

Sommaire des récentes mises à jour législatives

Decembre 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>Changements ministériels pour Alberta OHS</p> <p>Le 24 octobre 2022, Alberta OHS a été intégré au nouveau ministère de l'Emploi, de l'Économie et de l'Innovation, dirigé par le ministre Brian Jean. Alberta OHS appartenait auparavant au ministère du Travail et de l'Immigration, sous la direction de la ministre Kaycee Madu.</p>	<p>Ce changement de ministère n'affecte pas la législation en matière de SST.</p> <p>Les coordonnées d'Alberta OHS (y compris le centre d'appel OHS et les liens en ligne pour parler à un expert en SST, signaler un problème de SST, signaler des blessures graves, des maladies ou des incidents, etc.) restent les mêmes.</p> <p>Cliquez ici pour trouver les coordonnées :</p> <p>https://ohs-pubstore.labour.alberta.ca/info001</p>
<p>Fournisseurs de formation en secourisme</p> <p>La liste des formateurs agréés pour la formation de secouriste a été mise à jour.</p>	<p>Assurez-vous d'avoir un nombre suffisant de secouristes pour votre lieu de travail et que la formation est à jour.</p> <p>Cliquez ici pour accéder à la liste des formateurs agréés :</p> <p>https://ohs-pubstore.labour.alberta.ca/fa018</p>
<p>Nouvelles notifications de réclamation de la CAT- Alberta pour les employeurs</p> <p>L'application mobile myWCB permet aux employeurs de soutenir les travailleurs pour un retour au travail rapide et sécuritaire.</p> <p>Les employeurs peuvent recevoir une alerte lorsqu'un travailleur signale une blessure à la CAT et se connecter pour obtenir des ressources sur les tâches modifiées et ainsi avoir un plan de retour au travail dès le premier jour.</p>	<p>Pour utiliser ce service, téléchargez l'application disponible sur l'App Store et Google Play.</p> <p>Pour plus d'informations sur les fonctionnalités de l'application, cliquez ici :</p> <p>https://www.wcb.ab.ca/resources/for-employers/online-services.html</p>

Sommaire des récentes mises à jour législatives

Decembre 2022

Colombie-Britannique

Sommaire des modifications

Mises à jour apportées à la Loi sur les normes d'emploi et au Règlement concernant l'embauche de jeunes de moins de 16 ans

Il est interdit d'employer des jeunes de moins de 16 ans dans des industries dangereuses ou à des travaux dangereux.

En cas d'infraction, le fardeau de la preuve incombe à l'employeur de démontrer qu'un employé a atteint l'âge prescrit pour travailler dans l'industrie dangereuse ou pour exécuter le travail dangereux.

Le travail à l'intérieur des congélateurs, des chambres froides ou des zones exposées aux contaminants de l'air est classé comme un travail dangereux dans la partie 7.1 du règlement, division 5 - Travail dangereux.

Ce que ça signifie pour l'employeur?

Ces modifications entreront en vigueur le 1er janvier 2023.

Si vous employez actuellement des jeunes de moins de 16 ans, vous devez vous assurer qu'ils n'effectuent aucun travaux dangereux. Si vous embauchez pour un poste dans une industrie dangereuse ou pour effectuer un travail dangereux, vous devez demander une preuve d'âge afin de vous assurer que la personne que vous embauchez a 16 ans ou plus.

Pour plus d'informations sur ce qui constitue un « travail dangereux », veuillez cliquer ici :

<https://www2.gov.bc.ca/gov/content/employment-business/em-employment-standards-advice/employment-standards/forms-resources/igm/esr-part-7-1-division-5>

Sommaire des récentes mises à jour législatives

Decembre 2022

Fédéral (CCT)

Sommaire des modifications

RAPPEL: le Règlement entre en vigueur le 1er décembre 2022.

- Les employés ont désormais droit à un maximum de 10 jours de congé de maladie payés par année civile. Toute journée de congé de maladie payée qu'un employé n'utiliserait pas au cours de l'année civile sera reportée le 1er janvier de l'année civile suivante et comptée dans le solde de dix jours de cette nouvelle année.
- Le «congé de maladie» est différent du «congé personnel» qui accorde à l'employé jusqu'à cinq jours de congé payé par année pour soigner une maladie ou une blessure de nature personnelle, s'acquitter d'obligations familiales, gérer une situation d'urgence le concernant ou concernant sa famille, ou assister à sa cérémonie de citoyenneté. Les trois premiers jours du congé sont payés si l'employé a travaillé pour l'employeur sans interruption pendant au moins un mois.
- Les employeurs sont en droit de demander un certificat médical pour un congé payé d'une durée de cinq jours ou plus.

