

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 – automne 2021

Le 10 novembre 2021

Sommaire

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 des employés
- Résultats des votes consultatifs sur la rémunération
- Avant-projet de la *Loi sur les marchés financiers* de l'Ontario publié pour consultation publique
- Règlement des Autorités canadiennes en valeurs mobilières (ACVM) concernant la divulgation d'information sur la rémunération des cadres supérieurs
- Obligations d'information liée au changement climatique proposées par les ACVM
- Nouvelles exigences en matière d'élection des administrateurs aux termes de la *Loi canadienne sur les sociétés par actions* (LCSA)
- Nouvelle loi sur les sociétés par actions en Saskatchewan
- Règles sur les assemblées des sociétés dans différentes provinces
- Le BSIF lève les restrictions visant la rémunération dans les institutions de dépôts et les sociétés d'assurance sous réglementation fédérale
- Subvention salariale d'urgence du Canada et nouveaux programmes de soutien
- Modifications apportées aux règles de la SEC concernant l'approbation par les actionnaires des ententes de rémunération des cadres supérieurs
- Initiatives de la SEC portant sur les questions environnementales, sociales et de gouvernance (ESG)

- Représentation féminine au sein des conseils d'administration des sociétés

Rémunération des salariés et équité salariale :

- Législation fédérale sur l'équité salariale en vigueur
- Modifications apportées à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* du gouvernement fédéral
- Modifications apportées à la *Loi sur le Programme de protection des salariés* qui entreront en vigueur le 20 novembre 2021
- Le travail le dimanche au Manitoba
- Salaire minimum et jours fériés dans divers territoires et diverses provinces

Jurisprudence :

- Politiques sur le vote majoritaire
- Admissibilité aux primes
- Incidence de la COVID-19 sur la période de préavis raisonnable
- Recours collectif portant sur le versement d'indemnités de vacances et de jours fériés
- Équité salariale

Inclusion et diversité :

- Diversité au sein des entreprises américaines et internationales
- Études internationales sur l'écart de rémunération entre les genres
- Modalités de télétravail et de travail hybride

Imposition des options d'achat d'actions des employés

La *Loi de l'impôt sur le revenu* et ses règlements ont été **modifiés** pour fixer à 200 000 \$ le plafond annuel de l'avantage relatif à la déduction pour options d'achat d'actions d'employés relativement aux employés de certains employeurs (il n'y avait aucun plafond auparavant). Ces modifications s'appliquent aux options d'achat d'actions octroyées aux employés depuis le 1^{er} juillet 2021. Les gains obtenus des octrois d'options d'achat d'actions qui dépassent le plafond de 200 000 \$ (sur la base de la valeur nominale au moment de l'octroi) sont imposés comme un revenu d'emploi régulier, et les sociétés privées sous contrôle canadien (SPCC) ainsi que les entreprises qui ne sont pas des SPCC, et dont le revenu brut annuel est de 500 millions de dollars ou moins, ne sont pas assujetties à ces déductions annuelles maximales.

Le gouvernement du Québec a également **introduit** des modifications fiscales similaires entrées en vigueur le 1^{er} juillet 2021. Les employeurs doivent soumettre aux autorités fiscales provinciales une copie de l'avis déposé auprès de l'ARC confirmant que les options octroyées sont assujetties au nouveau traitement fiscal, et ne peuvent pas désigner un titre comme étant non admissible à la déduction au titre de la législation provinciale que s'il a été ainsi désigné en vertu de la *Loi de l'impôt sur le revenu* du gouvernement fédéral.

Résultats des votes consultatifs sur la rémunération

La période de sollicitation de procurations de 2021 correspond à la douzième année du principe de vote consultatif sur la rémunération (« *say-on-pay* ») au Canada. Dans l'ensemble, les résultats sont semblables à ceux des années antérieures, le taux moyen d'appui des actionnaires demeurant élevé, à 91 %.

En 2021, six sociétés ont reçu moins de 50 % d'appuis des actionnaires (contre une en 2020 et deux en 2019), l'incompatibilité entre la rémunération et le rendement et les pratiques de rémunération problématiques étant des facteurs ayant probablement influencé les résultats du vote. La grande majorité des émetteurs de titres ont obtenu l'appui des actionnaires dans une proportion supérieure à 80 %, ce qui signifie généralement que la rémunération des cadres supérieurs qui est divulguée et le rendement global de la société sont harmonisées. Selon l'analyse de Willis Towers Watson au 27 août 2021, les points saillants de la période d'envoi des circulaires de sollicitation de procurations de 2021 comprennent les suivants :

- 241 sociétés ont adopté le principe du vote consultatif sur la rémunération (comparativement à 260 en 2020, une diminution attribuable au fait que certaines sociétés ont été radiées), y compris 51 sociétés suivies par l'indice S&P/TSX 60 et 164 sociétés suivies par l'indice composé S&P/TSX.
- Sur l'ensemble de l'échantillon, 223 sociétés ont tenu un vote consultatif cette année (comparativement à 240 en 2020).

2020		2021
260 / 240	Nombre de sociétés / nombre de votes consultatifs tenus	241 / 223
93 %	Taux moyen d'appui des actionnaires	91 %
0 % (0)	Recommandation d'ISS de voter « contre » la résolution sur la rémunération	7 % (13)
0 % (1)	Taux d'échec (appui de moins de 50 % des actionnaires)	3 % (6)

Avant-projet de la *Loi sur les marchés financiers* de l'Ontario publié pour consultation publique

Le gouvernement de l'Ontario a publié un avant-projet de la *Loi sur les marchés financiers* pour [consultation publique](#) jusqu'au 21 janvier 2022. Si le projet de loi est présenté et adopté, la nouvelle loi remplacera la *Loi sur les valeurs mobilières* et la *Loi sur les contrats à terme sur marchandises* qui sont actuellement en vigueur. Un commentaire connexe à cette consultation traite des « nouveaux outils » pour l'information continue et la conformité aux exemptions, le système de procuration et la gouvernance d'entreprise.

Le projet de législation prévoit un pouvoir d'établir des règles qui pourraient exiger de tous les émetteurs cotés en bourse qu'ils mettent en œuvre le principe de vote consultatif sur la rémunération en organisant un vote consultatif annuel des actionnaires sur l'approche du conseil d'administration en matière de rémunération des cadres supérieurs, et qu'ils fournissent des exigences et des lignes

directrices supplémentaires sur le rôle des administrateurs indépendants dans les transactions présentant un conflit d'intérêts.

