

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 2022

Le 14 novembre 2022

Résumé

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

Rémunération des cadres supérieurs et gouvernance :

- Résultats des votes consultatifs sur la rémunération
- Processus organisationnels virtuels
- Changements fiscaux dans divers territoires et diverses provinces
- Contrôle important des sociétés
- Nouvelles obligations des administrateurs et des dirigeants en Ontario
- Règles définitives de la US Securities and Exchange Commission (SEC) relativement au vote par procuration et à la récupération
- Développements sur le plan des facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG)
- Régimes d'aliénation de titres automatique au Québec

Rémunération des salariés et équité salariale :

- Développements sur le plan de l'équité et de la transparence salariales
- Nouvelles interdictions fédérales contre la fixation des salaires et l'emploi de travailleurs mineurs
- Lois fédérales sur la protection des consommateurs
- Développements quant aux jours fériés et au salaire minimum

Jurisprudence :

- Facteurs se répercutant sur la durée du préavis raisonnable
- Admissibilité aux primes
- Omission d'atténuer
- Recours collectifs contre la classification erronée des employés
- Assurance responsabilité civile des administrateurs et des dirigeants

Inclusion et diversité :

- Femmes siégeant aux conseils d'administration et occupant des postes de dirigeants
- Initiatives fédérales et provinciales en matière de diversité
- Développements internationaux
- Nouvelle recherche

Rémunération des cadres supérieurs et gouvernance

Résultats des votes consultatifs sur la rémunération

La période de sollicitation de procurations de 2022 correspond à la treizième année 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 %.

Cette année, quatre sociétés ont reçu moins de 50 % d'appuis des actionnaires (contre six en 2021 et une en 2020), 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 harmonisés. Selon une analyse de WTW, en date du 12 août 2022, 250 sociétés avaient adopté le vote consultatif sur la rémunération, contre 241 en 2021 (52 sociétés suivies par l'indice S&P/TSX 60 et 175 sociétés suivies par l'indice composé S&P/TSX). Sur l'ensemble de l'échantillon, 225 sociétés ont tenu un vote consultatif (comparativement à 223 l'an dernier).

2020		2021
241 / 223	Nombre de sociétés / nombre de votes consultatifs tenus	250 / 225
91 %	Taux moyen d'appui des actionnaires	91 %
6 % (13)	Recommandation d'ISS de voter « contre » la résolution sur la rémunération	5 % (11)
3 % (6)	Taux d'échec (appui de moins de 50 % des actionnaires)	2 % (4)

Processus organisationnels virtuels

Le gouvernement fédéral a [mené des consultations](#) en vue d'accorder aux institutions financières fédérales (IFF), comme les banques, les coopératives de crédit et certaines compagnies d'assurance, une utilisation élargie des communications électroniques et des assemblées virtuelles (qui nécessitent actuellement une ordonnance du tribunal) grâce à des modifications apportées à la *Loi sur les banques*, à la *Loi sur les sociétés d'assurance* et à la *Loi sur les sociétés de fiducie et de prêt*. Les règlements régissant les assemblées virtuelles des actionnaires pourraient porter sur la communication entre les participants, l'authentification des participants, les questions et les propositions des actionnaires et la publication d'un enregistrement après l'assemblée.

Le 4 juillet 2022, le règlement *Business Corporations Regulation* de la Colombie-Britannique a été [modifié](#) dans le Tableau 1 (ensemble d'articles prescrits) pour tenir compte des modifications apportées à la *Business Corporations Act* et mises en œuvre l'année dernière, afin de permettre aux sociétés de la Colombie-Britannique d'organiser de façon permanente des assemblées entièrement ou partiellement tenues par voie électronique (voir notre bulletin [Info clients](#) daté du 10 novembre 2021). Le Tableau 2 (dispositions législatives concernant les sociétés déclarantes) a également été modifié pour ajouter le nouvel article S7.1(d) qui exige que l'avis préalable d'une assemblée des actionnaires entièrement tenue par voie électronique pour élire les administrateurs soit publié dans un quotidien de Vancouver.

Le 31 mai 2022, la *Business Corporations Act* de l'Alberta a été [modifiée](#) pour permettre la tenue de certains votes par procuration entièrement par voie électronique, téléphonique ou autre, et pour exiger que la plupart des avis et autres documents soient envoyés ou signifiés par voie électronique. Désormais, les sociétés peuvent également permettre aux administrateurs et aux dirigeants de profiter d'occasions d'affaires en leur nom propre en renonçant elles-mêmes à ces occasions d'affaires, et passer d'un vote à l'unanimité à un seuil des deux tiers des votes pour certaines approbations des actionnaires.

Les modifications temporaires apportées à la *Loi sur les sociétés par actions* de l'Ontario permettant la tenue de réunions des actionnaires et des administrateurs par voie électronique ont été [prorogées](#) d'un an, jusqu'au 30 septembre 2023. Pour plus d'information sur la pérennisation de ces modifications et d'autres réformes éventuelles, veuillez consulter notre bulletin [Info clients](#) daté du 16 mai 2022.

Changements fiscaux dans divers territoires et diverses provinces

La *Loi sur les impôts* du Québec et l'*Income Tax Act, 2000* de Terre-Neuve-et-Labrador ont toutes deux été modifiées pour adopter les récents changements apportés à la *Loi de l'impôt sur le revenu* (LIR) fédérale concernant les options d'achat d'actions des employés, avec effet rétroactif au 1^{er} juillet 2022 (voir notre bulletin [Info clients](#) daté du 10 novembre 2021).

Des questions ont également été soulevées quant à savoir si les unités d'actions restreintes et les droits similaires qui ne permettront jamais à l'employé d'obtenir la déduction fiscale associée aux options d'achat d'actions doivent être pris en compte dans le calcul de la limite d'acquisition annuelle de 200 000 \$ qui s'applique aux attributions d'options d'achat d'actions pouvant faire l'objet d'un

traitement fiscal préférentiel aux termes des nouvelles règles fiscales relatives aux options d'achat d'actions, ou si les employeurs doivent être pénalisés s'ils n'informent pas les employés ou ne remplissent pas une déclaration de renseignements dans de telles situations. En conséquence, le ministère des Finances envisage des [mesures correctives potentielles](#). Dans l'intervalle, les employeurs peuvent éviter ces problèmes au moyen d'une désignation préalable en vertu du paragraphe 110(1.4) de la LIR excluant les titres non admissibles de la limite annuelle d'acquisition.

