

Tendances en matière de rémunération des cadres supérieurs, de rémunération des salariés et de DEI – printemps 2025

Le 30 mai 2025

Sommaire

Rémunération des cadres supérieurs et gouvernance

- Aide financière liée aux droits de douane
- Droit des sociétés et gouvernance
- Évolution des lois régissant les valeurs mobilières

Travail, rémunération et carrières

- Transparence salariale en Ontario
- Hausse du salaire minimum dans plusieurs juridictions
- Évolution en matière de normes d'emploi
- Changements apportés au programme d'assurance-emploi Travail partagé
- Évolution en matière d'accessibilité
- Recrutement et formation
- Ombudsman des services bancaires et d'investissement
- Charte de la langue française du Québec
- Intelligence artificielle

Inclusion et diversité

- Déclaration sur la diversité
- Développements concernant la gestion de l'invalidité
- Tendances en matière d'emploi et d'écarts salariaux

- Discrimination au travail

Jurisprudence

- Avis raisonnable et éléments des dommages
- Atténuation
- Dépenses admissibles pour le calcul du revenu
- Télétravail

Rémunération des cadres supérieurs et gouvernance

Aide financière liée aux droits de douane

Il est maintenant possible de présenter une demande au titre du nouveau [crédit pour les grandes entreprises touchées par les droits de douane](#) (CGETDD) du gouvernement fédéral. Il aidera les entreprises admissibles dans tous les secteurs (et certaines entreprises sans but lucratif) qui ont de la difficulté à accéder aux sources traditionnelles de financement du marché. Les entreprises doivent avoir des activités importantes ou une main-d'œuvre importante au Canada, avoir des revenus annuels au Canada d'environ 300 millions de dollars ou plus, et demander un prêt minimal de 60 millions de dollars. Les entreprises admissibles doivent déployer les efforts nécessaires pour maintenir les emplois et leurs activités commerciales au Canada. Les entités ayant été reconnues coupables d'évasion fiscale ou s'étant déjà engagées dans des procédures d'insolvabilité avant la crise tarifaire actuelle ne sont pas admissibles. Le taux applicable est le taux des opérations de pension à un jour (« taux CORRA ») à terme.

Le CGETDD sera administré par la Corporation de financement d'urgence des entreprises du Canada (qui avait également administré le crédit d'urgence pour les grands employeurs pendant la pandémie de COVID-19 – voir notre bulletin [Info clients](#) du 26 octobre 2020).

L'Ontario fournira également jusqu'à 1 milliard de dollars en aide immédiate sous forme de liquidités, par l'entremise du [compte Protéger l'Ontario](#), aux entreprises qui font face à d'importantes perturbations liées aux droits de douane et qui ont épuisé le financement disponible.

Droit des sociétés et gouvernance

Propriété effective

Le gouvernement fédéral a pris des mesures pour renforcer le cadre canadien de lutte contre le blanchiment d'argent, y compris par la nouvelle obligation de signaler les écarts entre les renseignements fournis aux institutions privées et le [registre de la propriété effective des sociétés fédérales](#) (voir notre bulletin [Info clients](#) du 12 juin 2023).

L'Ontario mènera des [consultations sur les options](#) pour établir un registre permettant aux sociétés par actions de soumettre les renseignements prescrits sur la propriété effective d'une manière

conforme au registre de la propriété effective des sociétés fédérales (voir notre bulletin [Info clients](#) du 21 décembre 2023).

Signatures électroniques en Saskatchewan

The Business Corporations Act, 2021, soit la loi sur les sociétés par actions, a été modifiée (voir le [projet de loi n° 10](#) [en anglais]) pour permettre la signature numérique de documents prescrits qui sont accueillis, déposés ou enregistrés.

Assureurs du Québec

Des [modifications](#) à la *Loi sur les assureurs* ont été introduites pour réduire la proportion des administrateurs d'une société d'assurance qui doivent résider au Québec, la faisant passer d'une majorité d'entre eux au tiers, si la compagnie appartient à un groupe financier qui perçoit plus de 40 % de ses primes à l'extérieur du Québec, pourvu que la majorité des administrateurs de la société résident au Canada.

Lignes directrices du BSIF sur l'intégrité et la sécurité

Le Bureau du surintendant des institutions financières (BSIF) a publié son premier [rapport annuel sur l'intégrité et la sécurité des institutions financières fédérales](#) (voir notre bulletin [Info clients](#) du 3 juin 2024). Le BSIF communiquera avec certaines institutions financières pour pallier les lacunes par rapport aux attentes, et il formulera des attentes accrues en matière de gouvernance d'entreprise, notamment en ce qui concerne la pertinence et la responsabilisation des conseils d'administration et de la haute direction. Le BSIF mettra aussi l'accent sur l'intégrité et la sécurité dans la surveillance des opérations étrangères faite par les banques. Une version à l'étude d'une nouvelle ligne directrice sur la gouvernance d'entreprise et sur les responsabilités sera publiée aux fins de consultation plus tard cette année.

Coalition canadienne pour une bonne gouvernance (CCGG)

La CCGG a publié le document [2024 Best Practices for Proxy Circular Disclosure](#) (en anglais) (guide de 2024 sur les pratiques exemplaires en matière de présentation de l'information dans les circulaires de sollicitation de procurations). Ce guide fournit des exemples de formulations de l'information pour diverses sphères de la gouvernance d'entreprise, notamment la rémunération des administrateurs et des cadres, la gestion des risques, l'engagement des actionnaires et la surveillance des enjeux environnementaux et sociaux importants. Les investisseurs s'attendent de plus en plus à ce que les conseils d'administration se penchent sur la façon dont les facteurs environnementaux et sociaux influent sur d'autres aspects, notamment la mise en œuvre de la stratégie d'entreprise, les programmes incitatifs et le recrutement des administrateurs. De plus, selon le rapport, environ 80 % des émetteurs compris dans l'indice S&P/TSX ont tenu des votes sur la rémunération de leurs dirigeants en 2024 (comparativement à plus de 70 % l'an dernier).

La CCGG a publié le [Annual Report on 2024 Engagement Season](#) (en anglais) (rapport annuel sur la période d'engagement de 2024). La CCGG a rencontré les conseils d'administration de 28 émetteurs inscrits à la Bourse de Toronto de neuf secteurs différents et dont la capitalisation boursière médiane est de 7,5 milliards de dollars et a formulé 63 recommandations. Elle a continué

de mettre l'accent sur les éléments structurels des programmes de rémunération des cadres supérieurs (y compris les indicateurs de rendement), les exigences en matière d'actionnariat des cadres supérieurs et les risques importants pour la durabilité (risques sociaux et environnementaux, y compris les risques liés à la transition climatique) et la surveillance des conseils à cet effet. Sur les 27 émetteurs avec qui la CCGG a amorcé des discussions en 2022, 16 d'entre eux ont apporté au moins un changement favorable important à leurs politiques, à leurs pratiques ou à l'information qu'ils publient, des améliorations importantes ayant été apportées à l'information publiée sur la durabilité.

