

# Blocage à la frontière

# Impact de la paperasserie sur

# la mobilité de la main-d'œuvre

*SeoRhin Yoo, analyste principale des politiques - Affaires interprovinciales*  
*Bradlee Whidden, analyste principal des politiques - Ouest du Canada*

## Mobilité de la main-d'œuvre au Canada

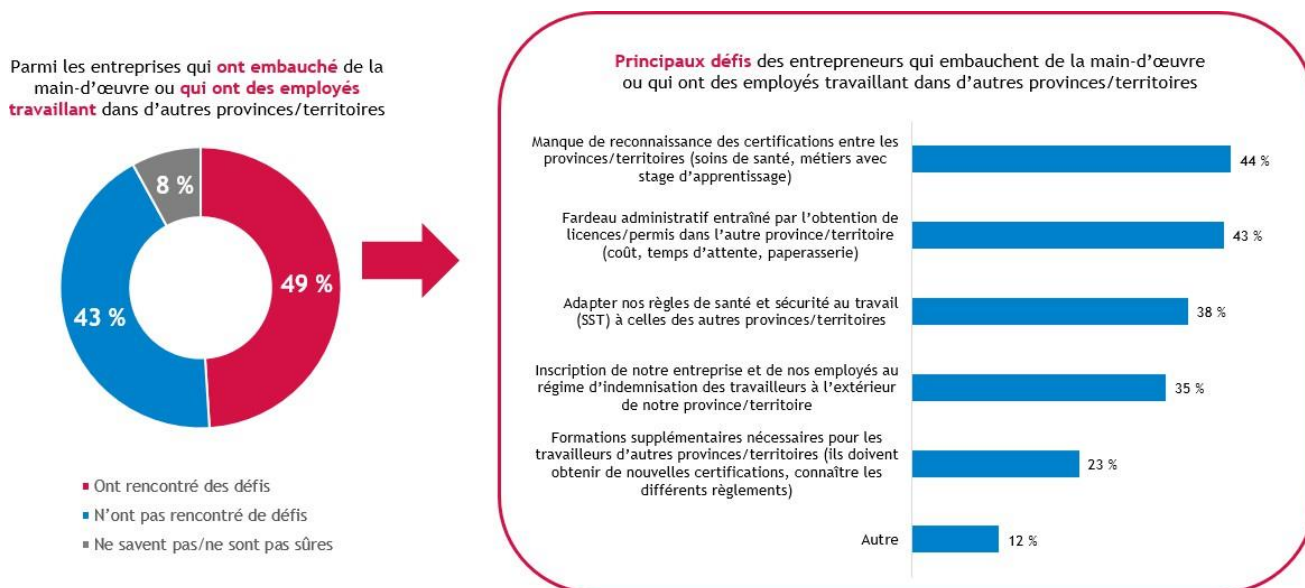
Selon un sondage de la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante (FCEI) mené en 2024, une écrasante majorité des propriétaires de petites et moyennes entreprises (PME) souhaitent voir disparaître les obstacles au commerce intérieur : 88 % demandent aux gouvernements de tout le pays de supprimer rapidement un maximum d'obstacles à la libre circulation **des biens, des services et de la main-d'œuvre** d'une province ou d'un territoire à l'autre<sup>1</sup>.

Pendant des années, ces appels à l'action sont restés en grande partie sans réponse. Toutefois, la décision récente de l'administration américaine d'imposer des droits de douane sur les produits canadiens, qu'elle justifie par la lutte contre le fentanyl, a persuadé les gouvernements canadiens de la nécessité de renforcer d'urgence le libre-échange national<sup>2</sup>. Compte tenu de l'incertitude actuelle avec notre principal partenaire commercial international, il est plus important que jamais que les entreprises canadiennes puissent faire des affaires librement partout au pays.

On estime que l'équivalent tarifaire moyen des obstacles au commerce intérieur au Canada s'élève à 21 %<sup>3</sup>. Devant cette donnée, les gouvernements se montrent plus déterminés que jamais à agir pour mieux harmoniser les réglementations. Des progrès encourageants ont été accomplis, mais l'un des principaux obstacles à l'intégration économique demeure presque entier : la complexité de la réglementation continue d'entraver la mobilité des travailleurs d'une province ou d'un territoire à l'autre.

**Figure 1**

**PRES DE LA MOITIE DES ENTREPRISES ONT RENCONTRE DES DEFIS POUR EMBAUCHER DE LA MAIN-D'ŒUVRE OU FAIRE TRAVAILLER DES EMPLOYÉS DANS D'AUTRES PROVINCES OU TERRITOIRES**



Source : FCEI, sondage *Votre Voix*, mené du 10 au 24 avril 2025, résultats finaux, n = 207.

Au Canada, on tend à penser qu'il faut déménager très loin pour travailler dans une autre province. Or, la réalité est souvent toute autre. Dans des régions comme Ottawa-Gatineau, ou encore Lloydminster, ville à cheval entre deux provinces, il n'est pas rare qu'on franchisse une frontière provinciale pour aller travailler. Malgré la courte distance, la disparité des règles d'une province à l'autre (p. ex., indemnisation des accidents du travail, certifications de sécurité, inscription) peut créer des barrières frustrantes et difficiles à surmonter. Par exemple, même si Thunder Bay, en Ontario, est beaucoup plus proche de Winnipeg, au Manitoba (8 heures de route) que de Toronto, en Ontario (15 heures de route), certains employeurs envoient leurs travailleurs suivre des formations à Toronto parce qu'ils sont assujettis à la réglementation de l'Ontario et que les normes du Manitoba ne sont pas jugées « convenir » à l'Ontario. Ces règles pourraient empêcher les travailleurs d'accepter des emplois, et les entreprises de développer de nouveaux marchés.

Le présent rapport montre combien les discordances réglementaires d'une province et d'un territoire à l'autre continuent d'entraver la mobilité de la main-d'œuvre au Canada. La main-d'œuvre ne pouvant pas se déplacer là où on a le plus besoin d'elle, les pénuries régionales persistent, et les entreprises ont de la difficulté à pourvoir des postes. Cette situation contribue à la hausse des prix, réduit les possibilités d'emploi et ralentit la production des biens et des services que la population canadienne achète, ce qui finit par freiner l'économie. Des ententes régionales (p. ex., New West Partnership Trade Agreement, Atlantic Trade and Procurement Partnership) ont fait avancer les choses à cet égard, mais il reste encore du travail à faire. Dans les pages qui suivent, nous expliquerons comment le problème se traduit dans plusieurs domaines névralgiques et présenterons des moyens concrets que les gouvernements pourraient prendre pour libérer tout le potentiel de la main-d'œuvre canadienne.

## La mobilité de la main-d'œuvre dans le cadre de l'ALEC

L'Accord de libre-échange canadien (ALEC), entré en vigueur en 2017, est un vaste accord commercial intergouvernemental qui vise à réduire et à éliminer les obstacles à la libre circulation des produits, des services, des investissements et des personnes à l'intérieur du Canada<sup>4</sup>.

Il contient des dispositions qui favorisent la mobilité de la main-d'œuvre en permettant qu'une personne détenant un permis ou une accréditation pour exercer une profession ou un métier réglementé dans une province ou un territoire soit reconnue comme qualifiée par l'ensemble des autres. Ce principe de reconnaissance automatique vise à réduire les obstacles inutiles à la mobilité de la main-d'œuvre en dispensant les travailleurs de faire une formation, des examens ou des évaluations supplémentaires importants, sauf exception formelle dans l'accord. En théorie, ce cadre est censé améliorer l'intégration du marché du travail canadien, en permettant aux professionnels qualifiés de travailler facilement dans plusieurs provinces et territoires<sup>5</sup>.

