

DUNK & ASSOCIÉS/SYSTÈMES24-7

NOUVELLES24-7

Concours du 25e anniversaire

**Article vedette:
Niveau de vigilance
face aux risques**

**Mises à jour
technologiques:
Questions de test
aléatoires**



BONNE FÊTE, CANADA !

Cliquez sur les icônes pour passer directement à la section



MISES À JOUR
TECHNOLOGIQUES



MISES À JOUR DU
PROGRAMME
DE SÉCURITÉ



MISES À JOUR DU
PROGRAMME
DE RH



RÉCENTES MISES À
JOUR LÉGISLATIVES



MISES À JOUR DU
PROGRAMME
MIEUX-ÊTRE

Célébrez les 25 ans de Systèmes 24-7 avec nous! Trouvez le logo anniversaire caché et GAGNEZ !



ALERTE CONCOURS !

Vous cherchez à motiver vos employés à terminer leur formation ?

Ne manquez pas de leur présenter notre concours spécial pour célébrer le 25e anniversaire ! Chaque semaine, nous dissimulons notre logo anniversaire quelque part au sein de Systèmes 24-7. Le premier à repérer le logo, à faire une capture d'écran et à nous l'envoyer par courriel gagne une carte-cadeau de 25 \$ chez Home Hardware ! La seule condition : avoir complété 100 % de sa formation ! Une seule carte-cadeau est à gagner chaque semaine !



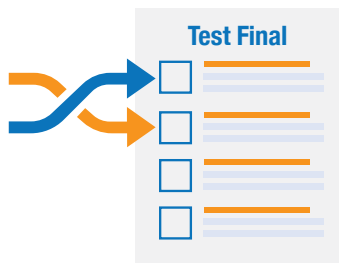
Cliquez pour agrandir

Imprimez cette affiche et partagez-la avec vos employés ! Que la chasse commence !!

MISES À JOUR TECHNOLOGIQUES

AVIS

Questions de test aléatoires

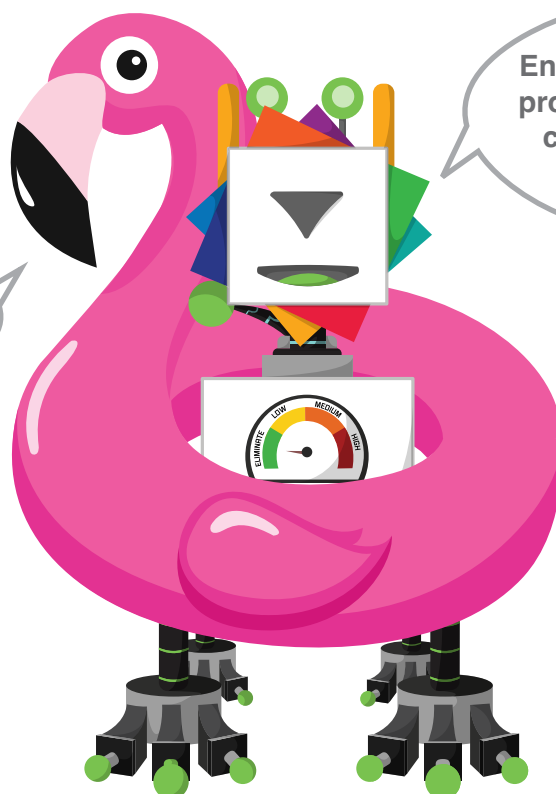


Les tests sur Systèmes 24-7 intègrent maintenant une fonction de randomisation des questions, garantissant ainsi une version différente du test à chaque tentative. Rappel : la plateforme offre plusieurs options de personnalisation. Les administrateurs peuvent ajuster le seuil de réussite, choisir si l'utilisateur doit uniquement reprendre les questions échouées ou recommencer la formation depuis le début en cas d'échec. Consultez le guide d'administration pour plus de détails ou contactez-nous à support@systems24-7.com.

MISES À JOUR DU PROGRAMME DE SÉCURITÉ/RH

RESSOURCES COMPLÉMENTAIRES

Voici quelques ressources gratuites pour vous aider à rester au frais.



Envie d'apparaître dans notre prochain bulletin? Dites-nous comment vous faites pour affronter la chaleur estivale !



Cliquez sur les images pour ouvrir des ressources complémentaires

Trousses de conformité maintenant disponibles

Les trousse de conformité pour les clients des services de Sécurité sont maintenant disponibles. Connectez-vous à **Systèmes 24-7** et cliquez sur Trousses de conformité pour lire les instructions.

