

DUNK & ASSOCIÉS/SYSTÈMES24-7

NOUVELLES24-7

Article vedette:
Évitez de vous laisser piéger par
le “doom scrolling”

Sécurité incendie:
La chaleur : agréable...
jusqu'à quel point?

La dépression
saisonnière vous
affecte cet hiver?



Consultez notre
page de ressources pour
découvrir des solutions
pour soulager vos
symptômes.

Dates importantes : Saint-Valentin, Jour de la famille, Journée du chandail rose



MISES À JOUR DU
PROGRAMME
DE SÉCURITÉ



SÉCURITÉ
INCENDIE



RÉCENTES MISES À
JOUR LÉGISLATIVES



MISES À JOUR DU
PROGRAMME
MIEUX-ÊTRE

Cliquez sur les icônes pour passer directement à la section

DATES IMPORTANTES

Saint-Valentin

14 février

La Saint-Valentin est une occasion de célébration et d'amour, mais il est essentiel de mettre la sécurité au premier plan tout en profitant des festivités. Que vous organisiez un dîner romantique, une sortie spéciale ou que vous offriez simplement un petit cadeau, voici quelques conseils pour garantir une journée sans souci : Si vous devez conduire, restez vigilant sur la route, en particulier par temps de neige ou de glace, et désignez un conducteur si vous prévoyez de consommer de l'alcool. Lorsque vous offrez des fleurs ou des chocolats, pensez aux allergies possibles. Si vous faites vos achats ou planifiez une sortie en ligne, assurez-vous d'utiliser des sites sécurisés pour protéger vos informations personnelles. Enfin, si vous allumez des bougies, ne les laissez jamais sans surveillance pour éviter tout risque d'incendie.

En suivant ces conseils, vous pourrez profiter d'une expérience agréable et sécuritaire pour tous.



Jour de la famille

13 - 16 février

Les bureaux de Dunk & Associés/Systèmes 24-7 seront fermés le vendredi 14 février et le lundi 17 février à l'occasion du Jour de la famille. Voici quelques conseils pour profiter pleinement de cette journée de congé tout en assurant la sécurité de tous :

- Si vous allez à l'extérieur pour des activités hivernales comme le patinage, le ski ou la luge, assurez-vous de vous habiller chaudement en superposant plusieurs couches de vêtements, de porter l'équipement approprié et de prendre des précautions pour éviter les blessures.
- Pour les activités à l'intérieur, comme cuisiner en famille ou faire des bricolages, soyez vigilant aux objets tranchants et aux surfaces chaudes, et gardez les petits objets pouvant présenter un risque d'étouffement hors de portée des enfants.
- Pour les déplacements, assurez-vous que votre véhicule est prêt pour l'hiver et que vous avez des pneus adéquats et une trousse d'urgence à bord.



Avant tout, priorisez le bien-être de tous les membres de votre famille en vous assurant que les activités restent amusantes, sécuritaires et relaxantes, afin que chacun puisse profiter d'un moment de qualité ensemble.

Journée du chandail rose

25 février

Chaque année, le dernier mercredi de février marque la Journée du chandail rose au Canada. Cette journée, aussi connue sous le nom de Journée de lutte contre l'intimidation, vise à sensibiliser la population à l'intimidation à l'école, au travail, à la maison et en ligne. Pour en savoir plus, visitez : <https://www.pinkshirtday.ca/>



SÉCURITÉ INCENDIE

LE SAVIEZ-VOUS

La chaleur : agréable... jusqu'à quel point?

Nous aimons tous une maison chaude et confortable — mais à quel moment la chaleur devient-elle un danger? La réponse se trouve dans le point d'inflammation : la température à laquelle un matériau peut s'enflammer sans flamme nue.

Le point d'inflammation correspond à la température minimale à laquelle une substance s'enflamme spontanément. Plusieurs objets du quotidien possèdent un point d'inflammation étonnamment bas, ce qui signifie qu'un surplus de chaleur peut rapidement mener à un incendie.

