

Info clients

Le point sur la rémunération des cadres supérieurs et la gouvernance, la rémunération des salariés et l'équité salariale, et l'inclusion et la diversité – printemps 2023

Le 12 juin 2023

Résumé

Divers événements touchant la rémunération des salariés et des cadres supérieurs sont survenus depuis la publication de notre bulletin *Info clients* le 14 novembre 2022. Voici les principaux éléments à souligner :

Rémunération des cadres supérieurs et gouvernance :

- Directives du BSIF sur la rémunération
- Processus organisationnels virtuels
- Divulgation de renseignements sur la propriété effective
- Évolution des procurations fédérales
- Évolution de la réglementation des valeurs mobilières et de la comptabilité
- Initiatives de la CCGG
- Développements à la Securities and Exchange Commission des États-Unis

Rémunération des salariés, transparence et équité salariales:

- Loi sur la transparence salariale en Colombie-Britannique
- Protection proposée pour les travailleurs à la demande en Ontario
- Développements concernant le salaire minimum et les jours fériés
- Nouveautés dans le *Code canadien du travail*
- Crédit d'impôt fédéral pour les technologies propres
- Modifications à la *Loi sur la concurrence*
- Modifications des cotisations sociales au Manitoba

- Changements au soutien du revenu
- Réforme du RRQ
- Fiducies collectives des employés

Jurisprudence :

- Facteurs influant sur le préavis raisonnable
- Éléments des dommages-intérêts pour congédiement injustifié : primes et autres droits
- Obligation de limiter le préjudice
- Actions collectives autorisées
- Dommages-intérêts majorés et punitifs
- Enquête sur les allégations de discrimination fondée sur le sexe
- Avantages imposables au Québec

Inclusion et diversité :

- Femmes et personnes racisées au sein des conseils d'administration et de la haute direction
- Tendances récentes en emploi
- Initiatives fédérales et provinciales en matière de diversité

Rémunération des cadres supérieurs et gouvernance

Directives du BSIF sur la rémunération

Le Bureau du surintendant des institutions financières (BSIF) a publié la [ligne directrice B-15](#) sur la gestion des risques climatiques. D'ici la fin de l'exercice 2025, toutes les institutions financières fédérales (IFF) doivent, entre autres nouvelles exigences, « déterminer si et comment les politiques de rémunération de la haute direction et les pratiques qui s'y rattachent doivent tenir compte de considérations liées aux risques climatiques ».

La version préliminaire de la [Ligne directrice Risques liés à la culture et au comportement](#) du BSIF énonce des attentes fondées sur des principes afin que les IFF supervisent leur culture et évaluent l'effet des comportements pour gérer efficacement les risques connexes. Comme le fait remarquer le BSIF, la culture peut influencer la prise de décisions avisées, la prudence en matière de prise de risque et la gestion efficace du risque, ce qui peut sensiblement appuyer ou miner la résilience des IFF. Le BSIF s'attend à ce que les IFF définissent la culture qui est souhaitable pour que leur stratégie porte ses fruits et que le risque soit géré efficacement. Les IFF doivent élaborer et mettre en œuvre un plan pour intégrer la culture souhaitée à l'échelle de l'institution. De multiples facteurs façonnent la culture et les comportements; le BSIF s'attend à tout le moins à ce que les IFF utilisent le leadership, des pratiques de gestion des talents et du rendement ainsi que des régimes de

rémunération et de primes au rendement pour mettre de l'avant et encourager la culture souhaitée et les comportements attendus.

Processus organisationnels virtuels

Le [budget fédéral de 2023](#) a proposé d'apporter des modifications législatives 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* afin de permettre des réunions d'entreprise uniquement virtuelles.

Le 1^{er} mars 2023, le règlement *Business Corporations Regulation* de la Colombie-Britannique a été [modifié](#) afin d'exiger un préavis de toute assemblée des actionnaires pour l'élection des administrateurs sur un site Web accessible à tous les actionnaires et non sur les médias sociaux. De nouvelles exigences en matière d'avis sont également établies pour la tenue de réunions hybrides. Pour en savoir plus sur les changements antérieurs apportés aux exigences en matière d'avis pour certaines réunions en personne ou entièrement électroniques, consultez notre bulletin [Info clients](#) daté du 14 novembre 2022.

Les [modifications apportées](#) à la *Business Corporations Act* de l'Alberta, une fois promulguées, permettront la transmission des états financiers d'une société par voie électronique (c.-à-d. conformément à la *Securities Act*, qui permet l'envoi de tout document par voie électronique).

L'Ontario a présenté des [modifications](#) à sa *Loi sur les sociétés par actions* afin de permettre à certaines sociétés de tenir des réunions et des élections virtuelles ou hybrides et de faciliter l'envoi d'avis ou d'autres documents par voie électronique. De plus, la [Commission des valeurs mobilières de l'Ontario](#) peut maintenant autoriser ou exiger que tout document soit livré ou distribué dans d'autres formats. Cela pourrait, par exemple, permettre aux émetteurs d'afficher des documents comme le rapport de gestion sur leurs sites Web accessibles au public.

La *Loi sur les corporations commerciales* du Nouveau-Brunswick a été [modifiée](#) pour permettre la tenue d'une assemblée des actionnaires entièrement par voie électronique. Les avis concernant les assemblées d'actionnaires et les documents connexes pourraient également être affichés sur un site Web. Les états financiers, les résolutions, les procurations, les avis et les dossiers pourraient être signés, déposés ou inspectés électroniquement. Pour en savoir plus sur ces modifications en particulier et sur d'autres modifications, veuillez consulter le [Projet de modernisation de la Loi sur les corporations commerciales](#) de la Commission des services financiers et des services aux consommateurs du Nouveau-Brunswick.

