

Info clients

Le point sur la rémunération des cadres supérieurs et la gouvernance, la rémunération des salariés et l'équité salariale, et l'inclusion et la diversité – printemps 2021

Le 31 mars 2021

Résumé

Divers événements touchant la rémunération des salariés et des cadres supérieurs sont survenus depuis la publication de notre dernier bulletin *Info clients*. Voici les principaux éléments à souligner :

Rémunération des cadres supérieurs et gouvernance :

- Imposition des options d'achat d'actions : nouvelle date d'entrée en vigueur, analyse de la production de revenus par le DPB
- Le BSIF maintient en place les restrictions visant la rémunération des cadres supérieurs des banques et des assureurs
- Consultation liée à la LCSA au sujet des votes consultatifs sur la rémunération et sur le bien-être des parties prenantes
- Consultations au palier fédéral sur l'allègement du financement des régimes de retraite : restrictions visant la rémunération des cadres supérieurs
- Prorogation des règles temporaires régissant la tenue d'assemblées annuelles et d'autres mesures apparentées
- Rapport des ACVM sur la représentation féminine aux postes d'administrateurs et de membres de la haute direction
- Les ACVM observent des écarts dans les divulgations relatives à des plans de rémunération
- Guide de la Bourse de Toronto sur les mécanismes de rémunération en titres
- Le Groupe TMX souhaite définir l'orientation future de la gouvernance de sociétés au Canada
- Initiatives de la SEC : rémunération en titres et mesures liées à la COVID-19
- Jurisprudence : politique sur l'élection à la majorité, dommages-intérêts en cas de congédiement injustifié

Rémunération des salariés et équité salariale :

- Modifications à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* fédérale entrées en vigueur le 1^{er} janvier 2021
- Projet de *Règlement sur l'équité salariale* du gouvernement fédéral
- Un arbitre ontarien en relations du travail refuse d'entendre un litige en matière d'équité salariale
- Projet de modifications au *Règlement sur le Programme de protection des salariés* fédéral
- Subvention salariale d'urgence du Canada : nouvelles périodes d'admissibilité et modifications au programme
- Transition de la prestation canadienne d'urgence au régime d'assurance-emploi et aux prestations canadiennes de relance
- Budget de l'Ontario de 2020 : rapports plus complets sur la main-d'œuvre et la rémunération
- Hausses du salaire minimum

Inclusion et diversité :

- Mesures à l'appui de l'inclusion et de la diversité – palier fédéral et Ontario
- Évolution des écarts salariaux entre les hommes et les femmes au Canada et aux États-Unis

Imposition des options d'achat d'actions : nouvelle date d'entrée en vigueur, analyse de la production de revenus par le DPB

Dans son [Énoncé économique de l'automne de 2020](#), le gouvernement fédéral a annoncé que les modifications aux règles fiscales qui limiteront à 200 000 \$ par année les options d'achat d'actions admissibles à la déduction pour option d'achat d'actions des employés s'appliqueront aux options accordées à compter du 1^{er} juillet 2021. Voir notre bulletin [Info clients](#) daté du 15 octobre 2019.

Dans sa [Note sur l'évaluation du coût](#) de cette mesure législative, le directeur parlementaire du budget (DPB) estime qu'elle rapportera des revenus annuels nets de l'ordre de 1 million de dollars en 2022-2023, de 30 millions en 2025-2026 et de 144 millions à l'exercice 2032-2033, lorsque ses effets seront pleinement réalisés. Les revenus bruts seront considérablement plus élevés, mais ils seront compensés par les économies d'impôt que réaliseront les employeurs grâce à une déduction d'impôt égale à la totalité du bénéfice réalisé par les employés qui exercent des options dépassant le plafond des 200 000 \$. Le DPB suppose que les employeurs se serviront de l'augmentation de leurs bénéfices nets d'impôt pour hausser le salaire des cadres supérieurs et ainsi compenser en partie la hausse des impôts qu'ils devront acquitter.

Le BSIF maintient en place les restrictions visant la rémunération des cadres supérieurs des banques et des assureurs

Dans des énoncés publiés [le 23 novembre 2020](#) et [le 11 janvier 2021](#), le Bureau du surintendant des institutions financières (BSIF) a indiqué que les mesures liées à la pandémie qui restreignent la rémunération des cadres supérieurs des banques et des sociétés d'assurance (voir notre bulletin

[Info clients](#) daté du 26 octobre 2020) ne seront assouplies que lorsque les risques économiques se seront résorbés. Le BSIF a toutefois indiqué que certaines [circonstances exceptionnelles](#) pourraient justifier le versement non récurrent de dividendes supplémentaires ou extraordinaires, et il a défini les divers principes qu'il appliquera dans ces circonstances.