Le gouvernement fédéral a publié des [propositions législatives](#) et des [notes explicatives](#) pour les amendements de nature technique apportés à la LIR et au *Règlement de l'impôt sur le revenu*. L'article 144.2 du Règlement serait modifié afin de prévoir un plafond différent pour les prestations d'une fiducie de soins de santé au bénéfice d'employés (FSSBE) applicables aux employés clés, sous réserve de certaines conditions, avec effet rétroactif au 27 février 2018. Pour plus d'information au sujet des modifications de l'année dernière concernant les FSSBE, voir notre bulletin [Info clients](#) daté du 10 juin 2021.

Contrôle important des sociétés

La *Loi canadienne sur les sociétés par actions* a été [modifiée](#) pour exiger, à une date future qui sera fixée par proclamation, que certaines sociétés remettent au directeur nommé en vertu de la Loi (l'organisme de réglementation) les renseignements à l'égard des particuliers ayant un contrôle important de celles-ci, et ce, annuellement ou à la suite d'un changement (actuellement, les sociétés sont tenues de conserver un registre de ces personnes, mais elles ne sont pas tenues de fournir ces renseignements à l'organisme de réglementation). Un particulier exerce un contrôle important s'il possède un nombre d'actions qui confère 25 % ou plus des droits de vote attachés à toutes les actions avec droit de vote en circulation de la société, ou qui est égal à 25 % ou plus de toutes ses actions en circulation, proportion mesurée en fonction de la juste valeur marchande.

La *Loi sur les corporations commerciales* du Nouveau-Brunswick a été [modifiée](#) pour exiger qu'une corporation établisse et révise annuellement un registre des particuliers ayant un contrôle important (ceux qui contrôlent des actions conférant 25 % ou plus des droits de vote rattachés à toutes les actions avec droit de vote en circulation, ou au moins 25 % de toutes les actions avec droit de vote en circulation). Les actionnaires ou les administrateurs peuvent demander l'accès à ces renseignements, mais uniquement à des fins autorisées par la Loi, par exemple pour influencer le vote des actionnaires ou acquérir des actions.

Nouvelles obligations des administrateurs et des dirigeants en Ontario

Le nouveau [programme de dénonciation](#) du secteur des services financiers de l'Ontario est entré en vigueur le 29 avril 2022. L'Autorité ontarienne de réglementation des services financiers peut imposer des sanctions (amendes ou emprisonnement) aux personnes, y compris aux dirigeants et administrateurs de sociétés, qui participent à des représailles telles que le licenciement ou la rétrogradation ou qui n'empêchent pas ces représailles. Un arbitre ou un tribunal peut également ordonner qu'un dénonciateur soit réintégré ou reçoive une autre forme d'indemnisation.

Le 1^{er} juillet 2022, la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* (LSST) de l'Ontario a été [modifiée](#) afin de prévoir que les dirigeants et les administrateurs d'une société puissent être passibles d'une

amende maximale de 1,5 million de dollars s'ils ne veillent pas au respect de la législation ou de certaines ordonnances (auparavant, ils ne pouvaient être passibles que d'une amende maximale de 100 000 \$ en tant qu'« autres personnes »). L'amende imposée à ces autres personnes a également été augmentée, passant de 100 000 à 500 000 dollars; toutefois, l'amende maximale imposée à une personne morale est toujours de 1,5 million de dollars. Le délai de prescription pour les poursuites en vertu de la LSST a également été prolongé, passant de un an à deux ans.

Règles définitives de la US Securities and Exchange Commission (SEC) relativement au vote par procuration et à la récupération

La US Securities and Exchange Commission (SEC) a adopté, dans leur forme définitive, des [règles exigeant la divulgation d'informations concernant la rémunération](#). Pour certaines circulaires de sollicitation de procurations et déclarations de renseignements publiées dans le cadre des exercices se terminant le 16 décembre 2022 ou après cette date, les sociétés inscrites doivent fournir un tableau indiquant la rémunération des dirigeants et les mesures de rendement financier pour leurs cinq derniers exercices terminés, y compris leur rendement total aux actionnaires (RTA), le RTA des sociétés de leur groupe de comparaison, leur bénéfice net et une mesure de rendement financier choisie par la société inscrite. Les sociétés inscrites doivent décrire les relations entre la rémunération des dirigeants effectivement versée et chaque mesure de rendement, ainsi que la relation entre le RTA de la société inscrite et le RTA de son groupe de comparaison sélectionné. La rémunération effectivement versée est un nouveau concept qui utilise la rémunération figurant au tableau sommaire de la rémunération et rajuste la rémunération en actions pour tenir compte du changement de la juste valeur au cours de l'exercice ainsi que les valeurs des rentes pour tenir compte du coût du service. Les sociétés inscrites doivent également fournir trois à sept de leurs plus importantes mesures de rendement financier pour lier la rémunération des dirigeants effectivement versée au rendement de l'entreprise. Les règles définitives exigent la réalisation de nombreux nouveaux calculs (ces chiffres augmentant en fonction du nombre de subventions versées et d'événements d'acquisition de droits survenant chaque année), et un travail important est nécessaire la première année pour fournir des données rétrospectives. Elles peuvent introduire un large éventail de nouvelles mesures de rendement que les organisations n'abordent pas nécessairement dans le cadre de leurs déclarations sur la rémunération, et il conviendra d'examiner attentivement la manière dont elles seront intégrées dans les documents d'information. Les obligations de divulgation ne s'appliqueront pas aux sociétés émergentes à fort potentiel de croissance, aux fonds communs de placement agréés ou aux émetteurs privés étrangers; les petites sociétés déclarantes seront soumises à des obligations de divulgation échelonnées. Pour plus d'information au sujet du projet de règles tel que proposé à l'origine, veuillez consulter notre bulletin [Info clients](#) daté du 24 novembre 2015.

