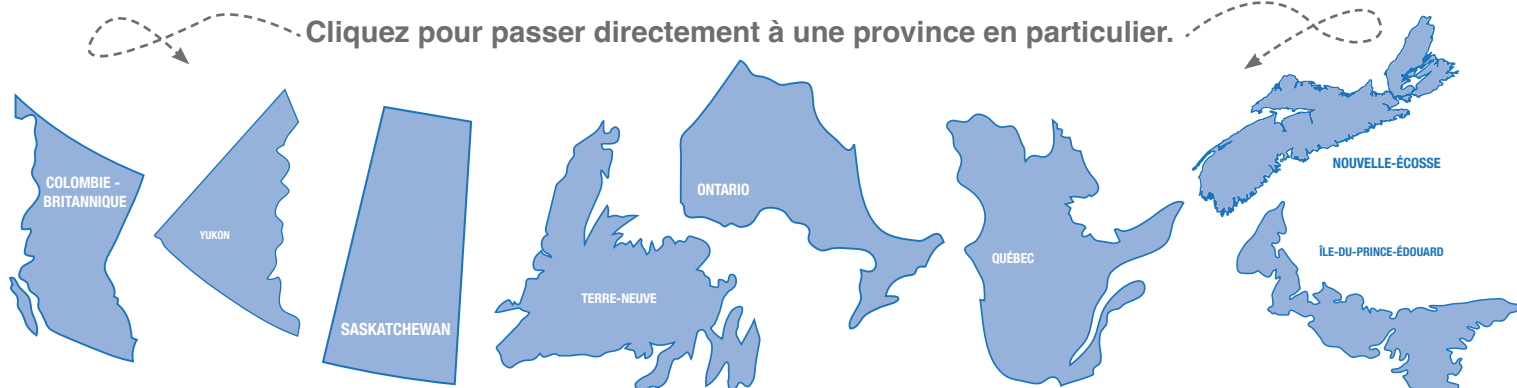


SOMMAIRE DES RÉCENTES MISES À JOUR LÉGISLATIVES

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 : • 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	D'ici le 4 janvier 2026, assurez-vous que votre programme de santé et sécurité respecte les nouvelles exigences et est entièrement opérationnel : • 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. <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>

SOMMAIRE DES RÉCENTES MISES À JOUR LÉGISLATIVES

SOMMAIRE DES MODIFICATIONS	CE QUE ÇA SIGNIFIE POUR L'EMPLOYEUR?
COLOMBIE-BRITANNIQUE	
Projet de loi 11 : Modification de la LNE – En vigueur 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 : • 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.	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. Passez en revue vos politiques pour garantir leur conformité à cette nouvelle règle et informez vos gestionnaires et superviseurs. Les employeurs peuvent toutefois continuer à demander un certificat médical pour : • Les absences au-delà des deux premières dans l'année civile, • Les absences supérieures à 5 jours consécutifs.
Nouveau congé pour maladie ou blessure grave 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. Pour en bénéficier, l'employé doit fournir à son employeur un certificat médical indiquant : • Qu'il est incapable de travailler pour des raisons médicales • La date de début du congé • La date prévue de retour au travail Le congé doit être pris par périodes de semaines complètes.	Assurez-vous de mettre à jour les politiques de votre entreprise sur les congés protégés afin d'inclure ce nouveau droit. 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. <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>

SOMMAIRE DES RÉCENTES MISES À JOUR LÉGISLATIVES

SOMMAIRE DES MODIFICATIONS	CE QUE ÇA SIGNIFIE POUR L'EMPLOYEUR?
TERRE-NEUVE	
WorkplaceNL – Les factures des employeurs sont maintenant en ligne 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. 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.	Connectez-vous à connect pour consulter vos factures à tout moment. Vous recevrez une notification par courriel chaque fois qu'une nouvelle facture sera disponible sur Connect. Pour toute question, contactez WorkplaceNL à info@workplacenl.ca ou au 1-800-563-9000.

SOMMAIRE DES MODIFICATIONS	CE QUE ÇA SIGNIFIE POUR L'EMPLOYEUR?
NOUVELLE-ÉCOSSE	
Projet de loi 144 – Modifications à la Loi sur les accidents du travail (entrée en vigueur janvier 2026) Parmi les principales modifications : • 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.	Vérifiez votre programme et assurez-vous que les travailleurs sont informés du nouveau délai de déclaration des blessures au travail. • 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. <i>Pour les clients des services Santé & Sécurité de Dunk & Associés, le programme a déjà été mis à jour pour refléter ces changements.</i> 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.