La CCGG a mis à jour sa politique intitulée *Building High Performance Boards* (en anglais) (constitution de conseils d'administration de haut calibre – dernière mise à jour en 2013). Les principaux changements sont l'intégration des éléments suivants :

- Modifications des lois fédérales sur les sociétés visant diverses sphères, y compris l'obligation fiduciaire des administrateurs en *common law*, l'adoption du vote majoritaire et du vote sur la rémunération des dirigeants, les déclarations sur la diversité et le bien-être des employés, des retraités et des rentiers;
- Modifications des lois provinciales sur les sociétés et les valeurs mobilières en ce qui concerne les assemblées d'actionnaires virtuelles et la communication de renseignements connexes aux investisseurs;
- Surveillance des enjeux liés à la diversité et l'inclusion et des enjeux de grande importance en matière de durabilité;
- Nouvelles lignes directrices relatives à la surveillance de la culture organisationnelle, à l'évaluation de l'importance relative et sur la prise en compte des intérêts globaux des parties prenantes, conformément à la stratégie et au risque;
- Importance de la réconciliation et du rôle des peuples autochtones en tant que titulaires de droits.

Évolution des lois régissant les valeurs mobilières

Divulgations liées aux changements climatiques

Les Autorités canadiennes en valeurs mobilières (ACVM) ont suspendu leurs travaux visant l'élaboration d'un nouveau règlement sur la communication obligatoire d'information liée aux changements climatiques. Les ACVM notent que les lois sur les valeurs mobilières exigent déjà des émetteurs qu'ils déclarent les risques importants liés aux changements climatiques de la même façon qu'ils déclarent d'autres types d'information importante. Par conséquent, les émetteurs sont invités à se reporter aux normes volontaires d'information sur la durabilité du Conseil canadien des normes d'information sur la durabilité, ou CCNID, (voir notre bulletin *Info clients* du 21 décembre 2023) au moment de préparer l'information à divulguer (le CCNID demeure déterminé à appuyer l'adoption [en anglais]) de deux normes canadiennes d'information sur la durabilité, soit la NCID 1 et la NCID 2). Les ACVM surveilleront l'évolution, au Canada et à l'étranger, des pratiques relatives aux déclarations sur les questions climatiques et elles prévoient de redémarrer ce projet au

cours des prochaines années pour mettre la dernière main aux exigences pour les émetteurs. Elles continueront de surveiller les pratiques de divulgation et de travailler avec les émetteurs pour rectifier les divulgations trompeuses (notamment l'écoblanchiment). D'autres renseignements et conseils seront fournis au besoin.

Cette mesure fait suite à la récente décision de la *Securities and Exchange Commission* (SEC) aux États-Unis de [mettre fin à sa défense](#) des règles récemment adoptées exigeant la divulgation des risques liés aux changements climatiques et des émissions de gaz à effet de serre (voir notre bulletin [Info clients](#) du 3 juin 2024), qui sont maintenant décrites comme coûteuses et inutilement intrusives. La Commission avait précédemment suspendu leur efficacité en attendant le règlement définitif des litiges soumis par les États et par d'autres parties.

Nouveautés à la Commission des valeurs mobilières de l'Ontario (CVMO)

Des [modifications](#) ont été apportées à la *Loi sur les valeurs mobilières* (voir l'annexe 17 du projet de loi 24) afin de faire passer le montant maximal de certaines amendes de 5 millions de dollars à 10 millions de dollars, y compris les amendes imposées à un administrateur ou à un dirigeant d'une compagnie qui autorise ou permet la perpétration d'une infraction.

La CVMO a publié son [Corporate Finance Division 2024 Annual Report](#) (en anglais) (rapport annuel 2024 de la Direction du financement des entreprises), selon lequel les émetteurs assujettis :

- dans certaines situations, n'ont pas donné d'explications suffisantes dans leur analyse de la rémunération, y compris sur la façon dont chaque élément de la rémunération est lié au rendement de chacun des dirigeants. Souvent, l'analyse de la rémunération ne décrit pas de façon exhaustive ou précise le processus de prise de décisions sur la rémunération des membres de la haute direction. Par exemple, l'obligation de quantifier les objectifs de rendement en fonction d'indicateurs objectifs s'applique, qu'il s'agisse de lignes directrices ou d'objectifs fermes; les émetteurs assujettis devraient indiquer quelle proportion de la rémunération totale d'un dirigeant est liée à chacun des indicateurs objectifs;
- peuvent ne pas avoir évalué si des changements survenus au sein de leur conseil d'administration ou de leur groupe de direction, notamment le départ de certains dirigeants ou de personnes occupant des postes équivalents, constituent un changement important qui nécessiterait la publication d'un communiqué et la soumission de documents connexes;
- dans certains cas, ils ont fourni de l'information insuffisante (uniquement des renseignements de nature qualitative ou aucune information) sur les avantages accessoires; par exemple, si une transaction prévoit un regroupement d'entreprises ou s'il s'agit d'une transaction entre apparentés pour laquelle une approbation minoritaire est requise, l'information produite devrait inclure des renseignements quantitatifs sur les avantages reçus par les apparentés qui pourraient être des avantages accessoires. Conformément au Règlement 61-101, les titres qu'une personne a le droit ou l'obligation d'acquérir dans les 60 jours sont réputés être la propriété effective de cette personne, y compris les options acquises ou qui seront acquises dans les 60 jours;

- devraient se conformer aux pratiques exemplaires acceptées en ce qui a trait à la tenue des assemblées d'actionnaires; la CVMO continuera de surveiller la tenue d'assemblées d'actionnaires en mode virtuel et de passer en revue les renseignements dans les circulaires de sollicitation de procurations.

Travail, rémunération et carrières

Transparence salariale en Ontario

Les nouvelles règles sur la transparence salariale en vertu de la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* entreront en vigueur le 1^{er} janvier 2026. Ces règles sont énoncées dans deux modifications distinctes ([projet de loi n° 149](#) et [projet de loi n° 190](#)) ainsi que dans le règlement publié récemment. Pour en savoir plus, veuillez consulter notre bulletin *Info clients* du 23 janvier 2025.