La SEC a [annulé](#) les conditions associées à deux exemptions aux exigences d'information et de dépôt prévues par les règles relatives aux procurations qui prévoient que les sociétés inscrites doivent recevoir en temps utile les recommandations de vote par procuration qui les concernent et que leurs clients doivent être informés de toutes les réponses écrites soumises par les sociétés inscrites. Les directives publiées en 2020 à l'intention des conseillers en placements au sujet de leurs obligations en matière de vote par procuration ont également été annulées, tout comme les

modifications adoptées en 2020 concernant la disposition des règles sur les procurations relative à la responsabilité (voir notre bulletin [Info clients](#) daté du 16 mai 2022). Cependant, les conseils en matière de vote par procuration restent généralement assujettis aux règles relatives à la responsabilité. La SEC a également publié des [projets de modifications](#) qui permettraient à une société de ne pas inclure une proposition actuelle des actionnaires dans sa circulaire de sollicitation de procurations aux termes de la règle 14a-8 si ses « éléments essentiels » ont déjà été mis en œuvre ou si elle fait substantiellement double emploi avec une autre proposition soumise précédemment.

La SEC a adopté la nouvelle [Exchange Act Rule 10D-1](#), qui définit l'obligation, pour les bourses et associations nationales, d'établir des normes d'inscription afin que tout émetteur inscrit :

- adopte et respecte une politique écrite visant le recouvrement de toute rémunération octroyée par erreur auprès de ses dirigeants actuels et précédents;
- présente sa politique dans son rapport annuel et précise si les états financiers connexes reflètent la correction d'une erreur dans des états financiers émis précédemment et si ces corrections sont des retraitements qui ont exigé une analyse du recouvrement;
- présente toute mesure connexe de recouvrement de la rémunération.

Les émetteurs doivent adopter une politique de recouvrement de la rémunération dans les 60 jours suivant la prise d'effet des normes d'inscription, soit dans environ 15 mois. Pour obtenir plus de précisions sur les règles initialement proposées par la SEC en 2015 puis modifiées par la suite, veuillez consulter notre bulletin [Info clients](#) daté du 16 mai 2022. Une note de service de la SEC évoque l'augmentation de l'adoption volontaire de politiques de recouvrement de la rémunération par les émetteurs et estime le nombre de retraitements qui déclencherait une analyse de recouvrement de la rémunération dans certaines situations.

Développements sur le plan des facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG)

Les Autorités canadiennes en valeurs mobilières (ACVM) ont lancé une [analyse des différences principales](#) entre la règle en matière de divulgation de renseignements sur le climat qu'elles ont proposée en octobre dernier et des propositions similaires de la US Securities and Exchange Commission (SEC) – la période de commentaires a par la suite été [prolongée](#) – et du [Conseil des normes internationales d'information sur la durabilité](#) (le Conseil). Bien que toutes ces propositions aient été formulées à partir des recommandations du [Groupe de travail sur les informations financières à fournir relativement aux changements climatiques](#), il existe des différences importantes (voir notre bulletin [Info clients](#) daté du 10 novembre 2021). Les ACVM reverront donc les commentaires qu'elles ont reçus l'an dernier et examineront les soumissions des intervenants canadiens adressées directement à la SEC et au Conseil. Leur objectif est de « favoriser une base de référence globale complète des divulgations de durabilité, de réduire la fragmentation du marché et de contribuer à des marchés financiers efficaces tout en tenant compte des besoins et des capacités des émetteurs de toute taille ».

Le Bureau du surintendant des institutions financières (BSIF) a publié une [ligne directrice sur la gestion des risques climatiques](#) à l'intention des institutions financières fédérales, qui doit « tenir compte des risques climatiques dans la rémunération de la haute direction, le cas échéant » (veuillez également consulter notre bulletin [Info clients](#) daté du 16 mai 2022 pour en savoir davantage sur les attentes du BSIF en ce qui concerne la « gestion du risque lié à la culture »).

L'Association canadienne des organismes de contrôle des régimes de retraite a publié une proposition de ligne directrice sur les [Considérations environnementales, sociales et de gouvernance dans la gestion des régimes de retraite](#). Elle traite du fait que les régimes de retraite sous réglementation fédérale devraient aborder les choix de placements, les décisions en matière de dessaisissements et les activités de gérance du point de vue de l'environnement et de la gouvernance.

Un [sommaire des activités de surveillance et de réglementation](#) de l'Autorité des marchés financiers du Québec résume les facteurs ESG que les entreprises sont tenues de divulguer. Elle surveillera également le travail du Conseil en vue d'élaborer des normes rigoureuses sur l'information relative à la durabilité, à commencer par l'information sur le climat.

Régimes d'aliénation de titres automatique au Québec

Tel qu'il est expliqué dans son [sommaire des activités de surveillance et de réglementation](#), l'Autorité des marchés financiers (AMF) du Québec examine de près les nouveaux régimes d'aliénation de titres automatique au Québec (qui permettent aux initiés de réaliser des ventes de titres prévues par l'intermédiaire d'administrateurs indépendants conformément à des instructions prédéterminées) pour évaluer la conformité à l'avis 55-317 du personnel des ACVM (voir notre bulletin [Info clients](#) daté du 6 avril 2020). L'AMF peut également aider les entreprises et les initiés à gérer les perceptions du marché et travaille à surveiller les développements similaires aux États-Unis (voir notre bulletin [Info clients](#) daté du 16 mai 2022).