Divulgation de renseignements sur la propriété effective

Le gouvernement fédéral accélère de deux ans son engagement à mettre en place un registre public et consultable – en vertu de la *Loi canadienne sur les sociétés par actions* (LCSA) – des [bénéficiaires effectifs](#), lequel sera désormais accessible avant la fin de l'année 2023. Le [règlement définitif](#) a par la suite été publié, fournissant des directives supplémentaires sur la façon de créer et de tenir à jour un tel registre. Des exemptions seraient prévues pour les filiales ou les sociétés appartenant entièrement à l'État fédéral, et un processus énonçant ce qu'une société doit faire si elle ne peut identifier une personne ayant un contrôle important. D'autres [modifications](#) à la LCSA ont

également été [apportées](#) pour obliger l'organisme de réglementation fédéral à rendre publics certains renseignements sur les personnes ayant un contrôle important sur une société. Les dénonciateurs seraient protégés et des pouvoirs d'application et de conformité plus étendus seraient conférés.

La Colombie-Britannique a [adopté](#) des modifications (voir le [projet de loi 20](#)) en vertu de la *Business Corporations Act* qui élargiront, d'ici 2025, l'exigence actuelle selon laquelle les entreprises privées (non-offrantes) doivent identifier leurs bénéficiaires effectifs (c.-à-d. une entité qui détient, directement ou indirectement, 25 % ou plus des actions d'une société) et tenir à jour une liste de tous les bénéficiaires effectifs dans leurs dossiers.

Les [modifications](#) apportées à la *Loi sur les sociétés par actions* de l'Ontario en vigueur le 1^{er} janvier 2023 exigent que les sociétés privées tiennent un registre des personnes ayant un contrôle important. Les renseignements personnels doivent être retirés du registre dans les sept ans suivant la fin de l'exercice de ce contrôle.

Les sociétés inscrites en vertu de la *Loi sur la publicité légale des entreprises* du Québec doivent, à compter [du 31 mars 2023](#), déclarer des [renseignements supplémentaires](#) concernant les personnes qui sont leurs « bénéficiaires ultimes » en fonction de la propriété de l'unité, des droits de vote ou de l'exercice d'un contrôle effectif. Les sociétés inscrites doivent identifier et localiser tous les bénéficiaires ultimes et fournir certains renseignements au gouvernement. Des exceptions s'appliquent à certaines sociétés inscrites, y compris les institutions financières, les sociétés de fiducie et les banques.

Des [modifications](#) à la *Companies Act* de la Nouvelle-Écosse exigeant que les sociétés créent et tiennent un registre des personnes ayant un contrôle important sur la société (c.-à-d. tout nombre d'actions portant 25 % ou plus des droits de vote attachés à l'ensemble des actions avec droit de vote en circulation de la société, ou égal à 25 % ou plus de l'ensemble des actions avec droit de vote en circulation de la société, tel que mesuré par la juste valeur marchande) sont entrées en vigueur le [1^{er} avril 2023](#).

Évolution des procurations fédérales

Le gouvernement fédéral a publié une [proposition](#) visant à mettre à jour le *Règlement sur les formulaires de procuration (banques et sociétés de portefeuille bancaires)* en vertu de la *Loi sur les banques* afin de mieux l'harmoniser avec le *Règlement de 2001 sur les sociétés par actions de régime fédéral*, qui incorpore maintenant par renvoi le Règlement 51-102 sur les obligations d'information continue (veuillez consulter notre bulletin [Info clients](#) daté du 10 novembre 2021). Cela permettra d'éviter les exigences conflictuelles en vertu du Règlement et des lois provinciales applicables sur les valeurs mobilières, et d'améliorer la transparence. Les changements concernent la divulgation de la rémunération des cadres supérieurs et l'endettement des administrateurs et des dirigeants. Les exemptions s'appliqueraient à certaines banques et sociétés de portefeuille non-distributrices, tandis que les exigences relatives à la circulaire de procuration d'un dissident seraient supprimées. Diverses circonstances sont énoncées dans lesquelles les annonces et les communications ne seraient pas considérées comme une sollicitation. Les exigences suivantes

seront également maintenues dans le Règlement, même s'il n'y a pas d'équivalent dans le Règlement de 2001 sur les sociétés par actions de régime fédéral révisé ni dans le Règlement 51-102 :

- divulgation de renseignements relatifs aux indemnités et à l'assurance responsabilité;
- pourcentage des votes requis pour approuver toute question à une réunion;
- déclaration signée par la direction indiquant que le contenu et la transmission de la circulaire ont été approuvés par les administrateurs;
- déclaration signée par un dissident indiquant qu'il approuve la circulaire du dissident sollicitant des procurations.

Évolution de la réglementation des valeurs mobilières et de la comptabilité

Les Autorités canadiennes en valeurs mobilières (ACVM) ont publié une [dispense](#) pour les émetteurs assujettis à la *Loi canadienne sur les sociétés par actions* de l'obligation relative au formulaire de procuration pour l'élection d'un administrateur prévue au paragraphe 9.4(6) du Règlement 51-102 – Obligations d'information continue, à l'égard des élections d'administrateurs non contestées (veuillez consulter notre bulletin [Info clients](#) daté du 16 mai 2022). Les ACVM ont également [proposé](#) d'améliorer la divulgation de la diversité (outre la représentation des genres) afin que les actionnaires puissent mieux comprendre comment la diversité est liée aux décisions stratégiques d'un émetteur. Les émetteurs recevraient également des conseils sur les pratiques de gouvernance d'entreprise liées aux nominations au conseil d'administration, au renouvellement du conseil et à la diversité.

La Commission des valeurs mobilières de l'Ontario a publié son [rapport annuel 2022 de la Direction du financement de l'entreprise](#), qui souligne que la propriété croisée d'intérêts financiers, information importante pour les investisseurs, pourrait donner lieu, dans le contexte des opérations de fusions-acquisitions, à des conflits d'intérêts, et devrait être divulguée en détail. Les émetteurs doivent également tenir compte des conflits d'intérêts potentiels lorsqu'ils déterminent que les membres du conseil sont indépendants, et adopter des normes de prise de décisions éthiques et de conformité. On note également des problèmes liés à la déclaration du type de propriété dans les déclarations d'initiés, y compris l'omission par les initiés de déclarer leurs avoirs et leurs opérations sur actions, et par les détenteurs de titres bénéficiaires de déclarer les avoirs et les opérations sur actions entreprises pour leur compte par un émetteur, un émetteur affilié, une fiducie familiale, une tierce personne ou une autre entité juridique.