Pour obtenir plus d'information au sujet des récentes consultations sur les projets de règlement visant à mettre en place les exigences relatives au vote consultatif sur la rémunération en vertu de la *Loi canadienne sur les sociétés par actions*, veuillez consulter notre bulletin *Info clients* du 31 mars 2021.

Règlement des Autorités canadiennes en valeurs mobilières (ACVM) concernant la divulgation d'information sur la rémunération des cadres supérieurs

Les Autorités canadiennes en valeurs mobilières (ACVM) ont publié le *Règlement 52-112 sur l'information concernant les mesures financières non conformes aux PCGR et d'autres mesures financières, l'Instruction générale relative au Règlement 52-112 sur l'information concernant les mesures financières non conformes aux PCGR et d'autres mesures financières et des modifications corrélatives* pour réglementer l'information à fournir dans la déclaration de la rémunération de la haute direction relativement aux mesures et ratios financiers non conformes aux PCGR. Aucune restriction précise ou exigence propre au secteur n'est imposée pour le calcul de ces mesures et ratios. La communication de l'information devrait toutefois être améliorée en la rendant plus claire et plus cohérente. Le Règlement 52-112 remplace l'Avis 52-306 et s'applique généralement à tous les émetteurs assujettis concernant la communication d'information pour un exercice se terminant le 15 octobre 2021 ou après.

Les ACVM ont également publié, aux fins de l'obtention de commentaires, le *Projet de Règlement modifiant le Règlement 51-102 sur les obligations d'information continue et autres projets de modifications relatives au dépôt de documents annuels et intermédiaires des émetteurs assujettis qui ne sont pas des fonds d'investissement et la Sollicitation de commentaires sur un projet de régime d'information semestrielle à adhésion volontaire pour les émetteurs émergents*. La date limite pour la réception des commentaires était le 17 septembre 2021. Entre autres modifications, les ACVM proposent de supprimer l'obligation de divulguer la rémunération des cadres supérieurs qui fait double emploi avec la rubrique 8 du formulaire 51-102F5 (*Circulaire de sollicitation de procurations*), et d'éliminer d'autres exigences dans le rapport de gestion et la notice annuelle concernant la divulgation des dividendes ou des distributions en espèces déclarés, toute restriction sur le versement de dividendes ou de distributions, et l'information supplémentaire à fournir par les émetteurs assujettis ayant d'importantes entités émettrices comptabilisées à la valeur de consolidation.

Obligations d'information liée au changement climatique proposées par les ACVM

Les ACVM ont publié, afin de recevoir des commentaires du public jusqu'au 17 janvier 2022, le *projet de Règlement 51-107 sur l'information liée aux questions climatiques*. Il sera introduit progressivement sur un an pour les émetteurs non émergents et sur trois ans pour les émetteurs émergents, à partir du 31 décembre 2022, et prévoit la communication d'information relative à la

gouvernance, à la stratégie concernant les risques et les occasions à court, moyen et long terme liés au changement climatique (à l'exclusion de l'« analyse par scénario »), à la gestion des risques, ainsi qu'aux mesures et aux cibles.

L'émetteur serait tenu de divulguer ses émissions de gaz à effet de serre (GES) de portée 1 (toutes les émissions directes de GES), de portée 2 (toutes les émissions indirectes de GES découlant de la consommation d'électricité, de chaleur ou de vapeur achetée par l'émetteur) et de portée 3 (toutes les autres émissions indirectes de GES, autres que celles décrites dans la portée 2), ainsi que les risques connexes, ou les raisons pour lesquelles il ne divulgue pas cette information. Les ACVM envisagent également une autre approche qui exigerait la divulgation des émissions de GES de portée 1 seulement (la divulgation des émissions de GES de portée 2 et de portée 3 étant facultative).

Nouvelles exigences en matière d'élection des administrateurs aux termes de la *Loi canadienne sur les sociétés par actions (LCSA)*

Des [projets de modification](#) du *Règlement sur les sociétés par actions de régime fédéral (2001)* ont été publiés plus tôt cette année pour, entre autres, apporter les réformes suivantes :

- Exiger que les [sociétés ayant fait appel au public](#) (généralement, un émetteur assujéti en vertu d'une législation provinciale sur les valeurs mobilières) élisent les administrateurs sur une base individuelle seulement (plutôt que par un scrutin de liste dans lequel tous les administrateurs sont élus ou rejetés en un seul vote).
- Définir des exceptions pour la nomination d'une personne au poste d'administrateur lorsqu'elle n'a pas été élue selon les règles de vote majoritaire.
- Fixer des délais nouveaux ou modifiés pour la transmission des avis et d'autres exigences réglementaires.
- Modifier le formulaire de procuration prescrit.

Bien que prévue pour le 1^{er} juillet 2021, la mise en œuvre de ces réformes n'a pas encore eu lieu.

Nouvelle loi sur les sociétés par actions en Saskatchewan

Le [projet de loi n° 5](#), *The Business Corporations Act, 2020*, a reçu la sanction royale et, une fois mis en place, il introduira des réformes majeures du cadre du droit des sociétés de la Saskatchewan.

Les principales réformes sont les suivantes :

- À chaque assemblée annuelle, les administrateurs de certaines sociétés doivent fournir aux actionnaires des renseignements sur la diversité parmi les administrateurs et les membres de la haute direction. De plus, lorsqu'ils agissent dans l'intérêt supérieur de la société, les administrateurs et les dirigeants peuvent tenir compte de divers facteurs, notamment des questions relatives à la diversité et aux intérêts des parties prenantes, y compris les employés, les retraités et les rentiers (voir notre bulletin [Info clients](#) du 15 octobre 2019 pour des réformes similaires en vertu de la *Loi canadienne sur les sociétés par actions*).

- Le conseil d'administration peut fixer des niveaux « raisonnables » de rémunération des administrateurs, des dirigeants et des employés; de plus amples renseignements seront fournis dans les règlements connexes qui doivent être publiés avant l'entrée en vigueur de la Loi (actuellement, il n'y a aucune exigence stipulant que cette rémunération doit être raisonnable).
- Les signatures et la livraison électroniques de divers documents sont autorisées, notamment pour les résolutions, les procurations, les états financiers, les avis, les déclarations solennelles et les affidavits. Des règlements gouvernementaux pourraient également être adoptés en vertu de la nouvelle Loi en ce qui concerne la tenue, la participation et le vote aux assemblées des actionnaires par voie électronique.

Diverses lois actuellement en vigueur seront également abrogées, notamment celles qui s'intitulent *The Business Corporations Act*, *The Business Statutes Administration Transfer Act*, *The Companies Act* et *The Companies Winding Up Act*.