Rémunération des salariés et équité salariale

Développements sur le plan de l'équité et de la transparence salariales

Le gouvernement fédéral a proposé des modifications au *Règlement sur l'équité salariale* (voir notre bulletin [Info clients](#) daté du 10 novembre 2021). Un [document de travail](#) traite de la façon d'isoler les augmentations salariales pour toutes les catégories d'emploi, de mettre à jour les plans d'équité salariale pour les lieux de travail dépourvus de catégories d'emplois majoritairement occupés par des hommes, d'harmoniser certaines catégories d'emploi avec les récentes exigences fédérales relatives au salaire minimum et de présenter une demande pour former un groupe d'employés associés. Des sanctions administratives pécuniaires seraient également introduites, les pénalités maximales étant fixées entre 30 000 \$ et 50 000 \$ selon la taille de la main-d'œuvre.

Terre-Neuve-et-Labrador a adopté [une loi concernant l'équité salariale pour le secteur public et la transparence salariale pour les secteurs public et privé](#). Ses dispositions en matière de transparence salariale énoncées à la partie II entreront en vigueur au moment de la proclamation et obligeront tous les employeurs de la province (secteurs privé et public) à inclure des renseignements sur la

rémunération dans les avis de postes à pourvoir annoncés publiquement et, dans certaines circonstances, de préparer des rapports sur la transparence salariale. Il serait également interdit aux employeurs de demander aux candidats des renseignements sur l'historique de rémunération ou de pénaliser les employés ou les candidats qui demandent ou divulguent des renseignements sur la rémunération ou qui demandent la conformité en matière d'équité salariale. La « rémunération » engloberait les « salaires de base, le salaire et les commissions. » Les autres dispositions relatives à l'équité salariale contenues dans la partie I de la Loi entreront en vigueur le 1^{er} avril 2023 et obligeront uniquement les employeurs du secteur public employant au moins 10 personnes à déterminer la valeur des emplois en fonction des aptitudes, de l'effort, des responsabilités et des conditions de travail (sans distinction de sexe). Des consultations orienteront les exigences en matière de déclaration réglementaire, le calendrier de mise en œuvre de la partie II, et les efforts à fournir pour introduire l'équité salariale dans le secteur privé. Malgré les [récentes améliorations](#), les femmes dans la province gagnent en moyenne 89 cents pour chaque dollar gagné par les hommes.

La Colombie-Britannique prévoit d'introduire un [nouveau projet de loi sur la transparence salariale](#), quoique le moment n'ait pas été précisé.

Dans [Toronto Hydro-electric System Limited c. le Syndicat des travailleurs et travailleuses du secteur énergétique, section locale 1000](#), un arbitre du travail de l'Ontario a ordonné à l'employeur de solliciter des descriptions de poste à jour aux fins de la [Loi sur l'équité salariale](#) auprès d'un sous-ensemble d'employés, qui ont dû être indemnisés pour avoir répondu à la demande.

Nouvelles interdictions fédérales contre la fixation des salaires et l'emploi de travailleurs mineurs

Le [23 juin 2023](#), la [Loi sur la concurrence](#) fédérale, qui s'applique à toutes les entreprises du Canada, sera [modifiée](#) de manière à interdire aux employeurs non affiliés d'accepter de fixer, de maintenir, de réduire ou de contrôler les salaires, les traitements ou d'autres modalités d'emploi (accords en matière de fixation de salaires), et de s'abstenir d'embaucher ou de tenter d'embaucher des employés de l'autre (accords de non-débauchage). De tels accords pourraient se déduire de preuves circonstancielles, sans preuves de communications entre les employeurs. Les sanctions possibles comprennent des amendes et une peine d'emprisonnement pouvant aller jusqu'à 14 ans.

Un [projet de règlement](#) appuierait les modifications du [Code canadien du travail](#) (déjà adoptées), faisant passer l'âge minimal d'admission à l'emploi de 17 à 18 ans dans les [industries et milieux de travail sous réglementation fédérale](#), en imposant des restrictions à l'emploi des travailleurs âgés de moins de 18 ans. Une disposition du Code du travail transitoire permettrait de considérer les employés de 17 ans comme s'ils en avaient 18, pour autant qu'ils occupent le même poste lorsque les modifications entreront en vigueur (ce qui est prévu pour le début de l'année prochaine).

Lois fédérales sur la protection des consommateurs

Depuis le 30 juin 2022, le [nouveau Cadre de protection des consommateurs de produits et services financiers](#) en vertu de la [Loi sur les banques](#) prévoit de nouvelles mesures de protection pour les clients des banques, des banques étrangères autorisées et des coopératives de crédit fédérales, notamment pour veiller à ce que les pratiques de rémunération de leurs employés ne portent pas

atteinte à la capacité de ceux-ci de se conformer à la nouvelle obligation des banques d'offrir et de vendre à leurs clients des produits et des services qui leur conviennent, et pour veiller à ce qu'elles créent un programme de dénonciation (voir notre bulletin [Info clients](#) daté du 16 mai 2022). L'Agence de la consommation en matière financière du Canada peut communiquer les noms des banques qui enfreignent ces obligations, imposer des sanctions plus sévères et ordonner aux banques de prendre des mesures correctives.

Développements quant aux jours fériés et au salaire minimum

Comme le gouvernement fédéral l'a fait l'an dernier, l'Île-du-Prince-Édouard, les [Territoires du Nord-Ouest](#) et le [Nunavut](#) ont instauré un nouveau jour férié payé observé le 30 septembre de chaque année, qui porte le nom de Journée nationale de la vérité et de la réconciliation. De leur côté, le [Manitoba](#) et [Terre-Neuve-et-Labrador](#) institueront un congé similaire à la suite de consultations avec les intervenants, et la [Nouvelle-Écosse](#) envisage de le faire. Le [Nouveau-Brunswick](#) a déclaré le 30 septembre un jour férié provincial pour les travailleurs du secteur public seulement.

