

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](#).



SOMMAIRE DES MODIFICATIONS

CE QUE ÇA SIGNIFIE POUR L'EMPLOYEUR?

TOUTES LES PROVINCES

Conformité au SIMDUT

En 2023, le Canada a mis à jour son Système d'information sur les matières dangereuses utilisées au travail (SIMDUT 2015). Ces révisions s'inscrivent dans une démarche proactive d'harmonisation réglementaire, désormais alignée sur la 7^e édition révisée du SGH (Système général harmonisé).

Les entreprises disposent d'une période de transition de trois ans, soit jusqu'au 4 janvier 2026, pour réviser et mettre à jour leur documentation sur la communication des dangers conformément aux modifications du Règlement sur le SIMDUT.

Principaux changements découlant des modifications :

- Amélioration de la clarté et de la précision de certaines dispositions;
- Ajout de nouveaux éléments d'information exigés sur les fiches de données de sécurité;
- Adoption d'une nouvelle classe de danger physique : produits chimiques sous pression;
- Introduction d'une nouvelle catégorie de danger pour les aérosols non inflammables et de nouvelles sous-catégories pour les gaz inflammables.

D'ici le 4 janvier 2026, assurez-vous que votre programme de santé et de sécurité respecte les nouvelles exigences du SIMDUT et qu'il est pleinement mis en œuvre :

- Vérifiez que tous les produits dangereux utilisés au travail sont correctement étiquetés et accompagnés d'une fiche de données de sécurité (FDS) à jour.
- Offrez aux travailleurs une formation SIMDUT complète, comprenant à la fois la formation générale et la formation spécifique au milieu de travail.
- Assurez-vous que les travailleurs ont accès aux FDS et qu'ils savent comment créer des étiquettes pour le lieu de travail.
- Élaborez des procédures et des formations portant sur l'utilisation sécuritaire, l'entreposage, la manutention et l'élimination des produits dangereux, ainsi que sur les mesures à suivre en présence d'émissions fugitives et les procédures d'urgence en cas d'incident (p. ex. déversement).
- Mettez en place les mesures de contrôle appropriées pour protéger la santé et la sécurité des travailleurs.
- Examinez et mettez à jour votre programme SIMDUT chaque année avec le comité mixte de santé et de sécurité ou le représentant en santé et sécurité, afin d'assurer son efficacité pour la protection des travailleurs exposés aux produits chimiques dangereux.

Si vous êtes un client des services en santé et sécurité de Dunk et Associés, votre programme a déjà été mis à jour pour refléter ces changements.

SOMMAIRE DES RÉCENTES MISES À JOUR LÉGISLATIVES

SOMMAIRE DES MODIFICATIONS	CE QUE ÇA SIGNIFIE POUR L'EMPLOYEUR?
FÉDÉRAL	
<p>Normes d'accessibilité Canada publie la première norme canadienne sur le langage clair</p> <p>Normes d'accessibilité Canada est heureux d'annoncer la publication de la norme CAN-ASC-3.1:2025 – Langage clair. Cette norme, fondée sur l'équité, est la première norme nationale du Canada sur le langage clair. Sa publication coïncide avec la Journée internationale du langage clair et marque une étape importante dans la promotion de l'accessibilité au Canada.</p>	<p>Cliquez ici pour plus d'informations</p>

SOMMAIRE DES MODIFICATIONS	CE QUE ÇA SIGNIFIE POUR L'EMPLOYEUR?
CSA	
<p>Commentaires publics – Ouverts</p> <p>Le Groupe CSA sollicite la participation du public pour commenter les projets de normes CSA portant sur la santé et sécurité au travail (SST).</p> <p>Vous trouverez ci-dessous les titres de ces normes, ainsi que leurs dates limites pour soumettre des commentaires (indiquées entre parenthèses) :</p> <ul style="list-style-type: none">• CSA/ASC Z1003, Santé et sécurité psychologiques en milieu de travail — Prévention, promotion et lignes directrices (Nouvelle Édition) (16 décembre 2025)• CSA Z94.2, Protecteurs auditifs : performances, sélection, entretien et utilisation (Nouvelle Édition) (30 décembre 2025)	<p>Pour faire l'examen des versions préliminaires, visitez la page du Groupe CSA (vous devrez créer un compte gratuit).</p>