Pour le programme de santé et sécurité, vous devez compléter toutes les missions pour maintenir votre lieu de travail conforme aux exigences.

MISES À JOUR DU PROGRAMME DE SÉCURITÉ/RH

ARTICLE VEDETTE:

Niveau de vigilance face aux risques

Avez-vous déjà remarqué quelque chose qui semblait dangereux, mais êtes simplement passé à côté ? Il pouvait s'agir d'un liquide renversé au sol, d'une ampoule grillée, ou encore d'une inspection pré-utilisation survolée plutôt que menée de manière méthodique en observant et notant réellement l'état des équipements. Sur le moment, cela peut sembler anodin, mais toutes ces micro-décisions contribuent à faire baisser le niveau de vigilance face aux risques sur le lieu de travail.

Qu'est-ce que le niveau de vigilance face aux risques? Le niveau de vigilance face aux risques correspond à notre capacité à rester attentif aux dangers présents ou potentiels dans notre environnement de travail. Un faible niveau de vigilance se traduit par un excès de confiance ou un faux sentiment de sécurité, ce qui peut mener à ignorer ou minimiser les risques.

Il est facile de voir diminuer notre niveau de vigilance face aux risques, surtout lorsque nos journées de travail se ressemblent. Nous nous installons dans une routine, la familiarité prend le dessus, et nous cessons parfois de porter un regard critique sur nos actions ou notre environnement. Il vous est peut-être arrivé de passer en « pilote automatique » en réalisant une tâche simple, comme enfiler vos chaussures. Et, sans vraiment faire attention à ce qui vous entourait, vous n'avez pas vu la peau de banane au sol, ce qui a provoqué une glissade et une chute. Une baisse de vigilance peut s'installer progressivement, sans bruit, et si elle n'est pas corrigée, elle peut conduire à un incident, une blessure, voire un accident mortel.

Ne laissez pas le niveau de vigilance face aux risques diminuer dans votre environnement de travail. Déconstruisez l'idée selon laquelle l'expérience protège contre les erreurs, et assurez-vous que les responsables donnent l'exemple en matière de sécurité. Engagez régulièrement le dialogue avec vos équipes, échangez sur les risques, et consignez systématiquement les quasi-accidents. Ces événements sont autant d'occasions d'apprentissage pour éviter qu'ils ne se reproduisent et pour mieux protéger nos lieux de travail et nos collaborateurs.



WEBINAIRES À VENIR

Inscription **GRATUITE** aux webinaires mensuels (en anglais seulement).
Les places sont limitées. Inscrivez-vous dès maintenant!



INSCRIVEZ-VOUS

La prévention est votre meilleur extincteur: Prévention des incendies en milieu de travail

17 septembre 2025 | 13h00 – 14h00 HAE

Assurez la sécurité de votre milieu de travail en adoptant des stratégies proactives de prévention des incendies. Découvrez comment repérer les dangers potentiels, utiliser les extincteurs de manière appropriée et mettre en place un plan d'intervention d'urgence efficace. Participez à notre webinaire pour intégrer durablement la prévention des incendies dans votre culture organisationnelle de la santé et sécurité!

Journée “ Invitons nos jeunes au travail”

15 octobre 2025 | 13h00 – 14h00 HAE

Au Canada, la Journée « Invitons nos jeunes au travail » a lieu chaque année en novembre. Lors de cet événement, les élèves de 3e secondaire sont invités à découvrir un milieu professionnel pendant une journée, afin d'en apprendre davantage sur les carrières et le monde du travail.

Les employeurs souhaitant participer doivent considérer certains aspects essentiels pour assurer le succès, la sécurité et la conformité de cette journée. Votre entreprise y a-t-elle déjà pris part ou prévoit-elle de le faire en novembre prochain ? Partagez vos expériences et posez vos questions lors de notre discussion sur les meilleures pratiques pour rendre cet événement à la fois enrichissant et sécuritaire, tant pour les jeunes que pour les employeurs.



INSCRIVEZ-VOUS



INSCRIVEZ-VOUS

Que faire lors d'une visite d'un inspecteur SST ?