Depuis le 1^{er} octobre 2022, le salaire horaire minimum au [Manitoba](#) est passé de 11,95 \$ à 13,50 \$ et connaîtra une autre augmentation qui le portera à 14,15 \$ le 1^{er} avril 2023. Ces montants dépassent les augmentations annuelles liées à l'inflation qui sont imposées par la loi. Le Manitoba mettra progressivement en place 62 [hausses](#) du taux de salaire minimum pour 46 métiers et occupations du secteur de la construction, entre le 1^{er} septembre 2022 et le 1^{er} avril 2024. Bien que de nombreux employés de la construction touchent déjà plus que les taux minimums imposés par la loi, [les coûts augmenteront](#) pour certains employeurs. Il s'agit des premières augmentations obligatoires en près de sept ans.

Depuis le 1^{er} octobre 2022, le salaire horaire minimum à [Terre-Neuve-et-Labrador](#) est passé de 13,20 \$ à 13,70 \$, et augmentera ensuite à 14,50 \$ et à 15,00 \$ le 1^{er} avril et le 1^{er} octobre 2023. À compter de 2024, le taux de salaire horaire et le taux de rémunération des heures supplémentaires seront ajustés le 1^{er} avril de chaque année en fonction de la variation en pourcentage de l'indice des prix à la consommation annuel pour l'année immédiatement antérieure.

Pour voir les autres augmentations récentes du salaire minimum, veuillez consulter notre bulletin [Info clients](#) daté du 16 mai 2022.

Jurisprudence

Facteurs se répercutant sur la durée du préavis raisonnable

Dans l'affaire [Okano c. Cathay Pacific Airways Limited](#), la Cour suprême de la Colombie-Britannique a accordé 24 mois en dommages-intérêts pour congédiement abusif à une cadre intermédiaire de 61 ans comptant 35 ans de service. Selon la Cour, le statut de la demanderesse en tant qu'employée occupant un poste de direction de longue date ne constituait pas une « circonstance exceptionnelle » susceptible de prolonger la limite supérieure des dommages-intérêts au-delà de 24 mois, comme l'a récemment confirmé la Cour d'appel de l'Ontario dans l'affaire [Dawe c. L'Équitable Compagnie d'Assurance-Vie du Canada](#) (voir notre bulletin [Info clients](#) daté du 26 octobre 2020).

Dans l'affaire *Leclair c. Patel Pharma Inc.*, la Cour suprême de la Colombie-Britannique a accordé un préavis raisonnable de 10 mois pour cessation d'emploi autre qu'un licenciement motivé à une ancienne directrice de la vente au détail comptant 10 ans de service dans une succursale de Shoppers Drug Mart. Toutefois, ses huit années de service précédentes dans d'autres établissements franchisés de Shoppers n'ont pas été reconnues comme prolongeant la période de préavis raisonnable à 18 mois.

Dans l'affaire *Antchupalovskaia c. Guestlogix Inc.*, la Cour d'appel de l'Ontario a refusé de reconnaître deux périodes distinctes d'emploi chez le même employeur comme une seule période d'emploi continu aux fins de préavis raisonnable en *common law*. La période initiale de cinq ans n'a donc pas été comptabilisée, et la durée de ses fonctions a été établie à 2,75 ans. Cependant, puisque l'employeur a bénéficié de l'application subséquente des connaissances et de l'expérience que l'employée a acquises durant la période initiale, celle-ci a eu droit à un préavis raisonnable amélioré de sept mois (ce qui représente une baisse par rapport aux 12 mois accordés en première instance).

Admissibilité aux primes

Dans l'affaire *Battiston c. Microsoft Canada Inc.*, la Cour d'appel de l'Ontario a confirmé qu'un cadre intermédiaire de 53 ans comptant 23 ans de service était admissible à des dommages-intérêts représentant 24 mois de préavis raisonnable à la suite d'une cessation d'emploi autre qu'un licenciement motivé. Or, la décision du tribunal inférieur d'accorder des dommages-intérêts pour des options d'achat d'actions qui auraient été acquises durant la période de préavis a été infirmée parce que monsieur Battiston a reconnu, à 16 reprises, avoir « lu, compris et accepté » l'accord d'attribution d'actions de Microsoft et les documents du régime qui l'accompagne, qui excluaient clairement le droit d'un ancien employé à des attributions d'actions non acquises. La demande d'autorisation d'appel a été *rejetée* par la Cour suprême du Canada le 18 juillet 2022; la décision de la Cour d'appel de l'Ontario est donc maintenant définitive.

Dans l'affaire *Maynard c. Johnson Controls Canada*, la Cour supérieure de justice de l'Ontario a refusé de faire comme dans l'affaire *Battiston* et a accordé à un employé congédié un préavis raisonnable de 14 mois, calculé en fonction de sa rémunération globale, ce qui comprend les unités d'action assujetties à des restrictions non acquises accordées durant les deux années précédentes, dont la valeur s'élève à 188 335 \$. Même si le régime d'actionariat et d'intéressement de l'employeur rendait les participants inadmissibles à toute unité non acquise à la date de la cessation d'emploi, monsieur Maynard n'a jamais reçu d'exemplaire de ce document, et aucune disposition équivalente ne figurait dans son contrat d'emploi.

Dans l'affaire *Bowen c. JC Clark Ltd.*, la Cour d'appel de l'Ontario a jugé que les contrats d'emploi étaient censés inclure une condition implicite selon laquelle le pouvoir discrétionnaire de l'employeur d'accorder des primes doit être exercé « de manière juste et raisonnable ». Deux gestionnaires de placements congédiés se sont donc vu accorder des primes discrétionnaires situées dans la même fourchette que celles octroyées à des employés dans une situation similaire pour l'année de la cessation d'emploi. Toutefois, ce montant a été calculé au prorata pour les sept mois durant lesquels

ils ont travaillé pour l'employeur pendant cette année-là, ce qui s'est traduit par l'octroi de dommages-intérêts individuels de 115 000 \$.

Dans l'affaire *Pavlov c. The New Zealand and Australian Lamb Company Limited*, la Cour d'appel de l'Ontario a maintenu le préavis raisonnable de 10 mois en faveur d'un directeur de mise en marché et de relations publiques comptant trois années de service (essentiellement en raison des répercussions continues de la COVID-19). Cette compensation comprenait le versement de toute prime liée au reste de sa période de préavis au cours de l'exercice subséquent (au prorata) et le coût associé à la participation à une séance de médiation obligatoire.