SOMMAIRE DES RÉCENTES MISES À JOUR LÉGISLATIVES

SOMMAIRE DES MODIFICATIONS	CE QUE ÇA SIGNIFIE POUR L'EMPLOYEUR?
COLOMBIE-BRITANNIQUE	
<p>Lignes directrices SST: Médicaments dangereux Des révisions éditoriales ont été apportées à la ligne directrice suivante :</p> <ul style="list-style-type: none"> Partie 6 – Médicaments dangereux G6.50(3) Mélange, préparation et amorce de certains médicaments dangereux <p>Cette section s'applique aux médicaments dangereux suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> (a) un médicament dangereux identifié dans la liste NIOSH comme étant antinéoplasique; (b) un médicament dangereux pour lequel le fabricant recommande des dispositifs de ventilation et des contrôles techniques; (c) un médicament dangereux classé par les Monographies du CIRC comme cancérigène du Groupe 1 ou Groupe 2A. 	<p>Si votre lieu de travail mélange, prépare ou amorce des médicaments dangereux conformément à la section G6.50(3), assurez-vous que ces activités sont effectuées dans un dispositif ventilé répondant aux exigences du paragraphe (4). Cela permet de réduire le risque d'exposition au minimum raisonnablement possible pour ces activités, qui présentent un potentiel plus élevé de génération d'aérosols et de vapeurs.</p>
<p>Modifications réglementaires proposées – Audience publique Les audiences publiques offrent aux parties prenantes l'occasion de formuler leurs commentaires sur les modifications réglementaires proposées.</p> <p>Nous encourageons la participation et les retours d'information, soit par soumission écrite, soit en participant à l'audience publique virtuelle.</p> <p>Les soumissions écrites seront acceptées jusqu'à 16 h 30 le vendredi 12 décembre 2025.</p>	<p>Vous pouvez consulter les modifications proposées, ainsi que les notes explicatives, en utilisant les liens ci-dessous (en anglais seulement):</p> <ul style="list-style-type: none"> Partie 8 – Vêtements et équipements de protection individuelle : Masques respiratoires (étanchéité faciale) Partie 31 – Lutte contre les incendies : Brigades de pompiers communautaires
<p>Projet de loi 11 : Modification de la LNE – Maintenant en vigueur Le projet de loi 11, adopté plus tôt cette année, est maintenant en vigueur. Cette modification à la Loi sur les normes d'emploi (LNE) limite les situations où un employeur peut exiger un billet médical d'un employé :</p> <ul style="list-style-type: none"> Les employeurs ne peuvent plus demander de billet médical pour les deux premières absences de 5 jours ou moins au cours d'une même année civile. 	<p>Les employeurs doivent donc s'assurer de ne pas exiger de billet médical lorsqu'un employé s'absente pour l'une de ses deux premières absences de 5 jours ou moins dans l'année. Il est recommandé de revoir vos politiques internes pour garantir leur conformité à ce changement et de communiquer l'information à vos gestionnaires et superviseurs. Les employeurs conservent toutefois le droit d'exiger un billet médical pour toute absence qui dépasse les deux premières absences visées par cette modification.</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?
NOUVEAU-BRUNSWICK	
<p>Travail Sécuritaire NB Taux de cotisation 2026</p> <p>Le taux de cotisation moyen de 2026 sera maintenu à 1,10 \$ par tranche de 100 \$ des salaires assurables et demeurera le taux le plus bas dans l'histoire du Nouveau-Brunswick. Réduit à partir du taux de 1,18 \$ en 2024, on s'attend à ce qu'il demeure le deuxième plus bas au pays. Ce taux stable permettra aux employeurs de mieux planifier l'avenir, alors que le coût des affaires augmente.</p> <p>En plus de maintenir le taux de cotisation moyen le plus bas de son histoire, Travail sécuritaire NB versera également des remboursements liés au rendement totalisant 53,2 millions de dollars aux employeurs néo-brunswickois admissibles. Les remboursements de plus de 1 000 \$ seront versés par chèque. Les remboursements de moins de 1 000 \$ seront crédités au compte de l'employeur, ce qui réduira le montant de la cotisation pour 2026.</p>	<p>Pour plus d'informations pour comprendre votre taux: Travail Sécuritaire NB – Comprendre votre taux</p> <p>Pour plus d'informations sur le remboursement lié au rendement: Travail Sécuritaire NB – Remboursement lié au rendement</p>

