

ATTENTION, EMPLOYEURS FÉDÉRAUX : DIVERS CHANGEMENTS D'ORDRE RÉGLEMENTAIRE ENTRERONT EN VIGUEUR EN 2024

Publié le 14 décembre, 2023

Catégories: [Perspectives](#), [Publications](#)

En cette fin d'année 2023, les employeurs sous réglementation fédérale devraient avoir commencé à se préparer pour plusieurs dates importantes qui ponctueront 2024. Celles-ci concernent notamment des modifications au *Code canadien du travail* et à plusieurs de ses règlements d'application, des modifications à la *Loi canadienne sur l'accessibilité* et une date butoir liée à la *Loi sur l'équité salariale*.

Nous consacrons le présent bulletin à plusieurs de ces dates clés et aux mesures que les employeurs doivent prendre.

Obligation de fournir des produits menstruels : entrée en vigueur le 15 décembre 2023

Des modifications aux dispositions sur les mesures d'hygiène du *Règlement canadien sur la santé et la sécurité au travail* obligeront les employeurs à fournir des produits menstruels aux employés dès le 15 décembre 2023.

Les employeurs seront tenus de fournir des produits menstruels, notamment des tampons et des serviettes propres et hygiéniques, dans chaque cabinet de toilette (lieu d'aisances ou autre salle contenant une toilette), quel que soit le sexe indiqué, ainsi qu'un contenant muni d'un couvercle, destiné à recevoir les produits menstruels dans chaque compartiment des toilettes. Si la nature du lieu de travail empêche de fournir des produits menstruels dans chaque cabinet de toilette (par exemple, si le cabinet est accessible à la fois au public et aux employés ou si l'employé est la plupart du temps à l'extérieur, sur la route ou en visite dans divers endroits), l'employeur devra en mettre dans un autre endroit qui est accessible en tout temps aux employés et qui offre un degré raisonnable d'intimité. Comme une armoire à fournitures de bureau de la salle de repos désignée des employés ou une trousse de produits menstruels facile à transporter.

L'obligation de fournir des produits menstruels ne s'applique pas aux milieux de travail qui ne relèvent pas de l'employeur. Par exemple, pour les employés en télétravail.

Changements aux dispositions sur la durée du travail : entrée en vigueur le 4 janvier 2024

Des modifications au *Règlement d'exemption et d'adaptation de certaines dispositions sur la durée du travail*

établiront, pour certaines catégories d'employés, des exemptions additionnelles qui entreront en vigueur le 4 janvier 2024 pour le secteur du transport ferroviaire, celui des services bancaires et ceux des télécommunications et de la radiodiffusion, et le 4 juin 2024 pour le secteur du transport aérien.

Conformément aux exemptions ajoutées et aux modifications apportées au *Code canadien du travail* relativement à la durée du travail, les employeurs devront fournir à leurs employés un préavis écrit d'au moins 96 heures de leur horaire de travail, un préavis écrit d'au moins 24 heures avant de modifier un quart de travail, une pause non rémunérée de 30 minutes durant chaque période de 5 heures consécutives de travail et une période de 8 heures de repos consécutives entre les périodes ou les quarts de travail. Les modifications visent à refléter la réalité opérationnelle dans les secteurs où les activités sont ininterrompues ou où les pratiques d'établissement des horaires posent des défis particuliers.

Les modifications varient d'un secteur à l'autre et sont propres à certaines catégories de postes (employés rémunérés à la commission dans le secteur bancaire, par exemple). Les employeurs des secteurs touchés sont invités à prendre connaissance des changements applicables pour s'assurer de respecter la réglementation en 2024.

Modifications concernant les délais de préavis de licenciement : entrée en vigueur le 1^{er} février 2024

Le délai de préavis minimum du *Code canadien du travail* en cas de licenciement individuel sera allongé dès le 1^{er} février 2024.

Actuellement, en cas de licenciement individuel d'un employé comptant au moins trois mois de service continu, le *Code* oblige l'employeur soit à donner un préavis minimum de deux semaines, soit à verser une indemnité de deux semaines de salaire tenant lieu de préavis. À ces obligations s'ajoute celle de verser toute indemnité de départ due.

Les modifications entrant en vigueur le 1^{er} février 2024 instaureront une échelle progressive : dorénavant, le délai de préavis ou la durée de l'indemnité dépendra de la période de service continu de l'employé. Pour un employé ayant au moins trois mois de service continu, le délai de deux semaines ne changera pas. Après trois ans, cependant, le délai passera à trois semaines. Il augmentera ensuite d'une semaine pour chaque année supplémentaire, jusqu'à concurrence de huit semaines. Les employeurs devront également remettre aux employés licenciés un relevé des prestations écrit.

Les employeurs ont intérêt à intégrer proactivement à leurs modèles de contrat de travail, d'ici le 1^{er} février 2024, une disposition accordant aux employés le nouveau délai de préavis de licenciement, à tout le moins.