Omission d'atténuer

Dans le jugement *Humphrey c. Mene Inc.*, la Cour d'appel de l'Ontario a initialement confirmé une décision d'un tribunal inférieur accordant à une chef de direction de 32 ans comptant trois années de service des dommages-intérêts représentant un préavis raisonnable de 12 mois en cas de cessation d'emploi autre qu'un licenciement motivé. Elle a toutefois réduit l'indemnité de six mois par la suite, parce que la chef de direction a refusé un poste de vice-présidente du commerce électronique sept mois après la cessation d'emploi. Bien que les employés dont l'emploi a pris fin ne doivent postuler qu'à un emploi comparable, cela « ne signifie pas un emploi identique », en particulier lorsque l'emploi laisse entrevoir la possibilité de promotions.

Recours collectifs contre la classification erronée des employés

Dans son jugement *Suzic c. VIB Event Staffing et al*, la Cour supérieure de justice de l'Ontario a approuvé le règlement d'un recours collectif prévoyant des dommages-intérêts pour le défaut de l'employeur, entre 2010 et 2021, d'indemniser 1 100 personnes inscrites au recours collectif pour leur avoir refusé des avantages prévus par la loi, comme le salaire horaire minimum, les heures supplémentaires, les vacances, les congés annuels et l'indemnité de départ. Les personnes inscrites au recours collectif avaient été classées à tort comme des entrepreneurs indépendants alors qu'elles étaient en réalité des employés. Le montant du règlement approuvé représentait toutefois environ 10 % des 1,1 million de dollars réclamés, en partie parce que la plupart des réclamations (celles antérieures à 2020) auraient pu être frappées de prescription.

Dans son jugement *Curtis c. Medcan Health Management Inc.*, la Cour divisionnaire de l'Ontario a validé un recours collectif réclamant des droits aux indemnités de congés annuels et de jours fériés. Des causes d'action admissibles ont été établies, alléguant des violations de contrats de travail et un enrichissement injustifié, alors qu'il n'était pas nécessaire que des actions individuelles soient entreprises pour établir la responsabilité. La Cour a noté que « les recours collectifs ont été à maintes reprises considérés comme la procédure privilégiée pour les affaires liées à l'emploi et à la *Loi sur les normes d'emploi* », en particulier dans des situations, comme dans le cas présent, portant sur des préoccupations relatives à l'accès à la justice (tant financière que psychologique) et sur la dissuasion de l'employeur ainsi que sur la modification de son comportement.

Assurance responsabilité civile des administrateurs et des dirigeants

Dans son jugement *EPCOR Electricity Distribution Ontario Inc. c. Municipal Electric Association Reciprocal Insurance Exchange*, la Cour d'appel de l'Ontario a confirmé l'obligation d'un assureur de rembourser près de 600 000 \$ de frais engagés par l'ancien président et chef de la direction d'EPCOR alors qu'il participait à une enquête publique en vertu de la *Loi sur les municipalités* (une « procédure imposée par une loi » selon la définition contenue dans la police d'assurance responsabilité civile des administrateurs et des dirigeants). Par conséquent, lorsqu'EPCOR a remboursé le président à la suite du refus de couverture de l'assureur, elle a acquis le droit de faire valoir la réclamation; toutefois, EPCOR n'avait pas droit à une couverture distincte pour ses propres coûts dans les procédures connexes, comme l'avait ordonné le tribunal inférieur.

Dans son jugement *Cronos Group Inc. c. Assicurazioni Generali S.p.A.*, la Cour d'appel de l'Ontario a statué que, quand une police d'assurance complémentaire offrant une couverture supplémentaire respectait la forme de la police d'assurance responsabilité civile des administrateurs en première ligne, et que la police en première ligne donnait à l'assuré la possibilité d'étendre la couverture, celui-ci avait droit, au nom de deux de ses dirigeants, à la même option en vertu de la police complémentaire en tant que « clause de respect de la forme ».

Inclusion et diversité

Représentation féminine aux postes d'administrateurs et de membres de la haute direction

Les autorités en valeurs mobilières du Canada ont publié les résultats de leur *Huitième examen annuel de l'information rendue publique sur la représentation aux postes d'administrateurs et de membres de la haute direction* (ACVM), qui résume les constatations de l'examen de l'information fournie le 31 mai 2022 par 625 émetteurs non émergents inscrits (sociétés du Groupe TMX) relativement à la gouvernance et provenant de 11 territoires. En voici les faits saillants :

- 24 % des postes d'administrateurs étaient occupés par des femmes, soit 2 % de plus que l'an dernier;
- le pourcentage des postes d'administrateurs vacants pourvus par des femmes s'est établi à 45 %, contre 35 % l'an dernier;
- 87 % des émetteurs comptaient au moins une femme à leur conseil et 30 % des émetteurs comptaient trois femmes ou plus à leur conseil, comparativement à 82 % et à 24 % respectivement l'an dernier;
- 7 % des émetteurs comptaient des femmes aux postes de présidents du conseil, comparativement à 6 % l'an dernier;
- 5 % des émetteurs comptaient une femme au poste de chef de la direction (aucun changement);
- 19 % des émetteurs comptaient une femme au poste de chef des finances, comparativement à 17 % l'an dernier;

- 70 % des émetteurs comptaient au moins une femme à la haute direction, contre 67 % l'an dernier.

Les données soulèvent également des écarts entre les secteurs, ainsi qu'au chapitre des politiques, des cibles, des mesures en matière de diversité et des durées de mandat.

Statistique Canada a publié de nouveaux ensembles de données sur la [composition des conseils d'administration, selon le genre](#), et sur la [représentation des femmes dans les postes de dirigeants](#).