Consultation liée à la LCSA au sujet des votes consultatifs sur la rémunération et sur le bien-être des parties prenantes

Le gouvernement fédéral a lancé une [consultation](#) sur des propositions réglementaires à l'appui de modifications récentes (mais pas encore en vigueur) à la *Loi canadienne sur les sociétés par actions* (LCSA), qui portent sur des votes obligatoires (mais non contraignants) permettant aux actionnaires de se prononcer sur la rémunération de la haute direction, mais aussi sur le bien-être des employés, des retraités et des pensionnés (pour plus de précisions sur les modifications prévues par le projet de loi C-97, voir notre bulletin [Info clients](#) daté du 15 octobre 2019). La période de consultation prend fin le 31 mars 2021. La consultation porte entre autres sur les questions suivantes :

- Est-ce que toutes les sociétés ayant fait appel au public devraient être assujetties aux nouvelles obligations?
- Définition des termes « membres de la haute direction », « retraités » et « pensionnés »
- Modalités de divulgation aux actionnaires des résultats du vote consultatif sur la rémunération
- Autres renseignements à communiquer aux actionnaires à propos :
 - du recouvrement des primes incitatives et autres avantages
 - du bien-être des employés, des retraités et des pensionnés

Consultations au palier fédéral sur l'allègement du financement des régimes de retraite : restrictions visant la rémunération des cadres supérieurs

En vertu de la *Loi de 1985 sur les normes de prestation de pension* et de son règlement, les employeurs qui parrainent un régime de retraite sous réglementation fédérale et qui font face à des difficultés financières particulières peuvent demander un allègement spécial des exigences de financement. Le ministère des Finances a publié un [document de consultation](#) qui propose, entre autres réformes, un processus officiel de demande d'un tel allègement, lorsque d'autres solutions de rechange (telles l'allègement à court terme ou la modification négociée de la structure du régime) sont jugées irréalisables. Suivant ce processus, le demandeur présenterait au ministre des Finances un document écrit regroupant des renseignements précis sur l'employeur et sur les difficultés de financement qu'éprouve son régime de retraite. Si la demande est approuvée, le gouvernement pourrait conclure des ententes distinctes avec les entreprises ainsi secourues pour que celles-ci exercent une rigueur budgétaire d'entreprise. De telles ententes pourraient prévoir une restriction des versements de dividendes et des rachats d'actions, ou encore limiter l'augmentation de la rémunération des cadres supérieurs quant aux primes et aux options d'achat d'actions.

On trouvera dans notre bulletin [Info clients](#) daté du 26 octobre 2020 la description d'un cadre similaire mis en place en Ontario.

Prorogation des règles temporaires régissant la tenue d'assemblées annuelles et d'autres mesures apparentées

Des banques et des assureurs canadiens importants (BMO, CIBC, Banque canadienne de l'Ouest, Banque Laurentienne, Banque Nationale, RBC, Banque Scotia, Groupe Banque TD, Great-West Lifeco, Canada Vie, Manuvie et Sun Life) ont [annoncé](#) une ordonnance judiciaire qui autorise la tenue de leurs assemblées annuelles en 2021 par des moyens électroniques, en tout ou en partie, de même que l'utilisation d'autres modes de distribution des documents relatifs aux assemblées, afin de se conformer aux directives des organismes gouvernementaux et de santé publique concernant les rassemblements de personnes en cette période de pandémie. Les modalités particulières de chaque assemblée annuelle seront annoncées dans des communiqués distincts. Les banques et les sociétés d'assurance canadiennes doivent obtenir une ordonnance judiciaire pour tenir une assemblée annuelle par des moyens électroniques au lieu d'une assemblée en personne. Certaines institutions avaient obtenu une telle ordonnance en 2020 aux fins de leurs assemblées annuelles.

Par ailleurs, les modifications temporaires des dispositions législatives visant les sociétés par actions qui régissent la convocation aux assemblées d'actionnaires et aux réunions d'administrateurs et la tenue de ces réunions par des moyens électroniques ont été prorogées jusqu'au 31 mai en [Ontario](#) et jusqu'en avril 2021 au [Manitoba](#). L'Ontario [songe](#) d'ailleurs à rendre permanents certains de ces changements temporaires.