12 novembre 2025 | 13 h à 14 h (HNE)

Un inspecteur se présente à votre entreprise. Êtes-vous prêt ? La première règle : ne pas paniquer. Mais que faut-il faire ensuite ? Quelles sont les meilleures pratiques ? Quelles informations faut-il fournir ? Et à quel moment risque-t-on d'en dire trop ?

Joignez-vous à nous pour découvrir comment bien réagir à une visite d'inspection, répondre aux demandes et comprendre les avis. Évitez le stress de dernière minute et préparez-vous efficacement !

LISTE DES WEBINAIRES 2025

MISES À JOUR DU PROGRAMME MIEUX-ÊTRE

CALENDRIERS MIEUX-ÊTRE 2025

Intégrer le mieux-être au quotidien peut prendre un certain temps. Apprendre de nouvelles habitudes demande du travail! Chaque année, Dunk & Associés publie un calendrier mieux-être rempli d'activités et de conseils pour vous aider à vivre la devise du mois. Chaque mois est différent et inclut des défis amusants pour vous aider à intégrer le mieux-être au travail et atteindre l'équilibre travail-vie personnelle.

Juillet

mm Votre devise du mois: Laissez le soleil vous faire briller

CANADA : JEU DE L'OBSERVATION

Mes objectifs du mois:

1. _____
2. _____
3. _____

Avez-vous suivi votre devise du mois ce mois-ci? ☐ OUI ☐ NON

Lun	Mar	Mer	Jeu	Ven	Sab	Dim
Notes:	1. ☐ 2. ☐ 3. ☐ 4. ☐ 5. ☐ 6. ☐ 7. ☐ 8. ☐ 9. ☐ 10. ☐ 11. ☐ 12. ☐ 13. ☐ 14. ☐ 15. ☐ 16. ☐ 17. ☐ 18. ☐ 19. ☐ 20. ☐ 21. ☐ 22. ☐ 23. ☐ 24. ☐ 25. ☐ 26. ☐ 27. ☐ 28. ☐ 29. ☐ 30. ☐ 31. ☐	1. ☐ 2. ☐ 3. ☐ 4. ☐ 5. ☐ 6. ☐ 7. ☐ 8. ☐ 9. ☐ 10. ☐ 11. ☐ 12. ☐ 13. ☐ 14. ☐ 15. ☐ 16. ☐ 17. ☐ 18. ☐ 19. ☐ 20. ☐ 21. ☐ 22. ☐ 23. ☐ 24. ☐ 25. ☐ 26. ☐ 27. ☐ 28. ☐ 29. ☐ 30. ☐ 31. ☐	1. ☐ 2. ☐ 3. ☐ 4. ☐ 5. ☐ 6. ☐ 7. ☐ 8. ☐ 9. ☐ 10. ☐ 11. ☐ 12. ☐ 13. ☐ 14. ☐ 15. ☐ 16. ☐ 17. ☐ 18. ☐ 19. ☐ 20. ☐ 21. ☐ 22. ☐ 23. ☐ 24. ☐ 25. ☐ 26. ☐ 27. ☐ 28. ☐ 29. ☐ 30. ☐ 31. ☐	1. ☐ 2. ☐ 3. ☐ 4. ☐ 5. ☐ 6. ☐ 7. ☐ 8. ☐ 9. ☐ 10. ☐ 11. ☐ 12. ☐ 13. ☐ 14. ☐ 15. ☐ 16. ☐ 17. ☐ 18. ☐ 19. ☐ 20. ☐ 21. ☐ 22. ☐ 23. ☐ 24. ☐ 25. ☐ 26. ☐ 27. ☐ 28. ☐ 29. ☐ 30. ☐ 31. ☐	1. ☐ 2. ☐ 3. ☐ 4. ☐ 5. ☐ 6. ☐ 7. ☐ 8. ☐ 9. ☐ 10. ☐ 11. ☐ 12. ☐ 13. ☐ 14. ☐ 15. ☐ 16. ☐ 17. ☐ 18. ☐ 19. ☐ 20. ☐ 21. ☐ 22. ☐ 23. ☐ 24. ☐ 25. ☐ 26. ☐ 27. ☐ 28. ☐ 29. ☐ 30. ☐ 31. ☐	1. ☐ 2. ☐ 3. ☐ 4. ☐ 5. ☐ 6. ☐ 7. ☐ 8. ☐ 9. ☐ 10. ☐ 11. ☐ 12. ☐ 13. ☐ 14. ☐ 15. ☐ 16. ☐ 17. ☐ 18. ☐ 19. ☐ 20. ☐ 21. ☐ 22. ☐ 23. ☐ 24. ☐ 25. ☐ 26. ☐ 27. ☐ 28. ☐ 29. ☐ 30. ☐ 31. ☐