Dans la pratique, toutefois, des discordances réglementaires et des approches strictes empêchent cette vision de se concrétiser et limitent la mobilité de la main-d'œuvre au pays. Par exemple, l'ALEC autorise les provinces et territoires à imposer des exceptions pour certaines professions. Ces exceptions n'interdisent pas à une personne de travailler dans une province ou un territoire, mais elles peuvent l'obliger à faire une formation ou des évaluations supplémentaires pour le faire. À cela s'ajoutent des contraintes liées aux organismes de réglementation, dont les exigences diffèrent d'une province ou d'un territoire à l'autre.

## Dans la pratique, la reconnaissance professionnelle se fait toujours attendre

### ***Les permis et les accréditations sont du ressort des provinces et territoires***

Malgré l'objectif de l'ALEC, des exigences disparates en matière de permis et de reconnaissance des accréditations continuent d'entraver la mobilité de la main-d'œuvre. Au Canada, les professions réglementées nécessitent une accréditation ou un permis provincial ou territorial. En règle générale, le permis d'exercice confère l'autorisation légale d'exercer un métier et d'offrir des services donnés dans la province ou le territoire qui l'a délivré. Quant à l'accréditation, elle reconnaît un niveau de compétence ou d'expertise qui peut être exigé pour des emplois précis, mais ne confère pas nécessairement un droit d'exercice<sup>6</sup>. La disparité des exigences en matière de permis et d'accréditation peut créer de la confusion et poser des obstacles opérationnels pour les entreprises qui tentent d'embaucher des travailleurs d'autres provinces ou territoires, ou de faire travailler des employés dans d'autres provinces ou territoires.

Ainsi, 43 % des PME du Canada rencontrent des difficultés dans l'obtention de permis provinciaux, et 44 % se heurtent au manque de reconnaissance des accréditations lorsqu'elles souhaitent embaucher des travailleurs d'autres administrations ou faire travailler des employés à l'extérieur de leur administration<sup>7</sup>.

## Permis

La détention d'un permis dans une province ou un territoire ne donne pas automatiquement le droit de travailler dans une autre province ou un autre territoire. Les professionnels ne se voient pas explicitement interdire d'exercer dans d'autres administrations, mais ils doivent s'inscrire auprès de l'association ou de l'ordre approprié avant de pouvoir commencer à y travailler légalement. Une infirmière autorisée à exercer en Ontario devra donc s'inscrire auprès de l'ordre du Québec pour pouvoir y travailler.

Comme le prévoit l'ALEC, des exceptions peuvent s'appliquer lorsque des éléments comme le champ d'exercice, la culture ou la langue comportent des différences jugées importantes et qu'ils pourraient poser un risque pour la sécurité publique. Les professions figurant sur la liste des exceptions ne peuvent être exercées dans l'administration d'accueil que si toutes les exigences supplémentaires ont été satisfaites<sup>8</sup>.

L'Alberta compte actuellement le plus grand nombre d'exceptions au pays, sa liste visant neuf professions : hygiénistes dentaires, hygiénistes dentaires (anesthésies et prescriptions), infirmier(-ière)s auxiliaires autorisé(e)s, technologues en radiation médicale, infirmier(-ière)s praticien(ne)s, ambulancier(-ière)s paramédicaux(-ales), podiatres, agent(e)s des codes de sécurité et foreur(-euse)s de puits d'eau. Par exemple, les podiatres de la Saskatchewan, du Manitoba, de l'Ontario et des Territoires du Nord-Ouest doivent suivre une formation supplémentaire avant de pouvoir s'inscrire et exercer pleinement en Alberta<sup>1</sup>. À l'opposé, des administrations comme la Colombie-Britannique, le Manitoba, le Yukon et les Territoires du Nord-Ouest n'ont qu'une seule exception chacune (le Nunavut n'en a aucune).

Bien qu'il soit raisonnable et généralement admis que chaque province et territoire réglemente certaines professions pour protéger la santé et la sécurité publiques, une approche plus pragmatique et souple s'impose - d'autant plus que les pénuries de main-d'œuvre s'aggravent dans des secteurs aussi essentiels que les soins de santé. Les personnes exerçant des professions réglementées devraient pouvoir travailler dans les limites de leur formation et de leur expérience pendant qu'elles font les démarches d'inscription dans une nouvelle province ou un nouveau territoire. À titre d'exemple, la Saskatchewan et l'Alberta appliquent ce modèle pour les hygiénistes dentaires, qu'elles autorisent à travailler (avec limitations) pendant leur transition.

Les associations et les ordres professionnels doivent aussi contribuer activement à améliorer la mobilité de la main-d'œuvre au Canada. En tant que gardiens de l'accès à de nombreuses professions, ces organismes peuvent jouer un grand rôle dans la réduction des obstacles. Parmi les principaux aspects à améliorer : l'application de normes claires pour le traitement des demandes reçues de travailleurs d'ailleurs au pays. De telles normes améliorent la transparence et donnent de la certitude aux travailleurs et aux employeurs, qui peuvent ensuite planifier en conséquence. La Nouvelle-Écosse, par exemple, oblige les organismes de réglementation à délivrer les permis ou les accréditations dans un délai de 10 jours ouvrables, une approche qui accroît la prévisibilité et réduit l'attente<sup>9</sup>. En Ontario, des règles « de plein droit » autorisent certains travailleurs de la santé accrédités dans d'autres provinces et territoires au Canada à exercer immédiatement pendant une durée maximale de

---

<sup>1</sup> Les podiatres qui travaillent en Alberta posent des diagnostics, demandent et interprètent des tests de diagnostic, notamment des analyses sanguines, des cultures et des évaluations de la sensibilité aux infections, des radiodiagnostic (rayons X, tomodensitogrammes, IRM, scintigraphie osseuse, ultrason). Ils prescrivent également les médicaments nécessaires au traitement du pied et effectuent diverses autres formes de traitement, dont la chirurgie du pied et des structures osseuses. Ce champ d'exercice est plus vaste que celui de nombreuses autres administrations canadiennes où la profession est réglementée.

6 mois en attendant l'approbation de leur demande d'agrément auprès de leur ordre professionnel<sup>10</sup>. La province étend ces règles à plus de professions dans le domaine de la santé, entre autres<sup>11</sup>. La Colombie-Britannique, à l'opposé, ne prescrit aucun délai pour l'approbation des accréditations. Pour les professionnels tels que les comptables professionnels agréés, il en résulte un traitement prenant de quatre à huit semaines, ce qui peut contrecarrer des projets et dissuader des professionnels d'accepter des postes temporaires dans la province<sup>12</sup>.

En l'absence de normes de service, les gouvernements devraient en établir. Et là où des normes existent, il est tout aussi important de les revoir et de les simplifier quand c'est possible - une mesure qu'appuient 68 % des PME<sup>13</sup>. Les provinces et territoires comme la Colombie-Britannique devraient suivre l'exemple de leurs homologues les plus efficaces afin d'accélérer le traitement des demandes et d'améliorer la mobilité de la main-d'œuvre. Enfin, après avoir établi des normes de service claires, les administrations devraient les rendre publiques pour améliorer la transparence et fournir plus de certitude aux entreprises et aux particuliers quant au moment où une personne venant d'ailleurs au pays pourra commencer à y travailler.

## Accréditations

En ce qui concerne les accréditations professionnelles, des discordances réglementaires continuent de poser un obstacle majeur à la mobilité de la main-d'œuvre. Par exemple, la mention « Sceau rouge » vise à faciliter la mobilité interprovinciale dans des métiers tels que la coiffure. Toutefois, un styliste Sceau rouge de Terre-Neuve-et-Labrador ne peut pas utiliser légalement le titre de « coiffeur-styliste » ou de « coiffeur » au Nouveau-Brunswick à moins d'obtenir un permis distinct de l'Association de cosmétologie du Nouveau-Brunswick<sup>14</sup>.