Pour en savoir plus sur les nouveaux délais de préavis, consultez [notre bulletin antérieur sur le sujet](#).

Plan d'accessibilité pour les employeurs comptant entre 10 et 99 employés, et rapport d'étape pour ceux qui en comptent 100 ou plus : entrée en vigueur le 1^{er} juin 2024

Conformément à la *Loi canadienne sur l'accessibilité* et au *Règlement canadien sur l'accessibilité*, les employeurs comptant entre 10 et 99 employés devront publier leur premier plan d'accessibilité au plus tard le 1^{er} juin 2024. Les employeurs doivent consulter les personnes en situation de handicap lorsqu'ils créent et mettent à jour leurs plans.

Le plan d'accessibilité d'une organisation doit obligatoirement comprendre une rubrique « Renseignements généraux », du contenu sur les domaines énumérés à l'article 5 de la *Loi*, de même qu'une rubrique « Consultations », entre autres.

Pour en savoir plus sur ce que doit contenir chaque rubrique et sur le contenu additionnel recommandé, consultez [notre bulletin antérieur sur le sujet](#).

Pour les employeurs comptant **100 employés ou plus**, la date limite de publication du premier plan d'accessibilité était le 1^{er} juin 2023. Au plus tard le 1^{er} juin 2024, ces organisations devront avoir produit et publié un rapport d'étape annuel décrivant les mesures prises pour réaliser le plan. Le rapport d'étape devra contenir les rubriques obligatoires mentionnées ci-dessus, de même qu'une rubrique « Rétroaction ». Cette rubrique contiendra des renseignements sur toute rétroaction reçue au cours de l'année et sur la façon dont l'organisation en a tenu compte.

Les plans d'accessibilité et les rapports d'étape doivent être publiés sur la principale plateforme numérique que l'organisation utilise pour communiquer avec le public, conformément aux critères de niveau AA des Règles pour l'accessibilité des contenus Web (WCAG). De plus, l'organisation doit aviser le commissariat à l'accessibilité par courriel dans les 48 heures suivant la publication d'un plan d'accessibilité ou d'un rapport d'étape. Certaines organisations doivent également aviser le Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes ou l'Office des transports du Canada. Pour en savoir plus, consultez [notre bulletin antérieur sur le sujet](#).

Élaboration et publication d'un plan d'équité salariale : échéance le 3 septembre 2024

Conformément à la *Loi sur l'équité salariale* et au *Règlement sur l'équité salariale*, les employeurs comptant 10 employés ou plus devront publier leur premier plan d'équité salariale au plus tard le 3 septembre 2024. Ils devront cependant disposer d'un plan provisoire dès la fin du printemps 2024, afin que celui-ci puisse être publié pendant 60 jours pour que les employés puissent le commenter et que tout changement soit intégré au

plan avant l'échéance du 3 septembre 2024.

Les employeurs qui ont 100 employés ou plus et ceux dont les employés sont syndiqués devront également constituer un comité d'équité salariale, dont la principale tâche sera de collaborer avec la direction pour concevoir le plan.

Pour élaborer un plan d'équité salariale, les employeurs devront comparer les catégories d'emploi « à prédominance masculine » avec celles « à prédominance féminine » pour relever toute iniquité sur le plan de la rémunération. Ils devront pour cela analyser la valeur relative de chaque poste ou rôle. L'analyse porte sur le rôle lui-même (compétences, effort, responsabilités, conditions de travail) et non sur la valeur du rôle sur le marché de l'emploi ou les caractéristiques de la personne qui remplit la fonction. Pour en savoir plus sur l'élaboration d'un plan d'équité salariale, consultez nos bulletins antérieurs [ici](#) et [ici](#).

Une fois leur plan définitif publié, les employeurs devront corriger tout écart salarial en augmentant la rémunération des employés ne recevant pas un salaire égal pour un travail de valeur égale. Si les augmentations totales à payer dépassent 1 % de la masse salariale de l'employeur, elles pourront être étalées sur plusieurs années, à savoir sur trois ans pour les employeurs comptant 100 employés ou plus et sur cinq ans pour ceux qui en comptent de 10 à 99.

Conclusion

Le cadre législatif applicable aux employeurs sous réglementation fédérale évolue continuellement, ce qui s'accompagne d'obligations et de défis nouveaux pour les principaux intéressés. Les modifications qui entreront en vigueur en 2024 s'inscrivent dans cette tendance. Pour en savoir plus ou obtenir des conseils, communiquez avec un membre du [groupe Emploi et relations de travail](#) de McMillan.

par [Kyle Lambert](#) et [Ricki-Lee Williams](#)

Mise en garde

Le contenu du présent document ne fournit qu'un aperçu du sujet et ne saurait en aucun cas être interprété comme des conseils juridiques. Le lecteur ne doit pas se fonder uniquement sur ce document pour prendre une décision, mais devrait plutôt obtenir des conseils juridiques précis.

© McMillan S.E.N.C.R.L., s.r.l. 2023