Hausse du salaire minimum dans plusieurs juridictions

Pour les travailleurs sous réglementation fédérale, le salaire horaire minimum est passé de 17,30 \$ à 17,75 \$ (en vigueur depuis le 1^{er} avril 2025), tandis que pour les autres travailleurs, il a augmenté ou augmentera comme suit:

- [Manitoba](#) : de 15,80 \$ à 16,00 \$ (1^{er} avril 2025)
- [Nouveau-Brunswick](#) : de 15,30 \$ à 15,65 \$ (1^{er} avril 2025)
- [Terre-Neuve-et-Labrador](#) : de 15,60 \$ à 16,00 \$ (1^{er} avril 2025)
- [Nouvelle-Écosse](#) : de 15,20 \$ à 15,70 \$ (1^{er} avril 2025), puis à 16,50 \$ (1^{er} octobre 2025)
- [Québec](#) : de 15,75 \$ à 16,10 \$ (1^{er} mai 2025)
- [Colombie-Britannique](#) : de 17,40 \$ à 17,85 \$ (1^{er} juin 2025)
- [Ontario](#) : de 17,20 \$ à 17,60 \$ (1^{er} octobre 2025)
- [Île-du-Prince-Édouard](#) : de 16 \$ à 16,50 \$ (1^{er} octobre 2025), puis à 17 \$ (1^{er} avril 2026)

Évolution en matière de normes d'emploi

Canada

Le gouvernement fédéral a publié un [projet de règlement](#) qui vient étayer des modifications déjà apportées au *Code canadien du travail* (qui devraient entrer en vigueur au début de 2026), interdisant aux employeurs sous réglementation fédérale de rémunérer un employé à un taux de salaire différent à celui qu'il verse à un autre employé qui effectue les mêmes tâches dans le même établissement uniquement en raison de son statut d'emploi (voir notre bulletin *Info conseillers* du 17 janvier 2019). Il serait interdit aux agences de placement temporaire d'imposer divers frais aux employés ou aux clients, et un nouveau mécanisme de révision serait établi pour assurer l'égalité de traitement. Le gouvernement pourrait aussi modifier la liste des conditions dans lesquelles les taux de salaire doivent être égaux ou les critères qui justifient les différences entre les salaires. Les

employeurs seraient également assujettis à de nouvelles exigences de tenue de registres et à des sanctions administratives pécuniaires s'ils contrevenaient à leurs nouvelles obligations.

Saskatchewan

De récentes modifications apportées à la loi sur l'emploi de la Saskatchewan, *The Saskatchewan Employment Act*, (voir le [projet de loi n° 5](#) [en anglais]), auront les effets suivants, au moment de leur proclamation:

- permettre au gouvernement de créer de nouvelles catégories d'employés par règlement;
- permettre aux employeurs de définir une journée selon une période de 24 heures consécutives ou selon une journée civile pour la planification des horaires de travail et la définition des modalités relatives aux heures supplémentaires;
- exiger une période de repos de huit heures au cours de toute période de 24 heures plutôt qu'au cours d'une journée;
- permettre aux travailleurs à temps partiel de travailler selon des modalités de travail modifiées;
- permettre aux employeurs de prélever certaines sommes sur le salaire d'un employé, et interdire aux employeurs de retenir ou de déduire les pourboires ou autres gratifications d'un employé sur son salaire, sauf pour faire respecter les conditions de mise en commun des pourboires;
- préciser que les employeurs ne sont pas tenus de verser une indemnité de congés rémunérés pour la période de préavis associée à un licenciement ou à une mise à pied lorsqu'ils versent une indemnité compensatoire de préavis;
- modifier le nombre d'employés visés par un licenciement collectif devant recevoir un préavis, ce seuil passant de 10 à 25 employés;
- permettre au directeur des normes d'emploi (*Director of Employment Standards*) d'ordonner à un employeur de mettre fin aux pratiques discriminatoires, de réintégrer des employés, de verser les salaires perdus et de supprimer toute réprimande des registres d'emploi.

Québec

- Le 9 avril 2025, la *Loi sur les normes du travail* a été modifiée afin de retirer l'obligation pour un employeur de transmettre une copie de l'avis de licenciement collectif à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail. L'employeur doit toutefois encore transmettre l'avis à la ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale ainsi qu'à l'association accréditée représentant les employés touchés et afficher cet avis dans le lieu de travail concerné. Le licenciement collectif survient lorsqu'un employeur met fin à l'emploi d'employés ou met à pied des employés pendant une période de six mois ou plus, ou met fin à l'emploi de 10 employés ou plus, ou met à pied 10 employés ou plus, dans un même établissement sur une période de deux mois consécutifs.

Changements apportés au programme d'assurance-emploi Travail partagé

Le gouvernement fédéral a assoupli de façon temporaire son programme Travail partagé de l'assurance emploi qui, jusqu'au 6 mars 2026, en élargira l'accès et prolongera la durée maximale des accords. Le programme Travail partagé prévoit le versement de prestations d'assurance-emploi aux employés qui conviennent avec leur employeur de réduire leurs heures de travail en raison d'une baisse des activités commerciales qui échappe à la volonté de leur employeur. Il permet aux employeurs de maintenir en poste des travailleurs chevronnés et d'éviter les licenciements et il aide les travailleurs à maintenir leurs compétences tout en complétant leur salaire réduit par des prestations d'assurance-emploi.

Évolution en matière d'accessibilité

Toutes les juridictions

L'organisme Normes d'accessibilité Canada a publié la norme sur l'emploi CAN/ASC-1.1:2024, qui fournit des conseils pratiques pour éliminer de façon proactive les obstacles dans le milieu de travail. Sur le plan de la rémunération, la norme exige qu'un organisme élimine les écarts de rémunération entre les personnes en situation de handicap et les autres travailleurs ayant les mêmes responsabilités et les fonctions professionnelles, et qu'il applique la disposition de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* sur l'équité salariale aux travailleurs en situation de handicap. Les autres aspects abordés comprennent le recrutement, l'embauche, l'intégration, le maintien en poste, la promotion, le perfectionnement professionnel, la gestion du rendement et la cessation d'emploi.

Manitoba

La norme en matière de renseignements et de communication accessibles est entrée en vigueur pour toutes les entreprises et tous les organismes sans but lucratif qui comptent au moins une employée ou un employé depuis le 1^{er} mai 2025. Elle énonce des obligations en ce qui concerne:

- la mise en œuvre de mesures, de formations pour les employés (pour les employeurs comptant 50 employés ou plus), de politiques et de pratiques et leur documentation;
- l'accès à l'information disponible (sur demande) et le contenu Web accessible;
- l'établissement d'un processus de rétroaction accessible.