Points d'inflammation de matériaux courants
Papier: ~233 °C (451 °F)
Tissus en coton: ~255 °C (491 °F)
Bois: ~300 °C (572 °F)
Huiles de cuisson (selon le type): ~327 °C (620 °F)
Polyester (fond généralement avant de s'enflammer): ~440 °C (824 °F)

Même si certaines températures peuvent sembler élevées, des équipements courants comme les appareils de chauffage d'appoint, les surfaces de cuisson ou les chandelles laissées sans surveillance peuvent créer des conditions propices à une ignition rapide.

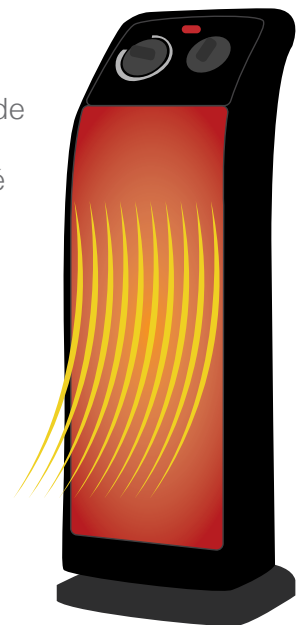
Les équipements de cuisson et de chauffage figurent parmi les principales causes d'incendies résidentiels et impliquent souvent des matériaux comme le papier, les tissus et les huiles. Une simple étincelle ou une exposition prolongée à la chaleur peut déclencher un feu qui se propage en quelques secondes.

Réduire les risques d'incendie:

- S'assurer que les sources de chaleur sont dégagées et à une distance minimale de 1 mètre (3 pieds) des matériaux inflammables ou combustibles.
- Vérifier que tout l'équipement utilisé respecte les normes canadiennes de sécurité et que les fils et les prises sont en bon état.
- Surveiller attentivement les huiles de cuisson et ne jamais laisser une poêle sans surveillance.
- S'assurer que l'espace autour des cuisinières et des appareils de chauffage est dégagé.
- Respecter les consignes du fabricant pour une utilisation sécuritaire.

Actions à poser ce mois-ci

- Éloigner les objets inflammables des sources de chaleur.
- Vérifier le positionnement et la conformité des appareils de chauffage d'appoint.
- Revoir les bonnes pratiques de sécurité en cuisine.
- Partager ces conseils avec la famille et les amis.



La chaleur procure du confort, mais un excès de chaleur peut entraîner des conséquences graves. Adopter de bonnes habitudes et rester vigilant aide à prévenir les incendies.

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.

MISES À JOUR DU PROGRAMME DE SÉCURITÉ/RH

ARTICLE VEDETTE:

Évitez de vous laisser piéger par le “doom scrolling”

La technologie et les écrans occupent aujourd'hui une place centrale dans notre quotidien. Ordinateurs, téléphones cellulaires, montres intelligentes et bracelets d'activité font partie de nos habitudes, au point où les écrans nous accompagnent presque en permanence. Même les véhicules récents en sont désormais équipés. Bref, les écrans sont partout.

Cette omniprésence fait en sorte que nous prenons rarement le temps de réfléchir à notre relation avec les écrans et à l'influence qu'ils exercent sur notre vie. Entre deux réunions, la consultation automatique du téléphone pour parcourir courriels, messages textes et réseaux sociaux devient un réflexe. Il arrive aussi de regarder l'écran machinalement et de perdre le fil de ses pensées. Le soir, une fois confortablement installé sur le divan, le défilement sans fin du contenu peut mener à une véritable déconnexion du monde réel.

Si ces situations semblent familières, rassurez-vous : elles sont très répandues. L'exposition aux écrans a augmenté de façon marquée au cours des vingt dernières années, sans que nous ayons toujours les outils ou les connaissances pour la gérer adéquatement. Comme dans bien des aspects de la vie, l'équilibre est essentiel. Être conscient du temps passé devant un écran aide à trouver un juste milieu qui convient à chacun.