La Bourse de Toronto (TSX) a formulé des [indications quant aux conventions de vote](#) relativement à certaines propositions de gestion. Elle considère généralement que les conventions de vote ont un effet important sur le contrôle de l'émetteur et exigent l'approbation des détenteurs de titres désintéressés en fonction de divers facteurs (comme le contexte et la durée proposée de la convention de vote, si elle donne lieu à un bloc suffisant pour influencer le résultat d'un vote, et toute conséquence d'une violation de la convention). La TSX peut également envisager la détention de titres par une combinaison d'entités agissant ensemble pour avoir une incidence importante sur le

contrôle. La TSX propose également des [modifications](#) aux règles pour les placements par voie de prospectus contenues dans le Guide à l'intention des sociétés de la Bourse de Toronto, qui établiraient des normes claires sur ce qui constitue un appel public à l'épargne de bonne foi, selon que le placement a été largement commercialisé ou non, selon la façon dont le prix de l'offre est déterminé (y compris les décotes) et selon la participation des initiés.

Le gouvernement fédéral et huit juridictions participantes ont [dissous](#) le Bureau de transition vers un régime canadien de réglementation des valeurs mobilières. Toutefois, le premier s'engage à collaborer avec les provinces et les territoires pour mettre en œuvre un système coopératif de réglementation des valeurs mobilières. Pour en savoir plus sur les efforts déployés par le gouvernement fédéral pour mettre en œuvre la législation sur les valeurs mobilières et établir un organisme national de réglementation des valeurs mobilières, veuillez consulter notre bulletin [Info clients](#) daté du 7 mars 2019.

Les Autorités canadiennes en valeurs mobilières ont publié leur dernier [rapport biennal sur le programme d'examen de l'information continue](#) (pour les exercices se terminant le 31 mars 2022 et le 31 mars 2021). L'« information exagérément promotionnelle » sur les facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) est considérée comme une lacune courante en matière d'information continue et dans d'autres documents. Toutes les divulgations publiques, qu'elles soient volontaires ou non, doivent « exposer en toute impartialité les faits ».

La Commission des valeurs mobilières de l'Ontario a publié son [Énoncé des priorités pour l'exercice 2023-2024](#), qui indique que les émetteurs devraient clarifier leurs exigences en matière de divulgation des facteurs ESG et que les investisseurs devraient avoir accès aux renseignements ESG nécessaires pour éclairer leurs décisions de placement et de vote.

Le Conseil des normes comptables a publié son [Compte rendu de la réunion du Groupe de discussion sur les IFRS du 5 décembre 2022](#), qui indique qu'une entité peut modifier les régimes de rémunération existantes pour y intégrer des conditions d'acquisition des droits rattachées à des questions climatiques et devrait envisager de fournir des indications spécifiques sur la comptabilisation des modifications de contrat exposées dans diverses normes IFRS de comptabilité. Les entités pourraient devoir fournir des informations permettant aux utilisateurs des états financiers de comprendre l'effet des modifications apportées.

Initiatives de la CCGG

La Coalition canadienne pour une bonne gouvernance (CCGG) a publié un nouveau rapport sur [l'alignement des gestionnaires et des actionnaires](#), qui résume les conclusions de son examen de 237 divulgations de circulaires de procuration de la TSX, en mettant l'accent sur la mesure dans laquelle les chefs de la direction comptent sur des attributions de rémunération non acquises pour répondre aux exigences en matière d'actionnariat. Le rapport note que de nombreux chefs de la direction ne satisfont pas à ces exigences par le biais d'actions ordinaires ou de primes de pleine valeur acquises, comme les unités d'actions différées seules lorsqu'un crédit est accordé pour des attributions de rémunération non acquises, comme les unités d'actions restreintes ou les unités d'actions liées au rendement, surtout en cas de règlement en espèces. Les dirigeants désignés

autres que le chef de la direction sont moins susceptibles d'atteindre ce point de repère optimal. Des méthodes permettant aux conseils d'administration de faire face à cette situation sont également énoncées.

La CCGG a également publié son document concernant [les meilleures pratiques relatives à la divulgation de circulaires de procuration pour 2022](#), qui présente des exemples de divulgation publique de grande qualité de politiques de gouvernance d'entreprise importantes et de pratiques de rémunération des cadres supérieurs. Cependant, les émetteurs pourraient améliorer leurs divulgations de circulaires en ce qui concerne les aspects suivants :

- la surveillance par le conseil d'administration des mesures de rendement non conformes aux PCGR utilisées dans le cadre de la rémunération des cadres supérieurs;
- les mesures et cibles de rendement utilisées pour déterminer les résultats en matière de rémunération;
- la planification de la relève des cadres supérieurs, la diversité et la gestion des talents;
- les compétences et l'expérience des administrateurs.

Développements à la Securities and Exchange Commission des États-Unis

La Securities and Exchange Commission (SEC) des États-Unis a finalisé les [amendements à la règle 10b5-1 concernant les plans relatifs au délit d'initié et les divulgations connexes](#). Les éléments comprennent notamment les suivants :

- des périodes de réflexion pour les administrateurs, les dirigeants et d'autres personnes avant le début de la négociation peuvent être prévues dans le cadre d'un accord de négociation (modifié);
- des attestations des administrateurs et des dirigeants lorsqu'un plan est adopté ou modifié;
- des limites à l'utilisation des plans ou à la défense affirmative pour un plan de négociation unique;
- de nouvelles exigences de divulgation trimestrielle et annuelle, y compris des exigences de présentation.

Les modifications sont généralement en vigueur, pour les rapports sur la propriété effective déposés le 1^{er} avril 2023 ou après cette date, et pour les autres rapports et états qui couvrent le premier exercice complet commençant le 1^{er} avril 2023 ou après cette date. La conformité est reportée de six mois pour les petites entreprises déclarantes. Pour plus de précisions sur les modifications telles que proposées à l'origine, veuillez consulter notre bulletin [Info clients](#) daté du 16 mai 2022.