Rapport des ACVM sur la représentation féminine aux postes d'administrateurs et de membres de la haute direction

Les Autorités canadiennes en valeurs mobilières (ACVM) ont publié un [Avis multilatéral 58-312 du personnel des ACVM – Rapport du sixième examen du personnel sur la représentation féminine aux postes d'administrateurs et de membres de la haute direction](#) (les données sur lesquelles il s'appuie seront publiées plus tard cette année). Le rapport résume les résultats de l'examen de l'information rendue publique par 610 émetteurs dont la fin d'exercice tombait entre le 31 décembre 2019 et le 31 mars 2020 en Alberta, en Saskatchewan, au Manitoba, en Ontario, au Québec, au Nouveau-Brunswick et en Nouvelle-Écosse. Voici les principales tendances observées :

- Le pourcentage de postes d'administrateurs occupés par des femmes et celui d'émetteurs comptant au moins une femme à leur conseil sont passés à 20 % et 79 % en 2020, comparativement à 11 % et 49 % en 2015;
- Les postes de président du conseil étaient occupés par des femmes chez 6 % des émetteurs;
- 54 % des émetteurs ont adopté une politique sur la représentation féminine à leur conseil;
- 5 % des émetteurs comptaient une femme au poste de chef de la direction et 15 % au poste de chef des finances, tandis que 65 % des émetteurs comptaient au moins une femme à la haute direction;
- 23 % des émetteurs ont fixé la durée du mandat des administrateurs et 34 % ont adopté d'autres mécanismes de renouvellement du conseil d'administration.

Il faut noter que ce rapport devait paraître l'an dernier, mais que la pandémie de COVID-19 en a retardé la publication (on trouve dans notre bulletin [Info clients](#) daté du 26 octobre 2020 des précisions sur les raisons du report et leur incidence sur la possibilité de comparer les données).

Les ACVM observent des écarts dans les divulgations relatives à des plans de rémunération

Les ACVM ont publié un [Avis multilatéral 51-361](#) du personnel des ACVM, Activités du programme d'examen de l'information continue pour les exercices terminés les 31 mars 2020 et 31 mars 2019.

Le programme vise à faire en sorte que l'information continue des émetteurs assujettis du Canada soit de meilleure qualité, plus complète et diffusée en temps opportun. Il a été mis sur pied pour évaluer la conformité des documents d'information continue à la législation en valeurs mobilières, et aider les émetteurs à comprendre leurs obligations en vertu du régime d'information continue et à les respecter. L'examen des ACVM fait ressortir divers manquements dans l'information divulguée par les sociétés, y compris les suivants :

- Écarts entre le nombre de titres détenus par des initiés assujettis que ceux-ci déclarent dans les circulaires de sollicitation de procuration et les documents déposés au moyen de SEDI (System for Electronic Disclosure by Insiders). Cette situation se produit souvent lorsque l'émetteur octroie des titres à des initiés assujettis dans le cadre de plans de rémunération sans les en informer en temps opportun.
- Cas où des déclarations d'initiés ne sont pas déposées ou ne sont pas déposées en temps opportun (les ACVM remarquent fréquemment que les déclarations concernant les titres émis dans le cadre de plans de rémunération sont déposées en retard ou incorrectement au moyen de SEDI, ou ne sont tout simplement pas déposées).

Guide de la Bourse de Toronto sur les mécanismes de rémunération en titres

La Bourse de Toronto a mis à jour son [Guide sur les mécanismes de rémunération en titres](#), qui comprend des exemples et une foire aux questions. La rémunération en titres des cadres supérieurs continue de se complexifier et fait l'objet d'une surveillance accrue de la part des autorités de réglementation en valeurs mobilières, des investisseurs institutionnels et des autres participants au marché. Le guide révisé fait état des changements réglementaires entrés en vigueur en 2017 (liés notamment aux exigences de communication de l'information annuelle, dont le taux d'épuisement), fournit des indications sur le traitement des attributions à la pleine valeur et traite des questions les plus souvent adressées aux gestionnaires des inscriptions de la TSX. Le guide met l'accent sur les exigences suivantes :

- Approche réglementaire, y compris les exigences relatives à l'approbation des porteurs de titres, les modalités devant être incluses dans le libellé du régime et les modalités laissées à l'appréciation de l'émetteur
- Exigences quant aux renseignements devant être divulgués annuellement et au moment de l'adoption ou de la modification d'un régime
- Exigences en matière de communication de l'information

- Exigences particulières relatives aux dispositions anti-dilution, aux régimes d'achat de titres sur le marché secondaire, à l'antidatage des options d'achat d'actions ainsi qu'aux plans d'arrangement et aux réorganisations

Le Groupe TMX souhaite définir l'orientation future de la gouvernance de sociétés au Canada

Le Groupe TMX et l'Institut des administrateurs de sociétés ont formé un [Comité pour définir l'avenir de la gouvernance de sociétés au Canada](#) dans le but d'actualiser les lignes directrices contenues dans le « *Rapport Dey* » de 1994, qui constituent encore aujourd'hui le fondement de la gouvernance des conseils d'administration des sociétés ouvertes au Canada. Le comité sollicitera la contribution d'un large éventail de parties prenantes et s'intéressera en premier lieu à cinq enjeux essentiels :

- le rôle des entreprises et les attentes sociales à leur égard
- les stratégies, les objectifs et les risques
- la culture, l'équité, la diversité et l'inclusion
- la durabilité et la résilience du rendement
- l'efficacité du conseil d'administration et de ses membres.