Calendrier mieux-être

2025 EN COULEURS & INTERACTIF

Télécharger

Juillet

mm Votre devise du mois: Laissez le soleil vous faire briller

CANADA : JEU DE L'OBSERVATION

Mes objectifs du mois:

1. _____
2. _____
3. _____

Avez-vous suivi votre devise du mois ce mois-ci? ☐ OUI ☐ NON

Lun	Mar	Mer	Jeu	Ven	Sab	Dim
Notes:	1. ☐ 2. ☐ 3. ☐ 4. ☐ 5. ☐ 6. ☐ 7. ☐ 8. ☐ 9. ☐ 10. ☐ 11. ☐ 12. ☐ 13. ☐ 14. ☐ 15. ☐ 16. ☐ 17. ☐ 18. ☐ 19. ☐ 20. ☐ 21. ☐ 22. ☐ 23. ☐ 24. ☐ 25. ☐ 26. ☐ 27. ☐ 28. ☐ 29. ☐ 30. ☐ 31. ☐	1. ☐ 2. ☐ 3. ☐ 4. ☐ 5. ☐ 6. ☐ 7. ☐ 8. ☐ 9. ☐ 10. ☐ 11. ☐ 12. ☐ 13. ☐ 14. ☐ 15. ☐ 16. ☐ 17. ☐ 18. ☐ 19. ☐ 20. ☐ 21. ☐ 22. ☐ 23. ☐ 24. ☐ 25. ☐ 26. ☐ 27. ☐ 28. ☐ 29. ☐ 30. ☐ 31. ☐	1. ☐ 2. ☐ 3. ☐ 4. ☐ 5. ☐ 6. ☐ 7. ☐ 8. ☐ 9. ☐ 10. ☐ 11. ☐ 12. ☐ 13. ☐ 14. ☐ 15. ☐ 16. ☐ 17. ☐ 18. ☐ 19. ☐ 20. ☐ 21. ☐ 22. ☐ 23. ☐ 24. ☐ 25. ☐ 26. ☐ 27. ☐ 28. ☐ 29. ☐ 30. ☐ 31. ☐	1. ☐ 2. ☐ 3. ☐ 4. ☐ 5. ☐ 6. ☐ 7. ☐ 8. ☐ 9. ☐ 10. ☐ 11. ☐ 12. ☐ 13. ☐ 14. ☐ 15. ☐ 16. ☐ 17. ☐ 18. ☐ 19. ☐ 20. ☐ 21. ☐ 22. ☐ 23. ☐ 24. ☐ 25. ☐ 26. ☐ 27. ☐ 28. ☐ 29. ☐ 30. ☐ 31. ☐	1. ☐ 2. ☐ 3. ☐ 4. ☐ 5. ☐ 6. ☐ 7. ☐ 8. ☐ 9. ☐ 10. ☐ 11. ☐ 12. ☐ 13. ☐ 14. ☐ 15. ☐ 16. ☐ 17. ☐ 18. ☐ 19. ☐ 20. ☐ 21. ☐ 22. ☐ 23. ☐ 24. ☐ 25. ☐ 26. ☐ 27. ☐ 28. ☐ 29. ☐ 30. ☐ 31. ☐	1. ☐ 2. ☐ 3. ☐ 4. ☐ 5. ☐ 6. ☐ 7. ☐ 8. ☐ 9. ☐ 10. ☐ 11. ☐ 12. ☐ 13. ☐ 14. ☐ 15. ☐ 16. ☐ 17. ☐ 18. ☐ 19. ☐ 20. ☐ 21. ☐ 22. ☐ 23. ☐ 24. ☐ 25. ☐ 26. ☐ 27. ☐ 28. ☐ 29. ☐ 30. ☐ 31. ☐

Calendrier mieux-être

2025 EN NOIR ET BLANC (À IMPRIMER)

Télécharger

VOS RESSOURCES GRATUITES DU MOIS



10 étapes pour tonder la pelouse en toute sécurité



Guide de sécurité nautique



Qu'est-ce que le niveau de vigilance face aux risques?