La SEC mettra également à jour les [cadres de divulgation](#) afin de tenir compte de la demande d'information des investisseurs liée aux risques climatiques d'un émetteur, et elle a décrit diverses [mesures d'exécution](#) liées aux facteurs ESG, y compris des frais pour des déclarations ESG substantiellement trompeuses, des omissions et des allégations de marketing.

La Federal Trade Commission des États-Unis propose d'[interdire les clauses de non-concurrence](#) dans les contrats de travail, ce qui pourrait augmenter les salaires de 300 milliards de dollars américains par an et élargir les possibilités de carrière pour 30 millions de travailleurs américains. En 2021, l'Ontario a interdit la plupart des dispositions relatives à la non-concurrence, sauf pour les cadres supérieurs (veuillez consulter notre bulletin [Info clients](#) daté du 16 mai 2022).

Rémunération des salariés, transparence et équité salariales

Loi sur la transparence salariale en Colombie-Britannique

La Colombie-Britannique a adopté la [Pay Transparency Act](#) (qui n'est pas encore en vigueur) pour appuyer la détermination et l'élimination des différences salariales entre les groupes de travailleurs et aider à [combler l'écart salarial entre les sexes](#), qui s'établissait à 17 % en 2022 (avec des écarts plus importants pour les femmes racisées). Elle s'appliquera à tous les employeurs qui exercent leurs activités en Colombie-Britannique, et non seulement à ceux dont le siège social s'y trouve ou qui sont assujettis aux lois provinciales sur les normes d'emploi. Outre les salaires et les commissions versés en vertu de la Loi, il y a divers incitatifs et autres paiements qui ne sont pas liés aux heures de travail, à la production ou à l'efficacité.

À compter du 4 novembre 2023, les employeurs devront inclure des renseignements sur le salaire ou l'échelle salariale prévu dans les offres d'emploi annoncées, et ils ne pourront ni demander de renseignements sur l'historique de rémunération aux candidats (à moins qu'ils ne soient accessibles au public), ni prendre des mesures de représailles ou menacer de le faire (contre les employés qui discutent de leur rémunération actuelle avec d'autres). Les employeurs doivent faire des efforts raisonnables pour recueillir des renseignements auprès des employés consentants et (s'ils comptent au moins 50 employés) publier des rapports annuels sur la transparence salariale, lesquels seront initialement exigibles entre 2024 et 2026, selon la nature et la taille de l'employeur.

Pour en savoir plus sur les lois sur la transparence salariale au fédéral et à Terre-Neuve-et-Labrador, veuillez consulter notre bulletin [Info clients](#) daté du 14 novembre 2022. Pour des lois semblables en Ontario (pas encore adoptées) et en Nouvelle-Écosse, consultez nos bulletins [Info clients](#) datés du [7 mars 2019](#) et du [6 avril 2020](#), respectivement. Pour en savoir plus sur les incidences de ces lois, veuillez consulter notre bulletin [Info clients](#) daté du 20 avril 2023.

Protection proposée pour les travailleurs à la demande en Ontario

L'Ontario a [proposé](#) un cadre réglementaire en vertu de la *Loi de 2022 sur les droits des travailleurs de plateformes numériques* (veuillez consulter notre bulletin [Info clients](#) daté du 16 mai 2022) qui établira certains droits et protections des travailleurs des plateformes numériques, peu importe leur situation d'emploi. Les questions à déterminer comprennent la date d'entrée en vigueur de la loi et une définition de terme « affectation de travail ». Les exploitants seraient également tenus de fournir une ventilation des sommes versées aux travailleurs, y compris la compensation pour la distance parcourue. Un assouplissement des exigences en matière de préavis en cas de suppression d'accès à une plateforme est également envisagé.

Développements concernant le salaire minimum et les jours fériés

Les derniers développements concernant le salaire minimum sont les suivants :

- **Fédéral** : Augmentation de 1,10 \$ pour passer à 16,65 \$ à compter du 1^{er} avril 2023 (les employeurs doivent appliquer un salaire minimum provincial ou territorial plus élevé, le cas échéant)
- **Colombie-Britannique** : Augmentation de 1,10 \$ pour passer à 16,75 \$ à compter du 1^{er} juin 2023
- **Ontario** : Augmentation de 1,05 \$ pour passer à 16,55 \$ à compter du 1^{er} octobre 2023
- **Québec** : Augmentation de 1,00 \$ pour passer à 15,25 \$ à compter du 1^{er} mai 2023
- **Nouvelle-Écosse** : Augmentation de 0,90 \$ pour passer à 14,50 \$ à compter du 1^{er} avril 2023, suivie d'une autre augmentation à 15,00 \$ le 1^{er} octobre 2023 (et **accélération possible des augmentations prévues** jusqu'en 2024)
- **Nouveau-Brunswick** : Augmentation de 1,00 \$ pour passer à 14,75 \$ à compter du 1^{er} avril 2023
- **Île-du-Prince-Édouard** : Augmentation de 0,50 \$ pour passer à 15,00 \$ à compter du 1^{er} octobre 2023
- **Terre-Neuve-et-Labrador** : Augmentation de 0,80 \$ pour passer à 14,50 \$ à compter du 1^{er} avril 2023, suivie d'une autre augmentation à 15,00 \$ le 1^{er} octobre 2023

Certaines provinces offrent un soutien temporaire pour compenser l'effet des récentes augmentations du salaire minimum sur les petites entreprises. Au **Manitoba**, le soutien est maintenant offert sous forme de financement ponctuel (520 \$ par employé admissible jusqu'à concurrence de 10 400 \$). Les entreprises saisonnières sont maintenant admissibles. Les employeurs de **Terre-Neuve-et-Labrador** comptant 100 employés ou moins peuvent recevoir jusqu'à 1 040 \$ en soutien par salarié au salaire minimum entre le 1^{er} octobre 2022 et le 30 septembre 2023.

Le **Yukon** et la **Colombie-Britannique** ont modifié leur législation en matière de normes d'emploi afin d'instituer la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation (30 septembre) comme jour férié (chômé) et payé. Les **modifications** subséquentes apportées par la Colombie-Britannique obligent les employeurs syndiqués à verser une indemnité de jour férié ce jour-là, même si leurs droits prévus dans la convention collective « respectent ou dépassent » les exigences législatives.