Recrutement et formation

Toutes les juridictions

Le gouvernement fédéral a annoncé les catégories d'Entrée express 2025 visant à harmoniser la sélection des immigrants économiques par le gouvernement fédéral avec les pénuries de main-d'œuvre à long terme et à encourager les candidats ayant de l'expérience de travail au Canada à demander la résidence permanente. Des efforts seront également déployés pour atteindre les objectifs d'immigration francophone.

Le gouvernement fédéral a aussi annoncé un nouvel investissement qui s'échelonnera sur plusieurs années dans le cadre de la Stratégie canadienne de formation en apprentissage. Ce nouvel

investissement vise à aider les gens de métier à acquérir des compétences vertes et un nouveau financement distinct visant à soutenir les formations en apprentissage dans les [secteurs des soins de santé et de la construction](#).

Au cours de la période du 1^{er} avril au 30 septembre 2024, Emploi et Développement social Canada (EDSC) a effectué 649 [inspections de conformité](#) de l'employeur dans le cadre du Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET). Au total, 11 % des employeurs ont été jugés non conformes, et le total des sanctions imposées, soit 2,1 millions de dollars, représente le double du montant de l'année précédente. À la suite des inspections, 20 employeurs ont été exclus du Programme, soit cinq fois plus par rapport à la même période l'année précédente. EDSC a également considérablement élargi sa surveillance du processus d'évaluation des répercussions sur le marché du travail (EIMT) afin de prévenir de mauvaises utilisations du Programme et des activités illicites à une étape précoce et d'appliquer des normes plus strictes aux demandes.

Le gouvernement du Canada a publié un [rapport](#) de la table consultative dirigée par ses syndicats afin d'aider les travailleurs à acquérir des compétences qui correspondent aux besoins actuels du marché du travail et de soutenir ceux qui occupent des emplois à risque à faire la transition vers d'autres domaines. Voici les principales recommandations qui y figurent:

- harmoniser les stratégies de perfectionnement des compétences et de la main-d'œuvre avec les besoins des industries et des secteurs;
- appuyer les travailleurs qui doivent faire la transition depuis des secteurs en déclin vers des secteurs en croissance et favoriser la reconnaissance des compétences transférables et la formation;
- faire en sorte que les travailleurs aient accès à des possibilités d'apprentissage continu;
- accroître les possibilités d'accéder aux métiers spécialisés et aux professions recherchées pour les femmes et les membres des groupes sous-représentés.

Selon [Statistique Canada](#), à l'échelle du Canada, en excluant l'Alberta, le nombre de nouvelles inscriptions à un programme d'apprentissage s'est établi à 70 521 en 2023, ce qui représente une hausse de 8,0 % par rapport à 2022 (65 307) et dépasse le nombre enregistré avant la pandémie, en 2019 (65 967). Toutefois, le nombre de certificats de métiers délivrés, soit 42 021, est demeuré inférieur à celui observé avant la pandémie de COVID-19.

Toujours selon Statistique Canada, en 2022, le revenu d'emploi médian des [compagnons nouvellement certifiés](#) un an après leur certification a augmenté de 1 % par rapport à l'année précédente, pour atteindre 56 580 \$. Cependant, plusieurs métiers (monteurs/monteuses de charpentes métalliques et éducateurs/éducatrices de la petite enfance) n'ont pas encore retrouvé le niveau de revenu d'emploi médian d'avant la pandémie.

Colombie-Britannique

Selon le bulletin sur les [perspectives du marché du travail 2024](#) (en anglais) de la Colombie-Britannique, il y aura plus d'un million de postes à pourvoir au cours de la prochaine décennie, une

hausse de 122 000 par rapport aux données rapportées dans le bulletin de 2023. De ces postes à pourvoir, 449 000 seront attribuables à la croissance économique et les autres seront des postes laissés vacants par des départs à la retraite. De plus, on prévoit que 105 300 postes à pourvoir seront dans les métiers. D'ici 2034, il devrait y avoir 3,3 millions d'emplois dans la province, comparativement à 2,8 millions en 2024.

La prolongation du crédit d'impôt pour la formation d'apprentis des Premières Nations et d'apprentis en situation de handicap jusqu'à la fin de 2028 et le maintien du crédit d'impôt bonifié pour les personnes qui terminent la première ou la deuxième étape d'un programme de formation en apprentissage admissible, même après la fin du programme fédéral de Subvention incitative aux apprentis, sont parmi les mesures annoncées dans le [budget de 2025](#) de la Colombie-Britannique ou présentées dans la [loi d'exécution du budget de 2025](#) (en anglais).

Alberta

L'Alberta a [annoncé](#) (en anglais) un nouveau financement pour ce qui suit:

- de nouvelles initiatives en matière d'apprentissage et de formation destinées aux adultes;
- l'élargissement des programmes d'apprentissage et de garde de jeunes enfants;
- de nouvelles mesures incitatives destinées aux petites et moyennes entreprises, par l'entremise de la Subvention à l'emploi pour l'innovation.

L'Alberta financera un [programme pilote](#) (en anglais) visant à combler les pénuries de main-d'œuvre qualifiée dans des secteurs à forte demande, notamment les secteurs de l'aviation, l'aérospatiale, la construction et la technologie. Le gouvernement travaillera directement en collaboration avec les secteurs d'activité pour définir les lacunes en matière de compétences et pour mettre en œuvre des solutions de formation ciblées. Le programme est offert aux employeurs et aux associations sectorielles qui exercent leurs activités dans la province ou qui soutiennent les employeurs et les travailleurs de l'Alberta.

Saskatchewan

Les [modifications](#) (projet de loi n° 1) apportées à la loi de l'impôt de la province, la *Income Tax Act, 2000*, ont fait passer de 20 000 \$ à 24 000 \$ le montant maximal viager des crédits d'impôt pour droits de scolarité des diplômés qu'un particulier peut demander.

La Saskatchewan débloquera de nouvelles sommes pour soutenir les [programmes et les services de formation professionnelle](#) destinés aux personnes sans emploi ou sous-employées, aux communautés nordiques et aux [travailleurs de la santé](#), notamment en augmentant le nombre de places dans les formations.

Divers changements seront apportés au [Programme des candidats à l'immigration de la Saskatchewan](#), notamment d'accorder la priorité aux approbations de certains candidats venus de l'étranger. Les nominations dans d'autres secteurs seront plafonnées à 25 % du total des nominations annuelles.