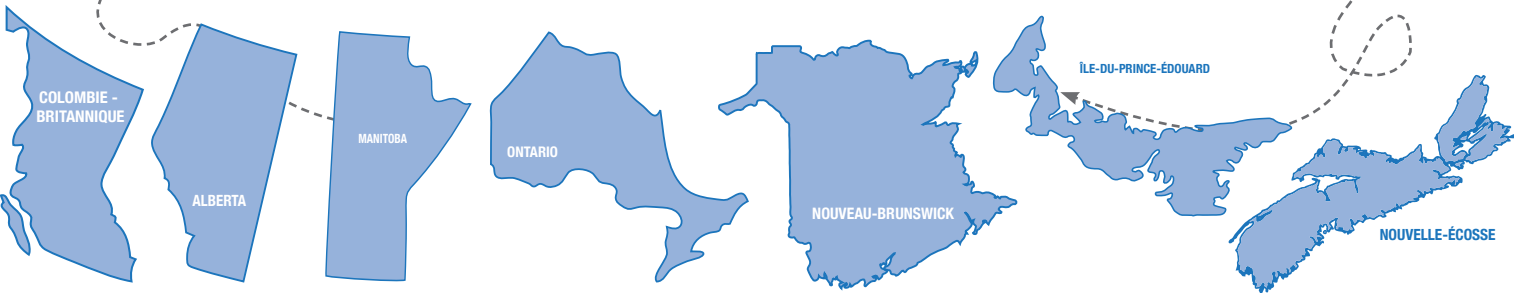
Que faire en cas d'épuisement professionnel

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 Loi sur la SST de l'Alberta – Perturbation de la scène après un incident Jusqu'à récemment, la Loi sur la santé et la sécurité au travail (SST) permettait à une personne de perturber ou d'effectuer des travaux sur les lieux des types d'incidents suivants, à condition qu'aucune blessure ou maladie ne se soit produite : • l'effondrement ou le renversement d'une grue, d'un derrick ou d'un palan, et • l'effondrement ou la défaillance de tout composant d'un bâtiment ou d'une structure nécessaire à son intégrité structurelle. À compter d'avril 2025, cette disposition a été modifiée. Avec effet immédiat, il est interdit à toute personne de perturber ou d'exécuter des travaux sur les lieux de ces incidents, qu'il y ait eu blessure ou non, à moins d'y être autorisé par un directeur ou une autre personne habilitée conformément à l'article 33(9) de la Loi sur la SST.	Lorsqu'un des incidents suivants survient sur un lieu de travail ou en lien avec un lieu de travail, la scène ne doit pas être perturbée, sauf indication contraire d'un directeur, d'un agent de santé et sécurité au travail, ou d'un agent de police : a) une blessure, une maladie ou un incident entraînant le décès d'un travailleur, b) une blessure, une maladie ou un incident pour lequel il existe des raisons de croire que le travailleur a été ou sera admis à l'hôpital au-delà des soins reçus en salle d'urgence ou en clinique de soins d'urgence, c) une explosion, un incendie ou une inondation imprévue ou incontrôlée ayant causé ou risquant de causer une blessure ou une maladie grave, d) l'effondrement ou le renversement d'une grue, d'un derrick ou d'un palan, e) l'effondrement ou la défaillance de tout composant d'un bâtiment ou d'une structure nécessaire à son intégrité structurelle. Veuillez vous assurer que vos politiques sont mises à jour pour refléter cette modification, et que les employés sont informés de leur responsabilité de sécuriser la scène après un incident. <i>Note : Si vous êtes un client « service complet » de Dunk & Associés, votre programme SST n'est pas affecté par ces changements législatifs.</i>

