

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

Le 20 novembre 2025

### Sommaire

#### Rémunération des cadres supérieurs et gouvernance

- Nouveautés à la CCGG
- Résultats des votes consultatifs sur la rémunération
- Divulgations sur le climat
- Évolution en matière de valeurs mobilières
- Évolution des normes comptables

#### Travail, rémunération et carrières

- Transparence salariale
- Hausse du salaire minimum
- Évolution en matière de normes du travail ou de normes d'emploi
- Prestations d'assurance-emploi
- Mobilité, recrutement et formation de la main-d'œuvre
- Protection des consommateurs de produits et de services financiers
- Évolution en matière d'accessibilité et de gestion de l'invalidité
- Allègement des droits de douane
- Intelligence artificielle en milieu de travail

- Programme de protection des salariés

#### Inclusion et diversité

- Déclaration sur la diversité
- Tendances en matière d'écart salarial

#### Jurisprudence

- Avis raisonnable et éléments des dommages
- Congédiement déguisé
- Limitation des dommages-intérêts
- Déductions admissibles

## Rémunération des cadres supérieurs et gouvernance

### Nouveautés à la CCGG

Selon la Coalition canadienne pour une bonne gouvernance (CCGG), il incombe aux conseils d'administration (CA) des sociétés ouvertes d'établir et de vérifier de façon indépendante la philosophie de rémunération, d'établir des objectifs de rendement et d'évaluer le rendement par rapport à ces objectifs, tout en tenant dûment compte du point de vue des actionnaires de la société lors de la conception des programmes de rémunération. La CCGG a publié un nouveau [guide de la rémunération des cadres supérieurs et des administrateurs](#) (en anglais), qui présente le point de vue des investisseurs institutionnels sur des sujets pertinents pour le marché canadien, notamment sur les sujets suivants :

- Structure de rémunération des cadres supérieurs : Une partie importante de la rémunération des cadres supérieurs est à risque et est liée au rendement.
- Mesures et objectifs de rendement : La rémunération doit être liée à des indicateurs qui relèvent du contrôle de la direction, et elle doit favoriser la création de valeur à long terme et de façon durable pour les actionnaires.
- Politiques d'atténuation des risques : La CCGG continue d'encourager les CA à mettre en œuvre des politiques pour réduire au minimum les risques liés à la rémunération, notamment des politiques interdisant les opérations de couverture et la monétisation, des politiques générales de récupération, ainsi que des politiques encadrant l'actionnariat.
- Rémunération cible : La CCGG encourage les CA (et les comités de rémunération) à jouer un rôle actif dans la sélection des organisations qui seront les groupes de pairs définis en vue du recrutement de cadres supérieurs et de l'établissement de la rémunération cible. Elle suggère également que les montants de rémunération offerts aux cadres de direction soient fixés en fonction du contexte global de l'organisation et qu'ils soient justifiés principalement par des

facteurs propres à la société, comme sa taille, sa complexité et, surtout, son rendement antérieur ainsi que celui des cadres supérieurs en question.

- Rémunération des administrateurs désignés n'exerçant pas de fonction de direction : Les membres d'un CA qui ne sont pas des dirigeants de la société devraient recevoir au moins 50 % de leur rémunération globale directe sous forme d'actions ordinaires ou d'autres primes de « pleine valeur » fondées sur des actions telles que des unités d'actions différées (UAD).

### Résultats des votes consultatifs sur la rémunération

La période de sollicitation de procurations de 2025 correspond à la seizième année de vote consultatif sur la rémunération (« say-on-pay ») au Canada. Dans l'ensemble, on constate une légère amélioration des résultats par rapport à l'année précédente, le taux moyen d'appui des actionnaires s'établissant à 92 % (soit le même qu'en 2024).