Manitoba

Le [projet de loi n° 47](#), *Loi sur le commerce équitable au Canada (reconnaissance mutuelle en matière de commerce intérieur)*, a été déposé. Il est fondé sur des règles de reconnaissance mutuelle récemment proposées en Ontario (voir ci-dessous), et il éliminerait les obstacles au commerce des biens et des services au Canada.

Les candidats éventuels au [Programme des candidats du Manitoba](#) dont le permis de travail a expiré en 2024 ou qui expirera en 2025 peuvent maintenant demander une prolongation de deux ans de ce permis.

Le Manitoba [injectera de nouvelles sommes](#) (en anglais) pour recruter et maintenir en poste des travailleurs de la santé de première ligne, accélérer l'approbation des demandes des candidats de la province et offrir plus de services de garde à 10 \$ par jour.

Ontario

Le [projet de loi n° 2](#), *Loi de 2025 pour protéger l'Ontario en favorisant le libre-échange au Canada*, et un [projet de règlement](#) à l'appui ont été présentés pour permettre au gouvernement d'éliminer les obstacles à la mobilité de la main-d'œuvre, de réduire le fardeau administratif et de simplifier les déplacements des travailleurs accrédités entre les provinces et les territoires canadiens. En améliorant la mobilité de la main-d'œuvre grâce à de nouvelles règles « de plein droit », l'Ontario permettra aux travailleurs accrédités d'autres provinces et territoires de commencer à travailler avant qu'ils aient terminé un processus d'inscription simplifié. De plus, le nombre de professionnels de la santé réglementés en règle pouvant commencer à exercer leur profession en attendant leur inscription à un ordre de réglementation de l'Ontario augmenterait. Dans le cadre de cet effort, le gouvernement a signé des protocoles d'entente avec le [Manitoba](#), la [Nouvelle-Écosse](#) (en anglais) et le [Nouveau-Brunswick](#), et il entreprendra des [consultations](#) afin de permettre à des professionnels de la santé des États-Unis, y compris des médecins et des infirmières, d'être inclus dans ces nouvelles règles « de plein droit ». Un [projet de règlement](#) connexe a également été publié.

L'Ontario a annoncé la création d'un [nouveau fonds](#), le Fonds pour le développement des compétences, pour bonifier le soutien aux travailleurs de métiers spécialisés et du [financement distinct](#) pour former les travailleurs du secteur de l'automobile.

Québec

Le Québec a [modifié](#) sa *Loi sur les impôts* de façon à éliminer le crédit d'impôt remboursable favorisant le maintien en poste des travailleurs chevronnés sur les cotisations patronales versées après le 13 mars 2024. Il a aussi présenté des [modifications](#) distinctes pour abolir le congé fiscal offert aux chercheurs, aux experts et aux spécialistes étrangers (travaillant souvent dans le secteur des services financiers) dès le 26 mars 2025 et pour rajuster, pour l'année d'imposition 2025, le [crédit d'impôt non remboursable pour la prolongation de carrière](#) afin que l'âge d'admissibilité passe de 60 à 65 ans et qu'il y ait une augmentation du montant maximal de revenu de travail admissible, du seuil de réduction et du taux de réduction. Le Québec a également [annoncé](#) qu'il modifierait de nouveau la loi pour:

- modifier les dispositions relatives à l'aide financière accordée pour le paiement des droits de scolarité (formation de base des adultes), à compter de l'année d'imposition 2026;
- modifier le crédit d'impôt pour frais de garde d'enfants de sorte qu'il soit offert aux parents d'enfants de moins de 14 ans (plutôt qu'aux enfants de 16 ans) à compter de l'année d'imposition 2026;
- abolir le crédit d'impôt relatif aux salaires – R-D pour toute année d'imposition ou tout exercice financier commençant après le 25 mars 2024;
- abolir, dès l'année d'imposition 2026, le crédit d'impôt remboursable appelé « bouclier financier » mis en place en 2016 pour rendre l'effort de travail plus attrayant pour les ménages à faible ou à moyen revenu;

Nouveau-Brunswick

Le Nouveau-Brunswick a adopté des **modifications** à la *Loi sur les pratiques d'inscription équitables dans les professions réglementées* afin de permettre aux demandeurs admissibles de commencer à travailler dans la province dès la réception, par l'organisme de réglementation néo-brunswickois compétent, d'une preuve d'enregistrement sous la même profession ou une profession semblable ailleurs au Canada, réduisant ainsi le temps d'attente connexe.

Le Nouveau-Brunswick a également signé un **protocole d'entente** en faveur du commerce et de la mobilité de la main-d'œuvre avec l'Ontario et Terre-Neuve-et-Labrador.

Nouvelle-Écosse

La Nouvelle-Écosse a **adopté** (en anglais) la *Free Trade and Mobility within Canada Act* (en anglais) (loi sur le libre-échange et la mobilité), qui accorde la reconnaissance aux fournisseurs de services et aux titulaires de permis accrédités ou autorisés à l'extérieur de la Nouvelle-Écosse s'ils sont en règle et qu'aucune plainte contre eux n'est en instance dans une autre province ou un autre territoire.

La Nouvelle-Écosse a également annoncé l'injection de **nouvelles sommes** (en anglais) pour:

- maintenir les remboursements d'impôt offerts aux travailleurs de moins de 30 ans dans les professions en forte demande;
- accroître la participation et la rétention des femmes dans les métiers spécialisés;
- aider les Néo-Écossais bénéficiaires du programme *Income Assistance* (programme d'aide financière) à acquérir des compétences professionnelles;
- créer 3 244 stages rémunérés.

Terre-Neuve-et-Labrador

Pour inciter les résidents de la province à faire leur entrée dans les métiers spécialisés, Terre-Neuve-et-Labrador a **supprimé** (en anglais), le 1^{er} avril 2025, dix des frais que les apprentis et les personnes aptes à exercer un métier devaient acquitter.

Île-du-Prince-Édouard

Des [modifications](#) (en anglais) à la loi sur la mobilité et le commerce interprovinciaux (*Interprovincial Trade & Mobility Act*) ont été apportées afin d'éliminer les obstacles inutiles au commerce et à la mobilité de la main-d'œuvre. Ces modifications permettent ainsi [l'octroi rapide de permis et d'agrément](#)s pour les professions et les métiers réglementés aux personnes provenant de provinces et de territoires pratiquant la réciprocité en se fondant sur l'application du principe de diligence raisonnable par les autorités réglementaires des autres provinces et territoires et sur un délai d'exécution de 10 jours ouvrables pour les autorités réglementaires de l'Île-du-Prince-Édouard.