Voici quelques pistes pour mieux gérer le temps d'écran :

- Prendre des pauses régulières
 - Adopter la règle du 20-20-20 : toutes les 20 minutes, détourner le regard de l'écran et fixer un objet situé à au moins 20 pieds pendant 20 secondes afin de reposer les yeux.
 - Se rappeler de se lever et de bouger toutes les 60 minutes. Inutile de faire une longue marche ou une séance d'entraînement : quelques mouvements, ou étirements légers suffisent à stimuler l'énergie. Des étirements des épaules, du dos et du cou sont particulièrement bénéfiques lors d'un travail prolongé à l'écran.
- Surveiller son exposition
 - Utiliser les outils technologiques pour mieux comprendre et suivre l'utilisation des écrans.
 - Lorsque le temps d'écran devient élevé, envisager des minuteries ou des applications pour limiter l'utilisation des réseaux sociaux ou le défilement des nouvelles.
- Utiliser les écrans de façon intentionnelle
 - Le temps d'écran varie selon l'activité. Plutôt que de faire défiler le contenu sans but ou de se comparer aux autres sur les réseaux sociaux, privilégier des contenus éducatifs et stimulants qui encouragent la créativité et les échanges avec les autres.



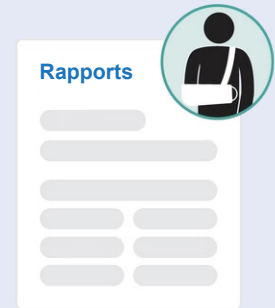
WEBINAIRES À VENIR

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

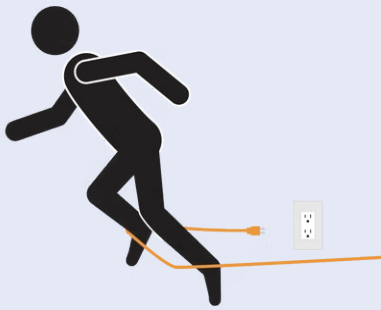
Notions essentielles sur les réclamations d'indemnisation

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.



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.

INSCRIVEZ-VOUS

Conseils pour les représentants et comités de sécurité

15 avril 2026 | 13h00 – 14h:00 HNE

Votre représentant ou comité de sécurité est-il efficace? Se retrouve-t-il parfois à traiter des sujets qui dépassent son rôle? Vos réunions sont-elles devenues routinières ou peu stimulantes? Joignez-vous à nous pour des conseils visant à maximiser l'impact de votre représentant ou comité de sécurité sur le lieu de travail. Les sujets abordés sont, notamment, quels sont les problèmes de sécurité, que faire lorsqu'un problème dépasse le champ d'action du comité, les sujets à aborder mensuellement et annuellement et planifier la relève et impliquer davantage de membres dans le comité.



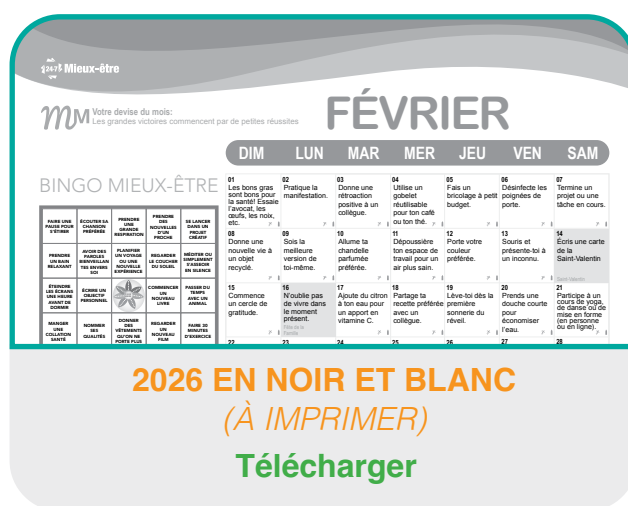
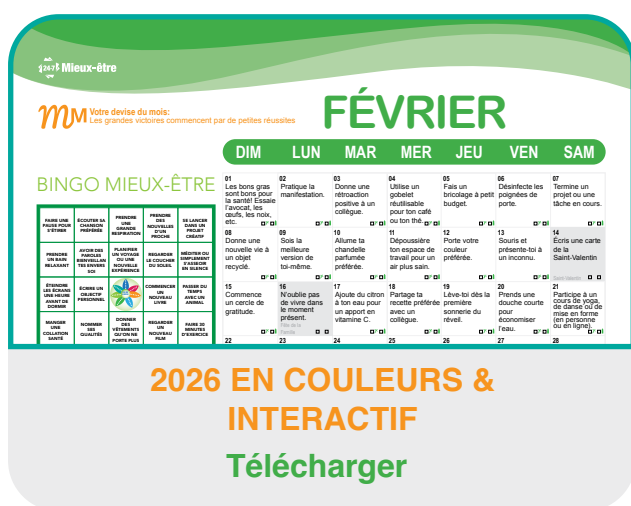
INSCRIVEZ-VOUS