Initiatives de la SEC : rémunération en titres et mesures liées à la COVID-19

La US Securities and Exchange Commission (SEC) s'apprête à [proposer des modifications](#) à la Règle 701 de la *Securities Act*, qui exempte des émetteurs non assujettis (sociétés fermées et sociétés étrangères ouvertes dans leur pays d'origine, mais non aux États-Unis) de l'obligation de s'inscrire avant d'émettre des titres servant de rémunération ainsi qu'au formulaire S-8 utilisé dans le même contexte. La SEC compte aussi [proposer des règles](#) visant à permettre temporairement (pendant cinq ans) à un émetteur de verser une rémunération en titres à certains travailleurs qui fournissent des services offerts par l'entremise d'une plateforme informatique d'externalisation ouverte de l'émetteur, comme Uber ou Amazon Turk. Voici certaines des règles proposées :

- Hauser deux des trois plafonds réglementaires qui s'appliquent au montant global des titres qu'un émetteur non assujetti peut vendre au cours d'une période de douze mois consécutifs.
- Étendre l'exemption à l'octroi et à la vente de titres dans le cadre d'un régime de rémunération en titres établi par écrit par des filiales de l'émetteur.
- Élargir les règles d'admissibilité applicables aux ex-employés, pour inclure ceux des entités acquises.

La SEC a également publié un [projet de modification de règles](#) dans le but de prolonger jusqu'au 31 mars 2021 sa renonciation à certaines exigences relatives à l'approbation des actionnaires qui figurent dans le Guide à l'intention des sociétés de la Bourse de New York (*NYSE Listed Company Manual*) afin de faciliter la mobilisation de capitaux durant la pandémie de COVID-19. Toutefois, toute transaction profitant de cette exemption devra quand même obtenir l'approbation des

actionnaires si d'autres règles applicables l'exigent, comme les règles du guide visant la rémunération en titres.

Jurisprudence : politique sur l'élection à la majorité, dommages-intérêts en cas de congédiement injustifié

Voici les résumés de trois jugements récents et dignes d'intérêt rendus en Ontario.

La cause *Baylin Technologies Inc. c. Gelerman* a soulevé des « enjeux d'intérêt public qui contribueront à la gouvernance de l'ensemble des sociétés ouvertes de l'Ontario ». La Cour d'appel a statué que la politique sur l'élection à la majorité d'une société assujettie respectait les obligations relatives à l'élection à la majorité du Guide à l'intention des sociétés de la TSX, et confirmé qu'un administrateur qui n'obtenait pas la majorité des voix devait remettre sa démission. La Cour a précisé que les abstentions doivent être interprétées comme des votes « contre ». Une société n'est pas tenue de préciser dans sa politique sur l'élection à la majorité ce qui constitue ou non des « circonstances exceptionnelles » (empêchant une démission forcée), mais c'est là un moyen pratique d'informer les administrateurs des attentes de la société et de favoriser la conformité. La Cour a conclu que Baylin n'a pas agi de manière oppressive lorsqu'elle a adopté ou appliqué sa politique sur l'élection à la majorité. Au titre d'une clause d'indemnisation figurant dans une entente de consultation distincte, Baylin a aussi été autorisée à déduire les dommages-intérêts qu'elle a demandés des sommes qu'elle n'a pas encore versées à Gelerman et à sa conjointe (qui avait elle aussi été employée par Baylin).

Dans la cause *Sagerc. TFI International Inc.*, la Cour supérieure de justice de l'Ontario a statué qu'une clause de congédiement dans le contrat de travail signé par les parties et qui accordait à un cadre supérieur l'équivalent de trois mois de son salaire de base, « y compris toute somme » exigible en vertu du *Code canadien du travail* (Code) était inexécutoire, puisqu'elle n'englobait pas d'autres sommes exigibles pendant la période de préavis prévue par le Code comme les cotisations de retraite, les avantages sociaux, l'indemnité pour véhicule ou les primes. Sager avait donc droit au préavis raisonnable de la *common law*, qui fut fixé à neuf mois en l'occurrence. La Cour a également refusé d'appliquer une disposition du contrat de travail selon laquelle Sager devait être « en service actif » à la date de versement de sa prime, parce que la disposition ne précisait pas si cette expression s'appliquait dans le cas d'un congédiement injustifié. La Cour a ensuite étudié la formule de calcul de la prime d'encouragement. Le différend portait uniquement sur la marge brute et sur les éléments discrétionnaires de la formule. Comme d'autres cadres n'avaient pas touché de prime au titre de l'indicateur « Marge brute », la Cour a jugé que Sager n'en aurait pas touché pas non plus. En revanche, elle a rejeté l'argument de TFI selon lequel Sager n'aurait pas reçu de paiement discrétionnaire non plus, puisqu'il en avait reçu les années précédentes et que son évaluation de rendement de la mi-2018 avait été favorable. La Cour a donc estimé qu'il aurait reçu un montant correspondant à 8,5 % de son salaire de base (le pourcentage maximal étant de 10 %), soit la moyenne des montants discrétionnaires reçus les années précédentes, s'il avait conservé son poste jusqu'à la fin de 2019.