Règles sur les assemblées des sociétés dans différentes provinces

Le 20 mai 2021, la *Business Corporations Act* de la Colombie-Britannique a été **modifiée** pour permettre aux sociétés d'organiser de façon permanente des assemblées entièrement ou partiellement tenues par voie électronique, y compris celles demandées par les actionnaires. Des exigences en matière d'avis sont également prévues, et les sociétés doivent faciliter la participation des actionnaires par téléphone ou par d'autres moyens de communication. Toutefois, les administrateurs ne peuvent pas participer en personne aux réunions des administrateurs tenues entièrement par voie électronique.

La *Business Corporations Act* de l'Alberta a également été **modifiée**, avec effet rétroactif au 15 août 2020, pour stipuler qu'à moins que les règlements administratifs d'une société ne prévoient expressément le contraire, les réunions du conseil d'administration et les assemblées des actionnaires peuvent être tenues virtuellement, dans la mesure où tous les participants peuvent s'entendre et communiquer entre eux instantanément, et le cas échéant, voter lors de la réunion ou de l'assemblée.

Les décrets temporaires du gouvernement du Manitoba en vertu de la *Loi sur la santé publique*, en vigueur depuis le 31 mars 2020, et permettant la tenue de réunions virtuelles et la remise d'avis, de documents et d'autres renseignements par voie électronique (même si les règlements administratifs d'une société ne le permettent pas) ont été **levés** avec prise d'effet le 21 octobre 2021.

Enfin, les **modifications temporaires** apportées à la *Loi sur les sociétés par actions* de l'Ontario qui maintiennent l'autorisation de recourir à des moyens électroniques pour la tenue des assemblées annuelles des actionnaires et des réunions des administrateurs, ainsi que pour y participer et y voter, ont été **prorogées** jusqu'au 30 septembre 2022.

Le BSIF lève les restrictions visant la rémunération dans les institutions de dépôts et les sociétés d'assurance sous réglementation fédérale

Le 4 novembre 2021, le Bureau du surintendant des institutions financières (BSIF) a **levé** les interdictions relatives aux rachats d'actions par les banques et les compagnies d'assurance, ainsi

qu'aux augmentations des dividendes réguliers et de la rémunération des dirigeants (voir notre bulletin [Info clients](#) du 26 octobre 2020), lesquelles avaient été mises en place par suite de l'éclosion de la pandémie de COVID-19. Cependant, le BSIF s'attend à ce que les conseils d'administration et la haute direction agissent de façon responsable, adoptent des pratiques rigoureuses de gestion du risque et mènent des analyses de sensibilité fondées sur des hypothèses raisonnables et prudentes en matière de distribution de fonds propres.

Subvention salariale d'urgence du Canada et nouveaux programmes de soutien

La Subvention salariale d'urgence du Canada (SSUC) [a pris fin](#) le 23 octobre 2021 (auparavant, le gouvernement fédéral avait prolongé la SSUC en ajoutant les nouvelles périodes de 14 à 21, et une nouvelle flexibilité pour établir la baisse de revenus d'une entité admissible pour les périodes de 14 à 17). Voir la publication [DORS/2021-206](#) et la plus récente [Foire aux questions : Subvention salariale d'urgence du Canada \(SSUC\)](#).

Des règles de récupération de la rémunération des cadres supérieurs ont également été introduites et s'appliquent aux employeurs de sociétés ouvertes qui ont reçu des versements au titre de la SSUC au cours de toute période de demande commençant le 6 juin 2021 ou après. Un groupe d'employeurs liés peut répartir entre ses membres le montant total de remboursement de la rémunération des cadres supérieurs du groupe en utilisant un formulaire prévu par le *Règlement de l'impôt sur le revenu* et en le déposant auprès de l'Agence du revenu du Canada. Aucun employeur ne peut se voir attribuer une obligation de remboursement qui, en pourcentage, dépasse le total de son montant au titre de la SSUC pour la période concernée. Les remboursements doivent être effectués dans l'ordre, en commençant par le dernier montant au titre de la SSUC, jusqu'à ce que le total de tous les remboursements des montants excédentaires soit égal au montant de remboursement de la rémunération des cadres supérieurs de l'employeur admissible.

Une société ouverte est une société cotée ou négociée en bourse ou sur un marché public. Si la rémunération totale des cadres supérieurs de l'employeur est plus élevée en 2021 qu'elle ne l'était en 2019 (au prorata pour les employeurs dont la fin de l'exercice ne correspond pas à la fin de l'année civile), l'employeur doit alors rembourser une partie ou la totalité des montants reçus au titre de la SSUC. La rémunération totale des cadres supérieurs varie selon que ce sont les lois canadiennes ou étrangères sur les valeurs mobilières qui s'appliquent :

- Si les lois canadiennes sur les valeurs mobilières s'appliquent, ce montant correspond au total divulgué dans la Déclaration de la rémunération versée à des membres de la haute direction visés en vertu du *Règlement 51-102 sur les obligations d'information continue* des ACVM (il s'agit généralement du chef de la direction, du chef des finances et des trois autres dirigeants les mieux rémunérés).
- Si une loi étrangère sur les valeurs mobilières s'applique, ce montant correspond au total de la rémunération versée aux cinq dirigeants les mieux rémunérés, tel qu'il est indiqué dans une déclaration obligatoire similaire.

- Dans tous les autres cas, ce montant correspond au total de la rémunération qu'un employeur devrait déclarer s'il était tenu de faire des déclarations aux actionnaires en vertu des lois canadiennes sur les valeurs mobilières.

Le Comité des finances a recommandé que le gouvernement dépose un rapport sur le recouvrement des montants des subventions salariales auprès des sociétés cotées en bourse et de leurs filiales qui ont versé des dividendes ou racheté des actions tout en recevant la SSUC. Selon [Statistique Canada](#), d'avril à octobre 2020, 36 % des entreprises actives ont reçu un soutien, tandis que le taux de remplacement (c.-à-d. la proportion du taux d'emploi prépandémie qui a été couverte par la SSUC, au sein d'entreprises bénéficiaires) était de 75 % en moyenne dans tous les secteurs d'activité. Les taux de recours à la SSUC ont été les plus élevés parmi les entreprises comptant de 10 à 49 employés, tandis que celles qui ont reçu un soutien étaient de plus grande taille en moyenne avant la pandémie de COVID-19, et elles ont subi de plus fortes baisses de l'emploi que les entreprises non bénéficiaires actives. La part d'entreprises bénéficiaires de la SSUC qui ont réembauché au moins un employé s'est établie à 23 %.