Nouveautés dans le Code canadien du travail

Depuis le 31 décembre 2022, les travailleurs sous réglementation fédérale se voient accorder trois jours de **congé de maladie payé**. Le 1^{er} février 2023, les employés ont acquis un quatrième jour de congé de maladie payé, et ils continueront d'accumuler un jour de congé de maladie payé le premier jour de chaque mois par la suite, jusqu'à concurrence de dix jours par année une fois la mise en œuvre terminée.

Des **modifications** distinctes du *Code canadien du travail* (le Code) et de son *Règlement* augmentant l'âge minimum d'emploi et l'âge auquel certaines conditions d'emploi s'appliquent de 17 à 18 ans

entreront en vigueur le 12 juin 2023 (veuillez consulter notre bulletin *Info clients* daté du 14 novembre 2022).

Les [modifications](#) au Code exigeant que les employeurs remboursent les dépenses raisonnables liées au travail et fournissent un relevé d'emploi écrit ainsi que des renseignements concernant les droits et les obligations des employeurs et des employés en vertu de la partie III du Code (Durée normale du travail, salaire, congés et jours fériés) entrent en vigueur le 20 juin 2023. Les [règlements](#) connexes établissant le délai de remboursement dans les cas où il n'y a pas d'entente entre les parties, les facteurs déterminant si une dépense est liée au travail ou raisonnable et le contenu du relevé d'emploi entrent en vigueur à la même date.

Le [budget fédéral de 2023](#) a annoncé des modifications au Code visant à renforcer les interdictions contre la classification erronée des employés, afin de s'assurer que tous les travailleurs sous réglementation fédérale sont protégés et reçoivent les cotisations patronales requises (AE et RPC). D'autres modifications et initiatives non législatives non précisées seront envisagées pour aider les travailleurs à la demande.

Crédit d'impôt fédéral pour les technologies propres

À la suite de [consultations](#), le [budget fédéral de 2023](#) a annoncé diverses exigences relatives à la main-d'œuvre pour les crédits d'impôt à l'investissement dans les technologies propres et l'hydrogène propre, lesquelles s'appliqueront au travail exécuté le 1^{er} octobre 2023 ou après cette date. Pour recevoir le crédit d'impôt maximal, les entreprises doivent verser une rémunération totale égale au salaire courant, en fonction de la rémunération syndicale, y compris les avantages sociaux et les cotisations de retraite de la convention collective multi-employeurs la plus récente et largement applicable, ou des conventions collectives de projet correspondantes, dans la juridiction dans laquelle la main-d'œuvre concernée est employée. Au moins 10 % des heures travaillées par les gens de métier doivent être effectuées par des apprentis inscrits.

Modifications à la Loi sur la concurrence

Le Bureau de la concurrence fédéral a publié une version provisoire de ses [Lignes directrices sur l'application de la loi concernant les accords de fixation des salaires et de non-débauchage](#) (c.-à-d. la « coordination concernant la main-d'œuvre »). Elles décrivent l'approche du Bureau quant à l'application du nouveau paragraphe 45(1.1) de la *Loi sur la concurrence*, applicable à toutes les entreprises exerçant des activités au Canada, qui criminalisera la coordination concernant la main-d'œuvre à compter du 23 juin 2023 (veuillez consulter notre bulletin *Info clients* daté du 14 novembre 2022). Par conséquent, les employeurs non affiliés commettront une infraction s'ils s'accordent en vue de fixer, de maintenir, de diminuer ou de contrôler les salaires, les traitements ou d'autres conditions d'emploi, ou de ne pas solliciter ou embaucher les employés de l'autre employeur. Les types d'accord interdits concernant les « conditions d'emploi » comprennent notamment les descriptions de poste, les allocations, la rémunération non monétaire, les heures de travail et les dispositions de non-concurrence. Les lignes directrices présentent les divers moyens de défense et les limites d'application par le Bureau. Les parties impliquées dans un comportement

illégal pourraient collaborer avec le Bureau en échange d'une **immunité à l'égard de poursuites ou de clémence lors de la détermination de la peine**.

De plus, le gouvernement évalue s'il devrait dériminaliser la coordination concernant la main-d'œuvre et rétablir la **norme civile** antérieurement applicable (c.-à-d. interdire les accords entre acheteurs). Si c'est le cas, les employeurs pourraient être assujettis à de nouvelles sanctions pécuniaires ou à des mécanismes d'application par recours privés devant le Tribunal de la concurrence ou un autre tribunal compétent.

Modifications des cotisations sociales au Manitoba

À compter du 1^{er} janvier 2024, un **impôt destiné aux services de santé et à l'enseignement postsecondaire** mensuel de 4,13 % s'appliquera sur des montants de la masse salariale se situant entre 2,25 millions de dollars (plutôt que de 2 millions de dollars) et 4,5 millions de dollars (plutôt que de 4 millions de dollars). Un impôt mensuel de 2,15 % s'appliquera sur des montants de la masse salariale totale dépassant 4,5 millions de dollars, tandis que les employeurs dont la masse salariale mensuelle totale est égale ou inférieure à 2,25 millions de dollars seront exemptés.

Changements au soutien du revenu

L'Ontario envisage de faire passer de 200 \$ à 1 000 \$ l'exemption de gains mensuels dans le cadre du **Programme ontarien de soutien aux personnes handicapées** (POSPH). Cette mesure profitera à 25 000 travailleurs et pourrait encourager 25 000 autres à se joindre à la population active. Les prestations de base du POSPH seraient également rajustées annuellement en fonction de l'inflation à compter de cette année.

Terre-Neuve-et-Labrador a lancé un **projet pilote de stabilité du soutien de l'emploi** pour les participants au programme de soutien du revenu qui commencent un nouvel emploi ou qui maintiennent ou augmentent leurs heures de travail. Une nouvelle formule d'exemption des gains s'appliquera également.

