour 2026, le taux moyen de cotisation des employeurs est établi à 1,28 \$, incluant une ristourne de 0,09 \$ destinée à maintenir des taux accessibles. Ce taux reflète les montants nécessaires pour financer les prestations destinées aux travailleurs blessés en 2026 ainsi que les coûts d'administration du régime.	Voir les informations ici (en anglais seulement)

SOMMAIRE DES MODIFICATIONS

CE QUE ÇA SIGNIFIE POUR L'EMPLOYEUR?

QUÉBEC

Formation pour les agents de liaison en santé et en sécurité (19 travailleurs et moins)

La CNESST collabore avec l'Université TÉLUQ pour offrir la formation au travailleur désigné comme agent de liaison en santé et en sécurité.

Cette formation de deux heures en autoapprentissage est offerte en ligne gratuitement par la CNESST.

Au cours de cette formation, vous aborderez différents sujets, comme :

- Les principes de la Loi sur la santé et la sécurité du travail
- Les mécanismes de prévention et de participation en établissement
- Les droits et obligations ainsi que les fonctions de l'agent de liaison en santé et en sécurité
- La démarche de prévention

À la suite de sa désignation, l'agent de liaison en santé et en sécurité a un an pour suivre cette formation et obtenir son attestation. Il peut s'absenter de son travail sans perte de salaire pour y participer.

Consultez le [Guide](#) pour toutes les informations sur la formation et sur la façon de s'inscrire.

MÉCANISMES DE PRÉVENTION ET DE PARTICIPATION EN ÉTABLISSEMENT
30 septembre 2016 à 1^{er} octobre 2016

NOMBRE DE TRAVAILLEURS DANS L'ÉTABLISSEMENT	
19 TRAVAILLEURS ET MOINS Si le nombre de travailleurs atteint 20 ou plus durant l'année, vous devez adopter un mécanisme de prévention pour répondre aux exigences capitulaires au 1 ^{er} octobre 2016 et au 22 novembre 2016.	20 TRAVAILLEURS ET PLUS - Les employeurs des établissements possédant 20 travailleurs ou plus - Les employeurs des établissements de 10 travailleurs ou plus possédant l'expertise par multibailleurs sont obligés - Les employeurs «exemptés» d'une notice et un protocole - Les employeurs des établissements possédant 20 travailleurs ou plus
Plan d'action	Agente de liaison - Approuvé - Approuvé - Approuvé
Noter l'avis - L'établissement et l'agent de liaison en santé et en sécurité - L'agent de liaison en santé et en sécurité - L'agent de liaison en santé et en sécurité	Agente de liaison - Approuvé - Approuvé - Approuvé
Désigner pour le syndicat - Il y a un ou plus, soit les travailleurs - Désigner pour le syndicat - Désigner pour le syndicat	Agente de liaison - Approuvé - Approuvé - Approuvé
Contenu du plan d'action	Agente de liaison - Approuvé - Approuvé - Approuvé

Cliquez pour agrandir

SOMMAIRE DES RÉCENTES MISES À JOUR LÉGISLATIVES

SOMMAIRE DES MODIFICATIONS	CE QUE ÇA SIGNIFIE POUR L'EMPLOYEUR?
SASKATCHEWAN	
<p>Projet de loi 5 – Modifications à la Loi sur l'emploi (en vigueur en janvier 2026)</p> <p>Les modifications qui entreront en vigueur comprennent:</p> <ul style="list-style-type: none">• Les employeurs et les employés pourront maintenant utiliser une journée civile plutôt qu'une période de 24 heures consécutives pour établir les horaires et calculer les heures supplémentaires.• Les employeurs ne pourront plus retenir les pourboires versés aux employés.• Cessations d'emploi collectives. Le seuil déclenchant l'obligation d'aviser les employés, le ministre et le syndicat passe de 10 à 25 employés.• De nouvelles limites encadrent les situations où un employeur peut demander une note médicale.• Pouvoirs accrus du directeur des normes d'emploi. Celui-ci pourra ordonner la réintégration d'un employé et l'indemnisation des salaires perdus lorsqu'une action discriminatoire est démontrée.• Ajustements aux congés prévus par la loi:<ul style="list-style-type: none">• Congé pour maladie ou blessure : La durée maximale passe de 12 à 27 semaines sur une période de 52 semaines.• Congé de maternité lors d'une interruption de grossesse : Le congé est prolongé de 13 à 20 semaines avant la date prévue d'accouchement.• Congé de deuil : Inclut désormais le deuil lié à une interruption de grossesse. Le congé peut être pris dans les 6 mois suivant le décès d'un proche ou l'interruption de grossesse (au lieu d'être limité à la semaine entourant les funérailles).• Congé pour violence interpersonnelle ou sexuelle : Le droit passe à 16 semaines par période de 52 semaines, en plus des 10 jours déjà prévus.	<p>Assurez-vous que votre programme a été mis à jour pour intégrer les modifications apportées par le projet de loi 5 et que ces changements sont bien communiqués au sein de votre milieu de travail, notamment en ce qui concerne l'augmentation des congés prévus.</p> <p>Une copie de la législation modifiée sera disponible sur le site publications.saskatchewan.ca.</p> <p>Les employeurs doivent veiller à ne pas demander de note médicale pour un congé lié à une maladie ou à une blessure visée par la loi, sauf si l'employé est absent plus de cinq jours ouvrables consécutifs, ou s'il a cumulé, sur une période de 12 mois, des absences non consécutives totalisant deux jours ouvrables ou plus.</p> <p><i>Si vous êtes un client des services RH de Dunk & Associés, votre programme a déjà été mis à jour afin de tenir compte de ces changements.</i></p>

SOMMAIRE DES RÉCENTES MISES À JOUR LÉGISLATIVES

SOMMAIRE DES MODIFICATIONS	CE QUE ÇA SIGNIFIE POUR L'EMPLOYEUR?
YUKON	
<p>Taux de cotisation de la WSCB – 2026</p> <p>En 2026, les taux de cotisation connaîtront une hausse dans tous les groupes de taux, sans modification de la classification des industries. Ces ajustements ramènent les taux à un niveau moyen comparable à celui des années 2020 à 2024. La WSCB a clôturé l'année 2024 au-delà de la fourchette de financement visée et poursuit ses efforts pour assurer la stabilité des taux à long terme, dans un contexte économique mondial en constante évolution.</p>	<p>Cliquez ici pour obtenir tous les renseignements sur les taux de cotisation et les catégories.</p>

**MERCI DE NOUS AVOIR LU.
RENDEZ-VOUS LE MOIS
PROCHAIN.**

