



AMENDEMENTS AU CODE CANADIEN DU TRAVAIL (CCT)

– EN VIGUEUR LE 9 JUILLET 2023

Juillet 2023

À PROPOS DE RH CAMIONNAGE CANADA

À titre d'organisme sans but lucratif d'envergure nationale, RH Camionnage Canada propose des solutions de RH modernes, destinées à la main-d'œuvre du camionnage et de la logistique. L'une de nos priorités stratégiques est de rendre la vie plus facile aux entreprises en offrant une vaste gamme, mise à jour, de guides, rapports, modèles de documents et plus encore afin de soutenir la gestion efficace des ressources humaines ainsi que les efforts de recrutement et de rétention.

Visitez truckinghr.com pour en apprendre davantage.

AVIS DE NON-RESPONSABILITÉ

L'information contenue ici ne constitue pas un avis juridique. RH Camionnage Canada, et l'ensemble de ses collaborateurs au contenu, n'assument aucune responsabilité quant à toute circonstance découlant de l'adoption, ou de la décision de ne pas adopter, toute recommandation contenue dans ce document.

TROUVEZ-EN PLUS

Visitez la **bibliothèque de ressources** sur le site Web de RH Camionnage Canada, pour trouver des guides et des outils pratiques de gestion des ressources humaines, conçus expressément pour les employeurs du camionnage et de la logistique.



INTRODUCTION

Des amendements au *Code canadien du travail* (CCT) sont entrés en vigueur le 9 juillet 2023. Dans le but d'assister les employeurs propriétaires de flottes sous réglementation fédérale, RH Camionnage Canada a préparé ce document afin de résumer les impacts de ces changements sur votre entreprise.

Dans ce document, vous trouverez :

- Le résumé des principaux changements
- Une clarification des échéanciers
- Des liens vers des ressources et des modèles utiles
- Des considérations dont les employeurs doivent tenir compte en matière de conformité

APERÇU DES PRINCIPAUX CHANGEMENTS

La *Loi no 2 d'exécution du budget de 2018* a amené plusieurs modifications au CCT, dont certaines sont entrées en vigueur le 9 juillet 2023.

En vertu de ces modifications, les employeurs sous réglementation fédérale ont l'obligation de :

- 1) Rembourser les employés pour des dépenses raisonnables liées au travail
- 2) Fournir aux employés des renseignements écrits relatifs à leur emploi, contenant de l'information spécifique à leur emploi dans des délais précis
- 3) Fournir de l'information relative aux droits des employés et employeurs, en vertu de la *Partie III* du CCT.



1) INDEMNITÉ DE DÉPENSES LIÉES AU TRAVAIL

APERÇU

En vertu de l'amendement « Indemnité de dépenses liées au travail », les employeurs ont l'obligation de rembourser les dépenses raisonnables et liées au travail encourues par leurs employés.

Tel que décrit dans le Règlement, les employeurs devraient prendre en considération ce qui suit lorsque vient le temps de déterminer si une dépense est liée au travail :

- La dépense est liée à l'exécution du travail de l'employé
- La dépense permet à l'employé d'exécuter son travail
- La dépense est exigée par l'employeur comme une condition d'emploi ou de maintien de l'emploi
- La dépense satisfait à une exigence du travail de l'employé imposée par une norme de santé ou de sécurité au travail
- La dépense est engagée dans un but professionnel légitime et non pour un usage ou un plaisir personnel

En vertu du Règlement, une dépense est considérée comme raisonnable si :

- Elle est liée à l'exécution du travail de l'employé
- Elle a été engagée pour permettre à l'employé d'exécuter son travail
- Elle est engagée à la demande de l'employeur
- Elle est supérieure au montant nécessaire pour l'exécution du travail
- Elle est habituellement remboursée par un employeur dans un secteur semblable
- Elle est autorisée à l'avance par l'employeur
- Elle est engagée de bonne foi par l'employé
- La demande comprend des documents, tels qu'un reçu ou une facture, qui indiquent que les dépenses ont été engagées

Parmi les types de dépenses liées au travail devant être remboursées par les employeurs, on pourrait retrouver :

- Équipement de travail
- Déplacements et hébergement
- Uniformes



- Formation
- Carburant

DÉLAIS

Les employeurs ont l'obligation de payer l'employé dans les 30 jours suivant la date du dépôt de la réclamation. Pour les employés syndiqués, le délai est spécifié dans la convention collective ou une entente écrite. S'il n'y a pas d'entente écrite, le délai indiqué précédemment s'applique, soit 30 jours après que l'employé ait déposé sa demande de remboursement de dépenses à l'employeur.

NOTES ADDITIONNELLES

- Cet amendement ne s'applique qu'aux dépenses encourues le ou après le 9 juillet 2023, date à laquelle la loi est entrée en vigueur.
- Ne pas se conformer à ces nouvelles normes pourrait se traduire par des pénalités dont les montants varient de 500 \$ à 6 000 \$, selon la taille de l'entreprise.

RESSOURCES

Pour venir en aide aux employeurs, le gouvernement fédéral a élaboré un document intitulé *Interprétations, politiques, et guides (IPG 120)*. Cette ressource vise à clarifier la situation en fournissant des exemples et de l'information spécifique à l'amendement « *Indemnité de dépenses liées au travail* ».

Emploi et Développement social Canada : *Interprétations, politiques, et guides – Indemnité de dépenses liées au travail* :

<https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/programmes/lois-reglements/travail/interpretations-politiques/indemnite-depenses.html>



2) RENSEIGNEMENTS RELATIFS À L'EMPLOI

APERÇU

Les amendements apportés au CTC exigent également que les employeurs fournissent à leurs employés une déclaration écrite, qui indique les renseignements relatifs à leur emploi.