SOMMAIRE DES MODIFICATIONS	CE QUE ÇA SIGNIFIE POUR L'EMPLOYEUR?
NOUVELLE-ÉCOSSE	
<p>Projet de loi 144 – Indemnisation des travailleurs – Sanction royale</p> <p>La modification récemment adoptée de la loi sur l'indemnisation des travailleurs réduit le délai pour que les employeurs signalent un accident du travail à la WCB de la Nouvelle-Écosse, passant de 5 à 2 jours. Cette loi clarifie également que les employeurs peuvent accéder aux rapports sur les capacités fonctionnelles des travailleurs afin de faciliter le retour au travail après une blessure.</p>	<p>Passez en revue votre programme et assurez-vous que les travailleurs sont informés du nouveau délai pour signaler les accidents du travail.</p> <p><i>Si vous êtes un client des services en santé et sécurité de Dunk et Associés, votre programme a déjà été mis à jour pour refléter ces changements.</i></p>
<p>Taux de cotisation de la WCB 2026</p> <p>En Nouvelle-Écosse, les taux de cotisation de la WCB demeurent stables pour 2026, soit 2,65 \$ par tranche de 100 \$ de la masse salariale assurable.</p> <p>Ce taux demeure inchangé depuis plus de vingt ans, alors que la WCB continue de maintenir un système financièrement durable à long terme.</p>	<p>Pour plus d'informations, consultez la page des taux de cotisation de la WCB (en anglais seulement)</p>

SOMMAIRE DES RÉCENTES MISES À JOUR LÉGISLATIVES

SOMMAIRE DES MODIFICATIONS	CE QUE ÇA SIGNIFIE POUR L'EMPLOYEUR?
ONTARIO	
<p>Nouvelle exigence relative DEA pour les projets de construction</p> <p>À compter du 1er janvier 2026, les chantiers de construction en Ontario dont la durée prévue est supérieure à trois mois ou qui emploie plus de 20 travailleurs devront obligatoirement être équipés d'un DEA installé et entretenu sur place.</p>	<p>Pour se conformer à la nouvelle exigence relative aux DEA, les employeurs de l'Ontario doivent suivre les étapes suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none">• Examinez le calendrier de votre projet : déterminez si votre projet s'étendra au-delà du seuil de trois mois.• Installez des DEA approuvés par Santé Canada : achetez un appareil conforme et tous les accessoires requis (p. ex., masque de réanimation cardiopulmonaire, paires de gants médicaux jetables, etc.).• Installez les défibrillateurs externes automatisés (DEA) dans des endroits accessibles et clairement signalés : assurez-vous que tous les travailleurs savent où l'appareil est rangé.• Intégrez les DEA dans vos politiques de santé et de sécurité : mettez à jour vos procédures écrites pour tenir compte de cette nouvelle réglementation.• Proposer une formation à l'utilisation du DEA et à la RCP : Bien que non obligatoire légalement, cette formation améliore la réponse aux situations d'urgence et renforce une culture de sécurité.• Documentez tout : conservez les enregistrements de vos achats de défibrillateurs automatisés externes (DAE), de vos séances de formation et des mises à jour de sécurité en cas d'inspection. <p><i>Si vous êtes client des services de santé et sécurité de Dunk et Associés, faites-nous savoir si vous avez besoin d'aide pour la mise à jour de votre programme.</i></p>