Réforme du RRQ

En raison des pressions démographiques, le Québec s'attend à ce que la taille de sa population active diminue jusqu'en 2030, puis progresse plus lentement que dans le reste du Canada ou aux États-Unis. Des consultations ont donc été lancées sur diverses **réformes** du Régime de rentes du Québec visant à encourager les travailleurs d'expérience à conserver leur emploi, notamment quant à la possibilité d'augmenter l'âge minimal et maximal d'admissibilité à une rente de retraite, de permettre aux bénéficiaires qui travaillent après l'âge de 65 ans de cesser de cotiser, et de réduire la prestation de retraite pour les nouveaux bénéficiaires qui reçoivent une rente de retraite avant l'âge de 65 ans.

Fiducies collectives des employés

Le **budget fédéral de 2023** a annoncé que la *Loi de l'impôt sur le revenu* serait modifiée pour faciliter la création de fiducies collectives des employés, à compter de l'année d'imposition 2024, afin d'encourager et de faciliter la transition des entreprises privées vers des employés.

Jurisprudence

Facteurs influant sur le 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 années de service. Le simple fait que le demandeur était une employée appréciée de longue date et occupant un poste de cadre ne constituait pas une circonstance exceptionnelle qui entraînerait une augmentation de la limite supérieure de 24 mois.

Dans l'affaire *Chin c. Beauty Express Canada Inc.*, la Cour supérieure de justice de l'Ontario a accordé un préavis raisonnable de 10 mois à une employée de 69 ans comptant six années de service, pour une situation de licenciement sans motif. Bien que les 15 années de service supplémentaires auprès d'un employeur précédent n'aient pas été prises en compte dans le calcul de ses droits en vertu de la common law, parce que la faillite constitue un congédiement déguisé, son expérience dans ce précédent poste a été bénéfique pour l'employeur, augmentant ainsi de cinq mois son délai de préavis raisonnable. Bien qu'aucune mention n'en ait été faite, ce résultat s'aligne sur la décision de la Cour d'appel de l'Ontario dans l'affaire

Antichipalovskaia c. Guestlogix Inc. (veuillez consulter notre bulletin *Info clients* daté du 14 novembre 2022).

Dans l'affaire *Celestini c. Shoplogix Inc.*, la Cour d'appel de l'Ontario a confirmé une décision d'un tribunal inférieur accordant un préavis raisonnable de 18 mois au dirigeant principal de la technologie âgé de 50 ans, même s'il avait droit à un maximum de 12 mois aux termes du contrat de travail entre les parties. Comme le dirigeant principal de la technologie avait par la suite assumé d'importantes responsabilités supplémentaires aux termes d'une entente de rémunération incitative, en plus de toucher une rémunération bonifiée, les dispositions de résiliation de son contrat d'emploi initial étaient inapplicables en vertu de la doctrine du « substrat modifié ».

Éléments des dommages-intérêts pour congédiement injustifié : primes et autres droits

Dans l'affaire *Nader c. University Health Network*, la Cour d'appel de l'Ontario a confirmé qu'un cadre supérieur licencié avait droit à une indemnité de départ de 12 mois. Cela comprenait un élément de prime parce que ces paiements de 25 % de l'échelle salariale au cours des trois années précédentes représentaient une partie importante et intégrale de sa rémunération globale. Bien que la période de préavis de 12 mois ne s'étende pas sur une année civile entière, comme l'exige le paiement de primes fondées sur le rendement, l'employeur avait précédemment calculé ces paiements au prorata.

Dans l'affaire *Milwid c. IBM Canada Ltd.*, un directeur de programme âgé de 62 ans comptant 38 années de service s'est vu accorder 26 mois de dommages-intérêts pour congédiement injustifié, soit deux mois de plus que la limite supérieure prévue par la common law, en raison de circonstances exceptionnelles, plus un mois supplémentaire pour ses perspectives d'emploi réduites pendant la pandémie de COVID-19 (pour un total de 27 mois). Un montant représentant 444 unités d'actions restreintes a été inclus dans ses dommages-intérêts. Malgré la disposition relative à la

cessation d'emploi dans les documents d'entreprise applicables d'IBM, que M. Milwid a reconnu avoir lus et acceptés en cliquant sur un lien, ces documents n'ont pas révoqué sans équivoque son droit aux unités d'actions restreintes acquises pendant la période de préavis raisonnable. Le fait qu'un document provienne d'une entreprise distincte (IBM au lieu d'IBM Canada) n'était pas pertinent.

Dans l'affaire *Williams c. Air Canada*, pour un cas d'un licenciement sans motif valable, la Cour supérieure de justice de l'Ontario a accordé un préavis raisonnable de 24 mois à une gestionnaire âgée de 52 ans et comptant 23,5 années de service, y compris les paiements des régimes de participation aux bénéfices et des primes d'intéressement pour l'exercice 2021 – mais pas pour l'exercice 2022, car ces derniers ne seraient payables qu'en mars 2023, après la fin de la période de préavis raisonnable de 24 mois. Les deux régimes indiquaient clairement que tout droit impayé à la date de la cessation d'emploi devait être annulé. Aucun dommage n'a été accordé relativement aux priviléges liés aux voyages en avion et aux primes d'anniversaire de service payables pendant la période de préavis raisonnable, car aucun d'eux n'était un droit contractuel.

Dans l'affaire *Boyer c. Callidus Capital Corporation*, la Cour d'appel de l'Ontario a annulé une décision d'un tribunal inférieur interdisant à un ancien employé de modifier ses actes de procédure pour y inclure une demande de primes différées parce que la requête en vue d'obtenir une autorisation de modification avait été présentée plus de deux ans après la date de sa découverte et avait donc été frappée de prescription. Selon la Cour d'appel, une demande de paiement de primes différées s'inscrit dans les limites de la demande et ne constitue pas une cause d'action distincte. L'employeur n'aurait pas non plus subi de préjudice en acceptant ce nouveau chef de dommages-intérêts.