Les restrictions fondées sur de tels écarts de réglementation sont déraisonnables, car elles ne reposent pas sur des différences de compétence, de formation ou de champ d'activité. De plus, elles font porter un fardeau injuste - sous la forme de coûts supplémentaires, de délais d'attente et de paperasserie - à des professionnels qui cherchent simplement à développer leur activité ou à travailler hors de leur province ou territoire. La coiffeuse Sceau rouge de Terre-Neuve-et-Labrador qui voudrait travailler au Nouveau-Brunswick, par exemple, devrait remplir une demande d'autorisation d'exercer hors de sa province, accompagnée de documents justificatifs, et payer des frais de 340 \$. L'ensemble de la démarche pourrait prendre jusqu'à 30 jours (sans compter la formation additionnelle, les examens, etc.)<sup>15</sup>.

Ces restrictions de la mobilité entraînent des conséquences réelles pour le public. Elles limitent non seulement les possibilités d'emploi, mais aussi la croissance économique. Dans les secteurs touchés par de graves pénuries de main-d'œuvre (santé, construction, transport, etc.), les obstacles empêchent de pourvoir rapidement des postes essentiels et réduisent la productivité globale. Permettre aux professionnels de travailler plus librement d'un endroit à l'autre au pays pourrait atténuer ces pénuries et améliorer l'accès aux services essentiels, en particulier dans les zones rurales ou mal desservies, où l'on peine déjà à trouver de la main-d'œuvre qualifiée. Autoriser les professionnels accrédités à commencer à travailler plus tôt, même en imposant des limites, améliorerait la prestation des services, réduirait l'attente et favoriserait la constitution d'une main-d'œuvre polyvalente et concurrentielle.

## Recommandations

- Les gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux devraient conclure des accords de reconnaissance mutuelle pour simplifier les processus d'accréditation et améliorer la mobilité de la main-d'œuvre au Canada.
- Les personnes exerçant des professions réglementées devraient pouvoir travailler dans les limites de leur formation et de leur expérience pendant qu'elles font les démarches d'inscription dans une nouvelle province ou un nouveau territoire.
- Les gouvernements devraient travailler avec les associations et les ordres professionnels pour réduire ou éliminer les frais d'inscription interprovinciaux.
- Les gouvernements devraient simplifier leur processus d'inscription en fixant dans une loi un délai maximal pour l'approbation des accréditations professionnelles. En cas de dépassement, les entreprises devraient être compensées, par exemple en étant dispensées du paiement des droits d'inscription.

## Mobilité de la main-d'œuvre : un casse-tête pour les entreprises

### *Régimes d'indemnisation des accidents du travail*

Les régimes d'indemnisation des accidents du travail sont des régimes d'assurance financés par l'employeur qui couvrent les travailleurs et les employeurs en cas de blessure ou d'invalidité liée au travail. Au Canada, chaque province et territoire administre son propre régime, sauf le Nunavut et les Territoires du Nord-Ouest, qui partagent le même. Ces régimes, aussi couramment appelés « commissions des accidents du travail », sont désignés différemment d'un endroit à l'autre. Celui de l'Ontario porte le nom de Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail (WSIB). Au Québec, c'est la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST).

Les employeurs financent les régimes grâce à des primes, qui sont fondées sur des taux de cotisation par tranche de 100 \$ de masse salariale (le tableau 1 en annexe présente une ventilation des taux moyens par administration). Ces taux varient d'une province ou d'un territoire à l'autre, ce qui complique les choses pour les entreprises faisant des affaires dans plus d'une administration. Les taux des cotisations varient également selon le secteur d'activité. Ces variations tiennent compte des différences dans le travail, les risques et les antécédents de réclamation, ce qui complique encore les comparaisons de coûts pour les employeurs, surtout ceux dont les activités s'étendent à plusieurs secteurs et régions.

### *Entente interprovinciale*

Conscientes de ces difficultés, les commissions provinciales et territoriales ont conclu l'Entente interprovinciale pour l'indemnisation des travailleurs. Cet accord simplifie la couverture pour les employeurs et les employés qui exercent leurs activités dans plusieurs administrations, des manières suivantes :

- Elle évite aux employeurs de payer des cotisations en double sur les mêmes salaires;
- Elle évite le paiement de cotisations en double aux entreprises de transport et de camionnage interterritorial<sup>ii</sup>;

<sup>ii</sup> Remarque : Dans l'industrie du transport et du camionnage, les propriétaires d'entreprise peuvent choisir d'adhérer à la Structure de cotisation parallèle. La Structure leur permet de cotiser uniquement aux commissions des administrations où leurs travailleurs sont domiciliés (il faut faire une demande pour chaque administration où des travailleurs sont domiciliés). Au nom des employeurs participants, ces commissions informent ensuite celles des autres administrations parcourues de leur adhésion à la Structure.

- Les travailleurs blessés peuvent obtenir des services dans leur province ou territoire d'attache même si l'accident s'est produit ailleurs<sup>16</sup>.

### *Problèmes persistants liés à l'inscription dans plusieurs administrations*

Bien que l'Entente interprovinciale réduise la duplication des paiements et les obstacles à l'accès, elle reste insuffisante pour résoudre le problème principal : chaque province et territoire a ses propres règles d'inscription auprès de sa commission, ses propres critères de couverture et ses propres procédures administratives.

Même lorsqu'une couverture temporaire est offerte aux personnes allant travailler hors de leur province ou territoire de résidence, les employeurs doivent quand même s'inscrire et demander la couverture dans l'administration d'accueil. Cette exigence cause des difficultés à plus d'un tiers (35 %) des PME qui font des affaires hors de leur province ou territoire<sup>17</sup>.

### *Exemples d'exigences d'inscription*

- **Ontario** : La WSIB couvre automatiquement, pendant une durée maximale de six mois, les travailleurs domiciliés en Ontario qui travaillent temporairement hors de la province. Toutefois, si l'administration d'accueil (voir les exemples ci-dessous) exige une inscription séparée, les employeurs doivent l'obtenir.
- **Colombie-Britannique** : Les entreprises de l'extérieur de la Colombie-Britannique doivent s'inscrire si leurs travailleurs séjournent dans la province 15 jours ou plus par année, ou 10 jours ou plus au cours de trois visites ou plus en l'espace d'une année<sup>18</sup>. Les demandes doivent être présentées 30 jours avant le démarrage de l'entreprise ou l'embauche d'un travailleur, et le traitement prend environ 10 jours ouvrables<sup>19</sup>.
- **Île-du-Prince-Édouard** : Les employeurs de l'extérieur de l'Île-du-Prince-Édouard doivent s'inscrire s'ils font travailler des non-résidents dans la province pendant 10 jours ou plus au cours d'une année civile. L'inscription doit se faire au début des activités et être renouvelée annuellement, au plus tard le 28 février. Les employeurs doivent déclarer leur masse salariale réelle de l'année précédente et fournir une estimation pour l'année en cours. Si la masse salariale réelle dépasse de plus de 25 % l'estimation, une pénalité pour sous-estimation est appliquée<sup>20</sup>.

### *Les exemptions varient d'une administration à l'autre*

Pour ajouter à la complexité, les secteurs d'activité et les catégories de travailleurs pour lesquels l'inscription auprès d'une commission des accidents du travail n'est pas obligatoire varient énormément d'une administration à l'autre. En Nouvelle-Écosse, par exemple, il y a très peu d'exceptions; seules sont dispensées d'inscription les entreprises des secteurs « non obligatoires » qui emploient moins de trois personnes pendant moins de cinq jours au cours d'une année civile<sup>21</sup>. L'Île-du-Prince-Édouard, en revanche, a une longue liste d'exceptions très spécifiques qui comprend les artistes, les artistes du spectacle, les entreprises de cirque, les expositions itinérantes et commerciales, le clergé, les transporteurs employés pour livrer des journaux ou d'autres publications, les vendeurs qui ne sont pas limités à la vente de produits alimentaires pour un seul fabricant ou fournisseur, les professionnels du sport, les joueurs et les travailleurs bénévoles, parmi d'autres<sup>22</sup>.