Le Règlement définit clairement quelles informations doivent se retrouver dans la déclaration de renseignements relatifs à l'emploi. Cela inclut :

- Les noms des parties impliquées dans la relation d'emploi
- Le titre du poste de l'employé et une brève description de ses fonctions et responsabilités
- L'adresse du lieu de travail habituel
- La date du début de l'emploi
- La durée de l'emploi
- La durée de la probation, selon le cas
- Une description des compétences nécessaires pour le poste
- Une description de la formation requise pour le poste
- Les heures de de travail de l'employé ainsi que l'information sur la façon de calculer ces heures et les règles relatives au temps supplémentaire
- Le taux de rémunération et le taux de rémunération des heures supplémentaires
- La fréquence et le moment des jours de paie et du versement de toute autre rémunération
- Toute retenue obligatoire prélevée sur le salaire
- Renseignements sur le processus de réclamation par l'employé des indemnités de dépenses raisonnables liées au travail

DÉLAIS

Selon la situation, lorsque les employeurs fournissent à leurs employés la déclaration de renseignements relatifs à l'emploi, les conditions suivantes s'appliquent :

- **Employés actuels :** Les déclarations de renseignements relatifs à l'emploi doivent être fournies aux employés dans les 90 jours suivant le 9 juillet 2023.
- **Nouveaux employés :** Les déclarations de renseignements relatifs à l'emploi doivent être fournies aux nouveaux employés dans les 30 premiers jours suivant leur début d'emploi.



- **Modification des renseignements relatifs à l'emploi :** S'il y a modification des renseignements relatifs à l'emploi, l'employeur doit faire parvenir à l'employé une copie mise à jour dans les 30 jours suivant la modification.
- **Conservation des déclarations de renseignements relatifs à l'emploi :** Les déclarations d'emploi écrites doivent être conservées pendant 36 mois après la fin de l'emploi.

NOTES ADDITIONNELLES

Ne pas se conformer à cette nouvelle section du CCT (253.1) pourrait se traduire par des pénalités aux employeurs dont les montants varient de 200 \$ à 2 000 \$, selon la taille de l'entreprise.

RESSOURCES

Pour assister les employeurs dans l'élaboration de déclarations de renseignements relatifs à l'emploi pour leurs employés, le gouvernement fédéral a préparé un modèle qui inclut toute l'information devant être incluse dans ces documents. Il s'agit d'un formulaire à remplir mais veuillez noter que vous ne pourrez pas enregistrer l'information. Vous devrez l'imprimer et la mettre à vos dossiers. Vous pouvez également utiliser ce modèle pour créer le vôtre, dans le format qui convient le mieux à votre entreprise.

Emploi et Développement social Canada : *Modèle de déclaration d'emploi :*

<https://catalogue.servicecanada.gc.ca/content/EForms/fr/Detail.html?Form=LAB1210>



3) COMMUNICATION D'INFORMATION RELATIVE AUX DROITS DES EMPLOYÉS ET DES EMPLOYEURS

APERÇU

Les employeurs sous réglementation fédérale doivent fournir à leurs employés des copies de tout document ou matériel informatif du ministre du Travail ayant trait aux droits et obligations des employeurs et employés en vertu de la *Partie III* du CTC. Cela inclut de l'information telle que les heures de travail, la rémunération, les vacances et les congés.

Pour se conformer à cette loi, les employeurs doivent :

- Afficher le matériel informatif à un endroit accessible à tous les employés
- S'assurer que tous les employés aient des exemplaires du plus récent matériel informatif diffusé par le ministre
- Fournir aux employés licenciés le plus récent matériel informatif publié par le ministre ayant trait aux licenciements

DÉLAIS

Pour être conforme à cet amendement, il est nécessaire de respecter des délais spécifiques dans la distribution et la mise à la disposition des employés de cette information.

Les employeurs doivent :

- Fournir le matériel aux employés dans les 90 jours suivant le 9 juillet 2023 et le jour où le ministre rend le matériel disponible.
- Fournir le matériel aux nouveaux employés dans les 30 jours de leur début d'emploi.

NOTES ADDITIONNELLES

Comme pour les déclarations d'emploi, un employeur qui omet de se conformer à cette section (253.2) du CCT s'expose à des pénalités aux employeurs dont les montants varient de 200 \$ à 2 000 \$.

RESSOURCES

Pour plus d'information sur les droits et obligations des employeurs et employés en vertu de la *Partie III* du CTC, veuillez visiter :

<https://www.canada.ca/fr/services/emplois/milieu-travail/normes-travail-federales.html>



EN RÉSUMÉ

Les employeurs devront poser les gestes nécessaires pour s'assurer qu'ils se conforment aux exigences.

Pensez à ce qui suit lorsque vous passerez en revue et mettrez à jour vos processus :

- Passer en revue et mettre à jour les politiques et pratiques de remboursement des dépenses.
- Comprendre la différence entre les déclarations d'emploi et des lettres d'emploi/ententes d'emploi. La loi est précise quant à ce qui doit être inclus dans la déclaration d'emploi et un solide processus d'élaboration et de distribution devrait être mis en place dans les délais prescrits.
- Élaborer un processus faisant en sorte que tout nouveau matériel diffusé par le ministre du Travail puisse être distribué rapidement et efficacement à tous les employés, incluant ceux en régions éloignées.
- Évaluer le processus d'intégration en entreprise afin de voir s'il devrait être bonifié en fonction des nouvelles exigences.





**AMENDEMENTS AU CODE CANADIEN DU TRAVAIL
- EN VIGUEUR LE 9 JUILLET 2023**

PRÉPARÉ PAR :



104-720 chemin Belfast
Ottawa, Ont. K1G 0Z5