En 2025, trois sociétés ont reçu moins de 50 % d'appuis des actionnaires (contre cinq en 2024), le décalage perçu entre la rémunération et le rendement, et les pratiques de rémunération problématiques étant des facteurs ayant probablement influencé les résultats du vote. La grande majorité des émetteurs de titres ont obtenu l'appui des actionnaires dans une proportion supérieure à 80 %, ce qui signifie généralement que la rémunération des cadres supérieurs qui est divulguée et le rendement global de la société sont harmonisés. Selon l'analyse de WTW au 19 septembre 2025, les points saillants de la période d'envoi des circulaires de sollicitation de procurations de 2025 comprennent les suivants :

- 256 sociétés ont adopté le principe du vote consultatif sur la rémunération (comparativement à 258 en 2024, une diminution attribuable au fait que certaines sociétés ont été radiées), y compris 53 sociétés suivies par l'indice S&P/TSX 60 et 167 sociétés suivies par l'indice composé S&P/TSX.
- Sur l'ensemble de l'échantillon, au 19 septembre 2025, 244 sociétés avaient tenu un vote consultatif (comparativement à 247 en 2024).

2024		2025
258 / 247	Nombre de sociétés / nombre de votes consultatifs tenus	256 / 244
92 %	Taux moyen d'appui des actionnaires	92 %
3 % (7)	Recommandation d'ISS de voter « contre » la résolution sur la rémunération	2 % (6)
2 % (5)	Taux d'échec (appui de moins de 50 % des actionnaires)	1 % (3)

### Divulgations sur le climat

Le Conseil canadien des normes d'information sur la durabilité a [parachevé la NCID 1 et la NCID 2](#), ainsi que des Critères de modification connexes. Il a également publié un nouveau guide sur la façon d'adopter une approche privilégiant le climat dans les rapports sur la durabilité. Veuillez noter que 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 (veuillez consulter notre bulletin [Info clients](#) du 30 mai 2025 à ce sujet).

## Évolution en matière de valeurs mobilières

Selon l'[Avis au personnel 2025-0002](#) de la Bourse de Toronto (TSX), les options d'achat d'actions, les droits et autres octrois (options) accordés jusqu'à trois mois avant le dépôt d'un prospectus provisoire pour un premier appel public à l'épargne devraient généralement avoir un prix égal ou supérieur au prix de l'offre. À défaut, les options devront probablement être annulées, révoquées ou majorées au prix de l'offre comme condition d'inscription. Toutefois, la TSX peut envisager d'accepter des options dont le prix d'exercice est inférieur au prix de l'offre si les titres visés ont été émis à la suite d'une importante opération de financement avec des personnes sans lien de dépendance.

Le [montant maximal](#) de certaines amendes en vertu de la *Loi sur les valeurs mobilières* est passé de 5 millions de dollars à 10 millions de dollars le 5 juin 2025. Cela comprend les amendes imposées à un administrateur ou à un dirigeant d'une entreprise qui autorise ou permet la commission d'une infraction.

## Évolution des normes comptables

Le Conseil des normes comptables (CNC) a publié l'[Examen approfondi des Normes comptables pour les entreprises à capital fermé](#) (document de consultation). Dans ce document de consultation, le terme « entreprises à capital fermé » désigne les entreprises qui ne sont pas cotées en bourse. Comme aucun changement n'est proposé en ce qui concerne la quantification des options d'achat d'actions et des autres instruments de capitaux propres des employés dans la rémunération à base d'actions (question 10), les entités continueraient d'évaluer les instruments de capitaux propres émis aux employés et le coût des services reçus en fonction de leur juste valeur. Le document de consultation souligne également ce qui suit:

- L'établissement de la juste valeur des options d'achat d'actions des employés pose souvent un défi pour les entreprises à capital fermé, parce qu'il est difficile de connaître les paramètres du modèle d'évaluation.
- Les employés qui reçoivent une rémunération à base d'actions devraient recevoir une rémunération sous une autre forme (p. ex., une rémunération en espèces ou d'autres avantages sociaux) s'ils ne recevaient pas une rémunération à base d'actions.
- Les régimes de rémunération à base d'actions pourraient donner lieu au versement de paiements en espèces à un employé par l'entité en question.

Le document de consultation note également que certaines entreprises à capital fermé incluent des prestations de cessation d'emploi importantes dans les contrats d'emploi des cadres supérieurs et que certaines entreprises en démarrage incluent des prestations de cessation d'emploi importantes dans les contrats des employés (cadres supérieurs ou non) dans le but de gérer les flux de

trésorerie durant les phases initiales. Le CNC propose donc que le montant de toute prestation de cessation d'emploi continue d'être un passif au bilan et que l'on examine les exigences de rédaction relatives aux prestations de cessation d'emploi pour en assurer la lisibilité et la compréhension. Il élaborera également des directives sur l'obligation d'accumuler les droits aux prestations de cessation d'emploi pour encourager la conformité.