Le gouvernement a également mis en place le [Programme d'embauche pour la relance économique au Canada](#), qui peut fournir, jusqu'au 7 mai 2022, une subvention pouvant atteindre 50 % des salaires pour aider les employeurs, dont les pertes de revenus actuelles sont supérieures à 10 %, à embaucher plus de travailleurs, augmenter le nombre d'heures de travail ou augmenter les salaires. De plus amples renseignements sont fournis dans un [document d'information](#).

Enfin, une autre nouvelle subvention salariale est disponible jusqu'au 7 mai 2022 pour les entreprises toujours confrontées à d'importants défis liés à la pandémie. Le Programme de relance pour le tourisme et l'accueil s'adresse aux voyageurs, aux agences de voyages et aux restaurants, avec un taux de subvention maximal de 75 % (réduit à 37,5 % entre le 13 mars et le 7 mai 2022); et le Programme de relance pour les entreprises les plus durement touchées s'adresse aux entreprises gravement affectées dans d'autres secteurs, avec un taux de subvention maximal de 50 % (réduit à 25 % entre le 13 mars et le 7 mai 2022). Les demandeurs doivent démontrer des pertes de revenus importantes sur une période de 12 mois durant la pandémie, ainsi que des pertes de revenus dans le mois en cours. Toutefois, durant tout nouveau confinement local temporaire, les entreprises seront admissibles, le cas échéant, à une subvention ne pouvant pas dépasser la subvention salariale maximale, indépendamment des pertes subies au cours de la pandémie. Voir le [document d'information](#) pour obtenir plus de précisions.

Modifications apportées aux règles de la SEC concernant l'approbation par les actionnaires des ententes de rémunération des cadres supérieurs

La *U.S. Securities and Exchange Commission* peut modifier ou annuler diverses règles afin de minimiser les répercussions économiques importantes sur les petites entités, y compris une [règle de 2011](#) visant à mettre en œuvre les dispositions de la *Dodd-Frank Act* concernant l'approbation par les actionnaires de la rémunération des cadres supérieurs (y compris la fréquence de ces approbations), et également à fournir des renseignements aux actionnaires concernant certaines ententes de rémunération de type « parachute doré » en relation avec des opérations de fusion ou

d'acquisition (et dans certaines circonstances, à tenir un vote consultatif distinct des actionnaires pour approuver ces ententes).

Initiatives de la SEC portant sur les questions environnementales, sociales et de gouvernance (ESG)

La *US Securities and Exchange Commission* (SEC) sollicite l'avis du public au sujet de la [communication d'information sur les changements climatiques](#), en mettant l'accent sur la manière dont les personnes inscrites devraient communiquer, s'il y a lieu, l'information concernant leur gouvernance et leur surveillance internes des questions liées au climat, ainsi que sur les avantages et les inconvénients d'exiger la communication d'information à propos du lien entre la rémunération des cadres supérieurs ou des employés et les risques et l'incidence des changements climatiques (voir la question 8). De plus, la SEC a décrit plus largement diverses questions que les décideurs politiques devraient prendre en considération en ce qui a trait aux [renseignements à fournir sur les facteurs ESG](#), et a publié le texte d'un discours du commissaire sur le contenu possible des futures [règles concernant les facteurs ESG](#).

Entre-temps, dans une [alerte au risque concernant les facteurs ESG](#), la SEC a noté des incohérences entre les déclarations publiques des sociétés de placement sur le vote par procuration lié aux facteurs ESG et les politiques et pratiques internes de vote par procuration, pour des questions comme l'évaluation indépendante des propositions et les processus de vote des clients. Par conséquent, la SEC examinera les politiques, procédures et pratiques d'une entreprise en matière de facteurs ESG; son utilisation de la terminologie liée aux facteurs ESG; son approche de diligence raisonnable et ses autres processus de sélection des placements, d'investissement et de surveillance des placements. Elle vérifiera également la cohérence des processus de l'entreprise pour la prise de décision au moyen du vote par procuration par rapport aux renseignements à fournir sur les facteurs ESG et aux documents de marketing. Des renseignements supplémentaires sont fournis dans une [déclaration publique](#) connexe.

Enfin, la récente [période d'envoi des circulaires de sollicitation de procurations](#) a rappelé l'importance des facteurs ESG, les propositions liées aux changements climatiques ayant reçu un soutien record de la part des actionnaires de nombreuses entreprises dans divers secteurs d'activité. Cela inclut le secteur de l'énergie qui a vu des militants pour la lutte contre les changements climatiques obtenir trois sièges au conseil d'administration d'Exxon lors de la dernière assemblée annuelle de l'entreprise. Les obligations connexes des conseils d'administration sont abordées dans les propositions de la SEC, tout comme la nécessité de se concentrer correctement sur les facteurs ESG en veillant à la diversité au sein des conseils d'administration.

Représentation féminine au sein des conseils d'administration des sociétés

Corporations Canada a publié un rapport intitulé [Diversité au sein des conseils d'administration et de la haute direction des sociétés ayant fait appel au public de régime fédéral](#) qui identifie 669 sociétés ayant fait appel au public devant divulguer des renseignements sur la diversité, examine 469 circulaires de sollicitation de procurations déposées en 2020 et présente des résultats

constituant une base de référence qui servira à évaluer les progrès au cours des prochaines années :

- 50 % des sociétés comptaient au moins une femme au sein de leur conseil d'administration, 16 % au moins un membre d'une minorité visible, 1,7 % au moins une personne autochtone et 1,7 % au moins une personne handicapée.
- Les femmes occupaient 17 % des sièges du conseil d'administration, les membres de minorités visibles en occupaient 4 % et les personnes handicapées et les Autochtones en occupaient chacun 0,3 %.
- Les femmes occupaient 25 % de tous les postes de la haute direction, les membres de minorités visibles en occupaient 9 %, les personnes handicapées en occupaient 0,6 % et les Autochtones en occupaient 0,2 %.
- 14 % des sociétés ayant divulgué des renseignements sur la diversité ont établi des cibles de représentation des femmes dans leur conseil d'administration, et 1 % ont établi des cibles pour au moins l'un des autres groupes désignés.
- 32 % des sociétés ayant divulgué des renseignements sur la diversité ont adopté des politiques écrites relatives à l'identification et à la nomination des femmes au sein de leur conseil d'administration, et 26 % ont adopté des politiques semblables en ce qui a trait aux Autochtones, aux membres de minorités visibles et aux personnes handicapées.