SOMMAIRE DES RÉCENTES MISES À JOUR LÉGISLATIVES

SOMMAIRE DES MODIFICATIONS	CE QUE ÇA SIGNIFIE POUR L'EMPLOYEUR?
COLOMBIE-BRITANNIQUE	
Le projet de loi 11 reçoit la sanction royale – Billets médicaux Les modifications suivantes entreront en vigueur à une date qui sera proclamée ultérieurement : Une fois adopté, ce projet de loi modifiera la Loi sur les normes d'emploi existante afin d'empêcher les employeurs de demander des billets médicaux pour des absences de courte durée, entre autres mises à jour connexes. Actuellement, la loi permet aux employeurs de demander une « preuve raisonnablement suffisante » qu'un employé est malade. Les modifications à la loi préciseront que les employeurs ne peuvent pas exiger, et que les employés ne sont pas tenus de fournir, un billet médical rédigé par un médecin, une infirmière praticienne ou une infirmière autorisée comme preuve qu'une absence de courte durée est liée à une maladie ou une blessure. Les règlements préciseront combien de jours constitue une absence de courte durée et à quelle fréquence un employé peut s'absenter avant que son employeur puisse exiger un billet médical officiel. Ces modifications devraient entrer en vigueur à l'automne 2025, mais aucune date précise n'a encore été fixée.	Cette nouvelle restriction concernant les demandes de billets médicaux ne s'appliquera qu'aux absences pour raisons de santé prises dans certaines « circonstances spécifiées » et sur une « base de courte durée », lesquelles seront définies dans des règlements à venir. Elle ne s'appliquera pas à la documentation médicale requise pour les absences de longue durée, les mesures d'adaptation médicales ou pour confirmer qu'un employé est apte à reprendre le travail après une blessure. <i>Si vous êtes client des Services de ressources humaines de Dunk & Associés, votre programme RH sera mis à jour pour refléter ces modifications, une fois qu'elles seront en vigueur.</i>
Nouvelles lignes directrices SST : Partie 7 – Rayonnement, G7.23(c)(iv) Norme pour les dispositifs laser dans les soins de santé L'objectif de cette ligne directrice est de reconnaître que la norme CSA Z386-01, Utilisation sûre des lasers en soins de santé, a été remplacée par la norme CSA Z7001-24, Utilisation sécuritaire de dispositifs médicaux et chirurgicaux à base d'énergie en soins de santé.	<i>Si votre lieu de travail utilise de l'équipement produisant des rayonnements, assurez-vous de connaître les nouvelles exigences.</i> <i>Cliquez ici pour plus d'informations.</i>
Troubles musculosquelettiques liés au travail (TMSLT) Le 25 avril 2025, le conseil d'administration de WorkSafeBC a approuvé des modifications aux politiques visant à clarifier et à regrouper les directives relatives à la détermination de l'origine professionnelle d'un TMSLT (trouble musculosquelettique lié au travail), lorsqu'il est envisagé comme une maladie professionnelle.	<i>Les politiques modifiées s'appliqueront à toutes les décisions rendues à compter du 14 juillet 2025.</i> <i>Consultez la politique complète ici.</i>

SOMMAIRE DES RÉCENTES MISES À JOUR LÉGISLATIVES

SOMMAIRE DES MODIFICATIONS	CE QUE ÇA SIGNIFIE POUR L'EMPLOYEUR?
MANITOBA	
Fonds excédentaires de la WCB La Commission des accidents du travail du Manitoba redistribue des fonds excédentaires aux employeurs dont les primes financent le régime d'indemnisation des travailleurs. La WCB retourne 122 millions de dollars en fonds excédentaires. Chaque employeur admissible recevra un crédit correspondant à 50 % de sa prime réelle de 2024, qui sera appliqué à son compte. Pour être admissible au crédit de remboursement, l'employeur doit avoir rempli ses obligations de déclaration des salaires pour 2024 et avoir payé une prime à la WCB pour cette même année.	Les employeurs qui n'ont pas fait de déclaration des salaires 2024 ou qui n'avaient pas de prime à payer pour cette année ne sont pas admissibles. Toutefois, si un employeur soumet sa déclaration de 2024 par la suite, la WCB traitera le crédit et l'appliquera à son compte. Consultez l'information complète ici.