L'Île-du-Prince-Édouard a annoncé de l'ajout de [nouveaux fonds](#) pour embaucher davantage d'infirmières dûment autorisées formées à l'étranger et pour appuyer le recyclage professionnel et le perfectionnement des travailleurs.

Ombudsman des services bancaires et d'investissement (OSBI)

Depuis le [1^{er} novembre 2024](#), les banques sous réglementation fédérale doivent être membres de l'Ombudsman des services bancaires et d'investissement (OSBI), un organisme indépendant et sans but lucratif qui met un processus équitable et impartial à la disposition des consommateurs dont les plaintes n'ont pas été réglées à leur satisfaction ou traitées en temps opportun (voir notre bulletin [Info clients](#) du 14 novembre 2022).

Charte de la langue française du Québec

En 2022, l'adoption du projet de loi n° 96 a modifié la *Charte de la langue française*, introduisant de nouvelles exigences pour les entreprises et les milieux de travail au Québec (voir notre bulletin [Info clients](#) du 27 juin 2022). À compter du 1^{er} juin 2025, les entreprises employant de 25 à 49 personnes seront soumises au processus de francisation prévu par la Charte et elles devront s'inscrire auprès de l'Office québécois de la langue française.

Intelligence artificielle

Le Forum économique mondial a publié son [rapport sur l'avenir de l'emploi 2025](#) (en anglais), selon lequel les trois emplois bénéficiant de la plus forte croissance sont les spécialistes des mégadonnées, les ingénieurs en technologie financière et les spécialistes de l'intelligence artificielle (IA) et de l'apprentissage automatique. Plus de 85 % des répondants au sondage s'attendent à ce que l'IA et les technologies de traitement de l'information transforment leur entreprise d'ici 2030, tandis que les robots et l'automatisation devraient supplanter 5 millions d'emplois de plus qu'ils en créent. Le Forum a également publié un [engagement en faveur d'une IA digne de confiance dans le monde du travail](#) (en anglais).

Le [Manitoba](#) et [Terre-Neuve-et-Labrador](#) (en anglais) ont mis sur pied de nouvelles formations sur l'IA pour aider les petites et les moyennes entreprises à améliorer leur productivité grâce à l'adoption de l'IA.

Inclusion et diversité

Déclaration sur la diversité

Canada

Le gouvernement fédéral a publié un projet de règlement visant à imposer des exigences en matière de communication des renseignements relatifs à la diversité dans les secteurs des **banques**, de **l'assurance** et des **sociétés de fiducie et de prêts**. Les sociétés ayant fait appel au public (c.-à-d. cotées en bourse) seraient tenues de communiquer le nombre et la proportion d'administrateurs et de membres de la haute direction (sept titulaires d'une fonction prescrits) qui sont membres de quatre groupes désignés au titre de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (femmes, Autochtones, personnes handicapées et personnes qui font partie des minorités visibles). Elles seraient aussi tenues de fournir une description de ce qui suit:

- les limites de mandat ou d'autres mécanismes de renouvellement du conseil d'administration;
- les politiques écrites relatives à la recherche et à la sélection d'administrateurs provenant des groupes désignés;
- la manière dont on prend en compte le niveau de représentation des groupes désignés lors de la mise en candidature des administrateurs ou de la nomination des membres de la haute direction;
- les cibles de représentation de chaque groupe désigné au sein du conseil d'administration et de la haute direction.

Autorités canadiennes en valeurs mobilières (ACVM)

Les ACVM **ont suspendu leurs travaux** sur les modifications aux exigences existantes en matière de communication des renseignements relatifs à la diversité. Toutefois, les émetteurs non émergents sont toujours tenus de fournir des renseignements sur la représentation féminine au sein de leur conseil et de leur haute direction conformément aux obligations actuelles prévues par le *Règlement 58-101 sur l'information concernant les pratiques en matière de gouvernance*. Les ACVM surveilleront l'évolution, au Canada et à l'étranger, des pratiques relatives aux déclarations sur la diversité, et elles entendent revenir sur ce projet au cours des prochaines années pour mettre la dernière main aux obligations visant les émetteurs. D'autres renseignements et conseils seront fournis au besoin.

Commission des valeurs mobilières de l'Ontario

La Commission des valeurs mobilières de l'Ontario étudie de **possibles changements** (en anglais) aux exigences de communication de renseignements relatifs à la diversité, et elle continue de travailler à l'établissement d'un cadre national harmonisé de communication de renseignements.

Développements concernant la gestion de l'invalidité

Selon [Statistique Canada](#), de 2023 à 2024, le taux d'emploi des personnes ayant une incapacité a diminué de 0,7 point de pourcentage pour s'établir à 46,4 %, les plus fortes baisses ayant été enregistrées chez les femmes et les jeunes hommes, tandis que l'écart entre le salaire horaire moyen des employés avec et sans incapacité a augmenté pour passer de 1,91 \$ à 2,22 \$. Cependant, les employés ayant une incapacité ont aussi bénéficié d'un meilleur accès à des congés de maladie rémunérés, à l'assurance pour soins médicaux ou pour soins dentaires et à des congés annuels rémunérés. Entre-temps, l'an dernier, près de trois personnes ayant une incapacité ou un problème de santé de longue durée sur cinq (59 %) ont été confrontées à un [obstacle à l'accessibilité lié au marché du travail](#).

Le Conseil des entreprises pour l'inclusion des personnes en situation de handicap a publié son [rapport final](#), qui aborde des sujets comme la culture en milieu de travail, la conception inclusive, les mesures d'adaptation, le recrutement et le perfectionnement professionnel, les technologies d'assistance et l'intelligence artificielle, et la mesure des résultats. Il recommande que les employeurs assurent un milieu pleinement inclusif, notamment en prenant les mesures suivantes:

- s'assurer que les descriptions de poste et les offres d'emploi sont conformes aux pratiques exemplaires en matière d'accessibilité et d'inclusion;
- s'assurer que les programmes de formation et d'expérience professionnelle existants sont conçus pour être inclusifs et accessibles;
- mettre en œuvre des stages rémunérés pour les personnes en situation de handicap;
- offrir aux cadres des formations pertinentes;
- faire appel aux organisations de personnes en situation de handicap, ainsi qu'aux agences, aux groupes de ressources et à d'autres experts connexes pour accéder aux outils et aux pratiques exemplaires en matière de recrutement, de soutien et d'avancement professionnel des employés en situation de handicap.