SOMMAIRE DES RÉCENTES MISES À JOUR LÉGISLATIVES

SOMMAIRE DES MODIFICATIONS	CE QUE ÇA SIGNIFIE POUR L'EMPLOYEUR?
ONTARIO	
<p>Loi visant à œuvrer pour les travailleurs 6: Exigences relatives aux offres d'emploi – Entrée en vigueur en janvier 2026</p> <p>Ces dispositions s'appliqueront uniquement aux employeurs comptant 25 employés ou plus à la date de la publication de l'offre d'emploi affichée publiquement :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fourchette salariale : chaque offre d'emploi devra indiquer la rémunération prévue ou une fourchette de rémunération. La différence entre le salaire minimal et maximal ne pourra pas dépasser 50 000 \$ (par exemple, une annonce ne peut pas indiquer « 40 000 \$ à 100 000 \$ par année »). Cette exigence s'applique à la majorité des postes, sauf ceux dont la rémunération maximale dépasse 200 000 \$ par année. • Expérience au Canada : un employeur ne pourra pas exiger d'expérience de travail canadienne dans une offre d'emploi. • Utilisation de l'intelligence artificielle : les employeurs devront divulguer l'utilisation de l'IA lorsqu'elle est employée pour filtrer, évaluer ou sélectionner les candidats. • Disponibilité du poste : l'offre devra préciser si le poste affiché correspond à une vacance existante. • Information après entrevue : les candidats ayant passé une entrevue devront être informés dans un délai de 45 jours suivant leur dernière entrevue si une décision d'embauche a été prise. • Conservation des dossiers : les employeurs devront conserver une copie de chaque offre d'emploi affichée publiquement ainsi que du formulaire de candidature correspondant pendant trois ans après le retrait de l'affichage, en plus de tenir un registre des informations transmises aux candidats interviewés. 	<p>Assurez-vous que vos pratiques et programmes de recrutement et d'embauche sont mis à jour afin de refléter ces modifications. Veillez à ce que vos offres d'emploi publiées incluent toutes les informations exigées et à ce que les dossiers soient conservés conformément aux nouvelles exigences.</p> <p><i>Si vous êtes un client des services de ressources humaines de Dunk et Associés, votre programme sera mis à jour automatiquement pour refléter ces modifications.</i></p>
<p>Taux de prime 2026</p> <p>En 2026, la CSPAAAT abaisse le taux de prime moyen des entreprises de l'Ontario à 1,23 \$ par tranche de 100 \$ de masse salariale assurable, soit son plus bas niveau en plus de 50 ans.</p>	<p>Pour plus d'informations</p>

SOMMAIRE DES RÉCENTES MISES À JOUR LÉGISLATIVES

SOMMAIRE DES MODIFICATIONS	CE QUE ÇA SIGNIFIE POUR L'EMPLOYEUR?
IPÉ	
<p>Financement visant à améliorer l'accessibilité en milieu de travail</p> <p>Les entreprises et les organisations de l'Île-du-Prince-Édouard peuvent obtenir des fonds permettant d'améliorer l'accessibilité dans les espaces commerciaux et à but non lucratif afin de créer des environnements plus inclusifs pour les personnes handicapées.</p> <p>ResourceAbilities, un organisme local à but non lucratif, coordonne le Fonds pour l'adaptation des lieux de travail au nom du gouvernement provincial afin de garantir l'équité et l'efficacité de l'appui financier. Les organisations peuvent bénéficier d'une aide maximale de 50 000 \$ par an pour couvrir 80 % des dépenses admissibles.</p>	<p>Visitez https://resourceabilities.ca/pei-workforce-adaptation-fund-grant-program/ pour plus d'informations (en anglais seulement)</p>