SOMMAIRE DES RÉCENTES MISES À JOUR LÉGISLATIVES

SOMMAIRE DES MODIFICATIONS	CE QUE ÇA SIGNIFIE POUR L'EMPLOYEUR?
MANITOBA	
Projet de loi 29 : La Loi modifiant la Loi sur la sécurité et la santé au travail reçoit la sanction royale Les modifications suivantes sont désormais en vigueur : • Les objectifs de la Loi sont élargis afin d'inclure la promotion d'un environnement de travail psychologiquement sécuritaire. • Le travail dangereux est défini comme un travail présentant un risque imminent de blessure grave physique ou à la santé, sans mesures de contrôle raisonnables en place. • Un employeur peut être tenu de mettre en place un programme de surveillance médicale si le médecin-chef en santé au travail a des raisons de croire qu'un travailleur a été surexposé à une substance nocive. • La période pendant laquelle les avis d'amélioration et les avis d'arrêt de travail doivent être affichés sur les lieux de travail est prolongée. Les avis peuvent également être transmis par voie électronique. • Un employeur qui doit effectuer une évaluation des risques doit s'assurer qu'elle soit réalisée par une personne compétente. • Le terme « accident » est remplacé par « incident » dans toute la législation. • Des pénalités administratives peuvent être imposées si un incident grave n'est pas signalé. Les amendes, définies dans le Règlement sur les pénalités administratives, varient de 1 000 \$ à 5 000 \$, selon le type et la fréquence de l'infraction.	Sécurité psychologique La Loi définit un milieu de travail psychologiquement sécuritaire comme étant : « un lieu de travail où le bien-être psychologique des travailleurs est favorisé et où des mesures actives sont prises pour prévenir tout préjudice — qu'il soit négligent, imprudent ou intentionnel — au bien-être psychologique des travailleurs. » Les employeurs ont la responsabilité d'identifier et de gérer les risques liés à la sécurité psychologique auxquels les travailleurs peuvent être exposés. Travail dangereux La Loi précise que le travail dangereux correspond à une situation présentant un risque imminent de blessure grave, en l'absence de mesures de contrôle adéquates. Les employeurs doivent s'assurer que les travailleurs comprennent cette définition et leur droit de refuser un travail dangereux. Surveillance médicale La surveillance médicale consiste à surveiller la santé des travailleurs par des tests ou examens médicaux (ex. : tests auditifs, spirométrie, tests sanguins pour le plomb ou autres substances, radiographies pulmonaires, etc.). Le médecin-chef en santé au travail peut désormais ordonner à un employeur de mettre en œuvre un tel programme dans tout secteur, pas seulement dans l'industrie minière. Affichage des avis d'amélioration et d'arrêt de travail La personne visée par un avis (ex. : l'employeur) doit produire un rapport écrit des mesures prises ou à prendre pour corriger l'infraction. En l'absence de comité ou de représentant SST, ce rapport doit être affiché pendant au moins 7 jours ou jusqu'à ce que l'avis ait été respecté, selon la plus longue de ces périodes. Évaluations de risques par une personne compétente Les évaluations des risques doivent être effectuées par une personne compétente, c'est-à-dire possédant les connaissances, l'expérience et la formation requises. Mise à jour terminologique : Remplacer « accident » par « incident » Assurez-vous que le terme « incident » est désormais utilisé dans vos politiques internes. Signalement des incidents graves Selon le Règlement sur la sécurité et la santé au travail, tout incident grave doit être signalé immédiatement et par le moyen de communication le plus rapide à la Direction de la sécurité et de la santé au travail. Le non-respect de cette exigence peut entraîner une pénalité administrative. <i>Si vous êtes client des Services complets en santé et sécurité de Dunk & Associés, votre programme sera mis à jour pour refléter ces nouvelles exigences.</i>

SOMMAIRE DES RÉCENTES MISES À JOUR LÉGISLATIVES

SOMMAIRE DES MODIFICATIONS	CE QUE ÇA SIGNIFIE POUR L'EMPLOYEUR?
MANITOBA	
Projet de loi 43 : La Loi modifiant le Code des droits de la personne reçoit la sanction royale Les modifications suivantes sont maintenant en vigueur: Le projet de loi 43, soit la Loi modifiant le Code des droits de la personne, ajoute l'« expression de genre » à la liste des caractéristiques protégées en vertu du Code des droits de la personne du Manitoba. Avec l'adoption de ce projet de loi, le Manitoba se joint à la majorité des provinces canadiennes en reconnaissant l'expression de genre comme une caractéristique protégée.	L'expression de genre désigne la manière dont une personne présente publiquement son genre, incluant, entre autres : le comportement et l'apparence extérieure, les vêtements, la coiffure, le maquillage, le langage corporel et la voix, le nom et les pronoms choisis. Mettez à jour vos politiques internes en matière de diversité, d'inclusion et de droits de la personne afin d'y inclure l'expression de genre comme caractéristique protégée. Communiquez clairement ces changements à l'ensemble de votre personnel. <i>Si vous êtes client des Services complets en ressources humaines de Dunk & Associés, votre programme RH a déjà été mis à jour pour intégrer ces modifications.</i>

