

# MISE À JOUR POUR LES EMPLOYEURS FÉDÉRAUX : CHANGEMENTS AU *CODE CANADIEN DU TRAVAIL* ET À DES RÈGLEMENTS CONNEXES

Publié le 24 novembre, 2022

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

S'il est compréhensible que la future obligation de fournir 10 jours de congé payé pour raisons médicales retienne l'attention, les employeurs de régime fédéral feraient bien de prendre connaissance de plusieurs projets visant à modifier des règlements pris en vertu du *Code canadien du travail*, L.R.C. (1985), ch. L-2 (le « **Code** »), projets qui les concernent et qui ont récemment passé l'étape des consultations. Les nouvelles dispositions réglementaires se rapportent entre autres :

1. à l'obligation de fournir des produits menstruels;
2. à la signification des documents et au taux de salaire régulier;
3. aux indemnités de dépenses raisonnables liées au travail.

## **Obligation de fournir des produits menstruels**

Le projet de [Règlement modifiant certains règlements pris en vertu du Code canadien du travail \(produits menstruels\)](#) (le « **Règlement sur les produits menstruels** ») modifierait les dispositions relatives aux mesures d'hygiène des règlements sur la santé et la sécurité au travail (les « **règlements sur la SST** »), qui obligent actuellement les employeurs à fournir des articles d'hygiène comme du papier hygiénique et du savon, en ajoutant l'obligation de mettre des produits menstruels à la disposition des membres du personnel ayant des menstruations.

En vertu du Règlement sur les produits menstruels, l'employeur serait tenu 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 (non traditionnel, mobile ou éloigné, par exemple) empêchait de fournir des produits menstruels dans chaque cabinet de toilette, l'employeur devrait 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.

## Signification des documents et taux de salaire régulier

Le projet de *Règlement modifiant certains règlements pris en vertu du Code canadien du travail (Signification des documents et taux de salaire régulier)* (le « **Règlement sur la signification des documents** ») modifierait la partie III du Code afin d'harmoniser les règles sur la signification des documents avec celles de la partie IV du Code, notamment en autorisant la signification par voie électronique de documents juridiques : ordres de paiement, ordres de conformité, demandes de renseignements, etc.

Le Règlement sur la signification des documents permettrait aussi la signification indirecte comme méthode de dernier recours dans le cas d'employeurs difficiles à joindre. Par exemple, on pourrait laisser les documents à la dernière adresse connue de l'établissement de la personne morale ou du lieu de résidence ou du lieu de travail habituel du destinataire.

Enfin, le Règlement sur la signification des documents prévoit des formules servant à calculer la rémunération des employés pour le temps consacré aux audiences du Conseil canadien des relations industrielles (CCRI), en particulier s'ils sont rémunérés selon un régime autre qu'un taux horaire (tarif à la pièce, au transport ou à la commission, par exemple).

## Indemnités de dépenses liées au travail

Le projet de *Règlement modifiant certains règlements pris en vertu du Code canadien du travail (Indemnités de dépenses raisonnables liées au travail)* (le « **Règlement sur les indemnités de dépenses** ») prescrirait des facteurs à prendre en considération pour déterminer si une dépense liée au travail peut être remboursée.

À l'heure actuelle, la définition du « salaire » prévue à la partie III du code ne comprend pas les dépenses liées au travail : uniformes, équipement, déplacements et hébergement, formation, carburant, etc. Par conséquent, si l'employeur en refuse le remboursement, les employés ont peu d'options pour les recouvrer, une lacune que comble le Règlement sur les indemnités de dépenses en obligeant les employeurs à rembourser à leurs employés les dépenses qui sont à la fois 1) liées au travail et 2) raisonnables.

On considérera le premier critère comme rempli :

- a. si la dépense est liée à l'exécution du travail par l'employé;
- b. si la dépense a été engagée pour permettre à un employé d'exécuter son travail;
- c. si la dépense est exigée comme condition du maintien de l'emploi;
- d. si la dépense a été engagée pour satisfaire à une exigence liée au travail de l'employé imposée par une norme de santé ou de sécurité au travail;
- e. si la dépense a été engagée à des fins professionnelles légitimes plutôt qu'à des fins personnelles ou de divertissement.

On considérera le second critère comme rempli :

- a. si la dépense est liée à l'exécution du travail par l'employé;
- b. si la dépense a été engagée pour permettre à un employé d'exécuter son travail;
- c. si la dépense a été engagée à la demande de l'employeur;
- d. si le montant des dépenses est raisonnable et n'entraîne pas de dépenses supplémentaires inutiles;
- e. si la dépense est habituellement remboursée par un employeur dans un secteur semblable;
- f. si la dépense a été autorisée à l'avance par l'employeur;
- g. si la dépense a été engagée de bonne foi par l'employé;
- h. si la demande de remboursement inclut un document, tel qu'un reçu ou une facture.

L'employeur serait tenu de rembourser les dépenses liées au travail dans les 30 jours suivant la présentation d'une demande de remboursement par un employé, à moins qu'un autre délai soit fixé par écrit.

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. 2022