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



L'impact des écrans



Réseaux sociaux et bien-être : trouver le juste équilibre



Qu'est-ce que le trouble affectif saisonnier (TAS)?

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	
Modification du congé pour maladie ou blessure de longue durée À compter du 1er janvier 2026, la durée maximale du congé pour maladie ou blessure de longue durée passera à 27 semaines par année civile, comparativement à 16 semaines auparavant.	Les employeurs doivent s'assurer que leurs politiques sur les congés reflètent ce changement. Les employés admissibles auront droit à un congé pour maladie ou blessure de longue durée pour des raisons médicales, pouvant aller jusqu'à 27 semaines par année civile. Ce congé est non rémunéré. <i>Le programme des clients des services RH de Dunk & Associés a déjà été mis à jour.</i>

SOMMAIRE DES MODIFICATIONS	CE QUE ÇA SIGNIFIE POUR L'EMPLOYEUR?
COLOMBIE-BRITANNIQUE	
Modifications au Règlement sur la SST (parties 8 et 31) : Équipement de protection individuelle – Appareils de protection respiratoire Des modifications au règlement entreront en vigueur le 1er avril 2026. Ces changements remplacent les références à deux anciennes éditions des normes de la CSA par la norme CSA CAN/CSA-Z94.4-18 (édition 2018).	Les employeurs doivent s'assurer que leurs politiques relatives à l'équipement de protection individuelle sont mises à jour afin de refléter la norme CSA en vigueur, et que les appareils de protection respiratoire fournis aux employés respectent les exigences de la norme CAN/CSA-Z94.4-18.

