

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	
<p>Modification du congé pour maladie ou blessure de longue durée</p> <p>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.</p>	<p>Les employeurs doivent s'assurer que leurs politiques sur les congés reflètent ce changement.</p> <p>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.</p> <p><i>Le programme des clients des services RH de Dunk & Associés a déjà été mis à jour.</i></p>

SOMMAIRE DES MODIFICATIONS	CE QUE ÇA SIGNIFIE POUR L'EMPLOYEUR?
COLOMBIE-BRITANNIQUE	
<p>Modifications au Règlement sur la SST (parties 8 et 31) : Équipement de protection individuelle – Appareils de protection respiratoire</p> <p>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).</p>	<p>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.</p>

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)	
<p>Campagne éclair d'inspections</p> <p>Le gouvernement du Canada entreprend une campagne éclair d'inspections pour lutter contre la classification erronée des conducteurs dans le secteur du camionnage.</p> <p>Certains facteurs doivent être pris en considération au moment de décider si un travailleur est un employé ou un travailleur indépendant, notamment:</p> <ul style="list-style-type: none">• 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.	<p>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.</p> <p>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.</p>
<p>Rapports annuels de l'employeur sur la santé et la sécurité</p> <p>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.</p>	<p>Si vous êtes un employeur sous réglementation fédérale, assurez-vous de compléter et de soumettre ces rapports avant l'échéance du 1er mars 2026.</p> <p>Les informations sur la façon de remplir les rapports sont disponibles aux liens suivants :</p> <p>https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/sante-securite/securite-travail/rapport-annuel-employeur/compléter.html</p> <p>https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/sante-securite/securite-travail/rapport-annuel-employeur/renseignements.html</p> <p style="text-align: right;"> Code Canadien sur la page suivante</p>

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)	
<p>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</p> <p>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</p>	

SOMMAIRE DES RÉCENTES MISES À JOUR LÉGISLATIVES

SOMMAIRE DES MODIFICATIONS	CE QUE ÇA SIGNIFIE POUR L'EMPLOYEUR?
MANITOBA	
<p>Modification du Règlement sur la santé et la sécurité au travail : Amiante</p> <p>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.</p> <p>Les nouvelles modifications visent à clarifier les responsabilités, améliorer les normes de formation et renforcer l'application des règles, notamment en :</p> <ul style="list-style-type: none">• 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.	<p>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.</p> <p>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</p>

SOMMAIRE DES MODIFICATIONS	CE QUE ÇA SIGNIFIE POUR L'EMPLOYEUR?
TNO & NU	
<p>Renouvellement de la couverture personnelle facultative</p> <p>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.</p> <p>Si vous bénéficiez déjà de cette couverture, vous pouvez renouveler votre demande avant le 1er janvier 2026 afin de maintenir une couverture continue.</p>	<p>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)</p> <p>TNO & NU sur la page suivante. </p>

SOMMAIRE DES RÉCENTES MISES À JOUR LÉGISLATIVES

SOMMAIRE DES MODIFICATIONS	CE QUE ÇA SIGNIFIE POUR L'EMPLOYEUR?
TNO & NU	
<p>Ouverture des soumissions du rapport annuel sur la masse salariale (Échéance : 28 février 2026)</p> <p>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.</p> <p>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.</p>	<p>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.</p>

SOMMAIRE DES MODIFICATIONS	CE QUE ÇA SIGNIFIE POUR L'EMPLOYEUR?
ONTARIO	
<p>Remboursement pour défibrillateurs</p> <p>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.</p> <p>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.</p>	<p>Pour être admissible au remboursement, les critères suivants doivent être respectés :</p> <ol style="list-style-type: none"> 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: <ul style="list-style-type: none"> • 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	
<p>Mécanismes de prévention et de participation en établissement</p> <p>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.</p> <ul style="list-style-type: none">• Programme de prévention et Plan d'action<ul style="list-style-type: none">• 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)	<p>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.</p> <p><i>Les personnes suivantes doivent être incluses dans le nombre de travailleurs de l'établissement :</i></p> <p>Travailleur:</p> <ul style="list-style-type: none">• 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 <p><i>Les personnes suivantes doivent être exclues dans le calcul du nombre de travailleuses et de travailleurs :</i></p> <p>Représentant de l'employeur, par exemple :</p> <ul style="list-style-type: none">• Gérant• Contremaître• Surintendant• Superviseur <p>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</p>

SOMMAIRE DES RÉCENTES MISES À JOUR LÉGISLATIVES

SOMMAIRE DES MODIFICATIONS	CE QUE ÇA SIGNIFIE POUR L'EMPLOYEUR?
SASKATCHEWAN	
<p>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.</p> <p>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.</p>	<p>Assurez-vous de mettre à jour la politique de votre entreprise sur les jours fériés afin de refléter cette modification.</p> <p><i>Le programme des clients des services RH de Dunk & Associés a déjà été mis à jour.</i></p>