Nouvelles obligations en matière d'emploi pour les entreprises de compétence fédérale

1 août 2023

Auteur

Geneviève Beaudin

Associée, Avocate

Le 9 juillet 2023, d'importantes modifications au *Code canadien du travail* [1](le « **Code** ») sont entrées en vigueur. D'autres modifications entreront en vigueur tout prochainement. Ces modifications concernent la partie III du Code, portant sur les normes du travail. Elles étaient prévues dans la *Loi no 2 d'exécution du budget de 2018* [2], laquelle a été sanctionnée le 13 décembre 2018, mais elles n'entrent en vigueur que ces jours-ci.

Ces modifications prévoient essentiellement trois nouvelles obligations pour les employeurs, soit (1) rembourser à l'employé les dépenses raisonnables liées à son travail, (2) remettre à l'employé une déclaration d'emploi écrite contenant des renseignements relatifs à son emploi et (3) fournir à l'employé des renseignements sur les droits et obligations des employeurs et des employés.

De nouvelles dispositions du *Règlement du Canada sur les normes du travail* [3] (le « **Règlement** ») ont également été adoptées afin de préciser ces nouvelles obligations.

REMBOURSEMENT DES DÉPENSES RAISONNABLES LIÉES AU TRAVAIL

Par cette première modification, le législateur a voulu pallier le fait qu'il peut être difficile pour un employé de se faire rembourser des dépenses liées à son travail, considérant que ces dépenses ne sont pas incluses dans la définition de salaire prévue à la partie III du Code. On pense par exemple aux uniformes de travail, à l'équipement nécessaire pour exécuter son travail ou encore aux frais de déplacement ou de formation. Le recouvrement de telles dépenses par l'entremise d'un recours civil contre son employeur peut être illusoire. Ainsi, l'adoption de nouvelles dispositions à ce sujet facilite le remboursement aux employés des dépenses raisonnables liées à leur travail qu'ils ont engagées.

En vertu du nouvel article 238.1 du Code, l'employé travaillant dans une entreprise de compétence fédérale a ainsi le droit d'être indemnisé par l'employeur pour les dépenses raisonnables liées à son travail. Lors d'une demande de remboursement, l'employeur devra évaluer le caractère raisonnable de la dépense et son lien avec le travail.

Copyright (c) Lavery, de Billy, S.E.N.C.R.L. - L.L.P.

Le nouvel article 23.1 du *Règlement* prévoit une série de facteurs à prendre en compte afin de déterminer si une dépense est raisonnable et liée au travail, soit notamment si la dépense est liée à l'exécution du travail par l'employé, si elle est exigée par l'employeur comme condition d'emploi ou de maintien de l'emploi, si elle est engagée par l'employé à des fins professionnelles légitimes et non pour son usage ou son plaisir personnel, si elle a été autorisée à l'avance par l'employeur et si elle est engagée de bonne foi par l'employé.

L'employeur devra procéder au remboursement d'une telle dépense dans les 30 jours suivant la présentation d'une demande de remboursement par l'employé, à moins qu'une entente écrite ou une convention collective n'établisse un autre délai.

REMISE D'UNE DÉCLARATION D'EMPLOI

Actuellement, les employeurs du secteur privé sous réglementation fédérale ne sont pas tenus de fournir des documents attestant la situation d'emploi à leurs employés.

En vertu du nouvel article 253.2 du Code, l'employeur devra remettre à l'employé, dans ses 30 premiers jours de service, une déclaration d'emploi écrite. Cette obligation entre en vigueur dans les 90 jours suivant le 9 juillet 2023.

Le nouvel article 3.1 du Règlementprévoit une série de treize (13) renseignements devant être inclus dans ladite déclaration d'emploi, dont le titre du poste de l'employé, une brève description de ses fonctions et responsabilités, l'adresse du lieu de travail habituel, la durée de l'emploi, la durée de la période de probation (le cas échéant), des précisions concernant les compétences nécessaires pour le poste et toute formation requise pour le poste, les heures de travail de l'employé et les règles relatives au temps supplémentaires ainsi que son salaire.

L'employeur devra également remettre à l'employé une version à jour de cette déclaration d'emploi reflétant tout changement aux renseignements s'y retrouvant dans les 30 jours suivant un tel changement. L'employeur devra conserver copie de ces documents pendant 36 mois suivant la fin d'emploi.

COMMUNICATION D'INFORMATION SUR LES DROITS ET OBLIGATIONS DES EMPLOYEURS ET DES EMPLOYÉS

En vertu du nouvel article 253.1 du Code, l'employeur devra fournir à chaque employé, dans ses 30 premiers jours de service, « la plus récente version des documents d'information, rendus disponibles par le ministre, sur les droits et les obligations des employeurs et des employés » prévus à la partie III du Code. L'employeur devra également remettre à l'employé la version à jour de ces documents d'information dans les 30 jours suivant la mise en disponibilité d'une telle version.

Cette nouvelle disposition prévoit aussi l'obligation de l'employeur d'afficher « en permanence » la plus récente version de ces documents « dans des endroits facilement accessibles où les employés pourront les consulter ». Enfin, lorsqu'un employeur licencie un employé, il devra lui remettre « au plus tard le dernier jour de son emploi » les documents d'information mentionnés précédemment « qui portent sur les droits et obligations de l'employeur et de l'employé en cas de licenciement ».

Ces obligations entrent en vigueur dans les 90 jours suivant le 9 juillet 2023.

SANCTIONS ADMINISTRATIVES PÉCUNIAIRES

Le *Règlement sur les sanctions administratives pécuniaires (Code canadien du travail)* désigne et classe les violations des dispositions des parties II et III du Code et ses règlements connexes à l'égard desquelles une sanction administrative pécuniaire peut être émise.

Des modifications ont été apportées à ce règlement afin d'inclure les nouvelles obligations

Copyright (c) Lavery, de Billy, S.E.N.C.R.L. - L.L.P.

mentionnées ci-haut et pour classer les violations.

Tout manquement à ces nouvelles obligations expose l'employeur à des pénalités allant de 200 $ à 6 000 $, dépendamment de la taille de l'entreprise et de la disposition qui a été violée.

***

Toute entreprise de compétence fédérale doit prendre connaissance de ces différentes dispositions afin de bien cerner ses nouvelles obligations. Ces dispositions exigent des actions rapides des employeurs concernés, afin notamment d'éviter des sanctions pécuniaires.

N'hésitez pas à communiquer avec les membres de notre équipe pour plus de détails et pour des conseils en lien avec ces modifications.

---

1. L.R.C. (1985), ch. L-2.
2. L. C. 2018, ch. 2.
3. C.R.C., ch. 986

Copyright (c) Lavery, de Billy, S.E.N.C.R.L. - L.L.P.