Tendances en matière d'emploi et d'écart salarial

Selon des données récemment publiées par Statistique Canada:

- En 2024, l'[écart de revenu](#) – ou la différence entre la part du revenu disponible entre les ménages de la tranche supérieure de 40 % de la répartition des revenus et ceux de la tranche inférieure de 40 % – a augmenté de 0,5 % pour atteindre un sommet de 47,1 %, comparativement à 39,7 % enregistré en 2020.
- De 2019 à 2021, les [estimations des ratios de la rémunération femmes-hommes](#) au sein de divers groupes de population chez les personnes de 25 à 64 ans ont peu changé par rapport aux estimations de 2016, si l'on exclut les effets temporaires de la pandémie de COVID-19. Par conséquent, il faudra plus de données pour étudier l'évolution à long terme des ratios de la rémunération femmes-hommes au sein des groupes de population depuis 2016.

- En 2023, le [salaire médian des femmes](#) (41 640 \$) représentait 76 % du salaire médian des hommes, en légère hausse par rapport à la proportion de 74,8 % observée en 2022. Toutefois, l'écart au chapitre du salaire médian obtenu au cours de la première année suivant l'admission entre les femmes immigrantes et les hommes immigrants en 2022 était de 24,4 %, en baisse par rapport à 36,7 % en 2012.
- En 2022, le [salaire d'entrée médian réel](#) des nouveaux arrivants a augmenté de 6,7 % par rapport à 2021, pour s'établir à 42 900 \$, ce qui représente un taux de croissance semblable à celui enregistré au cours des 10 années précédentes pour cette population et observé malgré la baisse de 1,6 % du salaire médian réel de l'ensemble de la population canadienne en 2022. Cette hausse est surtout attribuable à l'augmentation de la proportion d'immigrants ayant acquis de l'expérience de travail au Canada avant leur admission. Néanmoins, l'écart salarial entre les immigrants et les travailleurs nés au Canada demeure statistiquement important pendant au moins 10 ans après l'arrivée au pays (selon les statistiques de 2021).

La participation au marché du travail des mères en âge de travailler ayant de jeunes enfants a augmenté, passant de 75,8 % en 2019 à 79,6 % en 2023. Le gouvernement fédéral attribue cette progression en partie à son [nouveau système d'apprentissage et de garde d'enfants ne coûtant que 10 \\$ par jour](#).

Discrimination au travail

La Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick a publié sa [Ligne directrice sur la discrimination raciale](#) afin d'aider les employeurs et d'autres parties prenantes à abolir les politiques et les systèmes entraînant de la discrimination raciale et à éliminer les obstacles auxquels font face les personnes racialisées. Voici les sujets abordés:

- Discrimination raciale au travail, différences culturelles et commentaires uniques ou isolés
- Preuves circonstanciées
- Milieux de travail toxiques pour les personnes racialisées
- Mesures de redressement systémiques
- Obligation d'accommodement

Jurisprudence

Avis raisonnable et éléments des dommages

La Cour suprême du Canada a rejeté les demandes d'autorisation d'appel des arrêts [Furtado c. Lloyd's Underwriters](#) et [Egan c. Harbour Air Seaplanes LLP](#). Par conséquent, les décisions de la Cour d'appel de l'Ontario et de la Cour d'appel de la Colombie-Britannique (respectivement) sont maintenant définitives. Pour en savoir plus sur celles-ci, veuillez consulter notre bulletin [Info clients](#) du 21 novembre 2024.

Dans la cause [Boyer c. Callidus Capital Corporation](#) (en anglais), la Cour d'appel de l'Ontario a rejeté l'appel de l'employeur et elle a confirmé la décision d'un tribunal inférieur accordant à

M. Boyer des dommages-intérêts représentant des indemnités de vacances accumulées, mais non versées, des paiements de primes gagnées, mais différées et des options d'achat d'actions. La Cour d'appel a aussi rejeté l'argument selon lequel la découverte d'un motif valable après la cessation d'emploi (ce qui a été allégué par Callidus, mais rejeté par le tribunal inférieur) annule l'obligation réglementaire de l'employeur quant aux indemnités de vacances non versées, qui totalisaient ici 93 000 \$. Pour obtenir des précisions sur la décision du tribunal inférieur, veuillez consulter notre bulletin [Info clients](#) du 3 juin 2024.

Dans la cause [De Castro c. Arista Homes Limited](#) (en anglais), la Cour d'appel de l'Ontario a confirmé la décision d'un tribunal inférieur selon laquelle les dispositions relatives aux cessations d'emploi avec motif contenues dans le contrat d'emploi entre les parties étaient nulles, car la disposition sur les cessations d'emploi avec motif définissait le terme « motif » de façon plus large que dans la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi*. Par conséquent, la demanderesse, une directrice de magasin âgée de 49 ans, n'était pas liée par la disposition sur les cessations d'emploi sans motif, et elle s'est vue accorder huit mois d'avis raisonnable après cinq ans de service (au lieu de quatre semaines). Selon la Cour, si le libellé de l'entente contrevient à la loi, l'employeur ne peut pas arguer que ce n'était pas son intention. Si ce n'était pas le cas, il serait facile pour un employeur, en faisant valoir une telle intention, de soustraire un contrat au contrôle judiciaire.

Dans la décision rendue dans la cause [Graceffa c. Ivanhoé Cambridge inc.](#), la Cour d'appel du Québec a confirmé le droit de la Caisse de dépôt et placement du Québec de congédier M. Graceffa pour un motif valable, mais aussi le droit de ce dernier à certains versements de primes pour l'année précédant le congédiement. Pour en savoir plus sur la décision du tribunal inférieur, veuillez consulter notre bulletin [Info clients](#) du 3 juin 2024.