Ce système fragmenté crée des lourdeurs administratives pour les PME souhaitant faire des affaires hors de leur province ou territoire; il ajoute une complexité, des délais et des coûts inutiles.



---

« Nous sommes deux frères en affaires. Même si nous vieillissons, nous travaillons de 12 à 16 heures par jour, 7 jours sur 7. Nous avons essayé d'étendre nos activités au pays, mais les casse-têtes liés aux commissions des accidents du travail et à la fiscalité sont un vrai cauchemar. »

*Propriétaire d'une entreprise de construction, Ontario*

« Nous aidons les entreprises à comprendre les exigences des diverses commissions et à faire les déclarations requises. Le système est compliqué et demande énormément de temps. »

*Propriétaire d'une entreprise de services financiers, Alberta*

---

## **Santé et sécurité au travail (SST)**

Les régimes de santé et sécurité au travail (SST) visent à garantir que les entreprises fournissent un environnement de travail sûr et sain, en réduisant le plus possible le risque de subir des blessures, des maladies et d'autres préjudices au travail. Tandis que l'intention de la SST est cohérente dans tout le Canada, les règles de sécurité, les normes et les mécanismes d'application varient d'une administration à l'autre, même parfois au sein d'un secteur d'activité.

Chaque province et territoire a une autorité qui définit et fait respecter ses propres normes de SST, qui couvrent aussi bien les ressources qu'on doit trouver sur place (trousses de premiers soins, équipement de protection, etc.) que les procédures et les protocoles de sécurité obligatoires. Pour une PME qui a des activités dans plusieurs administrations et qui dispose de ressources limitées, la disparité des règles et des règlements peut être déroutante et coûteuse en temps et en argent. En fait, deux PME sur cinq environ (38 %) qui font des affaires hors de leur province ou territoire indiquent que c'est un problème<sup>23</sup>. À défaut d'avoir une équipe de conformité ou de consacrer des heures à faire des recherches, de nombreux propriétaires d'entreprise s'exposent à des amendes ou à des problèmes juridiques en cas de non-conformité involontaire.

La Table de conciliation et de coopération en matière de réglementation (TCCR) a été établie dans le cadre de l'ALEC pour réduire les complications et les écarts réglementaires entre les administrations. Des progrès ont été accomplis dans l'harmonisation des normes relatives à l'équipement de base (protection de la tête, protection de l'ouïe, trousses de premiers soins), mais le processus est extrêmement long, et de nombreux écarts subsistent, en particulier dans des domaines comme la formation, la certification et les procédures. Depuis la création de la Table en 2018, 38 éléments de conciliation réglementaire ont été inscrits au plan de travail et, en date de mars 2025, seulement 9 avaient été entièrement mis en œuvre par toutes les administrations<sup>24</sup>. En sept ans, la TCCR a donc résolu moins d'un quart (24 %) des éléments, ce qui montre la nécessité d'accélérer les choses<sup>25</sup>.

Le cas des normes encadrant les vêtements de sécurité à haute visibilité (VSHV) illustre parfaitement la longueur ahurissante des négociations. Les exigences relatives aux VSHV pour les travailleurs canadiens se trouvent dans la norme CSA-Z96-15, qui définit des spécifications relatives aux matériaux



fluorescents, à l'emplacement des bandes rétroréfléchissantes et aux niveaux de visibilité minimaux des vêtements<sup>26</sup>. Toutefois, les gouvernements provinciaux et territoriaux conservent le pouvoir de prescrire des exigences additionnelles ou différentes (par exemple, le fait de rendre ou non la norme CSA-Z96 obligatoire par la voie législative, le nombre et l'emplacement des bandes sur un VSHV et les catégories de VSHV qui sont obligatoires pour des métiers donnés)<sup>27</sup>. Ainsi, une entreprise active dans plusieurs administrations peut être obligée d'acheter des ensembles complets de VSHV pour satisfaire aux règles de diverses régions, ce qui engendre des coûts inutiles et dissuade les PME d'étendre leurs activités. Consciente de cette situation, la TCCR a fait des VSHV un élément à harmoniser dans l'ensemble du pays. Toutefois, l'échéance fixée pour la conclusion des négociations est le 31 décembre 2026 (l'élément a été ajouté en janvier 2025), et cela ne tient même pas compte du temps qu'il faudra aux provinces et territoires pour mettre en œuvre ce qui aura été convenu<sup>28</sup>.

Le manque d'harmonisation dans les domaines de l'indemnisation des accidents du travail et de la SST oblige les entreprises à multiplier des démarches, ce qui freine la croissance des PME et la mobilité de la main-d'œuvre au pays. Même si des initiatives comme l'Entente interprovinciale pour l'indemnisation des travailleurs et la TCCR sont des pas dans la bonne direction, il faut en faire bien plus pour simplifier rapidement les processus à l'échelle du Canada.

### Recommandations

- Permettre aux personnes qui travaillent hors de leur province ou territoire de résidence de conserver leur inscription à la commission des accidents du travail de leur province ou territoire pendant une période déterminée avant de devoir s'inscrire ailleurs, comme cela se fait pour les particuliers avec l'assurance maladie. Cette façon de faire éviterait aux entreprises de lourdes formalités administratives pour les emplois de courte durée et leur donnerait plus de marge de manœuvre pour les emplois à plus long terme.
- Officialiser la reconnaissance mutuelle des règles et réglementations en matière de SST, et n'autoriser que les exceptions justifiées par des considérations légitimes de santé et de sécurité. Ainsi, les exigences de sécurité qui sont suffisantes dans une administration le seraient dans toutes les autres, ce qui permettrait aux entreprises d'adapter leurs pratiques à une seule norme plutôt qu'à plusieurs.
- Utiliser l'approche « par liste négative » et répertorier toutes les exigences et exceptions à un seul endroit. Cette approche, selon laquelle tout est inclus à moins d'être expressément exclu, réduira la confusion pour les propriétaires d'entreprise.

## Commerce interprovincial entre l'Ontario et la Nouvelle-Écosse : étude de cas

### *La propriétaire de PME devenue bureaucrate*

Imaginons le cas de Rachel, propriétaire fictive d'une entreprise de construction établie en Ontario - province qui a annoncé un projet de loi sur la reconnaissance mutuelle<sup>29</sup>. Au fil d'années de travail, Rachel a vu son entreprise passer de 10 à 50 employés, et elle souhaite maintenant développer ses activités dans d'autres provinces. Quand une occasion se présente en Nouvelle-Écosse, une province qui a déjà légiféré sur la reconnaissance mutuelle, elle la saisit. Elle découvre cependant qu'il est loin d'être simple de s'y retrouver dans les règles et réglementations d'une autre province<sup>30</sup>.

Pour exécuter le contrat, Rachel compte envoyer en Nouvelle-Écosse, pendant deux à trois mois, 10 de ses travailleurs résidant en Ontario. Elle devra donc s'assurer que son entreprise et ses travailleurs respectent la réglementation et les normes de la Nouvelle-Écosse. En plus de devoir chercher des logements temporaires pour ses employés et faire d'autres tâches diverses, elle a une autre priorité immédiate : la commission des accidents du travail.