SOMMAIRE DES MODIFICATIONS	CE QUE ÇA SIGNIFIE POUR L'EMPLOYEUR?
QUÉBEC	
<p>Entrée en vigueur du 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>Le projet de loi 42 établit le contenu minimal que doit comprendre toute politique visant à prévenir et à traiter les situations de harcèlement psychologique qu'un employeur doit adopter.</p> <p>Les amendements suivants ont été adoptés par le projet de loi 42:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Intégrer la politique de prévention et de prise en charge des situations de harcèlement psychologique visé par la LNT au programme de prévention et au plan d'action de l'employeur (articles 59 et 61.2). Entrée en vigueur le 1er octobre 2025. • Inclure les risques liés à la violence à caractère sexuel aux risques psychosociaux (article 59 et 61.2). Entrée en vigueur le 1er octobre 2025. 	<p>Assurez-vous que votre programme a été mis à jour afin d'inclure les modifications prévues par le projet de loi 42.</p> <p><i>Si vous êtes un client des services en santé et sécurité de Dunk et Associés, votre programme a déjà 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?
SASKATCHEWAN	
<p>Projet de loi 5 – Modifications à la Loi sur l'emploi en vigueur à compter de janvier 2026</p> <p>Les modifications qui entreront en vigueur:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Horaires et heures supplémentaires : les employeurs et les employés pourront maintenant utiliser un jour civil plutôt qu'une période de 24 heures consécutives pour établir les horaires de travail et appliquer les règles sur les heures supplémentaires. • Pourboires : les employeurs auront désormais l'interdiction de retenir les pourboires destinés à leurs employés. • Mise à pied collective : le seuil à partir duquel un employeur doit aviser les employés, le ministre et le syndicat d'une mise à pied collective passe de 10 à 25 employés. • Billets médicaux : les modifications limitent les situations où un employeur peut demander un billet médical à un employé. • Pouvoirs accrus du directeur des normes d'emploi : le directeur pourra ordonner la réintégration d'un employé et accorder une compensation pour perte de salaire lorsqu'un employeur a posé un geste discriminatoire. • Prolongation de certains congés: <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 (en cas d'interruption de grossesse) : la durée augmente de 13 à 20 semaines avant la date d'accouchement prévue. • Congé de deuil : il inclut désormais le deuil lié à une interruption de grossesse. Ce congé peut être pris dans les six mois suivant le décès d'un membre de la famille ou l'interruption de grossesse, au lieu d'une semaine après les funérailles. • Congé pour violence interpersonnelle ou sexuelle : la durée maximale est portée à 16 semaines par période de 52 semaines, en plus du congé existant de 10 jours. 	<p>Assurez-vous que votre programme est mis à jour afin d'inclure les modifications prévues par le projet de loi 5, et que ces changements sont communiqués au sein de votre milieu de travail, notamment ceux liés à l'augmentation des congés.</p> <p>Une copie de la loi modifiée sera disponible sur le site publications.saskatchewan.ca.</p> <p>Les employeurs doivent également veiller à ne pas exiger de billet médical pour un congé de maladie ou de blessure prévu par la loi, sauf si l'employé a deux absences ou plus de deux jours consécutifs chacune, ou une seule absence de plus de cinq jours ouvrables consécutifs, dans une période de 12 mois.</p> <p>Si vous êtes un client des services de ressources humaines de Dunk et Associés, votre programme sera mis à jour automatiquement pour refléter ces modifications.</p>
<p>Taux de cotisation de la WCB 2026</p> <p>The Saskatchewan WCB is cutting average 2026 workers' compensation premiums 6 cents to \$1.22 per \$100 of assessable payroll, among the lowest rates in Canada.</p>	<p>Cliquez ici pour plus d'informations (en anglais seulement).</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 augmenteront dans tous les groupes de taux, sans changement au niveau du classement des industries.</p> <p>Ces ajustements visent à ramener les taux à un niveau comparable à la moyenne observée entre 2020 et 2024. Après avoir dépassé sa plage cible de financement en 2024, la WSCB poursuit ses efforts pour assurer la stabilité des taux à long terme, tout en tenant compte du contexte économique mondial.</p>	<p>Cliquez ici pour plus d'informations (en anglais seulement).</p>