Dans la cause *Yee c. Compagnie de la Baie d'Hudson*, un gestionnaire de 62 ans comptant 11,65 années de service a obtenu un préavis raisonnable de 16 mois (la CBH lui avait d'abord

proposé 11 mois). Son salaire de base s'élevait à 162 353 \$, et il avait droit à une prime annuelle d'environ 28 400 \$. Le jugement rendu illustre les répercussions possibles de la pandémie de COVID-19 sur divers aspects des dommages-intérêts en cas de congédiement injustifié. Premièrement, selon le juge, « il est évident que les congédiements survenus avant la pandémie de COVID, qui s'est répercutee sur les occasions d'emploi, ne doivent pas être traités de la même manière que les congédiements survenus après le début de la pandémie, qui a rendu plus difficile la recherche d'un emploi comparable ». Autrement dit, toutes choses étant égales par ailleurs, les employés congédiés pendant la pandémie et peut-être pendant un certain temps après pourraient obtenir des dommages-intérêts plus élevés qu'avant la pandémie. Le juge n'a pas précisé ce qu'il aurait estimé raisonnable comme préavis, n'eût été la pandémie, mais une durée de 16 mois nous semble considérable, même compte tenu de l'âge et des années de service de l'employé. Deuxièmement, le juge a reconnu le fait que peu d'employés de la CBH étaient susceptibles de toucher des primes pour 2020, étant donné les répercussions de la pandémie sur ses activités, et par conséquent Yee n'a pas eu droit à un montant relatif à la prime pour 2020.

Modifications à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* fédérale entrées en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2021

Des modifications à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et à son règlement sont entrées en vigueur le 1^{er} janvier 2021. Les [modifications réglementaires](#) s'harmonisent de façon générale avec les propositions annoncées l'an dernier (voir notre bulletin [Info clients](#) daté du 15 octobre 2019), et elles visent à combler davantage les écarts de traitement en imposant une plus grande transparence dans la divulgation des données salariales dans le secteur privé sous réglementation fédérale :

- En plus des renseignements déjà fournis (représentation, groupes professionnels des employés, échelles salariales des employés et nombre d'employés embauchés, promus et licenciés), il faudra désormais déclarer des renseignements sur le taux horaire pour la rémunération, les primes, les heures supplémentaires et leur rémunération.
- La nouvelle définition du mot « rémunération » exclut les avantages sociaux, les valeurs mobilières, les indemnités de départ ou de cessation d'emploi, les indemnités de vacances, les paiements en nature, les suppléments de traitement, les indemnités, les paiements rétroactifs, les remboursements de dépenses d'emploi et toute somme versée pour les services supplémentaires, autre que la paie d'heures supplémentaires.
- Les renseignements relatifs à la transparence salariale s'étendront désormais aux Autochtones, aux personnes handicapées et aux membres des minorités visibles.
- Exigences accrues relativement à la tenue des dossiers.

Les exigences modifiées en matière de déclaration s'appliqueront à compter du 1^{er} juin 2022. Les agents du Programme du travail aideront les employeurs du secteur privé sous réglementation fédérale tout au long du processus annuel de soumission des données et au moyen de divers outils de participation en ligne. Ils vérifieront aussi les soumissions définitives. Toutes les données sur les écarts salariaux seront publiées sous forme de statistiques agrégées seulement (écarts moyens, en pourcentage).

Le gouvernement envisagera aussi la possibilité d'harmoniser les exigences en matière d'équité d'emploi et d'équité salariale, par exemple en incluant des vérifications de la parité salariale dans les rapports publics et en conférant à la Commission canadienne des droits de la personne davantage de pouvoirs pour remédier aux tendances systémiques de discrimination salariale (voir ci-dessous). Il pourrait aussi étendre à la fonction publique fédérale les mesures de transparence salariale. Enfin, dans son [Énoncé économique de l'automne de 2020](#), le gouvernement a indiqué qu'un nouveau groupe de travail donnerait des conseils sur la façon dont des réformes plus poussées relatives à l'équité en matière d'emploi peuvent contribuer à ce que la relance économique soit équitable, inclusive et juste.

Selon le gouvernement, en élargissant l'accès à des données sur l'équité en matière d'emploi, on incitera les employeurs sous réglementation fédérale à repérer et à combler les écarts salariaux et l'on orientera les politiques fédérales visant à promouvoir des lieux de travail équitables et inclusifs.