Statistique Canada a publié le rapport *Représentation des femmes au sein des conseils d'administration, 2018*, un [tableau de données](#) connexe et des [données mises à jour](#). Les femmes étaient légèrement plus susceptibles d'être membres d'un conseil d'administration en 2018 qu'en 2017, les grandes sociétés affichant une plus forte représentation. Les entreprises publiques gouvernementales affichaient la plus grande proportion de femmes au sein de leurs conseils d'administration, suivies par les entreprises des secteurs des services publics et de la finance. Sur le plan de la représentation par province ou territoire, en fonction du territoire de compétence dans lequel la société est constituée :

- 47 % des femmes administratrices se trouvaient en Ontario, le Québec arrivant au second rang avec un taux de 19,6 %.
- Le Québec et la Saskatchewan affichaient la plus forte proportion de femmes administratrices, toutes deux avec un taux de 19,4 % (la Saskatchewan a également enregistré la plus forte augmentation annuelle, à 1,4 %).
- La Colombie-Britannique (-0,1 %) et la région des Territoires du Nord (-0,8 %) ont été les seules régions à afficher une baisse annuelle de la représentation des femmes au sein des conseils d'administration des sociétés.
- Les provinces ayant affiché les proportions les plus élevées de femmes administratrices variaient selon le secteur (voir l'analyse des secteurs des services publics, de la finance, de la gestion de sociétés et d'entreprises et de l'énergie).

Législation fédérale sur l'équité salariale en vigueur

Depuis le 31 août 2021, la plupart des dispositions de la *Loi sur l'équité salariale*, de son règlement d'application et des modifications connexes à la *Loi canadienne sur les droits de la personne* sont entrées en vigueur pour les employeurs assujettis à la réglementation fédérale. Un document d'information a également été publié.

La Loi a été adoptée en 2018 et remplace l'ancien processus d'équité salariale fondé sur les plaintes par un régime proactif qui oblige les employeurs à cerner et éliminer les disparités salariales entre les emplois principalement occupés par des femmes et ceux principalement occupés par des hommes, si le travail est de valeur égale. Les principaux objectifs du nouveau régime sont d'assurer l'atteinte et le maintien de l'équité salariale, de lutter contre la discrimination systémique fondée sur le sexe dans les pratiques de rémunération et les systèmes de paie, mais aussi de contribuer à réduire l'écart salarial entre les femmes et les hommes. Toutefois, un employeur ne peut réaliser l'équité salariale en diminuant le salaire dans une autre catégorie d'emploi.

Les employeurs assujettis à la réglementation fédérale disposent de trois ans pour mettre en œuvre un plan d'équité salariale. Les employeurs auront ensuite de trois à cinq ans (selon la taille de l'entreprise et le montant de l'ajustement salarial) pour éliminer les disparités salariales fondées sur le sexe. Les employeurs devront également mettre à jour leur plan d'équité salariale au moins une fois tous les cinq ans. Le Règlement établit des exigences concernant :

- Les facteurs de calcul permettant de comparer les rémunérations, notamment selon les méthodes de la « droite égale » et de la « moyenne égale » (les deux méthodes les plus courantes pour comparer la rémunération associée à une catégorie d'emploi à prédominance féminine et la rémunération associée à une catégorie d'emploi à prédominance masculine en vertu de la Loi) et selon les méthodes de « comparaison externe » et de « catégories d'emplois types ».
- Les différentes méthodes pour élaborer un plan d'équité salariale en l'absence de catégories d'emploi à prédominance masculine.
- Le processus pour mettre à jour les plans d'équité salariale, y compris la collecte de données, l'analyse de l'information sur le milieu de travail, la comparaison de la rémunération et la mise en œuvre progressive des modifications apportées à la rémunération.
- L'affichage de documents en milieu de travail et l'établissement de divers délais.

Les employeurs du secteur privé sous réglementation fédérale devraient subir des coûts quantifiés de près de 2 milliards de dollars sur une période de 10 ans (de 2020 à 2029) en raison des paiements d'équité salariale découlant des augmentations de rémunération. Parmi les avantages du nouveau régime, notons les suivants :

- transparence accrue;
- amélioration de la productivité, du moral au travail et de la santé mentale des employés;
- réduction des frais juridiques pour régler les différends en matière d'équité salariale.

Modifications apportées à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* du gouvernement fédéral

Des **modifications** apportées à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et à son règlement d'application sont entrées en vigueur le 1^{er} janvier 2021. Elles ont pour but d'élargir les exigences en matière de transparence salariale afin d'inclure les Autochtones, les personnes en situation de handicap et les membres de minorités visibles qui travaillent dans le secteur privé sous réglementation fédérale. Un **document d'information** a également été publié.

Les rapports doivent désormais inclure de nouvelles données sur les taux de rémunération horaires, les primes, la rémunération des heures supplémentaires et les heures supplémentaires travaillées. La définition du « salaire » a également été modifiée pour exclure divers avantages, remboursements et autres avantages accessoires. Le premier rapport utilisant les données améliorées devra être produit d'ici au 1^{er} juin 2022. Dans l'intervalle, le gouvernement utilisera le processus de soumission annuelle et les outils de participation en ligne actuellement en vigueur pour fournir des conseils aux employeurs sous réglementation fédérale. Il vérifiera également les soumissions définitives. Tous les renseignements sur les disparités salariales seront accessibles au public sous forme de statistiques agrégées uniquement, la première publication étant prévue pour l'hiver 2023.

Le gouvernement estime que ces réformes soutiendront les objectifs de sa nouvelle législation en matière d'équité salariale (voir ci-dessus) en permettant aux employeurs sous réglementation fédérale de repérer et combler les écarts salariaux dans leur effectif. Les données orienteront également les politiques fédérales visant à créer des lieux de travail équitables et inclusifs.

Enfin, un **groupe de travail** fédéral a été mis sur pied pour procéder à la révision la plus exhaustive de la *Loi* menée depuis son adoption en 1986. À la suite de consultations publiques, le groupe de travail recommandera des réformes pour promouvoir l'équité, la diversité et l'inclusion dans les lieux de travail sous réglementation fédérale. Cela inclut de répondre au besoin d'un « meilleur maintien en poste et de meilleures occasions de leadership pour les groupes sous-représentés dans certaines des plus grandes entreprises du Canada ». Il **étudiera également** les moyens de redéfinir et d'élargir les groupes visés par l'équité en matière d'emploi, de mieux appuyer les groupes visés par l'équité en matière d'emploi et d'améliorer la reddition de comptes, la conformité, l'application de la loi et la production de rapports publics sur l'équité en matière d'emploi.