Obligation de limiter le préjudice

Dans l'affaire *Lake c. La Presse*, la Cour d'appel de l'Ontario a confirmé la décision d'un tribunal inférieur de donner un préavis raisonnable de huit mois de licenciement sans motif en faveur d'une directrice générale des ventes âgée de 52 ans et comptant 5,5 années de service, y compris une composante de prime moyenne au cours des trois dernières années. Toutefois, la réduction de deux mois des dommages-intérêts par le juge de première instance pour défaut de limiter le préjudice (en faisant des efforts raisonnables pour trouver un nouveau poste pendant la période de préavis raisonnable) a été annulée. L'employée avait posé sa candidature à 20 postes exigeant des compétences comparables, mais le juge de première instance a accordé trop d'importance aux titres associés à ces postes.

Actions collectives autorisées

Dans l'affaire *Flesch c. Apache Corporation*, la Cour d'appel de l'Alberta a confirmé l'autorisation d'une action collective intentée par 347 anciens employés d'Apache Canada, qui sont devenus des employés de Paramount Resources après sa vente par Apache Corporation, pour l'annulation de primes aux termes du régime de rémunération omnibus d'Apache (y compris une ou plusieurs unités d'actions restreintes, options d'achat d'actions et primes de rendement). Bien que les employés aient été admissibles aux options d'achat d'actions de Paramount, ces primes ont été beaucoup moins

rémunératrices que celles d'Apache. Les problèmes individuels concernant le calcul des dommages ou des quittances contractuelles pourraient être réglés à la suite de la résolution des problèmes communs, ou par la nomination d'un arbitre indépendant.

Dans l'affaire *Singh c. RBC Insurance Agency Ltd.*, la Cour supérieure de justice de l'Ontario a autorisé une action collective contre RBC Insurance Agency Ltd. et Aviva General Insurance Company, alléguant que 458 conseillers en assurance de biens et de risques divers actuels et anciens n'avaient pas reçu le versement de leur rémunération variable (fondée sur le rendement) pour leurs congés et les jours fériés (ce qui représente environ 20 % de la rémunération totale moyenne des conseillers), contrairement aux lois sur les normes d'emploi de l'Ontario et de six autres provinces. D'autres conseillers pouvaient également y prendre part, à l'égard de réclamations datant d'aussi loin que le 1^{er} novembre 2012, s'ils étaient en mesure de démontrer qu'ils avaient eu une possibilité tardive de découvrir le préjudice allégué compte tenu de la confiance qu'ils avaient dans les déclarations de l'employeur (implicites ou à l'intérieur de diverses politiques) selon lesquelles toute la rémunération avait été correctement calculée et versée. Les dommages-intérêts globaux pouvaient être établis sans qu'il soit nécessaire de procéder à des évaluations individuelles.

Dommages-intérêts majorés et punitifs

Dans l'affaire *Pohl c. Hudson's Bay Company*, la Cour supérieure de justice de l'Ontario a accordé à un gestionnaire des ventes âgé de 55 ans et comptant 28 années de service, des dommages-intérêts pour congédiement injustifié équivalant à un préavis raisonnable de 24 mois. Cela comprenait 55 000 \$ en dommages-intérêts majorés et punitifs pour la façon mensongère, trompeuse et indûment insensible dont il avait été congédié.

Enquête sur les allégations de discrimination fondée sur le sexe

Dans l'affaire *Kastner c. Health Professional Appeal and Review Board*, la Cour divisionnaire de l'Ontario a ordonné à la Health Professional Appeal and Review Board de mener une nouvelle enquête sur les allégations de discrimination fondée sur le sexe visant l'ancien chef du service des urgences de deux hôpitaux de la région de Toronto, remontant à 2002, pour avoir bloqué l'embauche de femmes médecins et encouragé un milieu de travail ouvertement hostile aux femmes. La Health Professional Appeal and Review Board a été chargée de communiquer avec les témoins ayant une connaissance directe des questions soulevées dans la plainte.

Avantages imposables au Québec

Dans l'affaire *Agence du revenu du Québec c. Des Groseillers*, la Cour d'appel du Québec a infirmé une décision d'un tribunal inférieur (confirmée par la Cour suprême du Canada) et a conclu qu'un don d'options d'achat d'actions à un organisme de bienfaisance basé sur la juste valeur marchande des options donnait lieu à un avantage imposable en vertu de la *Loi sur les impôts* égal à la juste valeur marchande des options au moment du don. Même si l'employé n'a reçu aucune contrepartie réelle, son revenu imposable a été augmenté correctement pour refléter la valeur totale des options données pour lesquelles des crédits d'impôt ont été demandés. Ces montants ont également été correctement ajoutés à la masse salariale de l'employeur.

Inclusion et diversité

Femmes et personnes racisées au sein des conseils d'administration et de la haute direction

Le gouvernement fédéral a publié le [Rapport annuel 2022 sur la diversité au sein des conseils d'administration et de la haute direction des sociétés ayant fait appel au public de régime fédéral](#), qui contient des renseignements détaillés pour 2021 tirés de 498 circulaires de procuration.

- Les pourcentages de conseils d'administration comptant au moins une femme, une personne autochtone ou une personne handicapée sont passés à 55 %, à 3 % et à 3 % respectivement, tandis que ceux comptant au moins un membre d'une minorité visible sont demeurés inchangés à 23 %.
- Les pourcentages de sièges occupés par des femmes et des membres de minorités visibles ont diminué à 19 % et 6 % respectivement, tandis que ceux occupés par des Autochtones ont augmenté à 0,6 %, et ceux occupés par des personnes handicapées sont demeurés inchangés à 9,4 %.
- Les pourcentages de sociétés ayant fait appel au public avec des objectifs officiels de représentation des groupes en quête d'équité au sein des conseils d'administration ont augmenté, tandis que celles ayant des politiques écrites pour identifier et nommer les membres des groupes en quête d'équité ont diminué.
- Les pourcentages de postes de haute direction occupés par des femmes, des membres de minorités visibles et des personnes handicapées ont augmenté à 27 %, à 12 % et à 1,2 % respectivement, tandis que ceux occupés par des Autochtones sont demeurés inchangés à 0,4 %.

Le [budget fédéral de 2023](#) a annoncé que les exigences récentes de la *Loi canadienne sur les sociétés par actions* en matière de divulgation de la diversité pour les administrateurs et les cadres supérieurs (voir notre bulletin [Info clients](#) daté du 15 octobre 2019) seront appliquées à leurs homologues des institutions financières fédérales (banques, compagnies d'assurance et sociétés de fiducie et de prêt).