Certes, la WSIB de l'Ontario couvre automatiquement, pendant une durée maximale de six mois, les travailleurs domiciliés en Ontario qui travaillent temporairement hors de la province, mais la Nouvelle-Écosse exige que les entreprises qui emploient trois travailleurs ou plus dans un « secteur obligatoire » s'inscrivent auprès de sa commission. Rachel doit faire des recherches pour déterminer quels sont les secteurs « obligatoires » en Nouvelle-Écosse. Comme la construction en fait partie (seules sont exemptées les entreprises qui emploient moins de trois personnes pendant moins de cinq jours au cours d'une année civile), Rachel entame son processus d'inscription.

La commission des accidents du travail de la Nouvelle-Écosse propose un processus d'inscription en ligne qui semble simple jusqu'à ce que Rachel rencontre un obstacle : la Nouvelle-Écosse exige une adresse commerciale physique dans la province pour pouvoir s'inscrire. Le site Web de la commission n'indique pas la marche à suivre dans le cas de Rachel, qui est obligée d'appeler pour obtenir des éclaircissements. L'appel téléphonique ne dure que trois minutes, ce qui est très bien, et Rachel reçoit un service cordial, mais la démarche est finalement plus lourde qu'elle devrait l'être<sup>iii</sup>.

Son inscription enfin terminée, Rachel découvre qu'elle devra payer des taux de primes différents pour ses 10 travailleurs, pendant la durée de leur séjour en Nouvelle-Écosse. Les taux dans cette province dépendent du secteur d'activité de l'entreprise et du type de travail qu'elle effectue. Pour la construction de logements, le taux de cotisation est de 2,32 \$ en Ontario, tandis qu'il est de 4,90 \$ en Nouvelle-Écosse<sup>31,32,iv</sup>. Si Rachel envoie en Nouvelle-Écosse 10 travailleurs qui gagnent 60 000 \$ par année et qu'ils gagnent 5 000 \$ pendant leur séjour, elle devra donc déclarer les 5 000 \$ à la Nouvelle-Écosse et le reste à l'Ontario. Si ces 10 employés restaient en Ontario, Rachel paierait une prime de 13 920 \$ en plus de leur salaire annuel. Mais en raison du travail interprovincial, elle doit maintenant payer environ 14 050 \$ à deux provinces (11 600 \$ à l'Ontario et 2 450 \$ à la Nouvelle-Écosse). De plus, ces deux provinces utilisent souvent des classifications sectorielles différentes, ce qui complique la détermination du taux qu'elle devra réellement payer et qu'elle doit budgéter.

Et Rachel n'est pas au bout de ses peines. Elle doit maintenant commencer ses recherches pour se conformer à la réglementation néo-écossaise en santé et sécurité au travail. Bien qu'elle mène des projets de construction identiques dans les deux provinces, avec des risques identiques, elle découvre que l'équipement qu'elle doit fournir à ses employés en Nouvelle-Écosse diffère de celui qu'elle donne habituellement à ses employés en Ontario, y compris pour les trousseaux de premiers soins. Alors que l'Ontario applique la norme CSA Z1220-17, la Nouvelle-Écosse a récemment mis à jour ses exigences liées aux trousseaux de premiers soins en milieu de travail pour se conformer à la norme CSA Z1220-24, qui

---

<sup>iii</sup> L'un des auteurs du présent rapport a appelé la commission de la Nouvelle-Écosse pour vérifier dans quel laps de temps le fournisseur de services décroche (ligne de demandes de renseignements générales). Au bout de moins d'une minute (début de l'appel à 9 h 26, heure du Centre), l'appelant a pu demander si l'entreprise fictive devait faire une demande, et ce qu'il fallait faire si l'entreprise n'avait pas d'adresse physique en Nouvelle-Écosse (fin de l'appel à 9 h 29). Il est important de noter que cette expérience ne reflète pas nécessairement l'expérience de tous les propriétaires d'entreprise, expérience qui pourrait varier selon l'heure, le lieu, la commission, etc.

<sup>iv</sup> En Ontario, ce type de travaux entre dans la catégorie « Construction résidentielle », tandis qu'en Nouvelle-Écosse, où les classifications sont beaucoup plus nombreuses, ils entreraient probablement dans les catégories « Construction de logements multiples » ou « Construction de logements unifamiliaux », qui ont toutes deux le même taux.

prescrit un contenu légèrement différent<sup>33</sup>. De plus, en Nouvelle-Écosse, le nombre obligatoire de trousse de premiers soins et de secouristes dépend du nombre d'employés présents par quart de travail, du type de lieu de travail et du temps de déplacement vers les services d'urgence (voir le tableau 2 de l'annexe), entre autres choses. Rachel ne l'aurait pas su si elle n'avait pas passé un temps démesuré à chercher ce que les deux provinces ont de commun et de différent. Le fait que ces différents éléments ne soient pas regroupés dans un format facilement accessible n'arrange pas les choses.

Heureusement, l'équipe de Rachel est composée de manœuvres en construction et ne nécessitera pas d'inscription auprès d'organismes de réglementation. Toutefois, s'il s'agissait d'un chantier plus gros nécessitant par exemple des travaux d'arpentage, d'ingénierie ou d'électricité, chacune de ces activités devrait faire l'objet d'une inscription distincte auprès des organismes de réglementation de la Nouvelle-Écosse, ce qui ajouterait encore des coûts et des délais.

Tout au long de sa démarche, Rachel est étonnée de voir à quel point les informations requises sont dispersées et difficiles à trouver. Sans l'aide d'équipes juridiques ou de spécialistes en conformité, les propriétaires de PME comme elle doivent passer des heures à fouiller dans la réglementation, souvent sans trouver de réponses convaincantes, et compter sur l'accompagnement d'organisations tierces (comme la FCEI ou d'autres organismes de conseil aux entreprises).

Rachel est découragée par le temps et les ressources qu'il faut aux entreprises pour démêler les différences d'une province ou d'un territoire à l'autre, alors que la demande de travaux de construction est en croissance au Canada. Si la reconnaissance mutuelle est un pas en avant, les principaux obstacles réglementaires et administratifs - dont le manque d'harmonisation dans les domaines de l'indemnisation des accidents du travail et de la SST - restent entiers. Pour les entreprises disposant de ressources limitées, les coûts, le temps et les risques liés à la conformité l'emportent souvent sur les avantages potentiels, ce qui les incite à s'en tenir au marché de leur province ou de leur territoire.

### **Principaux obstacles qu'a rencontrés Rachel malgré les accords de reconnaissance mutuelle**

Exigences avec lesquelles il a fallu composer :

- Inscription auprès de la commission des accidents du travail de la Nouvelle-Écosse, malgré la couverture de la WSIB en Ontario
- Calcul et paiement des primes au taux de la Nouvelle-Écosse
- Obligation de se conformer à des normes de SST différentes (contenu révisé de la trousse de premiers soins, comités de SST)
- Lecture des règlements, un à un, puisqu'il n'existe pas de ressource centralisée

---

*« En construction, il faut déjà répondre aux exigences de plusieurs autorités : accidents du travail, permis, transport, sécurité, lois du travail, etc. C'est insensé de soumissionner occasionnellement dans d'autres provinces avec le processus administratif actuel. Il faut soumissionner dans notre province pour limiter les exigences administratives. »*

*Propriétaire d'une entreprise de construction, Saskatchewan*

---

---

*« Nous avons des employés au Manitoba, en Saskatchewan, en Alberta et en Ontario. Les coûts et la paperasserie s'accumulent quand il faut faire des inscriptions et gérer des comptes, des permis et la production de documents dans quatre provinces pour chaque employé. Je réserve toujours au moins 10 % de mon budget à ces frais généraux, pour m'assurer de respecter toutes les règles. »*

*Propriétaire d'une entreprise de services-conseils, Manitoba*

---

## Ailleurs dans le monde

Des modèles appliqués ailleurs dans le monde montrent que la reconnaissance mutuelle et une meilleure harmonisation des règles sont possibles, et qu'on peut les mettre en œuvre sans nuire à l'autonomie provinciale ou territoriale.