Modifications apportées à la *Loi sur le Programme de protection des salariés* qui entreront en vigueur le 20 novembre 2021

Le Programme de protection des salariés prévoit le versement de prestations pour couvrir les salaires admissibles impayés (salaire de base, indemnité de vacances, certains débours, indemnité de préavis et indemnité de départ) aux personnes dont l'employeur fait faillite ou fait l'objet d'une mise sous séquestre. Le montant maximal des prestations au titre du Programme correspond à sept semaines de revenu assurable (7 578,83 \$ en 2021) au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Les **modifications** suivantes apportées à la *Loi sur le Programme de protection des salariés* adoptée en 2018 et qui prévoient le versement de prestations pour les salaires dus aux employés

d'employeurs insolubles **entreront en vigueur** le 20 novembre 2021. Les objectifs de ces modifications sont les suivants :

- Augmenter le montant maximal qu'une personne peut recevoir.
- Élargir la définition de « salaire admissible ».
- Ajouter des critères selon lesquels une prestation peut être versée.
- Ajouter de nouvelles conditions pour que le gouvernement puisse réclamer une subrogation à l'égard des prestations versées en vertu de la Loi (c.-à-d. que le gouvernement peut, après avoir versé des prestations aux travailleurs, réclamer le montant de ces prestations aux personnes ou entités qui auraient dû les verser).

Les **modifications connexes** apportées au *Règlement sur le Programme de protection des salariés* entreront également en vigueur le 20 novembre 2021. Les objectifs de ces modifications sont les suivants :

- Permettre le versement anticipé de prestations du PPS lorsqu'un employeur fait l'objet d'une liquidation.
- Élargir la portée du PPS pour inclure les employeurs qui font l'objet d'une procédure d'insolvabilité dans un autre pays.
- Éliminer la réduction obligatoire de 6,82 % appliquée à tous les paiements au titre du PPS.
- Mettre à jour le régime de paiement des honoraires et des dépenses des syndicats lorsqu'une succession insoluble ne comporte que très peu d'éléments d'actif (incluant l'augmentation et l'indexation des paiements maximums).
- Exiger d'un demandeur qu'il explique pourquoi il a tardé à présenter sa demande ou n'a pas respecté d'autres échéances.
- Abroger les dispositions relatives à l'administration des appels.

Le travail le dimanche au Manitoba

Le gouvernement du Manitoba propose d'apporter des **modifications** au *Règlement sur les normes d'emploi* pour limiter la capacité de certains employés à refuser de travailler le dimanche, y compris les employés qui avaient accepté par écrit, au moment de leur embauche, de travailler le dimanche, ou qui sont couverts par une convention collective les empêchant de refuser de travailler le dimanche.

Salaires minimum et jours fériés dans divers territoires et diverses provinces

Le *Code canadien du travail* a été modifié afin d'**instaurer** un nouveau salaire minimum de 15 \$ l'heure, avec prise d'effet le 29 décembre 2021, pour les travailleurs sous réglementation fédérale. Ce salaire augmentera en fonction de l'inflation et ne pourra pas être inférieur au salaire minimum en vigueur dans la province où l'employé travaille. Le *Code* a également été modifié afin

d'[instaure](#) pour les employés sous réglementation fédérale un nouveau jour férié rémunéré appelé Journée nationale de la vérité et de la réconciliation qui sera célébré tous les 30 septembre.

Le 1^{er} juin 2021, le salaire minimum horaire normal en Colombie-Britannique est passé de 14,60 \$ à 15,20 \$, et le salaire minimum des personnes qui servent des boissons alcoolisées (fixé à 13,95 \$ l'heure) a été éliminé (ce qui signifie que toutes les personnes qui servent des boissons alcoolisées, dont 80 % sont des femmes, gagneront le salaire minimum général plus élevé). À compter de l'année prochaine, les augmentations du salaire minimum en Colombie-Britannique seront basées sur le taux d'inflation. Enfin, le gouvernement travaillera avec les dirigeants, les organisations et les communautés autochtones sur la façon de souligner la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation (pour cette année, on a [conseillé](#) aux employeurs du secteur public provincial, y compris aux sociétés d'État, d'honorer cette journée en suspendant ou en réduisant leurs activités).

Le 1^{er} octobre 2021, le [salaire horaire minimum en Ontario est passé](#) de 14,25 \$ à 14,35 \$. Par la suite, le gouvernement a [annoncé](#) une autre augmentation, faisant passer le salaire horaire minimum à 15 \$, à compter du 1^{er} janvier 2022. De plus, à la même date, le taux de salaire minimum spécial pour les serveurs de boissons alcoolisées, actuellement fixé à 12,55 \$ l'heure, sera éliminé, ce qui permettra à ces travailleurs de bénéficier également du salaire horaire minimum général.

Le salaire horaire minimum a également augmenté le 1^{er} octobre 2021 en [Saskatchewan](#) (passant de 11,45 \$ à 11,81 \$), au [Manitoba](#) (passant de 11,90 \$ à 11,95 \$) et à [Terre-Neuve-et-Labrador](#) (passant de 12,50 \$ à 12,75 \$).

Mise à jour de la jurisprudence : politiques sur le vote majoritaire

La Cour suprême du Canada a [rejeté](#) une demande d'autorisation d'appel dans l'affaire *Baylin Technologies Inc. c. Gelerman*, confirmant ainsi une décision de la Cour d'appel de l'Ontario selon laquelle la politique de Baylin sur le vote majoritaire était conforme aux exigences du Guide à l'intention des sociétés de la TSX en matière de vote majoritaire, et M. Gelerman, un administrateur n'ayant pas réussi à obtenir les votes nécessaires lors d'une assemblée des actionnaires, était tenu de démissionner du conseil d'administration de l'entreprise. Pour en savoir plus, veuillez consulter le bulletin [Info clients](#) du 31 mars 2021.

Mise à jour de la jurisprudence : admissibilité aux primes

Deux décisions de tribunaux inférieurs ont appliqué la décision rendue l'an dernier par la Cour suprême du Canada dans l'affaire *Matthews c. Ocean Nutrition Canada Limited* (voir notre bulletin [Info clients](#) du 26 octobre 2020) :

- Dans l'affaire *Manastersky v. Royal Bank of Canada*, la Cour d'appel de l'Ontario a réduit les dommages-intérêts totaux d'un gestionnaire de portefeuille, qui sont passés de plus de 1,1 million de dollars à 191 000 \$, en excluant les versements effectués au titre du régime d'intéressement de RBC pendant la période de préavis raisonnable de 18 mois. M. Manastersky n'a pas non plus obtenu de dommages-intérêts supplémentaires représentant une part proportionnelle des revenus de placement déjà reçus dans le cadre d'un Régime de partage de

valeur ajoutée. Selon la Cour, une telle approche aurait pour « effet de transformer en un droit théorique “annuel ou annualisé” le droit à un régime d’intéressement lié à un fonds particulier que lui confère la common law » [*traduction libre*].