La représentation des femmes dans les conseils d'administration s'élevait à 19,2 % des 22 605 postes d'administrateurs de 7 165 sociétés en 2019, les entités commerciales gouvernementales ayant la part la plus élevée (34 %), suivies des sociétés cotées en bourse (25,6 %) et des sociétés privées (20 %). Toutefois, 62,3 % des conseils d'administration étaient encore entièrement composés d'hommes, surtout dans les petites sociétés. Sauf en Alberta, au Nouveau-Brunswick et en Nouvelle-Écosse, une certaine amélioration a été constatée dans tous les territoires. Toujours en 2019, 30,7 % des 19 044 dirigeants de sociétés étaient des femmes, soit une augmentation de 5,8 % depuis 2016. Celles-ci étaient toutefois plus susceptibles d'occuper des postes de direction inférieurs (seulement 1,9 % étaient présidentes). La plus forte croissance se situe au niveau du poste de première vice-présidente (de 18,4 % à 24,2 %), tandis que le poste de vérificatrice affichait la plus forte baisse (de 43,3 % à 30 %).

Selon le dernier [Sommaire des activités de surveillance et de réglementation](#) publié par l'Autorité des marchés financiers, 27 % de tous les postes des conseils d'administration des 56 sociétés du Québec cotées à la Bourse de Toronto en 2021 étaient occupés par des femmes, tandis que 98 % de ces sociétés comptaient au moins une femme au sein de leur conseil d'administration et 46 % en comptaient au moins trois. Le secteur du commerce de détail comptait le plus grand nombre de femmes au sein des conseils d'administration (34 % des postes) et celui de la biotechnologie en comptait le moins (18 %).

Initiatives fédérales et provinciales en matière de diversité

Le gouvernement fédéral a [proposé](#) de nouvelles exigences en matière de divulgation de la diversité pour les institutions financières fédérales (IFF) ne faisant pas appel au public – c'est-à-dire dont les actions ne sont pas cotées en bourse – comme les caisses populaires, les banques de petite et moyenne taille, et certaines compagnies d'assurance, qui sont semblables aux nouvelles exigences du principe « se conformer ou expliquer » prévues dans la *Loi canadienne sur les sociétés par actions* (voir notre bulletin [Info clients](#) daté du 15 octobre 2019). Ces exigences seraient mises en œuvre dans le cadre d'amendements à la *Loi sur les banques*, à la *Loi sur les sociétés d'assurances* et à la *Loi sur les sociétés de fiducie et de prêt*, et elles pourraient inclure un formulaire réglementaire pour assurer la cohérence et la fiabilité des données, des objectifs ayant trait aux administrateurs et aux cadres supérieurs et à la limitation du mandat des administrateurs, ainsi que des mécanismes pour assurer la conformité, comme des pénalités ou des mesures incitatives. Actuellement, la plupart des petites et moyennes banques ne fournissent pas de renseignements accessibles au public sur la représentation des sexes, les objectifs de diversité ou les politiques connexes.

Le gouvernement fédéral a publié un [plan d'action national pour l'inclusion des personnes en situation de handicap](#). L'un des quatre piliers de ce plan concerne l'emploi et comprendra des mesures visant à éliminer les obstacles auxquels se heurtent depuis longtemps les personnes handicapées, notamment des mesures de soutien pour les employés et les employeurs. Il a aussi adopté une [Politique d'approvisionnement social](#) prévoyant des services améliorés pour aider les groupes sous-représentés à participer aux marchés publics fédéraux, y compris un nouveau service d'encadrement pour les personnes sous-représentées et celles qui n'ont pas été retenues auparavant.

Les Autorités canadiennes en valeurs mobilières ont publié leur [Plan d'affaires des ACVM 2022-2025](#). Les domaines d'intérêt actuels comprennent l'amélioration de la diversité au sein des conseils d'administration des entreprises et dans les postes de direction, la promotion de la réconciliation avec les Autochtones et l'obligation éventuelle d'une divulgation à plus grande échelle de la diversité au sein des entreprises.

D'ici le 31 juillet 2023, la Nouvelle-Écosse adoptera une stratégie pour s'attaquer à [sept formes de discrimination et de racisme](#) en vertu de la [Dismantling Racism and Hate Act](#), à laquelle seront assujettis les organismes du secteur public.

La Colombie-Britannique a créé un [Comité sur les données contre le racisme](#) dans le cadre de l'[Anti-Racism Data Act](#) afin d'éliminer les obstacles dans les programmes et services gouvernementaux pour les groupes racisés. Il recueillera des données démographiques intersectionnelles sur l'origine ethnique et ancestrale, la foi, les capacités et l'identité de genre et, dès l'an prochain, il publiera des statistiques annuelles assorties de mesures de protection visant à empêcher l'utilisation abusive des données.

Développements internationaux

Les nouvelles [règles de transparence salariale](#) de la Californie, qui [entreront en vigueur le 1^{er} janvier 2023](#), exigeront de tous les employeurs de l'État qu'ils divulguent le taux de rémunération horaire, ou une fourchette salariale, dans toutes les offres d'emploi (la loi actuelle, adoptée en 2018, n'exige la divulgation que si un candidat le demande). Bien que de telles exigences existent déjà ailleurs, les nouvelles règles californiennes pourraient susciter des obligations de divulgation semblables dans l'ensemble des États-Unis. Les entreprises qui emploient 100 personnes et plus dans cet État doivent aussi communiquer les écarts de rémunération médians entre les races et les sexes (une première aux États-Unis).

Le [2020 Diversity Assessment Report](#) de la Securities and Exchange Commission des États-Unis analyse les déclarations volontaires sur la diversité produites par les entités réglementées (une majorité des entités n'ont toutefois pas soumis de déclaration) :

- 87 % des entités ont une politique en matière de diversité et d'inclusion;
- 70 % d'entre elles font la promotion des candidatures issues de la diversité au sein de leur conseil d'administration (ou d'un autre organe directeur);
- 62 % publient leurs progrès en matière de diversité et d'inclusion de la main-d'œuvre;

- 55 % tiennent à jour une liste d'entreprises qualifiées appartenant à des minorités ou à des femmes à des fins d'attribution de contrats d'approvisionnement.