Ce que ça signifie pour l'employeur?

S'assurer d'accumuler les congés de maladie des employés à compter du 1er décembre 2022. Les congés de maladie sont accumulés comme suit :

- L'employé a droit à trois jours de congé payé pour des raisons médicales après 30 jours après l'entrée en vigueur des changements.
- Les nouveaux employés ont droit à 3 jours de congés de maladie payés après 30 jours d'emploi continu.
- Après cette période initiale de 30 jours, l'employé accumule un jour de congé payé au début de chaque mois, après avoir accompli un mois de travail continu.

Sommaire des récentes mises à jour législatives

Decembre 2022

Manitoba

Sommaire des modifications	Ce que ça signifie pour l'employeur?
<p>Rappel – Jeunes travailleurs</p> <p>Les jeunes de 13, 14 ou 15 ans peuvent suivre le cours du Certificat de préparation des jeunes travailleurs pour les jeunes employés avant qu'ils commencent à travailler.</p> <p>Ce cours remplace l'exigence du permis de travail pour enfant.</p>	<p>Si vous employez de jeunes travailleurs de 13, 14 ou 15 ans, vous devez vous assurer qu'ils ont suivi ce cours.</p> <p>Pour avoir accès au cours:</p> <p>https://ywrcc.safemanitoba.com/user/hb</p> <p><i>** Veuillez NE PAS soumettre l'attestation d'achèvement du cours lorsque vous embauchez un jeune. Ce certificat doit être conservé dans le dossier de l'employeur.**</i></p>
<p>Suspension temporaire - Certificat d'un professionnel de la santé</p> <p>L'exigence de présenter un certificat d'un professionnel de la santé pour justifier un congé tel que le prévoit la loi est suspendue.</p> <p>Pour réduire la pression exercée sur notre système de santé, les employeurs ne peuvent demander un billet d'un médecin, d'une infirmière ou d'un autre professionnel de la santé pour vérifier le besoin d'un employé de prendre congé. Toutefois, les employeurs peuvent demander une vérification raisonnable de la nécessité du congé.</p>	<p>Pendant la crise de santé publique que crée la COVID-19, les employeurs ne peuvent demander un certificat du médecin ou un certificat médical pour vérifier l'admissibilité d'un employé à congé pour urgence de santé publique ou d'autres congés avec protection de l'emploi prévus par le Code des normes d'emploi.</p> <p>La vérification raisonnable varie d'une personne à l'autre. Elle vise à confirmer que l'employé prend congé pour des raisons précises liées à la crise de santé publique.</p>

Sommaire des récentes mises à jour législatives

Decembre 2022

Nouvelle-Écosse

Sommaire des modifications	Ce que ça signifie pour l'employeur?
<p>Faites part de vos commentaires!</p> <p>Le premier ministre Tim Houston demande aux Néo-Écossais de partager des idées sur la façon de faciliter l'accès aux services ou de démarrer et de développer une entreprise dans la province dans le but d'aider à « éliminer les formalités administratives ».</p>	<p>Les Néo-Écossais peuvent partager leurs commentaires ici:</p> <p>https://beta.novascotia.ca/share-feedback-red-tape</p>
<p>Modification du Code des normes de travail</p> <p>Selon la modification proposée, un congé sans solde serait accordé à la travailleuse qui subit une fausse couche ou qui donne naissance à un enfant mort-né:</p> <ul style="list-style-type: none">• Jusqu'à 5 jours consécutifs pour une interruption de grossesse; ou• Un congé sans solde pouvant aller jusqu'à 16 semaines si la travailleuse subit une fausse couche ou donne naissance à un enfant mort-né après la 19e semaine. <p>Critères d'admissibilité :</p> <ul style="list-style-type: none">• Interruption de grossesse de la travailleuse.• Interruption de grossesse de la conjointe ou partenaire du travailleur ou de la travailleuse.• Interruption de grossesse de l'ex-conjointe ou partenaire du travailleur ou de la travailleuse :<ul style="list-style-type: none">• si le travailleur ou la travailleuse est le parent biologique;• si le travailleur ou la travailleuse est le parent en vertu d'un contrat de grossesse;• si le travailleur ou la travailleuse est le parent adoptif conformément aux lois de la province	<p>Si elles sont adoptées, les modifications entreront en vigueur le 1er janvier 2023.</p> <p>Le cas échéant, vous devrez revoir et mettre à jour les politiques concernant les congés autorisés.</p> <p>Si vous êtes un client des services de Ressources Humaines de Dunk & Associés, les politiques sur les congés seront mises à jour pour refléter ce changement.</p>

Sommaire des récentes mises à jour législatives

Novembre 2022

Ontario

Sommaire des modifications

Ce que ça signifie pour l'employeur?