### **Union européenne**

Dans l'Union européenne (UE), la Directive 89/391/CEE, qui porte sur l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs, fixe à tous les États membres des exigences minimales à respecter en matière de SST<sup>34</sup>. On assure ainsi les mêmes protections de base à tous les travailleurs, tout en permettant à chaque pays de dépasser ces normes, selon ses besoins ou son contexte. Cet équilibre entre harmonisation et souplesse permet de maintenir une bonne protection des travailleurs tout en limitant les exigences réglementaires disparates.

En complément, le formulaire A1 de l'UE facilite le travail transfrontalier des « travailleurs détachés » (salariés envoyés temporairement dans un autre État membre pour y fournir des services)<sup>35</sup>. Il maintient l'enregistrement des travailleurs détachés auprès de l'organisme de sécurité sociale et d'assurance maladie de leur pays d'origine, ce qui les dispense de s'enregistrer séparément auprès de celui du pays d'accueil. Il garantit légalement que les travailleurs détachés conservent la couverture sociale complète de leur pays d'origine, y compris l'assurance en cas d'accident du travail, pendant qu'ils travaillent temporairement dans un autre État membre. Ce document unique et portable est reconnu dans tous les États membres de l'UE, ce qui réduit le fardeau administratif. Il simplifie les affectations transfrontalières à court et à moyen terme et garantit le maintien des avantages<sup>36</sup>.

### **Australie**

L'Australie propose un autre modèle convaincant. Ses régimes d'indemnisation des travailleurs restent gérés par les États, mais le pays a considérablement harmonisé ses réglementations en établissant des lois modèles sur la SST (les *Model WHS Laws*), que la plupart des États et territoires ont ensuite adoptées<sup>37</sup>. Ces normes communes couvrent tous les sujets, de l'identification des dangers aux protocoles de gestion des risques, ce qui facilite la compréhension et le respect des règles de sécurité pour les entreprises ayant des activités dans plus d'un État.

Par ailleurs, le système de reconnaissance mutuelle automatique (*Automatic mutual recognition, AMR*) permet aux personnes détenant un permis de travailler dans les États et les territoires participants sans devoir en obtenir un nouveau<sup>38</sup>. Ces personnes n'ont qu'à transmettre un avis à l'État ou au territoire d'accueil avant de commencer à y travailler pour que leur permis soit automatiquement reconnu. Ce modèle s'applique à un large éventail de professions (ingénieurs, agents immobiliers, spécialistes de la cession des droits immobiliers, exploitants de maisons de chambres, etc.), et la transmission de l'avis est sans frais. Cela dit, les autorités de réglementation peuvent quand même intervenir en cas de risque

pour la sécurité publique, et les travailleurs ont l'obligation de se familiariser avec les règles et réglementations en vigueur dans l'État ou le territoire d'accueil.

## Conclusion

L'approche fragmentée que privilégie le Canada en matière de reconnaissance professionnelle continue d'ériger des obstacles inutiles pour les travailleurs qualifiés, les employeurs et l'économie en général. Si la protection de la sécurité publique reste un principe fondamental, des cadres réglementaires trop rigides et disparates d'une province ou d'un territoire à l'autre entravent la mobilité de la main-d'œuvre alors que le pays a urgemment besoin de talents. Les gouvernements doivent collaborer pour réduire les exceptions, reconnaître les qualifications équivalentes et adopter des solutions souples qui permettront aux professionnels et à d'autres types de travailleurs de mettre leurs compétences à profit rapidement, partout au pays. En plus de favoriser la mobilité et la polyvalence de la main-d'œuvre, ces actions rendraient disponibles des services qu'il est urgent de fournir, améliorerait la productivité et stimulerait la croissance de l'économie canadienne.

## Annexe

**Tableau 1**

TAUX DE PRIME MOYENS DES COMMISSIONS DES ACCIDENTS DU TRAVAIL

| Province ou territoire               | Taux de cotisation moyens provisoires (par tranche de 100 \$ de masse salariale) |
|--------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------|
| Colombie-Britannique                 | 1,55 \$                                                                          |
| Alberta                              | 1,41 \$                                                                          |
| Saskatchewan                         | 1,28 \$                                                                          |
| Manitoba                             | 0,95 \$                                                                          |
| Ontario                              | 1,25 \$                                                                          |
| Québec                               | 1,48 \$                                                                          |
| Nouveau-Brunswick                    | 1,10 \$                                                                          |
| Terre-Neuve-et-Labrador              | 1,73 \$                                                                          |
| Île-du-Prince-Édouard                | 1,25 \$                                                                          |
| Nouvelle-Écosse                      | 2,65 \$                                                                          |
| Yukon                                | 2,09 \$                                                                          |
| Territoires du Nord-Ouest et Nunavut | 2,40 \$                                                                          |

**Tableau 2**

EXEMPLE : REGLEMENTATION EN MATIERE DE SST POUR LES ENTREPRISES DE 50 EMPLOYES OU PLUS EN ONTARIO ET EN NOUVELLE-ÉCOSSE

| Règlements                                         | Ontario                                                                                               | Nouvelle-Écosse                                                                                                                                                                                                                       |
|----------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Publier une politique écrite de SST</b>         | Obligatoire                                                                                           | Obligatoire                                                                                                                                                                                                                           |
| <b>Former un comité de SST</b>                     | Obligatoire : Au moins 4 employés au comité, dont la moitié n'exercent pas de fonctions de direction. | Obligatoire : L'employeur et les employés peuvent décider de la taille du comité. Au moins la moitié des membres doivent être des employés non-cadres et être sélectionnés par les employés qu'ils représentent ou par leur syndicat. |
| <b>Élaborer un programme de SST avec le comité</b> | Obligatoire                                                                                           | Obligatoire                                                                                                                                                                                                                           |

|                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                                                     |
|--------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Afficher des documents sur la SST dans le milieu de travail</b> | Obligatoire : Affiche « La prévention commence ici », exemplaire de la <i>Loi sur la santé et la sécurité au travail</i> , noms et lieux d'emploi des membres du comité mixte de SST, politique sur la santé et la sécurité au travail, politiques en matière de violence et de harcèlement en milieu de travail.                                                                                             | Obligatoire : Politique de SST, noms des membres actuels du comité SST et moyens de les contacter, procès-verbaux des réunions du comité mixte de SST, emplacement des trousse de premiers soins, nom et numéro de téléphone du ou des secouristes. |
| <b>Formation en SST</b>                                            | Tous les employés et les superviseurs doivent suivre une formation élémentaire de sensibilisation à la SST, et l'employeur doit conserver un registre de leur formation.<br><br>Les membres du comité de SST doivent suivre une formation en deux parties (formation de base à l'agrément, risques inhérents au lieu de travail) ainsi qu'une formation de perfectionnement tous les 3 ans.                   | Pas d'exigences de formation particulières pour les membres du comité ou les représentants.                                                                                                                                                         |
| <b>Trousses de premiers soins</b>                                  | <a href="#">CSA Z1220-17</a> : Trousse de secourisme de base, avec un brancard et deux couvertures                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | <a href="#">CSA Z1220-24</a> : Trousse de secourisme de base                                                                                                                                                                                        |
| <b>Employé formé aux premiers soins</b>                            | Pour les lieux de travail inscrits auprès de la WSIB, la présence d'un employé formé aux premiers soins est obligatoire. Pour tout quart où travaillent plus de 6 employés, la présence d'un employé ayant suivi la formation de secourisme général (13 heures) est obligatoire.                                                                                                                              | <a href="#">Le nombre obligatoire de trousse de premiers soins et de secouristes varie</a> selon le nombre d'employés par quart, le type de lieu de travail et le temps de déplacement (terrestre) vers les services d'urgence.                     |
| <b>Trousse de naloxone</b>                                         | L'employeur doit fournir une trousse de naloxone lorsqu'il a connaissance de l'une ou l'autre des situations suivantes : l'un de ses travailleurs est à risque de faire une surdose d'opioïdes; l'un de ses travailleurs est à risque de faire une surdose sur un lieu de travail où il effectue du travail pour l'employeur; le risque est posé par un travailleur qui effectue un travail pour l'employeur. | Aucune mention sur le site de la commission des accidents du travail.                                                                                                                                                                               |

**Sources :**

Nouvelle-Écosse, Joint Occupational Health and Safety Committees and Health and Safety Representatives, consulté le 28 avril 2025.

