

Sommaire des récentes mises à jour législatives

Septembre 2022

Colombie-Britannique

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

Le règlement sur l'accessibilité de la Colombie-Britannique entre en vigueur le 1er septembre 2022

- Les organisations prescrites doivent se conformer au règlement sur l'accessibilité d'ici le 1er septembre 2023. Actuellement, ce règlement ne s'applique qu'aux organisations et organismes gouvernementaux énumérés dans le règlement, qui sont principalement des organismes publics. Cliquez sur le lien pour la liste des organisations concernées : https://www.bclaws.gov.bc.ca/civix/document/id/oic/oic_cur/0218_2022

Ce que ça signifie pour l'employeur?

Si votre organisation figure sur la liste, vous devrez vous assurer de mettre en place un comité et un plan d'accessibilité.

Sommaire des récentes mises à jour législatives

Septembre 2022

Ontario

Sommaire des modifications	Ce que ça signifie pour l'employeur?
<p>Le ministère du Travail, de la Formation et du Développement des compétences change de nom!</p> <ul style="list-style-type: none">Le ministère du Travail, de la Formation et du Développement des compétences (MTFDC) devient le ministère du Travail, de l'Immigration, de la Formation et du Développement des compétences (MLITSD).	<p>Assurez-vous d'informer les employés. Qui est le MLITSD et quel est son mandat!</p> <p>Assurez-vous de passer en revue vos programmes et de mettre le nom du ministère à jour le cas échéant.</p> <p>Dunk & Associés travaille à la mise à jour des politiques, formulaires, formations et autres ressources du programme.</p>
<p>Politiques sur la surveillance électronique</p> <p>Le ministère du Travail, de l'Immigration, de la Formation et du Développement des compétences de l'Ontario a introduit un chapitre sur les politiques de surveillance électronique dans son Guide de la Loi sur les normes d'emploi.</p> <p>Les nouvelles directives fournissent quelques exemples de ce qui constitue une « surveillance électronique », y compris lorsqu'un employeur :</p> <ul style="list-style-type: none">utilise un GPS pour suivre le déplacement du véhicule de livraison d'un employé;utilise un capteur électronique pour connaître la vitesse à laquelle les employés numérisent les articles à la caisse d'une épicerie;surveille les sites Web consultés par les employés pendant les heures de travail. <p>Une politique doit être rédigée, que l'employeur suive numériquement les employés ou non.</p>	<p>Tout employeur qui emploie au moins 25 employés doit adopter une politique écrite sur la surveillance électronique et la communiquer aux employés. Déterminez si votre entreprise surveille les employés de l'une des manières suivantes : courriels, systèmes de messagerie instantanée, GPS, systèmes de surveillance, etc.</p> <p>Si vous êtes un client RH de Dunk & Associés et que vous employez la surveillance électronique, la politique sera ajoutée à votre site Web d'ici le 1er octobre 2022.</p>

Sommaire des récentes mises à jour législatives

Septembre 2022

Nouveau-Brunswick

Sommaire des modifications

Le projet de loi 112 a reçu la sanction royale

- Ce projet de loi rend chaque dirigeant et administrateur d'une société responsable d'une infraction à la Loi sur les normes d'emploi commise par la société, à moins qu'il ne puisse démontrer que l'infraction a été commise à son insu ou sans son consentement et qu'il a exercé une « diligence raisonnable » dans l'exercice de ses responsabilités.

Ce que ça signifie pour l'employeur?

La haute direction peut maintenant être tenue personnellement responsable des infractions aux normes d'emploi.

Assurez-vous que votre entreprise dispose de politiques et de pratiques RH conformes à la loi.

Territoires du Nord-Ouest

Sommaire des modifications

Journée nationale de la vérité et de la réconciliation – Le 30 septembre désormais un jour férié

- Le gouvernement des Territoires du Nord-Ouest a modifié la Loi sur les normes d'emploi pour ajouter la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation à la liste des jours fériés. Ainsi, à compter de 2022, le 30 septembre sera désormais férié.

Ce que ça signifie pour l'employeur?

Assurez-vous d'inclure le 30 septembre 2022 comme jour férié lors de la planification des horaires et de la rémunération des employés.

Vous devrez peut-être mettre à jour votre politique sur les jours fériés.

Si vous êtes un client RH de Dunk & Associés, la politique a déjà été mise à jour pour vous.

Nunavut

Sommaire des modifications

Journée nationale de la vérité et de la réconciliation – Le 30 septembre désormais un jour férié

- L'Assemblée du Nunavut a adopté le projet de loi 5. Le 30 septembre sera désormais la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation, alias la Journée du chandail orange, un nouveau jour férié. Ainsi, à compter de 2022, le 30 septembre sera désormais férié.

Ce que ça signifie pour l'employeur?

Assurez-vous d'inclure le 30 septembre 2022 comme jour férié lors de la planification des horaires et de la rémunération des employés.

Vous devrez peut-être mettre à jour votre politique sur les jours fériés.

Si vous êtes un client RH de Dunk & Associés, la politique a déjà été mise à jour pour vous.