Le gouvernement du Royaume-Uni [n'exigera pas de déclaration obligatoire des écarts de rémunération liés à l'origine ethnique](#), mais il publiera des conseils pour aider les employeurs à recueillir des données et à déclarer volontairement les écarts de rémunération, et mettra l'accent sur les régions moins diversifiées sur le plan ethnique. Il encouragera également les employeurs à utiliser des groupes ethniques particuliers (qui peuvent être confrontés à des obstacles différents) pour calculer les écarts de rémunération, plutôt que des catégories plus vastes (comme « blanc ou non-blancs »). Pour en savoir plus sur les propositions initiales du Royaume-Uni, veuillez consulter notre bulletin [Info clients](#) daté du 7 mars 2019.

Nouvelle recherche

Le Forum économique mondial, grâce au concours de collaborateurs comme WTW, a publié le [Global Gender Gap Report 2022 – Insight Report](#). En 2022, la parité hommes-femmes dans la population active est de 62,9 % (le niveau le plus bas depuis 2006). L'écart entre les sexes a été réduit de 76,9 % en Amérique du Nord, soit une légère amélioration aux États-Unis et aucune au Canada. La proportion des femmes chefs d'entreprise est passée à 36,9 %, et la progression s'est améliorée dans les secteurs où elles étaient déjà fortement représentées. Peu de secteurs ont toutefois atteint des niveaux qui approchent la parité entre les sexes. Selon une analyse réalisée par WTW dans 39 pays, les femmes sont désavantagées en ce qui concerne l'accumulation de capital tout au long de leur vie professionnelle, en raison des écarts de rémunération et de connaissances en matière de finances entre les sexes, des progressions de carrière inégales et des événements de la vie. L'écart global de patrimoine entre les sexes va de 11 % pour les fonctions opérationnelles de première ligne à 38 % pour les fonctions d'expertise et de direction.

Selon le [Centre canadien des politiques alternatives](#), à la fin de 2021, l'emploi total dans les secteurs vulnérables était inférieur de 11 % aux niveaux antérieurs à la pandémie, les femmes représentant 60 % de toutes les pertes d'emploi. Les disparités préexistantes ont également été aggravées par l'inflation, les salaires réels diminuant dans les professions clés à majorité féminine comme les soins infirmiers, la garde d'enfants, le travail social et les services communautaires.

Selon les [données du Recensement de 2021](#), la Subvention salariale d'urgence du Canada, le Programme d'embauche pour la relance économique du Canada et les mesures de soutien connexes (voir notre bulletin [Info clients](#) daté du 10 novembre 2021) ont contribué à réduire le taux de faible revenu (c.-à-d. inférieur à 50 % du revenu médian des ménages) ainsi que l'inégalité des revenus en 2020, dans toutes les provinces et tous les territoires. Bien que l'Agence du revenu du Canada puisse maintenant accepter les demandes tardives pour ces programmes, l'inégalité des revenus augmentait déjà au [premier trimestre de 2022](#).

Statistique Canada a publié un [Aperçu du secteur sans but lucratif au Canada, de 2010 à 2020](#). Les salaires annuels moyens des femmes ont augmenté plus rapidement que ceux des hommes. Toutefois, les hommes gagnaient toujours plus en moyenne, et l'écart salarial ne s'est que légèrement réduit. En 2020, 22,7 % des employés du secteur des organismes sans but lucratif

avaient plus de 55 ans, tandis que le nombre de personnes âgées de 65 ans ou plus a augmenté de 80,2 % depuis 2010. Les travailleurs plus âgés avaient également des salaires moyens plus élevés. Les employés issus de minorités visibles sont passés de 22,5 % à 28,6 %, et leurs salaires étaient légèrement supérieurs à la moyenne nationale pour les travailleurs issus de minorités. Cependant, en 2019, près de la moitié des emplois dans le secteur des organismes sans but lucratif étaient occupés par des immigrants qui, en moyenne, gagnaient moins que les travailleurs immigrés dans l'économie en général.

Statistique Canada a publié une [Étude](#) sur les différences dans le secteur de l'emploi à temps plein parmi divers groupes de femmes. L'année dernière, 68 % de toutes les femmes âgées de 20 à 54 ans travaillaient à temps plein (contre 55 % en 1997). Les femmes autochtones avaient le taux le plus élevé d'emploi à temps plein (70 %), tandis que les femmes immigrées arrivées depuis plus de 10 ans avaient le taux le plus bas (65 %). L'emploi à temps plein augmentait avec l'âge chez les femmes autochtones, tandis que les femmes immigrées qui avaient un conjoint ou qui avaient étudié à l'extérieur du Canada avaient des taux plus faibles de travail à temps plein.

Toujours selon Statistique Canada, en 2015, le [programme universel de services de garde à contribution réduite](#) avait permis d'augmenter de 7 % le taux d'emploi des femmes avec enfants au Québec comparativement aux mères au travail dans les autres provinces, ce qui représente également une augmentation de 9 % des heures travaillées.

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 des sujets traités dans ce bulletin sur votre organisation, veuillez communiquer avec votre conseiller WTW ou avec les personnes suivantes :

Stephen Burke, +1 604 691-1040

Stephen.Burke@wtwco.com

Stephen Hornberger, +1 416 960-7107

stephen.hornberger@wtwco.com

Evan Shapiro, +1 416 960-2846

Evan.Shapiro@wtwco.com

Ming Young, +1 416 960-7125

ming.young@wtwco.com

À propos de WTW

Chez WTW, nous proposons des solutions fondées sur des données et des analyses approfondies dans les secteurs de la gestion des ressources humaines, du risque et du capital. En nous appuyant sur la perspective mondiale et l'expertise locale de nos collègues présents dans 140 pays et

marchés, nous vous aidons à affiner votre stratégie, à renforcer la résilience de votre organisation, à mobiliser vos employés et à maximiser le rendement.

Ensemble, nous découvrons les occasions de succès durable – et nous vous donnons accès à des perspectives qui vous animent. Consultez notre site à l'adresse [wtwco.com](https://www.wtwco.com).