SOMMAIRE DES RÉCENTES MISES À JOUR LÉGISLATIVES

SOMMAIRE DES MODIFICATIONS	CE QUE ÇA SIGNIFIE POUR L'EMPLOYEUR?
CODE CANADIEN DU TRAVAIL (EMPLOYEURS SOUS RÉGLEMENTATION FÉDÉRALE)	
Campagne éclair d'inspections Le gouvernement du Canada entreprend une campagne éclair d'inspections pour lutter contre la classification erronée des conducteurs dans le secteur du camionnage. Certains facteurs doivent être pris en considération au moment de décider si un travailleur est un employé ou un travailleur indépendant, notamment: • Niveau de contrôle: le niveau de contrôle du payeur sur les activités du travailleur et sur l'influence que le payeur exerce sur le travailleur • Outils et équipement: le fait que le travailleur ou le payeur fournisse ses propres outils et équipement • Risque financier: le niveau de risque financier pris par le travailleur. Si le travailleur assume des dépenses ou des coûts fixes mensuels qui ne lui sont pas remboursés. • Intégration: caractère essentiel du travail au sein des activités de l'employeur ou rôle accessoire, évalué du point de vue du travailleur.	La campagne cible les entreprises soupçonnées de ne pas respecter les règles de classification des travailleurs prévues par le Code canadien du travail. En cas de classification erronée, le Programme du travail, une institution fédérale relevant d'Emploi et Développement social Canada, mènera des enquêtes complètes et imposera des pénalités pour toute infraction constatée. Les entreprises de camionnage sous réglementation fédérale situées à Hamilton et dans la RGT doivent revoir leurs pratiques de classification des travailleurs afin d'assurer la conformité aux normes fédérales du travail.
Rapports annuels de l'employeur sur la santé et la sécurité Rapport annuel de l'employeur sur les situations comportant des risques (RAESCR) – Le rapport est dû au plus tard le 1er mars de chaque année. Chaque année, en janvier, le Programme du travail transmettra, par voie électronique (si une adresse courriel est inscrite à votre dossier) ou par la poste, une lettre contenant les instructions pour télécharger les formulaires préremplis à compléter pour votre organisation. Si vous ne recevez pas les instructions, un formulaire vierge est accessible sur votre site Systèmes 24-7. En cas de difficulté pour le trouver, communiquez avec nous au 1-866-754-8839 ou par courriel à support@systems24-7.com.	Si vous êtes un employeur sous réglementation fédérale, assurez-vous de compléter et de soumettre ces rapports avant l'échéance du 1er mars 2026. Les informations sur la façon de remplir les rapports sont disponibles aux liens suivants : https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/sante-securite/securite-travail/rapport-annuel-employeur/completer.html https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/sante-securite/securite-travail/rapport-annuel-employeur/renseignements.html

Code Canadien sur la page suivante

SOMMAIRE DES RÉCENTES MISES À JOUR LÉGISLATIVES

SOMMAIRE DES MODIFICATIONS	CE QUE ÇA SIGNIFIE POUR L'EMPLOYEUR?
CODE CANADIEN DU TRAVAIL (EMPLOYEURS SOUS RÉGLEMENTATION FÉDÉRALE)	
Rapport sur les activités du comité local – Les employeurs de compétence fédérale utilisent ce formulaire pour fournir des données annuelles sur les activités du comité de sécurité et de santé de leur organisation. Le rapport est dû au plus tard le 1er mars de chaque année. Le rapport peut être transmis par courriel ou par la poste. Les renseignements pour la transmission se trouvent ici: https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/sante-securite/securite-travail/rapport-annuel-employeur/soumettre.html. Une copie du formulaire de rapport est accessible sur votre site Systèmes 24-7 ainsi qu'au lien suivant : https://catalogue.servicecanada.gc.ca/content/EForms/fr/Detail.html?Form=LAB1058 Rapport annuel de l'employeur sur les incidents de harcèlement et de violence (RAEIHV) – Les employeurs sous réglementation fédérale doivent soumettre ce rapport au plus tard le 1er mars de chaque année. Le RAEIHV peut être soumis par la poste, par courriel, par la passerelle de données ou par le bouton « Soumettre » situé sur le formulaire PDF: https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/sante-securite/securite-travail/rapport-annuel-employeur/soumettre.html. Une copie du formulaire de rapport est accessible sur votre site Systèmes 24-7 ainsi qu'au lien suivant : https://catalogue.servicecanada.gc.ca/content/EForms/fr/Detail.html?Form=LAB1206	