- Dans l’affaire *Koski v. Terago Networks Inc.*, la Cour suprême de la Colombie-Britannique a statué qu’un contrat de travail ne peut pas être considéré comme étant résilié avant l’expiration de la période de préavis raisonnable et que la politique de Terago en matière de primes était inapplicable parce qu’elle n’éliminait ou ne limitait pas clairement et sans ambiguïté le droit en *common law* du cadre supérieur au versement de primes pendant la période de préavis raisonnable.

Mise à jour de la jurisprudence : incidence de la COVID-19 sur la période de préavis raisonnable

Les tribunaux de l’Ontario, de l’Alberta et de la Colombie-Britannique ont examiné l’effet de la pandémie de COVID-19 sur la période de préavis raisonnable et les dommages-intérêts connexes dus en cas de congédiement injustifié :

- Dans l’affaire *Lamontagne v. J. L. Richards and Associates Limited*, une comptable de 36 ans comptant 6,25 années de service a été licenciée juste avant la pandémie de COVID-19 et a obtenu un préavis raisonnable de dix mois. Citant l’affaire *Yee v. Hudson’s Bay Company* (voir notre bulletin *Info clients* du 31 mars 2021), la Cour supérieure de justice de l’Ontario a pris connaissance d’office du fait qu’en février 2020, la menace d’une pandémie mondiale avait créé un climat d’incertitude économique, ce qui a conduit à une période de préavis plus longue que celle qui aurait été accordée n’eût été de la situation créée par la pandémie de COVID-19. Bien qu’un élément de prime ait été inclus dans les dommages-intérêts accordés à M^{me} Lamontagne, la Cour a refusé de faire la moyenne de ses trois paiements de prime précédents, parce qu’on s’attendait à ce que les paiements pour 2020 soient considérablement réduits par rapport aux années précédentes, voire complètement éliminés en raison de la pandémie de COVID-19. Le droit à une prime a donc été fixé à 13 500 \$ (le montant de sa prime pour 2019) au lieu de 27 500 \$ (le montant de ses primes en 2018 et en 2017).
- Dans les affaires *Herreros v. Glencore Canada* et *Marazzato v. Dell Canada Inc.*, la Cour supérieure de justice de l’Ontario a accordé à des employés de longue date des dommages-intérêts de 16 mois et 15 mois, respectivement, mais sans prolongation pour tenir compte de la pandémie de COVID-19. De plus, dans l’affaire *Herreros*, étant donné que tous les analystes d’affaires principaux ont reçu une prime de 15 % en 2019 et 2020, ce pourcentage a été utilisé pour calculer les dommages-intérêts accordés à l’employée, au lieu de la moyenne de ses primes au cours des trois années précédant la cessation d’emploi (ce qui aurait donné lieu à un pourcentage plus élevé).
- Dans l’affaire *Kosteckyj v. Paramount Resources Ltd*, la Cour du banc de la Reine de l’Alberta a accordé à une employée professionnelle comptant 6,5 années de service une indemnité de préavis raisonnable de neuf mois à la suite d’une cessation d’emploi autre qu’un licenciement motivé. Les dommages-intérêts qu’elle a reçus comprenaient un élément de prime qui était

payable en unités d'actions restreintes (UAR) uniquement en raison de l'incidence de la pandémie de COVID-19 sur les affaires de Paramount. Auparavant, elle avait reçu des primes qui comprenaient des UAR et des espèces.

- Dans l'affaire *Hogan v. 1187938 B.C. Ltd*, la Cour suprême de la Colombie-Britannique a statué que lorsqu'une mise à pied temporaire en mars 2020 en raison de la pandémie de COVID-19 est devenue une cessation d'emploi cinq mois plus tard, l'employé gestionnaire âgé de 53 ans et comptant 22 années de service avait été implicitement congédié. Il s'est vu accorder une indemnité de préavis raisonnable de 22 mois, mais aucune prime n'a été incluse, car aucune prime n'avait été versée en 2019 et il était peu probable qu'une telle prime soit versée en 2020. La Cour a également déduit des dommages-intérêts de l'employé 14 000 \$ reçus en versements au titre de la Prestation canadienne d'urgence (PCU). La PCU ne constituait pas une assurance privée et ne représentait pas une indemnité différée ou une partie du salaire de l'employé. Il y avait donc lieu d'appliquer la règle générale selon laquelle les dommages-intérêts pour inexécution contractuelle devaient placer l'employé dans la même position économique que celle dans laquelle il se serait trouvé n'eût été le licenciement abusif; le fait de ne pas déduire la PCU aurait en revanche amélioré la position économique de l'employé.

Mise à jour de la jurisprudence : recours collectif portant sur le paiement d'indemnités de vacances et de jours fériés rémunérés

À la suite de demandes de renseignements de la part d'employés, Medcan a établi qu'elle avait incorrectement calculé les versements d'indemnités de vacances et de jours fériés rémunérés pour les employés à « rémunération variable » en basant ces versements sur le salaire de base uniquement, sans tenir compte des commissions ou des primes, ce qui est contraire à la *Loi sur les normes d'emploi (2000)*. Bien que l'erreur ait persisté pendant au moins 15 ans, Medcan n'a versé aux actuels et anciens employés concernés que les montants impayés pour 2018 et 2019, en faisant valoir que toute réclamation pour des paiements insuffisants au cours des années antérieures était prescrite en vertu de la *Loi sur les normes d'emploi (LNE)* et de la *Loi sur la prescription des actions (2002)*. Un recours collectif a été intenté pour des indemnités de vacances et des jours fériés rémunérés non payés remontant à 2005. Dans l'affaire *Curtis v. Medcan Health Management Inc.*, la Cour supérieure de justice de l'Ontario a jugé que les demandeurs avaient établi des causes d'action admissibles alléguant des violations de leurs contrats de travail et un enrichissement injustifié, et que les autres exigences procédurales prévues par la *Loi de 1992 sur les recours collectifs* avaient été remplies. Cependant, la Cour a refusé de certifier un recours collectif parce que les questions de fait individuelles relatives à la responsabilité potentielle de Medcan ne pouvaient être établies sans preuve par les membres individuels du groupe. La Cour a noté qu'il n'y avait pas d'échantillonnage statistique qui aiderait à déterminer le montant total des sommes dues aux membres individuels du groupe, et que les arguments de Medcan en matière de prescription et l'incidence des décharges signées par certains membres du groupe devraient être examinés individuellement.