Projet de *Règlement sur l'équité salariale* du gouvernement fédéral

Le gouvernement fédéral a publié un projet de [Règlement sur l'équité salariale](#) afin de soutenir la mise en œuvre de la nouvelle *Loi sur l'équité salariale* (adoptée en 2018, mais pas encore en vigueur – voir notre bulletin [Info clients](#) daté du 18 décembre 2018). Le gouvernement a également publié un [document d'information](#). La nouvelle législation obligera les employeurs sous réglementation fédérale à mettre en place des plans visant à réduire l'écart salarial entre les femmes et les hommes résultant de la sous-évaluation du travail fait par les femmes (et sans réduire la rémunération de quiconque). Une fois que le nouveau régime sera mis en œuvre, les employeurs sous réglementation fédérale disposeront d'un délai de trois ans pour mettre en place un plan d'équité salariale (qui devra être mis à jour tous les cinq ans) et éliminer les différences de rémunération dans les trois à cinq années subséquentes, selon la taille de l'entreprise et le montant total des rajustements qui seront dus. Le projet de Règlement définit les éléments suivants :

- Délais relatifs à la présentation des demandes et des avis
- Facteurs mathématiques et autres méthodes de comparaison de la rémunération
- Élaboration d'un plan d'équité salariale lorsqu'il n'y a pas de catégories d'emploi à prédominance masculine
- Règles de mise à jour des plans d'équité salariale
- Exigences relatives à l'affichage de documents en milieu de travail

Un arbitre ontarien en relations du travail refuse d'entendre un litige en matière d'équité salariale

Dans la cause *John Noble Home c. Syndicat international des employés de services, section 1 Canada*, le syndicat a demandé qu'une plainte en matière d'équité salariale (qui demeurait en instance sept ans après son dépôt auprès de la Commission de l'équité salariale de l'Ontario) soit plutôt réglée par un arbitre en vertu de la convention collective signée par les parties. Pour plusieurs raisons, l'arbitre en relations de travail a refusé de se charger de l'affaire. Premièrement, l'arbitrage

aurait pu être suspendu si la Commission ou le Tribunal avaient pris ce litige en charge avant la fin de la procédure. De plus, il est probable que l'arbitre ne possédait pas l'autorité nécessaire pour modifier les niveaux de rémunération prévus par la convention collective afin d'assurer l'équité salariale. Enfin, l'arbitre indique que la Commission et le Tribunal sont mieux placés pour trancher le litige, puisque l'équité salariale est un domaine du droit complexe et spécialisé.

Projet de modifications au *Règlement sur le Programme de protection des salariés fédéral*

Le gouvernement fédéral a proposé des [modifications réglementaires](#) pour mettre en œuvre des modifications à la *Loi sur le Programme de protection des salariés* qui ne sont pas encore en vigueur. Nouveautés à signaler :

- Critères selon lesquels un tribunal pourra autoriser le versement anticipé des prestations et élargir la protection aux personnes employées au Canada par des entreprises étrangères;
- Exigences relatives aux honoraires des syndics et des séquestrés lorsque les actifs de l'employeur insolvable sont de faible valeur – plafonds et indexation, notamment.

On s'attend à ce que toutes les modifications proposées entrent en vigueur avant la fin de 2021. Le Programme de protection des salariés prévoit le versement du salaire admissible (le salaire, l'indemnité de congé, certaines sommes déboursées, l'indemnité de départ et l'indemnité de préavis) impayé aux personnes dont l'employeur est en faillite ou fait l'objet d'une mise sous séquestre. Le programme prévoit un versement maximal égal à sept fois la rémunération hebdomadaire assurable en vertu de la Loi sur l'assurance-emploi (soit 7 578,83 \$ pour 2021).

Subvention salariale d'urgence du Canada : nouvelles périodes d'admissibilité et modifications au programme

Le [projet de loi C-9](#), qui a modifié la *Loi de l'impôt sur le revenu*, et des [modifications](#) subséquentes au *Règlement de l'impôt sur le revenu* ont prolongé la période d'admissibilité à la Subvention salariale d'urgence du Canada (SSUC) en ajoutant quatre périodes d'admissibilité (périodes de 10 à 13) dont la dernière se termine le 13 mars 2021. Le gouvernement a également publié un [document d'information](#), une [Foire aux questions](#) révisée et un [Guide de demande](#) révisé. Le projet de loi C-9 apporte aussi les changements suivants aux aspects suivants du programme :

- Admissibilité des non-résidents
- Harmonisation avec les prestations d'assurance-emploi pour les employés en congé forcé et définition d'une période spéciale de rémunération de référence pour les employés de retour d'un congé
- Changements à la formule de calcul utilisée pour les périodes de référence les plus récentes (dont une augmentation du taux de la subvention complémentaire lorsque les revenus de l'entité baissent d'au moins 70 %)
- Ajout de périodes de référence pour certains employeurs

- Modification ou révocation d'un choix par l'employeur

Par la suite, pour éviter que la baisse de revenu en pourcentage soit identique pour les périodes de référence 10 et 11, qui portent toutes deux sur les mêmes mois de référence, le gouvernement a publié des [propositions législatives](#) qui font en sorte que la baisse de revenu en pourcentage pendant la onzième période de référence ne peut être inférieure à celle observée durant la neuvième période de référence. Il a aussi publié un [document d'information](#) supplémentaire.