<https://novascotia.ca/lae/healthandsafety/jointhealthandsafetycommittee.asp>

FCEI, Understanding Ontario's Health and Safety Requirements. <https://www.cfib-fcei.ca/en/tools-resources/occupational-health-and-safety-act-workplace-ohs-on>

FCEI, Understanding Nova Scotia's Health and Safety Requirements. <https://www.cfib-fcei.ca/en/tools-resources/occupational-health-and-safety-act-workplace-ohs-nb>



**Tableau 3**

**EXEMPLE: REGLEMENTATION EN MATIERE D'INDEMNISATION DES ACCIDENTS DU TRAVAIL POUR LES ENTREPRISES DE 50 EMPLOYES OU PLUS EN ONTARIO ET EN NOUVELLE-ÉCOSSE**

| Règlements                                                                                                                                                     | Ontario                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | Nouvelle-Écosse                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Délai accordé pour l'inscription obligatoire des employeurs</b>                                                                                             | Dans les 10 jours suivant l'embauche d'une première personne                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | Dès l'embauche d'employés                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| <b>Secteurs exemptés</b>                                                                                                                                       | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Banques</li> <li>• Sociétés de fiducie et compagnies d'assurance</li> <li>• Syndicats</li> <li>• Garderies privées</li> <li>• Agences de voyages</li> <li>• Entreprises de photographie</li> <li>• Salons de coiffure pour hommes</li> <li>• Nombreux autres salons de coiffure</li> <li>• Établissements de services funéraires ou d'embaumement</li> </ul> | Les entreprises qui emploient moins de 3 personnes pendant moins de 5 jours au cours d'une année civile                                                                                                                                                                                                  |
| <b>Obligation d'inscription si l'entreprise est située hors de la province</b>                                                                                 | Obligatoire                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | Obligatoire si l'entreprise fait partie d'un secteur obligatoire et qu'elle emploie 3 personnes ou plus dans la province pendant 5 jours ou plus au cours d'une année civile.                                                                                                                            |
| <b>Couverture hors de la province pour les employés qui sont domiciliés en Nouvelle-Écosse ou en Ontario et qui travaillent à l'extérieur de leur province</b> | La WSIB couvre automatiquement, pendant une durée maximale de 6 mois, les travailleurs domiciliés en Ontario qui travaillent temporairement hors de la province et dont le lieu de travail habituel est l'Ontario. Les exigences sont plus strictes pour les non-résidents qui viennent travailler dans la province.                                                                                  | L'employeur doit vérifier, auprès de la commission des accidents du travail de la région où l'employé travaillera, s'il est obligatoire que cette commission fournisse une couverture. Si ce n'est pas le cas, la commission de la Nouvelle-Écosse peut couvrir les travailleurs qui en font la demande. |

|                                                             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|-------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Couverture des employés provenant d'ailleurs au pays</b> | Les travailleurs qui ne sont pas résidents de l'Ontario, mais qui sont normalement employés en Ontario peuvent demander des prestations dans deux situations : leur employeur est situé en Ontario et les a envoyés travailler hors de la province temporairement; ou leur employeur n'est pas situé en Ontario et ils se sont rendus hors de la province pour accomplir des fonctions occasionnelles ou accessoires à leur emploi (p. ex., aller chercher un chèque de paie). D'autres non-résidents sont couverts lorsque leur employeur demande qu'ils soient considérés comme des résidents aux fins de la cotisation (p. ex., un marin travaillant à bord d'un navire basé en Ontario). | Les entreprises de l'extérieur de la Nouvelle-Écosse doivent demander la couverture dans les cas suivants : <ul style="list-style-type: none"> <li>• elles mènent leurs activités dans un secteur obligatoire dans la province;</li> <li>• elles emploient 3 travailleurs ou plus en Nouvelle-Écosse pendant 5 jours ou plus au cours d'une année civile.</li> </ul> |
| <b>Délai de traitement d'une demande d'inscription</b>      | <i>Nous n'avons pas pu déterminer le temps nécessaire pour l'inscription en ligne. Le compte de la WSIB devient actif 3 à 5 jours ouvrables après l'inscription.</i>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | Le processus d'inscription en ligne prend environ 20 minutes. <i>Nous n'avons pas pu déterminer le temps nécessaire pour l'activation du compte.</i>                                                                                                                                                                                                                 |

**Sources:**

WSIB Ontario, *Manuel des politiques opérationnelles*. <https://www.wsib.ca/fr/policy/manuel-des-politiques-operationnelles>

Workers' Compensation Board of Nova Scotia, Do I Need to Register? <https://www.wcb.ns.ca/Workplace-Injury-Insurance/Do-I-Need-to-Register>

Workers' Compensation Board of Nova Scotia, Outside Nova Scotia. <https://employerguide.wcb.ns.ca/outside-nova-scotia>