Mise à jour de la jurisprudence : équité salariale

Dans l'affaire *Ontario Nurses' Association v. 10 Community Care Access Centres, 2021*, la Cour divisionnaire de l'Ontario a confirmé une décision du Tribunal de l'équité salariale selon laquelle seul

l'établissement initial d'un programme d'équité salariale peut faire l'objet d'une négociation collective, et non son maintien ultérieur. La Cour a également jugé qu'aucun droit n'était en cause aux termes de la *Charte canadienne des droits et libertés*, comme la liberté d'association.

Dans l'affaire *Southlake Regional Health Centre v. Service Employees International Union, Local 1 Canada*, les parties négociaient et maintenaient un programme d'équité salariale depuis 1990. Tout récemment (en janvier 2021), un arbitre du travail de l'Ontario s'est prononcé sur les questions en suspens entre l'employeur et le syndicat en mettant en œuvre des rajustements du taux horaire pour certaines catégories d'emplois à prédominance féminine. L'employeur y a consenti dans l'espoir de favoriser un règlement, mais a néanmoins maintenu son droit d'affirmer que l'arbitre n'avait pas la compétence appropriée, car les différends en matière d'équité salariale ne pouvaient être réglés en vertu des droits respectifs des parties prévus par la convention collective. Plus tôt, cependant, l'employeur avait rejeté toutes les recommandations conjointes des parties, s'appuyant plutôt sur ses propres évaluations pour mettre en œuvre certains rajustements d'équité salariale.

Diversité au sein des entreprises américaines et internationales

La U.S. Securities and Exchange Commission a **approuvé** les modifications apportées aux règles du NASDAQ qui obligent les sociétés cotées à publier, sous réserve de certaines exceptions, des informations agrégées sur les caractéristiques de genre et de race et le statut LGBTQ+ déclarés des membres de leur conseil d'administration. Le cas échéant, les sociétés doivent également expliquer pourquoi elles ne comptent pas au moins deux membres issus de la diversité au sein de leur conseil d'administration, dont au moins un qui s'identifie comme une femme et un qui s'identifie comme un membre d'une minorité sous-représentée ou de la communauté LGBTQ+. Le non-respect de cette obligation peut entraîner la radiation de la cote. Ces changements visent à aider les investisseurs à mieux comprendre les approches des sociétés en matière de diversité des conseils d'administration, tout en veillant à ce que celles-ci disposent de la souplesse nécessaire pour servir au mieux les actionnaires. Dans une **déclaration publique** distincte, deux commissaires ont déclaré qu'il restait encore du travail à faire dans ce domaine. À titre d'exemple, une situation de handicap peut être une autre caractéristique pertinente, tout comme la diversité parmi les membres de la direction et le personnel en général.

En 2021, le nombre de femmes au poste de chef de la direction d'entreprises figurant dans le classement *Fortune 500* a atteint un record historique, à savoir 41, et une femme dirigeait une entreprise figurant parmi les quatre premières sociétés (Karen Lynch à CVS Health). C'est également la première année où deux femmes noires dirigent des entreprises du classement Fortune 500 : Roz Brewer (16^e rang) chez Wallgreens Boots Alliance, et Thasunda Brown Duckett (79^e rang) chez TIAA.

Études internationales sur l'écart de rémunération entre les genres

Selon le Pew Research Center, l'**écart de rémunération entre les genres** aux États-Unis est resté stable au cours des 15 dernières années, les femmes gagnant 84 % du salaire des hommes en 2020. Toutefois, l'écart est moins important pour les jeunes travailleurs âgés de 25 à 34 ans, principalement en raison de la réduction des écarts dans d'autres domaines comme le niveau

d'éducation, la ségrégation professionnelle et l'expérience professionnelle. Parallèlement, des écarts de rémunération considérables existent également dans les [carrières en STIM](#), notamment en fonction du sexe, de la race et de l'origine ethnique. Les salaires étaient les plus élevés pour les hommes asiatiques, et les plus bas pour les femmes noires et hispaniques.

Le [Global Gender Gap Report 2021](#) du Forum économique mondial analyse quatre écarts et indices de référence différents dans 156 pays. Parmi les pays les mieux classés au monde sur le plan de l'égalité des genres, le Canada arrive au 24^e rang (l'Islande a conservé la première place). Les priorités déterminées pour le Canada comprennent l'ajout d'un plus grand nombre de femmes dans des postes de cadre supérieur et la réduction des écarts de salaires et de revenus, où environ 30 % des écarts doivent encore être comblés. Les données préliminaires suggèrent que le ralentissement économique causé par la pandémie de COVID-19 a touché les femmes plus sévèrement que les hommes et a partiellement rouvert des écarts qui s'étaient précédemment comblés. Les femmes étaient également plus susceptibles que les hommes de quitter le marché du travail en raison de la pandémie de COVID-19.

Selon le rapport publié par la revue *Proceedings of the National Academy of Sciences* et intitulé [Rising between-workplace inequalities in high-income countries](#), l'inégalité entre les lieux de travail augmente dans 12 des 14 pays examinés (y compris le Canada), et n'a diminué dans aucun pays. Toutefois, le Canada et le Japon sont les seuls pays où l'inégalité salariale est restée relativement stable.

Modalités de télétravail et de travail hybride

Selon Statistique Canada, en février 2021, 90 % des [nouveaux télétravailleurs](#) étaient au moins aussi productifs à domicile qu'à leur lieu de travail habituel, tandis que près de 50 % accomplissaient plus de travail à l'heure ou effectuaient plus d'heures de travail par jour. Une fois la pandémie terminée, 80 % des nouveaux télétravailleurs souhaiteraient travailler au moins la moitié de leurs heures à domicile. Dans une [étude distincte](#), Statistique Canada rapporte que 39 % de tous les travailleurs aimeraient effectuer la plupart ou la totalité de leurs heures de travail de leur domicile.

Cependant, le [Forum économique mondial](#) s'est inquiété du fait que le travail hybride puisse nuire à l'inclusion. Tout en favorisant la diversité par le recrutement dans les zones rurales et dans d'autres pays, les structures hybrides peuvent également exclure les parents, les femmes, les personnes neuro-diverses et les employés des régions éloignées qui sont moins disponibles pour travailler au bureau.

Pour en savoir plus

Le présent bulletin ne constitue pas un service de consultation juridique, comptable, actuarielle ou un autre service professionnel ni ne les remplace. 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 Burke, +1 604 691-1040
stephen.burke@willistowerswatson.com

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