Enfin, le gouvernement fédéral [prolongera](#) la SSUC jusqu'au 5 juin 2021 en ajoutant trois autres périodes d'admissibilité (14, 15 et 16) (consulter au besoin le [projet de proposition législative](#) et le [document d'information](#)). La plupart des caractéristiques du programme resteront les mêmes, mais on introduira plus de souplesse dans le calcul de la rémunération de référence.

Pour en savoir plus sur les premières moutures de la Subvention salariale d'urgence du Canada, voir notre bulletin [Info clients](#) daté du 31 juillet 2020.

Transition de la prestation canadienne d'urgence au régime d'assurance-emploi et aux prestations canadiennes de relance

Le 27 septembre 2020, le gouvernement fédéral a mis fin à la Prestation canadienne d'urgence (PCU) et les Canadiens dont l'emploi est encore touché par la pandémie ont fait la transition vers le régime d'assurance-emploi ou trois nouvelles prestations canadiennes de relance économique (voir notre bulletin [Info clients](#) daté du 9 novembre 2020).

Par la suite, le [projet de loi C-24](#) a permis de modifier la *Loi sur les prestations canadiennes de relance économique* rétroactivement au 3 janvier 2021, de sorte qu'une personne ne soit admissible aux prestations que si elle n'a été tenue, à aucun moment au cours de la période de prestations, de se mettre en quarantaine ou de s'isoler, hormis quelques exceptions. Enfin, le gouvernement fédéral a [annoncé](#) qu'il présenterait des modifications distinctes visant à :

- faire passer de 26 à 38 le nombre maximal de semaines de la Prestation canadienne de la relance économique (PCRE) et de la Prestation canadienne de la relance économique pour proches aidants (PCREPA);
- faire passer de deux à quatre le nombre de semaines de la Prestation canadienne de maladie pour la relance économique.

Budget de l'Ontario de 2020 : rapports plus complets sur la main-d'œuvre et la rémunération

Le [Budget de l'Ontario de 2020](#), déposé le 5 novembre 2020, contenait diverses mesures dont l'examen de la possibilité d'obtenir des partenaires du secteur privé de la prestation de services des rapports plus réguliers et plus robustes sur la main-d'œuvre et la rémunération.

Hausse du salaire minimum

Le 1^{er} avril 2021, le salaire horaire minimum augmentera :

- de 5 cents au [Nouveau-Brunswick](#) pour passer à 11,75 \$;

- de 15 cents à l'Île-du-Prince-Édouard pour passer à 13 \$;
- de 35 cents à Terre-Neuve-et-Labrador pour passer à 12,50 \$ (il sera ensuite haussé à 12,75 \$ le 1^{er} octobre 2021);
- de 40 cents en Nouvelle-Écosse pour passer à 12,95 \$ (le gouvernement étudiera aussi la recommandation du comité d'examen du salaire minimum qui propose d'envisager d'autres façons d'établir le salaire minimum, entre autres en tenant compte de facteurs liés à la diversité et à l'inclusion).

Le 1^{er} mai 2021, le salaire horaire minimum augmentera de 40 cents au Québec pour atteindre 13,50 \$.

Mesures à l'appui de l'inclusion et de la diversité – palier fédéral et Ontario

Dans son [Énoncé économique de l'automne de 2020](#), le gouvernement fédéral a annoncé les mesures suivantes pour accélérer les progrès en matière de diversité et d'inclusion :

- Création d'un groupe de travail qui donnera des conseils sur la façon dont la modernisation de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, peut contribuer à ce que la relance économique du Canada soit équitable, inclusive et juste; établissement d'un plan d'action pour les femmes dans l'économie et d'un Programme pour l'entrepreneuriat des communautés noires
- Élargissement du programme Possibilités en milieu de travail et éliminer les obstacles à l'équité, pour promouvoir les projets qui aident les milieux de travail sous réglementation fédérale à devenir plus représentatifs de la diversité canadienne
- Création d'un Centre pour la diversité dans la fonction publique fédérale
- Investissements accrus dans les services de garde et autres projets d'éducation de la petite enfance, afin d'aider les mères qui travaillent et d'autres travailleurs à faible revenu

Le gouvernement fédéral a également lancé le [Défi 50-30](#). Il veut mettre au point des outils et des ressources et il mettra à contribution ses programmes existants pour aider les organisations participantes à promouvoir la diversité et l'inclusion en milieu de travail. On élaborera une norme canadienne pour la diversité en matière de leadership organisationnel. Jusqu'à maintenant, plus de 470 organisations ont accepté de relever le Défi, qui propose aux conseils d'administration et aux hauts dirigeants des objectifs comme l'égalité des genres et une représentation importante des membres des groupes sous-représentés. Le Défi offre par ailleurs trois volets distincts de participation axés sur les grandes entreprises, sur les PME et sur les établissements postsecondaires, les organismes sans but lucratif et les organismes de bienfaisance.

