

EMPLOYEURS SOUS RÉGLEMENTATION FÉDÉRALE : L'ÉCHÉANCE DE REMISE DES DÉCLARATIONS D'EMPLOI ARRIVE À GRANDS PAS

Publié le 21 septembre, 2023

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

Des modifications au *Code canadien du travail* (le « **Code** ») et à certains de ses règlements d'application sont entrées en vigueur le 9 juillet 2023. Ces modifications avaient été présentées pour la première fois dans le budget fédéral de 2018. Certaines requièrent l'attention immédiate des **employeurs sous réglementation fédérale, qui devront remettre une déclaration d'emploi à leurs employés au plus tard le 7 octobre 2023**^[1].

Les employeurs sous réglementation fédérale sont désormais tenus de remettre une déclaration d'emploi à leurs employés

Le Code a notamment été modifié par l'ajout de l'article 253.2, qui oblige les employeurs sous réglementation fédérale à remettre une déclaration d'emploi écrite à leurs nouveaux employés dans les 30 jours suivant leur embauche. Les employés embauchés avant le 9 juillet 2023 doivent aussi recevoir une déclaration au plus tard le 7 octobre 2023.

L'article 3.1 du *Règlement du Canada sur les normes du travail* énumère les renseignements que doit contenir la déclaration d'emploi :

- a. le nom des parties à la relation d'emploi;
- b. le titre du poste de l'employé et une brève description de ses fonctions et responsabilités;
- c. l'adresse du lieu de travail habituel;
- d. la date du début de l'emploi;
- e. la durée de l'emploi;
- f. la durée de la période de probation, selon le cas;
- g. des précisions concernant les compétences nécessaires pour le poste;
- h. des précisions concernant toute formation requise pour le poste;
- i. les heures de travail de l'employé y compris la façon de les calculer et les règles relatives aux heures supplémentaires;
- j. le taux horaire ou le salaire annuel, y compris les taux des heures supplémentaires;

- k. la fréquence des jours de paie et du versement de toute autre forme de rémunération;
- l. les retenues obligatoires prélevées sur le salaire;
- m. des renseignements sur le processus de réclamation par l'employé des indemnités de dépenses raisonnables liées au travail[2].

Les employeurs peuvent fournir les informations par le biais de documents existants, comme un contrat de travail, une convention collective ou un manuel de politique générale. Si une déclaration distincte est fournie, l'employeur doit s'assurer qu'il n'y a pas de disparités entre celle-ci et le contrat de travail. De plus, en cas de changement aux informations contenues dans une déclaration d'emploi, l'employeur dispose de 30 jours pour remettre à l'employé une version à jour de la déclaration[3].

L'employeur doit aussi conserver une copie de la déclaration d'emploi pendant 36 mois après la fin de l'emploi de l'employé[4].

Les employeurs sous réglementation fédérale doivent fournir à leurs employés les documents rendus disponibles par le ministère

L'article 253.1 du Code oblige les employeurs à fournir à leurs employés tout document d'information rendu disponible par le ministère du Travail sur les droits et les obligations des employeurs et des employés sous le régime de la Partie III du Code[5]. Ces documents doivent être remis aux nouveaux employés dans les 30 jours suivant leur embauche, et aux autres employés au plus tard le 7 octobre 2023. Les employeurs doivent aussi en afficher la plus récente version dans des endroits facilement accessibles[6].

À la fin de leur emploi, les employés doivent recevoir la version la plus récente de ces documents au plus tard le dernier jour de leur emploi[7].

Les employeurs sous réglementation fédérale doivent rembourser à leurs employés leurs dépenses liées au travail

Comme nous le mentionnions dans un [bulletin antérieur](#), les modifications récentes obligent les employeurs sous réglementation fédérale à rembourser les demandes raisonnables liées au travail dans les 30 jours suivant la présentation d'une demande de remboursement par l'employé[8].

Le paragraphe 23.1(1) du *Règlement du Canada sur les normes du travail* énumère les facteurs à prendre en compte pour déterminer si une dépense est liée ou non au travail. Le paragraphe 23.1(2) énumère quant à lui les facteurs à prendre en compte pour déterminer si une dépense est raisonnable ou non.

Sont exclues de l'obligation de remboursement les dépenses inadmissibles aux termes d'un règlement, d'une convention collective ou d'une entente écrite avec l'employeur[9].

Le Règlement sur les sanctions administratives pécuniaires prévoit des pénalités en cas de non-conformité

De nouvelles dispositions du *Règlement sur les sanctions administratives pécuniaires* prévoient l'imposition de pénalités en cas de non-conformité à la nouvelle mouture des dispositions ci-dessus^[10].

Ce que les employeurs doivent retenir

Les employeurs sous réglementation fédérale ont eu fort à faire pour s'adapter aux multiples modifications apportées au *Code canadien du travail* et à des textes de loi connexes ces dernières années. Leurs obligations relatives aux déclarations d'emploi leur fournissent cependant une occasion précieuse de vérifier si leurs modèles de contrats et leurs manuels de politiques générales contiennent tous les renseignements exigés, et de veiller à ce que ces documents reflètent d'autres changements apportés aux lois applicables.

[1] [Conformité des employeurs aux normes du travail fédérales](#) (18 août 2023), gouvernement du Canada.

[2] *Règlement du Canada sur les normes du travail*, C.R.C., c. 986, art. 3.1 [*Règlement*].

[3] *Code canadien du travail*, LRC 1985, c. L-2, par. 253.2(2) [*Code*].

[4] *Id.*, par. 253.2(3).

[5] *Id.*, par. 253.1(1).

[6] *Id.*, par. 253.1(2).

[7] *Id.*, par. 253.1(3).

[8] *Id.*, art. 238.1; *Règlement*, par. 23.1(3).

[9] *Code*, par. 238.1(2).

[10] [Règlement modifiant certains règlements pris en vertu du Code canadien du travail : DORS/2023-79](#) (10 mai 2023), gouvernement du Canada.

par [Kyle Lambert](#), [Ricki-Lee Williams](#) et [Hamza Bettah](#) (stagiaire en droit)

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