SOMMAIRE DES MODIFICATIONS	CE QUE ÇA SIGNIFIE POUR L'EMPLOYEUR?
NOUVEAU-BRUNSWICK	
Rapport de l'employeur en cas de blessure ou de maladie – Travail Sécuritaire NB Travail Sécuritaire NB a mis à jour le formulaire de rapport de blessure ou de maladie de l'employeur.	Lorsque vous signalez une réclamation à Travail Sécuritaire NB, assurez-vous d'utiliser la version la plus récente de ce formulaire. <i>Si vous êtes client des Services complets en santé et sécurité de Dunk & Associés, ce formulaire a été mis à jour dans votre site de santé et sécurité, sous la Section 12.</i>
Responsabilités liées au retour au travail Travail Sécuritaire NB a révisé la Politique 21-413, qui encadre les obligations des employeurs en matière de retour au travail et de réintégration des travailleurs blessés. La politique précise que le « travail convenable » peut être un poste existant ou un poste modifié en fonction des limitations du travailleur.	À considérer lors de l'offre d'un travail convenable après un incident en milieu de travail : L'emploi occupé avant l'accident, les aptitudes et compétences du travailleur, le travail disponible, toute préoccupation en matière de sécurité, tant pour le travailleur que pour ses collègues. <i>Si vous êtes client des Services complets en santé et sécurité de Dunk & Associés, votre programme sera 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?
NOUVELLE-ÉCOSSE	
Projet de loi 464 : Loi sur des milieux de travail plus solides pour la Nouvelle-Écosse – L'obligation de coopérer entre en vigueur le 15 juillet La politique sur le retour au travail et l'obligation de coopérer établit des principes directeurs visant à aider la WCB à soutenir les travailleurs et les employeurs dans la compréhension de leurs rôles et responsabilités en matière de retour au travail rapide et sécuritaire.	Les employeurs et les travailleurs seront tenus de collaborer afin de favoriser le retour au travail. Cela signifie maintenir une communication continue tout au long du processus et proposer des tâches convenables au moment du retour en poste du travailleur. Le non-respect de ces exigences pourrait entraîner des sanctions pour l'employeur et/ou le travailleur. Consultez les lignes directrices complètes de la WCB sur l'obligation de coopérer pour bien comprendre vos responsabilités. Mettez à jour vos politiques de retour au travail. Fournissez une formation aux travailleurs sur leurs responsabilités en matière de retour au travail. <i>Si vous êtes client des Services complets en santé et sécurité de Dunk & Associés, votre programme sera mis à jour pour refléter ces modifications.</i>

SOMMAIRE DES MODIFICATIONS	CE QUE ÇA SIGNIFIE POUR L'EMPLOYEUR?
ONTARIO	
Congé pour maladie de longue durée – en vigueur à compter du 19 juin 2025 Un employé comptant au moins 13 semaines de service a droit à un congé non payé pouvant aller jusqu'à 27 semaines en vertu de la Loi sur les normes d'emploi, s'il est incapable d'exercer les fonctions de son poste en raison d'un problème médical grave.	À partir du 19 juin 2025, les employés admissibles peuvent prendre un congé non rémunéré de longue durée pour cause de maladie grave, jusqu'à 27 semaines sur une période de 52 semaines. Pour une maladie de longue durée dépassant cette période, les employeurs ont toujours l'obligation d'accommodement en vertu de la législation sur les droits de la personne. Mettez à jour vos politiques internes sur les congés protégés afin d'y inclure ce nouveau congé. Informez les gestionnaires et employés de ce droit nouvellement en vigueur. <i>Si vous êtes client des Services complets en res-sources humaines de Dunk & Associés, votre programme RH a 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?
ÎLE-DU-PRINCE-ÉDOUARD	
Loi sur la protection des travailleurs étrangers temporaires – Consultations publiques en cours Jusqu'au 21 juillet 2025, l'Île-du-Prince-Édouard mène des consultations publiques sur la Loi sur la protection des travailleurs étrangers temporaires, notamment en ce qui concerne les exigences d'enregistrement des employeurs et les règlements sur les pénalités administratives. La première phase de la mise en œuvre de la Loi est entrée en vigueur le 1er avril 2025, avec de nouvelles protections pour les travailleurs étrangers temporaires ainsi qu'une obligation de permis pour les recruteurs.	Consultez tous les détails ici, y compris la façon de soumettre vos commentaires

**MERCI DE NOUS AVOIR LU.
RENDEZ-VOUS LE MOIS
PROCHAIN.**