## Travail, rémunération et carrières

### Transparence salariale

#### Colombie-Britannique

Le 1<sup>er</sup> novembre 2025, les employeurs de la Colombie-Britannique comptant de 300 à 999 employés devaient déposer leur premier rapport annuel de transparence salariale. Pour en savoir plus sur la loi sur la transparence salariale (*Pay Transparency Act*) et son règlement, veuillez consulter notre bulletin [Info clients](#) du 21 décembre 2023. À compter de l'an prochain, tous les employeurs de la Colombie-Britannique comptant 50 employés ou plus devront déposer un rapport annuel.

#### Ontario

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2026, les employeurs en Ontario employant 25 employés ou plus qui affichent une annonce publique de poste devront respecter certaines règles. Pour en savoir plus, veuillez consulter notre bulletin [Info clients](#) du 23 janvier 2025.

### Hausse du salaire minimum

Depuis le 1<sup>er</sup> octobre 2025, le salaire horaire minimum a augmenté aux provinces suivantes :

- [Saskatchewan](#) : de 15 \$ à 15,35 \$, avec rétablissement de l'indexation annuelle automatique qui avait été suspendue en 2022;
- [Manitoba](#) : de 15,80 \$ à 16,00 \$;
- [Ontario](#) : de 17,20 \$ à 17,60 \$;
- [Nouvelle-Écosse](#) : de 15,70 \$ à 16,50 \$;
- [Île-du-Prince-Édouard](#) : de 16 \$ à 16,50 \$.

Le 1<sup>er</sup> septembre 2025, le Manitoba a [modifié](#) le *Règlement sur le salaire minimum dans le secteur de l'industrie de la construction* aux fins qui suivent :

- Mettre à jour les taux de salaire minimum dans les secteurs industriel, commercial, institutionnel et ouvrages importants pour 2025, 2026 et 2027;
- Ajouter un nouvel échelon, Stagiaire 3, à toutes les échelles salariales de la catégorie Ouvriers spécialisés;

- Mettre à jour et modifier les descriptions de la classification des métiers du secteur de la construction lourde.

La dernière plus récente modification du règlement avait été apportée en 2022 (veuillez consulter notre bulletin [Info clients](#) du 14 novembre 2022 à ce sujet).

## Évolution en matière de normes du travail ou de normes d'emploi

### Canada

Comme le prévoit le [budget fédéral de 2025](#), le Code canadien du travail sera modifié afin de restreindre l'utilisation d'ententes de non-concurrence dans les contrats d'emploi pour les entreprises sous réglementation fédérale. Selon le gouvernement, cela protégera les droits des travailleurs, favorisera la mobilité de la main-d'œuvre, renforcera la concurrence et permettra aux travailleurs de trouver un emploi mieux rémunéré ou de démarrer leur propre entreprise. Le gouvernement fédéral consultera également la main-d'œuvre et les employeurs au sujet de pénalités plus sévères imposées aux employeurs sous réglementation fédérale qui commettent des vols de salaire.

Le projet de règlement à l'appui du [droit à la déconnexion](#) en vertu de la partie III du Code canadien du travail (le Code) sera publié au début de l'année prochaine. Les employeurs auront un an après l'entrée en vigueur des modifications législatives et réglementaires pour se conformer aux nouvelles dispositions et mettre en place leurs politiques internes de droit à la déconnexion. Pour en savoir plus sur les changements au Code, veuillez consulter notre bulletin [Info clients](#) du 3 juin 2024.