Dans la cause [Kirke c. Spartan Controls Ltd](#) (en anglais), l'employé participait à un programme de participation des actionnaires aux bénéfices qui permettait aux participants d'acheter des actions de Spartech, la société mère de Spartan, et de recevoir des versements annuels fondés sur les bénéfices de l'entreprise. Cependant, en vertu d'une convention unanime des actionnaires (CUA) distincte, Spartech pouvait racheter les actions de M. Kirke en tout temps, sous réserve de l'envoi d'un préavis de 90 jours. En même temps que Spartan a mis fin à l'emploi de M. Kirke, Spartech lui a fourni le préavis et lui a versé la valeur marchande de ses actions, mais sans autres paiements. Le juge de première instance a accordé à M. Kirke 20 mois d'avis raisonnable. La Cour d'appel de l'Alberta a également confirmé que, comme Spartech avait fourni le préavis de 90 jours prévu au titre de la CUA, des paiements n'étaient requis que pour cette période, et non pour la période d'avis raisonnable plus longue prévue en *common law*. Enfin, en se reportant à l'arrêt *Matthews c. Ocean Nutrition Canada Ltd.* de la Cour suprême du Canada (voir notre bulletin [Info clients](#) du 26 octobre 2020), la Cour a conclu que, étant donné que la convention avait limité sans équivoque le droit de M. Kirke à une indemnisation pour la perte des paiements du programme subie durant la période d'avis raisonnable, il n'y a pas eu d'acte unilatéral de la part de Spartan qui ait contrevenu à une condition essentielle du contrat de travail de M. Kirke. Étant donné que les employés qui participaient au programme avaient toujours été tenus de vendre leurs actions à Spartech au moment de la cessation de leur emploi, M. Kirke ne pouvait pas raisonnablement s'attendre à ce qu'il ne soit pas tenu de le faire également, quand et si son emploi prenait fin.

Dans la cause *Preston c. Cervus Equipment Corporation* (en anglais), M. Preston s'est vu accordé un règlement de 100 000 \$ dans le cadre de sa poursuite pour congédiement abusif, et il a signé une quittance reconnaissant qu'il n'avait droit à aucune prime, option d'achat d'actions ou action différée, à aucun octroi d'actions ni à aucun paiement d'un autre régime d'intéressement semblable. Plus tard, M. Preston a poursuivi Cervus pour avoir refusé de lui verser 76 000 \$, soit la valeur de ses options d'achat d'actions acquises. Bien qu'il ait eu gain de cause au procès, l'employeur a pu en appeler de la décision rendue. Selon la Cour d'appel de l'Ontario, les documents de règlement étaient rédigés de façon à être définitifs et à mettre fin à la relation et aux obligations des parties. De plus, comme aucune partie n'était en situation de handicap, l'évaluation des avantages économiques conférés par le compte-rendu du règlement ne relevait pas de la compétence d'un juge l'interprétant. La Cour suprême du Canada a rejeté la demande d'autorisation d'appel de M. Preston le 15 mai 2025.

Dans sa décision rendue dans la cause *Brown c. General Electric Canada* (en anglais), la Cour d'appel du Manitoba a confirmé la décision d'un tribunal inférieur accordant à M. Brown une prime de 133 000 \$ au titre de l'entente de prime de rétention conclue entre les parties, mais pas, malgré son congédiement déguisé, une prime de 60 000 \$ au titre du régime de rémunération incitative variable (RIV) de GE. Selon les dispositions du régime, GE disposait d'un large pouvoir discrétionnaire pour modifier ou pour retirer le régime unilatéralement, y compris en cas de changement de propriétaire, ce qui s'est produit lorsque GE a vendu l'entreprise à Wabtech. Dans le cadre de cette vente, GE a exercé son pouvoir discrétionnaire pour rendre le versement de la prime de 2018 du régime RIV conditionnel à l'acceptation par M. Brown de l'offre de maintien en poste de Wabtech. M. Brown n'a pas respecté cette condition lorsqu'il a refusé l'offre de Wabtech.

Atténuation

Dans la cause *Maximenko c. Zim* (en anglais), la Cour supérieure de justice de l'Ontario a accordé 24 mois d'avis raisonnable pour le congédiement injustifié d'une cadre supérieure âgée de 59 ans comptant 21 années de service (le maximum prévu en *common law*, sauf exception). Il n'y a pas eu de défaut de limiter le préjudice, car M^{me} Maximenko avait posé sa candidature pour plus de 70 emplois. La somme accordée par la Cour comprenait une prime fondée sur la moyenne des primes qu'elle avait gagnées au cours des trois années précédant sa cessation d'emploi, conformément à la décision rendue dans la cause *Celestini c. Shoplogix Inc.* de la Cour d'appel de l'Ontario (voir notre bulletin *Info clients* du 12 juin 2023), réduite de 23,5 % parce qu'aucune prime n'avait été versée au cours de l'année de sa cessation d'emploi.

Dans la cause *Pateman c. Koolatron Corporation* (en anglais), la Cour d'appel de l'Ontario a confirmé la décision d'un tribunal inférieur d'accorder 24 mois d'avis raisonnable (le maximum prévu en *common law*, sauf exception) à un ancien employé congédié sans motif après qu'il ait accumulé 30 années de service. Cependant, la Cour d'appel a annulé la déduction de trois mois prononcée par le tribunal inférieur pour défaut de limiter le préjudice. Bien qu'elle ait convenu que la recherche d'emploi de M. Pateman après son congédiement a été peu diligente, le déploiement d'efforts soutenus n'aurait pas eu pour effet de limiter sa période de chômage, car il n'y avait pas de postes semblables à pourvoir près de chez lui.

Dépenses admissibles pour le calcul du revenu

Dans sa décision rendue dans la cause *Rosen c. The King* (en anglais), la Cour canadienne de l'impôt a confirmé que l'article 8 de la *Loi de l'impôt sur le revenu* (fédérale) ne permet pas à un employé de calculer son revenu autrement que par la méthode de la comptabilité de caisse (c.-à-d. en déclarant ses revenus et en déduisant la plupart de ses dépenses dans l'exercice financier au cours duquel il a reçu ou effectué les paiements). Par conséquent, l'employé ne pouvait pas déduire les dépenses engagées en 2012 de ses revenus de commissions gagnés en 2013.

Télétravail

Dans le *grief de principe du Syndicat québécois des employés de Telus, section locale 5044 – SCFP et Telus Communication inc.*, un arbitre du travail fédéral a refusé la demande du Syndicat de frapper Telus d'une ordonnance provisoire pour l'obliger à suspendre l'application de sa directive de retour au travail (rendant la présence sur les lieux de travail obligatoire à raison d'au moins trois jours par semaine) en attendant la décision définitive relative au grief du Syndicat. Le Syndicat n'a pas été en mesure de démontrer que les dispositions sur le télétravail de la convention collective liant les parties révélaient l'apparence d'un droit clair (*prima facie*). De plus, tout préjudice causé aux employés pourrait être rectifié par l'octroi de dommages-intérêts à la suite d'une audience en bonne et due forme. Avant l'audience provisoire, le syndicat a retiré sa demande corollaire visant à ce que Telus réintègre toutes les personnes qui ont quitté leur emploi à la suite de la directive de retour au travail, y compris celles qui avaient accepté des indemnités de départ.

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 l'une des 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 votre stratégie, à renforcer la résilience de votre organisation, à motiver votre personnel et à maximiser vos résultats.

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