Les Autorités en valeurs mobilières Canada ont [publié les données](#) ayant servi à établir le rapport du huitième examen annuel sur la [représentation féminine aux postes d'administrateurs et de membres de la haute direction](#) (veuillez consulter notre bulletin [Info clients](#) daté du 14 novembre 2022). Les données des émetteurs non émergents sont également disponibles.

Selon [Statistique Canada](#), en 2018, les femmes immigrantes étaient moins susceptibles que les femmes nées au Canada de siéger à un conseil d'administration ou d'occuper un poste de direction. Les dirigeantes immigrantes étaient également plus susceptibles d'occuper des postes de niveau inférieur et de connaître un écart salarial plus important entre les sexes que les dirigeantes nées au Canada (29 % ou 97 200 \$ comparativement à 25 % ou 87 400 \$).

Tendances récentes en emploi

Selon Statistique Canada, l'[écart de revenu s'est rétréci](#) au quatrième trimestre de 2022, en raison d'une forte hausse de l'emploi chez les travailleurs à faible revenu, tandis que l'écart de richesse global s'est creusé. L'[écart entre les sexes en matière de capital humain](#) (c.-à-d. le capital humain des femmes par rapport à celui des hommes) s'est également rétréci, pour atteindre 35 % entre 1970 et 2020, mais il était plus important chez les femmes immigrantes que chez les femmes nées au Canada. Entre-temps, l'[emploi des femmes du principal groupe d'âge actif](#) est demeuré près d'un niveau record en mars 2023, à 62,4 %, tandis que l'[écart salarial entre les sexes](#) s'est aussi rétréci, passant de 27,3 % en 2020 à 26 % en 2021. Entre 2008 et 2018, l'[écart entre les contributions des femmes et des hommes au PIB](#) s'est rétréci de 2,7 %, surtout dans les secteurs publics comme la santé, l'éducation et l'administration publique.

En 2020-2021, 31,5 % des femmes de 25 à 64 ans détenant un diplôme d'études postsecondaires en informatique et en sciences de l'information occupaient des [postes du domaine des STIM](#) en mathématiques, ou en informatique et en sciences de l'information, comparativement à 50,1 % des hommes. En raison de cette sous-représentation et d'un taux élevé de non-concordance professionnelle, les femmes étaient sous-représentées dans les professions connexes, comptant seulement 21,3 % des spécialistes des technologies de l'information et des communications du secteur privé.

En 2022, 52 % des femmes ont fourni des [soins rémunérés ou non](#). Elles étaient également beaucoup plus susceptibles de signaler des répercussions négatives en découlant, comme l'ajustement de leur horaire de travail, une plus grande souplesse quant aux responsabilités en matière de soins, la réduction de leurs heures de travail normales ou la cessation de leur emploi rémunéré.

En mars 2023, les [groupes racisés](#) représentaient 28,6 % de la population active du Canada. Cependant, même si les [Canadiens racisés](#) ont un niveau de scolarité plus élevé, ils sont moins susceptibles de trouver de « bons emplois » au début de leur carrière (c.-à-d. offrant un salaire plus élevé, l'adhésion à un syndicat ou un régime de retraite) comparativement aux Canadiens non racisés ou non autochtones.

Initiatives fédérales et provinciales en matière de diversité

Le gouvernement fédéral a créé le [Conseil des entreprises pour l'inclusion des personnes en situation de handicap](#) afin de recommander des façons dont les entreprises peuvent améliorer l'inclusivité en milieu de travail. Un réseau pancanadien indépendant d'entreprises pour l'inclusion des personnes en situation de handicap sera également établi plus tard en 2023.

Le gouvernement fédéral a annoncé un soutien accru, jusqu'en 2025, dans le cadre de l'[Initiative pilote pour les nouvelles arrivantes racisées](#), qui finance des stages de travail, du mentorat, des services d'orientation professionnelle et des programmes visant à éliminer les obstacles auxquels se heurtent les nouvelles arrivantes racisées, comme la discrimination fondée sur le sexe et la race, l'instabilité de l'emploi et le manque de services de garde abordables.

La Saskatchewan a introduit des [modifications](#) aux normes d'emploi (voir le projet de loi 91) pour exiger que tous les milieux de travail élaborent et mettent en œuvre une politique écrite et un plan de prévention de la violence (actuellement, seuls les milieux de travail prescrits doivent avoir un plan) et élaborent une politique écrite de prévention du harcèlement. Les employeurs doivent veiller à ce que tous les incidents de violence ou de harcèlement fassent l'objet d'une enquête.

La Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick a publié une [ligne directrice sur la discrimination fondée sur l'âge](#). Des exemples de discrimination fondée sur l'âge en matière d'emploi sont fournis, et diverses pratiques exemplaires pour les employeurs sont mises en évidence dans des domaines comme le recrutement, l'évaluation du rendement et l'élaboration de politiques. Les employeurs sont également encouragés à s'assurer que les travailleurs âgés peuvent se recycler, faire la transition vers un emploi à temps partiel, choisir des options de retraite flexibles ou progressives et recevoir des conseils préalables à la retraite.

Le Nouveau-Brunswick a présenté des [modifications](#) à la *Loi sur les normes d'emploi* afin d'interdire le versement d'allocations inférieures au salaire minimum pour les personnes ayant un handicap. Selon le [Rapport d'étape du Comité spécial sur l'accessibilité au Nouveau-Brunswick](#), les personnes handicapées bénéficiant de mesures d'adaptation pourraient pourvoir bon nombre des 120 000 postes vacants prévus d'ici 2027. Le gouvernement devrait donc publier un projet de loi sur l'accessibilité.

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

Glenda Oldenburg, +1 416 960-7654

glenda.oldenburg@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 (NASDAQ : 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 vision mondiale et l'expertise régionale de nos collègues dans plus de 140 pays et marchés, nous contribuons à préciser la stratégie des organisations, à renforcer leur résilience organisationnelle, à motiver leur personnel et à maximiser leurs résultats.

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.