SOMMAIRE DES RÉCENTES MISES À JOUR LÉGISLATIVES

SOMMAIRE DES MODIFICATIONS	CE QUE ÇA SIGNIFIE POUR L'EMPLOYEUR?
MANITOBA	
Modification du Règlement sur la santé et la sécurité au travail : Amiante Le gouvernement du Manitoba introduit des règles plus strictes pour protéger les travailleurs contre l'amiante, une substance reconnue comme cancérigène et principale cause de décès liés au travail dans la province. Les nouvelles modifications visent à clarifier les responsabilités, améliorer les normes de formation et renforcer l'application des règles, notamment en : • S'assurant que toute personne effectuant des travaux impliquant de l'amiante possède la formation et la certification appropriées; • Exigeant que les employeurs réalisant des travaux avec de l'amiante s'enregistrent, permettant ainsi aux Manitobains de savoir facilement qui est qualifié; • Précisant clairement les responsabilités des employeurs et des propriétaires de bâtiments; et • Dotant les agents de sécurité des outils nécessaires pour vérifier que les travaux d'amiante sont effectués en toute sécurité.	Une période de transition progressive permettra aux travailleurs, employeurs et organismes de formation de se préparer aux nouvelles exigences. La plupart des modifications entreront en vigueur dès l'enregistrement du règlement, tandis que les exigences de certification et d'enregistrement des employeurs prendront effet le 1er juin 2027. Pour plus d'informations sur le règlement, la formation et les exigences de certification : https://web2.gov.mb.ca/laws/regs/annual/2025/108.php?lang=fr

SOMMAIRE DES MODIFICATIONS	CE QUE ÇA SIGNIFIE POUR L'EMPLOYEUR?
TNO & NU	
Renouvellement de la couverture personnelle facultative Si vous êtes propriétaire d'entreprise, associé, administrateur enregistré ou propriétaire d'une entreprise individuelle, vous pouvez demander la couverture personnelle facultative. Cette couverture vous permet de bénéficier des mêmes prestations que les travailleurs en cas de blessure sur le lieu de travail. Vous pouvez choisir une couverture d'une durée de 1 à 12 mois. Si vous bénéficiez déjà de cette couverture, vous pouvez renouveler votre demande avant le 1er janvier 2026 afin de maintenir une couverture continue.	Pour demander ou renouveler la couverture personnelle facultative, complétez et envoyez ce formulaire à employer@wscc.nt.ca (NTO) ou à employernu@wscc.nu.ca (NU) TNO & NU sur la page suivante. 

SOMMAIRE DES RÉCENTES MISES À JOUR LÉGISLATIVES

SOMMAIRE DES MODIFICATIONS	CE QUE ÇA SIGNIFIE POUR L'EMPLOYEUR?
TNO & NU	
Ouverture des soumissions du rapport annuel sur la masse salariale (Échéance : 28 février 2026) Les employeurs peuvent soumettre leur rapport annuel sur la masse salariale dès le 1er janvier 2026. Vous recevrez votre dossier par la poste au début du mois de décembre, accompagné des instructions pour la soumission. L'année prochaine, le taux moyen provisoire d'évaluation restera stable à 2,40 \$ par 100 \$ de masse salariale assujettie. Bien que le taux de base moyen demeure inchangé, la majorité des employeurs verront leur taux augmenter ou diminuer selon l'expérience en matière de réclamations de leur groupe industriel ou de leur « sous-catégorie ». Les employeurs peuvent désormais consulter facilement leur lettre individuelle de taux d'évaluation via leur compte WSCC Connect. Les taux de groupe pour tous les secteurs pour l'année à venir, ainsi que les taux historiques par Catégories & Sous-catégories et par Industrie spécifique sont aussi disponibles.	Lors de la déclaration, utilisez les Taux de cotisation des employeurs pour votre territoire. La soumission est obligatoire, même si vous déclarez une masse salariale nulle ou si vous avez cessé vos activités dans votre juridictions. Pour éviter la pénalité de retard équivalente à 15 % de votre évaluation de l'année précédente, assurez-vous de soumettre votre masse salariale au plus tard le 28 février 2026 via WSCC Connect.