De son côté, l'Ontario a [annoncé](#) qu'il collaborerait avec des organismes des secteurs public, privé et sans but lucratif en vue de proposer aux employeurs des mesures concrètes destinées à améliorer les possibilités offertes aux talents issus des communautés autochtones, noires et racialisées dans les lieux de travail. On s'efforcera d'aider les employeurs à mieux comprendre les expériences et les difficultés particulières de ces personnes et de cibler les pratiques et les outils qui aideront les employeurs à faire appel à la main-d'œuvre diversifiée de la province.

Évolution des écarts salariaux entre les hommes et les femmes au Canada et aux États-Unis

Selon une étude récente de Statistique Canada intitulée [Le rôle des politiques de rémunération propres aux entreprises dans l'écart de rémunération entre les sexes au Canada, de 2001 à 2015](#), l'écart de rémunération entre les sexes était attribuable à deux composantes : les femmes ont tendance à travailler dans des entreprises offrant des salaires moins élevés et, même lorsqu'elles travaillent pour les mêmes entreprises, les femmes ont tendance à toucher une rémunération inférieure à celle des hommes, après avoir tenu compte des caractéristiques des travailleurs et de l'emploi. En fait, le montant moyen des primes salariales propres aux entreprises (c.-à-d. les différences de rémunération entre les entreprises pour des travailleurs ayant des caractéristiques semblables) explique près du quart de l'écart de rémunération de 27 % entre les sexes au Canada. Cet écart augmente avec l'âge et est plus prononcé chez les femmes qui sont mariées ou qui ont des enfants.

Aux États-Unis, de février à avril 2020, le taux de chômage a augmenté de 12,8 % chez les femmes et de 9,9 % chez les hommes. Cet écart de 2,9 % n'avait jamais été aussi marqué : c'était la première fois depuis 1970 que le taux d'emploi était moindre chez les femmes que chez les hommes durant une récession. Les femmes ont été aussi quatre fois plus nombreuses que les hommes à quitter le marché du travail, souvent pour s'occuper de leurs enfants, tandis que celles qui sont demeurées actives ou sont retournées sur le marché du travail ont travaillé moins d'heures. Par conséquent, selon une analyse de données sur l'emploi remontant à 1940 effectuée par la [Federal Reserve Bank of St. Louis](#), ce recul de l'emploi chez les femmes et cette hausse du nombre de femmes ayant quitté le marché du travail risquent de creuser de 5 % l'écart salarial entre les sexes (alors qu'une récession normale tend à réduire cet écart par un facteur de 2 %). Selon les économistes, il faudra peut-être attendre 20 ans avant que cet écart retombe à son niveau pré-pandémie (en 2018, le salaire des femmes correspondait à 85 % de celui des hommes).

Pour en savoir plus

Le présent bulletin n'a pas pour but de constituer un service de consultation juridique, comptable, actuarielle ou un autre service professionnel ni de les remplacer. Si vous souhaitez en savoir plus sur l'incidence du sujet traité dans ce bulletin sur votre organisation, veuillez communiquer avec votre conseiller Willis Towers Watson ou avec les personnes suivantes :

Stephen Hornberger, +1 416 960-7107
stephen.hornberger@willistowerswatson.com

Alexander Pattillo, +1 416 960-7081
alexander.pattillo@willistowerswatson.com

Evan Shapiro, +1 416 960-2846
evan.shapiro@willistowerswatson.com

Ming Young, +1 416 960-7125
ming.young@willistowerswatson.com

À propos de Willis Towers Watson

Willis Towers Watson (NASDAQ : WLTW) est une société mondiale de premier plan en services-conseils, en courtage et en solutions qui aide ses clients partout dans le monde à transformer le risque en parcours de croissance. Nos racines remontent à 1828, et Willis Towers Watson compte 45 000 employés dans plus de 140 pays et marchés. Nous concevons et réalisons des solutions qui permettent de gérer le risque, d'optimiser les avantages sociaux, de cultiver les talents et d'augmenter la capacité des capitaux afin de protéger les organisations et les personnes, et de les rendre plus solides. Notre vision unique nous permet de reconnaître ce qui se trouve aux carrefours stratégiques entre les talents, les actifs et les idées, la formule dynamique qui favorise les résultats d'entreprise. Ensemble, réalisons votre potentiel. Consultez notre site à l'adresse willistowerswatson.com.