SOMMAIRE DES RÉCENTES MISES À JOUR LÉGISLATIVES

SOMMAIRE DES MODIFICATIONS	CE QUE ÇA SIGNIFIE POUR L'EMPLOYEUR?
ONTARIO	
Loi de 2024 visant à œuvrer pour les travailleurs 6: Nouvelles exigences pour les offres d'emploi (en vigueur en janvier 2026) Ces règles s'appliqueront uniquement aux employeurs qui emploient 25 employés ou plus au moment de publier une offre d'emploi. Les offres d'emploi devront inclure : • 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.	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. <i>Pour les clients des services RH de Dunk & Associés, votre programme sera mis à jour afin de refléter ces amendements.</i>

Ontario sur la page suivante.

SOMMAIRE DES RÉCENTES MISES À JOUR LÉGISLATIVES

SOMMAIRE DES MODIFICATIONS	CE QUE ÇA SIGNIFIE POUR L'EMPLOYEUR?
ONTARIO	
Loi de 2024 visant à œuvrer pour les travailleurs 7: En vigueur <i>Loi sur les normes d'emploi (LNE)</i> • 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. <i>Loi sur la santé et la sécurité au travail (LSST)</i> • 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. <i>Loi sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail</i> • 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.	Congé pour recherche d'emploi 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. • 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.). Prolongation des mises à pied temporaires Pour appliquer cette extension, certaines conditions doivent être respectées : • 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. <i>Si vous êtes client des services RH de Dunk & Associés, votre programme a déjà été mis à jour pour refléter ces modifications.</i> Défibrillateurs sur les chantiers Pour se conformer aux nouvelles exigences concernant les DEA sur les projets de construction, les employeurs doivent : 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.

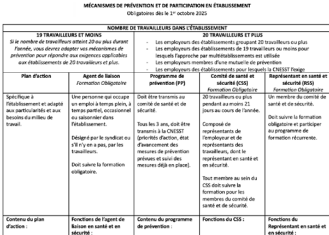
Ontario sur la page suivante.

SOMMAIRE DES RÉCENTES MISES À JOUR LÉGISLATIVES

SOMMAIRE DES MODIFICATIONS	CE QUE ÇA SIGNIFIE POUR L'EMPLOYEUR?
ONTARIO	
• 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.	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. 6. Documenter toutes les étapes: Conserver les preuves d'achat, formations et mises à jour SST pour inspection. Les clients des services Santé & Sécurité de Dunk & Associés peuvent demander de l'aide pour mettre à jour leur programme. Fausse déclaration à la CSPAAT • 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. Tenue des dossiers et cotisations CSPAAT • 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.
Consultation publique – Perte auditive due au bruit en milieu de travail Du 10 novembre 2025 au 30 janvier 2026, la CSPAAT tient une consultation publique sur la perte auditive due à l'exposition au bruit. 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.	Veuillez consulter la note de consultation de la CSPAAT pour obtenir toutes les informations et un résumé des changements proposés. Les commentaires peuvent être envoyés par courriel à Consultation_Secretariat@wsib.on.ca d'ici le 30 janvier 2026.

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.  CLIQUEZ POUR AGRANDIR

SOMMAIRE DES RÉCENTES MISES À JOUR LÉGISLATIVES

SOMMAIRE DES MODIFICATIONS	CE QUE ÇA SIGNIFIE POUR L'EMPLOYEUR?
SASKATCHEWAN	
Projet de loi 5 – Modifications à la Loi sur l'emploi (en vigueur en janvier 2026) Les modifications qui entreront en vigueur comprennent: • 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: • 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.	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. Une copie de la législation modifiée sera disponible sur le site publications.saskatchewan.ca. 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. <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>

SOMMAIRE DES RÉCENTES MISES À JOUR LÉGISLATIVES

SOMMAIRE DES MODIFICATIONS	CE QUE ÇA SIGNIFIE POUR L'EMPLOYEUR?
YUKON	
Taux de cotisation de la WSCB – 2026 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.	Cliquez ici pour obtenir tous les renseignements sur les taux de cotisation et les catégories.