Initiatives de conformité provinciales en matière de santé et de sécurité: Prévenir les maladies professionnelles

Du mois d'octobre au mois de décembre 2022, le MTIFDC, en collaboration avec ses partenaires en santé et sécurité, se concentre sur la prévention des maladies professionnelles dans différents secteurs. L'initiative Travailleurs en santé dans un milieu de travail sain - Maladies professionnelles se déroulera en deux phases:

Phase 1 : Activités d'information et de sensibilisation, 3 octobre – 30 décembre 2022

Phase 2: Campagne d'inspections ciblées, 31 octobre – 30 décembre 2022

L'initiative, dans chacun des secteurs, sera axée sur les éléments suivants :

- Construction: Signalement de l'amiante et conformité avec le registre des travailleurs de l'amiante
- Soins de santé: Dermatite professionnelle
- Industriel: Expositions à la silice
- Secteur minier: Gaz d'échappement diesel dans les mines souterraines

Rayonnement : Rayonnements ionisants dans tous les secteurs

Assurez-vous d'être prêt à la visite d'un agent du MTIFDC!

Le délégué à la sécurité et les gestionnaires doivent être au courant de ce que recherche le MTIFDC.

Pour plus d'informations sur chaque secteur, rendez-vous sur:

https://www.ontario.ca/fr/page/conformite-en-matiere-de-sante-et-de-securite?mc__cid=232ccd2232&mc_eid=31d846b5ea

Sondage post-inspection pour améliorer les programmes et services de santé et de sécurité

La Direction de la santé et de la sécurité au travail du MTIFDC veut mesurer l'impact de son travail pour s'assurer que ses programmes et services sont aussi efficaces que possible. Pour identifier ce qui fonctionne et ce qui doit être amélioré, le MTIFDC veut entendre les travailleurs et les employeurs ayant eu des interactions avec les inspecteurs de la santé et de la sécurité au travail.

Dans le cadre d'une visite, un inspecteur de la santé et de la sécurité peut demander une adresse courriel aux personnes-ressources principales représentant l'employeur et les travailleurs afin de leur envoyer un ou deux sondages sur la façon dont le travail de l'inspecteur a influencé le lieu de travail:

- Connaissance des lois, des risques et des mesures de contrôle en matière de santé et de sécurité au travail
- Pratiques de santé et de sécurité
- Culture de sécurité au travail

Il n'est pas obligatoire de fournir une adresse courriel à l'inspecteur du MTIFDC, mais nous vous encourageons à partager vos coordonnées et vos commentaires pour aider le MTIFDC à améliorer ses programmes et ses services afin de mieux répondre aux besoins des employeurs de l'Ontario.

Toutes les coordonnées recueillies dans le cadre de cette initiative seront utilisées uniquement pour la distribution du sondage. Les réponses au sondage sont anonymes.

Sommaire des récentes mises à jour législatives

Decembre 2022

Québec

Sommaire des modifications

Nouveau formulaire de la CNESST pour l'assignation temporaire

Un nouveau formulaire de la CNESST pour assurer un meilleur encadrement du processus d'assignation temporaire par l'utilisation d'un seul formulaire par tous les intervenants.

L'employeur d'une travailleuse ou d'un travailleur qui a subi une lésion professionnelle doit maintenant utiliser le formulaire de la CNESST pour l'assignation temporaire.

Le professionnel de la santé traitant indique les limitations fonctionnelles temporaires de la travailleuse ou du travailleur, qu'elles soient physiques ou psychiques, dans l'Assignation temporaire d'un travail.

L'employeur doit transmettre à la CNESST l'Assignation temporaire d'un travail, que l'assignation soit autorisée ou non par le professionnel de la santé traitant.

L'employeur peut assigner temporairement un travail seulement si le professionnel de la santé traitant du travailleur a donné son accord.

