

Sommaire des récentes mises à jour législatives

Août 2022

Alberta

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?
<p>Normes d'emploi - Projet de loi 17 Loi de 2022 modifiant les normes d'emploi</p> <p>Certaines dispositions des normes d'emploi en matière de congés ont été mises à jour:</p> <ul style="list-style-type: none">• Le congé de deuil de trois jours par année inclut maintenant les employés qui subissent une fausse couche ou dont l'enfant est mort-né. Ce congé est accordé à tous les parents endeuillés, que ce soit le père ou la mère, qu'ils soient parents biologiques, adoptifs ou porteurs.• Le congé des réservistes n'est plus limité à 20 jours pour la formation annuelle. Autant de temps que nécessaire est maintenant accordé pour la formation annuelle.	<p>Les employeurs devront mettre à jour les politiques sur les congés afin d'inclure le congé de deuil pour l'employé qui subit une fausse couche ou dont l'enfant est mort-né (que ce soit le père ou la mère, qu'ils soient parents biologiques, adoptifs ou porteurs).</p> <p>Les employés réservistes des Forces armées canadiennes n'ont plus de limite quant à la durée du congé pour suivre une formation.</p> <p>Les politiques en ligne des employeurs inscrits aux services complets Ressources Humaines de Dunk & Associés ont été mises à jour.</p>

Colombie-Britannique

Sommaire des modifications	Ce que ça signifie pour l'employeur?
<p>Augmentation du salaire minimum</p> <ul style="list-style-type: none">• Le 1er juin 2022, le taux général du salaire minimum passe de 15.20\$ à 15.65\$.	<p>Vous devrez en tenir compte dans votre budget annuel et ajuster le salaire des travailleurs qui touchent actuellement le salaire minimum.</p>

Sommaire des récentes mises à jour législatives

Août 2022

Ontario

Sommaire des modifications

Loi sur les normes techniques et la sécurité - Ministère des Services au public et aux entreprises

Les modifications réglementaires adoptées en vertu de la Loi de 2000 sur les normes techniques et la sécurité entreront en vigueur le 1er juillet 2022 :

- Les propriétaires d'ascenseurs dans les immeubles résidentiels et les foyers de soins de longue durée doivent désormais signaler les données sur les pannes d'ascenseurs à l'Autorité des normes techniques et de la sécurité (TSSA) et la TSSA doit ensuite publier ces données sur son site Web.
- La TSSA a désormais le pouvoir d'imposer des sanctions administratives en cas de non-conformité à des exigences légales spécifiques et contribuera à garantir que les ascenseurs sont bien entretenus et répondent aux exigences de sécurité.

Ce que ça signifie pour l'employeur?

Les établissements de soins de longue durée ou établissements résidentiels (maison de retraite) qui disposent d'un ascenseur ont maintenant l'obligation de signaler à la TSSA toute panne d'ascenseur.

De plus, la TSSA peut désormais imposer des amendes pour non-conformité dans les établissements de soins de longue durée et les établissements résidentiels.

Île-du-Prince-Édouard

Sommaire des modifications

Projet de loi 119 – Loi modifiant la Loi sur les normes d'emploi

Modifications apportées au processus d'embauche pour les employeurs de l'Î.-P.-É. à compter du 1er juin 2022 :

- Les employeurs doivent inclure soit le salaire prévu, soit la fourchette salariale prévue et d'autres détails sur la rémunération dans les offres d'emploi pour tous les « emplois affichés publiquement ».
- Les employeurs ne sont pas autorisés à demander aux employés potentiels des informations sur leur salaire. Cependant, les employés peuvent fournir ces informations s'ils le souhaitent sans y être incités par l'employeur qui les embauche.

Ce que ça signifie pour l'employeur?

Vous devez afficher les informations sur le salaire sur les offres d'emploi à l'externe. Vous n'êtes pas tenu de divulguer ces informations sur les offres d'emploi à l'interne.

« Emplois affichés publiquement » une offre d'emploi à l'externe affichée au grand public de quelque manière que ce soit. N'inclus pas les campagnes de recrutement, les offres d'aide générale ou les offres affichées à l'interne seulement.

Il est interdit à l'employeur de poser des questions visant à obtenir des informations sur le salaire antérieur d'un employé. Vous devrez peut-être modifier vos formulaires de candidature, vos questions de présélection ou vos questions d'entrevue.

Sommaire des récentes mises à jour législatives

Août 2022

Île-du-Prince-Édouard

Sommaire des modifications

La loi qui encadre l'utilisation des accords de non-divulgence

Employers are prohibited from requesting employees sign a Non-Disclosure Agreement (NDA) related to allegations of harassment or discrimination in the workplace.

La nouvelle législation donne désormais le choix aux victimes de signer ou de ne pas signer une entente de confidentialité, lorsqu'elles parviennent à un règlement avec leurs harceleurs.

L'employeur ne peut pas indûment influencer les victimes à signer un accord de non-divulgence.

Une victime qui veut signer un accord de non-divulgence doit avoir reçu des conseils juridiques.

Si un employé souhaite signer un accord de non-divulgence, cela ne peut pas nuire à la santé ou à la sécurité d'un tiers ou à l'intérêt public.

Les accords de non-divulgence contiennent des clauses permettant aux victimes de renoncer à leur propre confidentialité si elles le désirent.

Dans le cas où un accord de non-divulgence a été conclu, ce dernier doit être de durée limitée et la divulgation doit être autorisée dans certaines circonstances spécifiques (par exemple à des amis, des membres de la famille, des conseillers, des prestataires de soins, des avocats, etc.).

Ce que ça signifie pour l'employeur?

Si votre entreprise utilise des accords de non-divulgence pour les cas de harcèlement ou de discrimination au travail, vous devrez mettre à jour vos politiques et vos pratiques.

Si un employé victime de harcèlement souhaite signer un accord de non-divulgence, vous devez vous assurer:

- Il n'y a eu aucune tentative d'influencer l'employé à signer un accord de non-divulgence (aucune incitation, négociation, discussion sur les avantages d'un accord, etc.)
- L'employé dispose d'un délai raisonnable pour obtenir des conseils juridiques (l'accord n'est pas signé au moment où il est présenté).
- L'accord contient des clauses appropriées pour les exceptions de divulgation, la durée de l'accord et la capacité de l'employé à renoncer à sa propre confidentialité.
- L'accord ne nuit pas à la santé ou à la sécurité d'un tiers ou du public.

Le programme de prévention de la violence et du harcèlement au travail des employeurs inscrits aux services complets seront examinés et mis à jour.

Si un employé souhaite conclure un accord de non-divulgence dans des cas de harcèlement, de discrimination ou d'inconduite sexuelle, nous vous conseillons de consulter un avocat.