SOMMAIRE DES MODIFICATIONS	CE QUE ÇA SIGNIFIE POUR L'EMPLOYEUR?
ONTARIO	
Remboursement pour défibrillateurs À compter du 1er janvier 2026, tous les chantiers de construction prévus pour durer trois mois ou plus et comptant 20 travailleurs ou plus doivent être équipés d'un DEA (défibrillateur automatisé externe) installé et entretenu sur le site. Le Règlement de l'Ontario 360/25 établit un programme de remboursement des coûts liés aux défibrillateurs en vertu du paragraphe 22.0.1(2) de la LSST.	Pour être admissible au remboursement, les critères suivants doivent être respectés : 1. Le défibrillateur doit avoir été acheté entre le 1er juillet 2025 et le 30 juin 2027. 2. Une demande de remboursement doit être soumise à la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail (CSPAAT) au plus tard le 31 juillet 2027. 3. La demande doit inclure: • Une preuve d'achat dans le format spécifié par la CSPAAT; et • Le cas échéant, en vertu de l'article 27.1 du Règlement de l'Ontario 213/91, une copie du formulaire de notification approuvé déposé en vertu du paragraphe 6(3), ou le numéro de projet attribué par le Ministère.

SOMMAIRE DES RÉCENTES MISES À JOUR LÉGISLATIVES

SOMMAIRE DES MODIFICATIONS	CE QUE ÇA SIGNIFIE POUR L'EMPLOYEUR?
QUÉBEC	
Mécanismes de prévention et de participation en établissement En vigueur depuis le 1er octobre 2025, la Loi sur la santé et la sécurité du travail prévoit des outils de gestion et des moyens de collaboration pour organiser la prévention dans les milieux de travail. Ce sont les mécanismes de prévention et de participation. Ces mécanismes ont pour objectif de favoriser la prise en charge de la santé et de la sécurité par les milieux de travail. • Programme de prévention et Plan d'action • Les établissements groupant 20 travailleurs ou plus et pour les employeurs appartenant à une mutuelle de prévention doivent élaborer un programme de prévention, l'appliquer et le mettre à jour annuellement. • Les employeurs des établissements groupant 19 travailleurs ou moins doivent élaborer un plan d'action, l'appliquer et le mettre à jour annuellement. • Comité de santé et sécurité et Représentant en santé et en sécurité (Les établissements groupant 20 travailleurs ou plus) • Agent de liaison (Les employeurs des établissements groupant 19 travailleurs ou moins)	Le nombre de de travailleurs groupés dans un établissement durant une année permet de déterminer les mécanismes de prévention et de participation à mettre en place dans l'établissement. <i>Les personnes suivantes doivent être incluses dans le nombre de travailleurs de l'établissement :</i> Travailleur: • à temps plein • à temps partiel • occasionnel • bénévole avec un contrat de travail ou d'apprentissage • d'agence ou dont les services sont loués ou prêtés • assigné temporairement à l'établissement • qui effectue du travail sur la route ou dans un autre lieu de travail • travailleur étranger temporaire • stagiaire, étudiante ou étudiant avec un contrat de travail ou d'apprentissage <i>Les personnes suivantes doivent être exclues dans le calcul du nombre de travailleuses et de travailleurs :</i> Représentant de l'employeur, par exemple : • Gérant • Contremaître • Surintendant • Superviseur La CNESST met à votre disposition un outil pour vous aider à calculer le nombre de travailleurs: https://servicesenligne.cnesst.gouv.qc.ca/prevention/mecanismes_prevention_participation/nombre-de-travailleurs

SOMMAIRE DES RÉCENTES MISES À JOUR LÉGISLATIVES

SOMMAIRE DES MODIFICATIONS	CE QUE ÇA SIGNIFIE POUR L'EMPLOYEUR?
SASKATCHEWAN	
Remplacement d'un jour férié par un autre jour Les employeurs peuvent désormais remplacer un jour férié par un autre jour (à l'exception du Jour du Souvenir) si l'employeur et l'employé, ou la majorité des employés selon le cas, sont d'accord. Le jour remplacé doit être pris dans les quatre semaines suivant le jour férié. Avant l'adoption du projet de loi 5, les employeurs devaient demander un permis au Directeur des normes d'emploi pour observer un jour férié à une autre date.	Assurez-vous de mettre à jour la politique de votre entreprise sur les jours fériés afin de refléter cette modification. <i>Le programme des clients des services RH de Dunk & Associés a déjà été mis à jour.</i>

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