Le professionnel de la santé traitant doit évaluer :

- si le travailleur est raisonnablement en mesure d'accomplir le travail de l'assignation proposée
- que ce travail ne comporte pas de danger pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique et psychique de la personne
- que ce travail est favorable à sa réadaptation.

Ce que ça signifie pour l'employeur?

Assurez-vous d'utiliser le formulaire de la CNESST pour l'assignation temporaire

L'assignation temporaire du travailleur peut comporter un nombre d'heures inférieur à celui de son emploi habituel. Dans ce cas, l'employeur doit choisir une option pour le versement du salaire et des avantages lorsqu'il remplit l'Assignation temporaire d'un travail. L'employeur informe la CNESST de l'option choisie lorsqu'il remplit l'assignation temporaire d'un travail. Il peut demander à la CNESST de modifier une seule fois l'option choisie pour une même assignation temporaire.

L'employeur a 2 options :

1. Il verse 100 % du salaire et des avantages dont le travailleur aurait bénéficié s'il avait continué à exercer son emploi. Le travailleur retrouve ainsi le même salaire et les mêmes avantages liés à son emploi, comme s'il travaillait toujours selon son horaire normal. L'employeur peut ensuite demander à la CNESST un remboursement correspondant au salaire net versé pour les heures payées, mais non travaillées, jusqu'à concurrence du montant de l'indemnité de remplacement du revenu auquel le travailleur aurait droit sans cette assignation. L'employeur peut faire cette demande dans les 90 jours suivant la fin d'une période de paie.
2. Il verse le salaire et les avantages pour les heures travaillées seulement. La CNESST verse une indemnité au travailleur pour combler la différence entre le montant de l'indemnité de remplacement du revenu auquel il aurait droit et le salaire net qui lui est versé par l'employeur pour cette assignation.

Si l'assignation temporaire comporte un horaire à temps réduit et que l'employeur a choisi de verser 100 % du salaire à la travailleuse ou au travailleur, il peut demander le remboursement du salaire des heures non travaillées à la CNESST dans les 90 jours suivant la fin d'une période de paie. Il doit remplir la Déclaration des heures travaillées et demande de remboursement.

Sommaire des récentes mises à jour législatives

Decembre 2022

Saskatchewan

Sommaire des modifications

Le gouvernement du Yukon et la GRC s'associent pour créer une équipe mobile d'intervention d'urgence

Le gouvernement du Yukon et la division yukonnaise de la Gendarmerie royale du Canada (GRC) ont mis sur pied une équipe mobile d'intervention d'urgence à Whitehorse – l'équipe CAR867 – qui répondra aux appels en lien avec la santé mentale et le risque de suicide.

Formée d'un agent de police et d'un membre du personnel infirmier des Services pour le mieux-être mental et la lutte contre l'alcoolisme et la toxicomanie du territoire, l'équipe fournira des services d'intervention spécialisés communs. Elle évaluera notamment la santé mentale de la personne sur les lieux de l'intervention et aiguillera cette dernière vers des organismes communautaires.

Ce nouveau partenariat vise à assurer des interventions axées sur la clientèle tenant compte des traumatismes lors des urgences en santé mentale. L'équipe pourra intervenir tôt auprès d'une personne souffrant d'un problème de santé mentale et peut-être même éviter les interactions avec le système de justice pénale et les hôpitaux. Elle jouera un rôle crucial dans la réponse à l'urgence de santé publique liée à la toxicomanie.

Ce que ça signifie pour l'employeur?

Les employeurs doivent savoir avec qui communiquer si un travailleur a un problème de santé mentale et a besoin d'une aide immédiate.

Les demandes d'assistance policière continueront d'être traitées par le service de répartition de la police (667 5555 pour les appels non urgents et 911 pour les appels urgents), qui déterminera s'il est nécessaire de faire appel à l'équipe CAR867. Le cas échéant, l'équipe se rendra sur place pour prêter main-forte si elle est disponible et que la situation est liée à un problème de santé mentale ou à un risque de suicide.

La GRC du Yukon continuera de répondre en tout temps aux appels de quelque nature que ce soit, l'équipe mobile d'intervention d'urgence ne travaillant qu'à certains moments dans les premiers temps.

Les personnes aux prises avec des problèmes de santé mentale ou de consommation peuvent obtenir de l'aide en appelant les Services pour le mieux-être mental et la lutte contre l'alcoolisme et la toxicomanie au 867 456 3838. Pour toute urgence, il faut composer le 911.