## Références

1. FCEI, sondage *Votre Voix*, mené du 4 au 22 avril 2024, résultats finaux, n = 2 750.
2. The White House, *Imposing Duties to Address the Flow of Illicit Drugs Across our Northern Border*, 1<sup>er</sup> février 2025. <https://www.whitehouse.gov/presidential-actions/2025/02/imposing-duties-to-address-the-flow-of-illicit-drugs-across-our-national-border/>
3. Banque Nationale du Canada, *Graphiques chocs - Canada : Un manuel de jeu pour marquer sur son propre but*. <https://www.bnc.ca/content/dam/bnc/taux-analyses/analyse-eco/hot-charts/hot-charts-250114-f.pdf>.
4. Accord de libre-échange canadien, *L'Accord de libre-échange canadien*. <https://www.cfta-alec.ca/fr/laccord-de-libre-echange-canadien>
5. Mobilité de la main-d'œuvre, *Réduire les obstacles à la mobilité de la main-d'œuvre d'un océan à l'autre*. <https://mobilitedesttravailleurs.ca/>
6. Gouvernement du Canada, *Les professions autoréglementées - Atteindre l'équilibre entre la concurrence et la réglementation*, 20 janvier 2022. <https://bureau-concurrence.canada.ca/fr/comment-nous-favorisons-concurrence/education-sensibilisation/publications/professions-autoreglementees-atteindre-lequilibre-entre-concurrence-reglementation-annexes>
7. FCEI, sondage *Votre Voix*, mené du 10 au 24 avril 2025, résultats finaux, n = 2 561.
8. Mobilité de la main-d'œuvre, *Exceptions par gouvernement*. <https://mobilitedesttravailleurs.ca/exceptions-par-gouvernement/>
9. Assemblée législative de la Nouvelle-Écosse, *Bill 36: An Act Respecting Free Trade and Mobility within Canada*, 26 mars 2025. [https://nslegislature.ca/fr/legc/bills/65th\\_1st/1st\\_read/b036.htm](https://nslegislature.ca/fr/legc/bills/65th_1st/1st_read/b036.htm)
10. Gouvernement de l'Ontario, *Document d'orientation sur l'exemption « de plein droit »*, 1<sup>er</sup> septembre 2023. <https://files.ontario.ca/moh-as-of-right-guidance-document-fr-2023-08-29.pdf>
11. Assemblée législative de l'Ontario, *Projet de loi 2, Loi de 2025 pour protéger l'Ontario en favorisant le libre-échange au Canada*, 16 avril 2025. <https://www.ola.org/fr/affaires-legislatives/projets-loi/legislature-44/session-1/projet-loi-2>. Dans le cadre du projet de loi 2, la province étendra les règles « de plein droit » aux professions régies par des autorités de réglementation en vertu de la Loi ontarienne de 2009 sur la mobilité de la main-d'œuvre (p. ex., Métiers spécialisés Ontario).
12. Chartered Professional Accountants British Columbia, *Membership Application Guide - Provincial, Territorial, or Bermuda CPA Body*. <https://www.bccpa.ca/students-candidates/apply-for-membership/membership-application-guide-provincial/>
13. FCEI, sondage *Votre Voix*, mené du 10 au 24 avril 2025, résultats finaux, n = 2 561.
14. Statistique Canada, *Classification nationale des professions (CNP) 2021 version 1.0*, 11 septembre 2024 (date modifiée). [https://www23.statcan.gc.ca/imdb/p3VD\\_f.pl?Function=getVD&TVD=1322554&CVD=1322870&CPV=63210&CST=01052021&CLV=5&MLV=5](https://www23.statcan.gc.ca/imdb/p3VD_f.pl?Function=getVD&TVD=1322554&CVD=1322870&CPV=63210&CST=01052021&CLV=5&MLV=5)
15. Association de cosmétologie du Nouveau-Brunswick, *Candidatures hors province*. [https://canb.ca/images/Candidatures\\_Hors\\_Province.pdf](https://canb.ca/images/Candidatures_Hors_Province.pdf)
16. Association des commissions des accidents du travail du Canada, *Entente interprovinciale pour l'indemnisation des travailleurs*, [https://awcbc.org/files/agreements/Entente\\_interprovinciale\\_indemnisation\\_des\\_travailleurs\\_consolidation\\_2017.pdf](https://awcbc.org/files/agreements/Entente_interprovinciale_indemnisation_des_travailleurs_consolidation_2017.pdf).
17. FCEI, sondage *Votre Voix*, mené du 10 au 24 avril 2025, résultats finaux, n = 2 561.
18. Work Safe BC, *Out of province*. <https://www.worksafebc.com/en/insurance/need-coverage/who-needs-coverage/out-of-province>
19. Work Safe BC, *Apply for coverage*. <https://www.worksafebc.com/en/insurance/apply-for-coverage>
20. Workers Compensation Board of PEI, *Registration*. [https://www.wcb.pe.ca/Employers/Registration#:~:text=For%20Out%2Dof%2DProvince%20Employers:%20\\*%20You%20employ%20PEI%2Dresident,days%20in%20PEI%2C%20in%20a%20calendar%20year](https://www.wcb.pe.ca/Employers/Registration#:~:text=For%20Out%2Dof%2DProvince%20Employers:%20*%20You%20employ%20PEI%2Dresident,days%20in%20PEI%2C%20in%20a%20calendar%20year)
21. Workers' Compensation Board of Nova Scotia, *Do I Need to Register?* <https://www.wcb.ns.ca/Workplace-Injury-Insurance/Do-I-Need-to-Register>
22. Workers Compensation Board of PEI, *Coverage*. <https://wcb.pe.ca/Employers/Coverage>
23. FCEI, sondage *Votre Voix*, mené du 10 au 24 avril 2025, résultats finaux, n = 2 561.

24. Table de conciliation et de coopération en matière de réglementation (TCCR), *Plan de travail 2025*, 13 janvier 2025. <https://rct-tccr.ca/wp-content/uploads/2025/03/TCCR-Plan-de-travail-2025-Version-finale-pour-site-web-4-mars-2025.pdf>
25. Pour en savoir plus sur le nombre d'éléments mis en œuvre par chaque administration, consultez le plus récent bulletin de la FCEI sur le commerce intérieur : <https://www.cfib-fcei.ca/fr/rapports-de-recherche/bulletin-sur-la-cooperation-entre-provinces-et-territoires-au-canada-etat-des-lieux-du-commerce-interieur>.
26. Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail, *Équipements de protection individuelle*, 17 décembre 2021. [https://www.cchst.ca/oshanswers/prevention/ppe/high\\_visibility.html](https://www.cchst.ca/oshanswers/prevention/ppe/high_visibility.html)
27. MWG Professional Gear, *High-Visibility Requirements Across Canada: A Provincial Guide*, 27 novembre 2024. <https://mwgapparel.com/blogs/news/high-visibility-requirements-by-province?srltid=AfmBOoqgzAgJFOoWk-zvL2KPzLvXkFyzMU8JN-eGWVxETaHFMBm95a1>
28. Table de conciliation et de coopération en matière de réglementation (TCCR), *Plan de travail 2025*, 13 janvier 2025. <https://rct-tccr.ca/wp-content/uploads/2025/03/TCCR-Plan-de-travail-2025-Version-finale-pour-site-web-4-mars-2025.pdf>
29. Assemblée législative de l'Ontario, *Projet de loi 2, Loi de 2025 pour protéger l'Ontario en favorisant le libre-échange au Canada*, 16 avril 2025. <https://www.ola.org/fr/affaires-legislatives/projets-loi/legislature-44/session-1/projet-loi-2>
30. Assemblée législative de la Nouvelle-Écosse, *Bill 36: An Act Respecting Free Trade and Mobility within Canada*, 26 mars 2025. [https://nslegislature.ca/fr/legc/bills/65th\\_1st/1st\\_read/b036.htm](https://nslegislature.ca/fr/legc/bills/65th_1st/1st_read/b036.htm)
31. WSIB Ontario, *Taux de prime 2025*. <https://www.wsib.ca/fr/tauxdeprime2025>
32. Workers' Compensation Board of Nova Scotia, *2025 Rates For Workplace Injury Insurance*. <https://www.wcb.ns.ca/Portals/wcb/Rates%20and%20Premiums/WCB%20Rate%20Book%202025%20-%20Web.pdf?ver=zOeNjsXkLXkqADMfft9yhw%3d%3d>
33. Ambulance Saint-Jean, *Trousse de premiers soins petite de base 2-25 employés - Type 2*. <https://sja.ca/fr/product/261>
34. Commission européenne, *Sécurité et santé au travail*. [https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/policies-and-activities/rights-work/health-and-safety-work\\_fr?utm=](https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/policies-and-activities/rights-work/health-and-safety-work_fr?utm=)
35. Commission européenne, *Travailleurs détachés*. [https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/policies-and-activities/moving-working-europe/working-another-eu-country/posted-workers\\_fr](https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/policies-and-activities/moving-working-europe/working-another-eu-country/posted-workers_fr)
36. Commission européenne, *A-Z on social security coordination (FAQs) - P*. [https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/policies-and-activities/moving-working-europe/network-legal-experts-moves/z-social-security-coordination-faqs/z-social-security-coordination-faqs-p\\_en?utm=&prefLang=fr](https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/policies-and-activities/moving-working-europe/network-legal-experts-moves/z-social-security-coordination-faqs/z-social-security-coordination-faqs-p_en?utm=&prefLang=fr)
37. National Disability Services, *Work Health and Safety - New harmonised laws for WA*. <https://nds.org.au/resources/all-resources/work-health-and-safety-new-harmonised-laws-for-wa#:~:text=As%20of%20March%202022%2C%20Western,Safety%20and%20Health%20Act%201984>
38. Consumer Affairs Victoria, *Automatic mutual recognition*, 3 mars 2023. <https://www.consumer.vic.gov.au/licensing-and-registration/automatic-mutual-recognition?utm>