Le [20 juin 2025](#), est entrée en vigueur la loi modifiant le *Code canadien du travail* et le *Règlement de 2012 sur le Conseil canadien des relations industrielles*. Cette loi vise à mettre en œuvre une exception à l'interdiction nouvellement élargie relative aux travailleurs de remplacement, afin de permettre d'y avoir recours pour prévenir une menace de destruction ou de détérioration grave des biens ainsi qu'une menace pour la santé ou la sécurité publique. De plus, les employeurs et les syndicats doivent maintenant s'entendre dans les 15 jours suivant l'émission d'un avis de négociation afin de déterminer quelles tâches doivent continuer à être effectuées. S'ils ne peuvent s'entendre, ce sera le Conseil canadien des relations industrielles qui tranchera. Cependant, la possibilité d'effectuer le travail nécessaire doit avoir été donnée aux employés d'une unité de négociation. Les employeurs sont passibles d'une amende pouvant aller jusqu'à 100 000 \$ par jour. Pour en savoir plus, veuillez consulter ce [document d'information](#) et notre bulletin [Info clients](#) du 21 décembre 2023 (sur les consultations antérieures).

### Colombie-Britannique

Un comité consultatif a [recommandé des modifications](#) (en anglais) au *Code des relations de travail*, notamment sur les éléments suivants :

- Éviter de modifier la définition du terme employé pour y inclure les travailleurs à la demande (« *gig workers* ») et les gestionnaires (« *managers* »), et éviter de modifier les dispositions actuelles sur les droits et les obligations du successeur et sur les employeurs communs.

- Préciser que les comités consultatifs patronaux-syndicaux doivent se pencher sur les changements technologiques, y compris l'utilisation de l'intelligence artificielle (IA) et de l'IA générative.
- Préciser qu'un syndicat qui veut maintenir les garanties de soins de santé et de bien-être durant une grève peut choisir d'en maintenir certaines (et non la totalité).
- Veiller à ce que les employés aient des droits d'expression qui respectent l'intention et l'objet du piquetage lorsqu'ils n'ont pas de lieu de travail physique (en 2023, 25 % des travailleurs ont effectué du travail à distance).

### Saskatchewan

Les **modifications** (en anglais) à la loi sur l'emploi de la Saskatchewan, *The Saskatchewan Employment Act*, touchant les congés, les certificats médicaux, les cessations d'emploi, les licenciements et d'autres questions relatives à l'emploi entreront en vigueur le **1<sup>er</sup> janvier 2026** (en anglais). Pour en savoir plus sur ces modifications, veuillez consulter notre bulletin **Info clients** du 30 mai 2025.

### Manitoba

Le 3 juin 2025, sont entrées en vigueur des modifications à la **Loi sur la sécurité et l'hygiène du travail** du Manitoba visant à permettre aux travailleurs de travailler dans un lieu de travail psychologiquement sécuritaire, à permettre le recouvrement de salaires perdus pour cause de représailles au même titre que des salaires impayés, ainsi qu'à permettre que des employeurs d'entreprises apparentées puissent être traités comme employeur unique.

### Ontario

Des **modifications** ont été apportées à la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* de l'Ontario afin de permettre, dans certaines circonstances, des mises à pied prolongées, c'est-à-dire d'une durée de 35 semaines ou plus au cours d'une période de 52 semaines consécutives (et non de 52 semaines ou plus au cours d'une période de 78 semaines consécutives). La *Loi sur la santé et la sécurité au travail* serait également modifiée pour autoriser les inspecteurs à imposer des pénalités administratives en cas de violation ou de non-respect de cette dernière, selon des montants prescrits.

## **Prestations d'assurance-emploi**

Le gouvernement fédéral a mis en place une **nouvelle mesure temporaire d'assurance-emploi** qui fera passer de 45 à 65 semaines la période de soutien du revenu pour les travailleurs de longue date à compter du 11 avril 2026. Il prolonge également, jusqu'au 11 avril 2026, l'annulation de la période d'attente d'une semaine de l'assurance-emploi et la suspension du traitement des indemnités de départ.

Pour des précisions sur les autres mesures temporaires de l'assurance-emploi récemment présentées, veuillez consulter notre bulletin **Info clients** du 30 mai 2025.

## Protection des consommateurs de produits et de services financiers

Les Autorités canadiennes en valeurs mobilières (ACVM) ont publié leur [proposition d'approche](#) de règlement des différends par l'Ombudsman des services bancaires et d'investissement (OSBI). Elle prévoit la nomination de décideurs externes lorsque le montant d'indemnisation demandé est supérieur à 350 000 \$. Pour en savoir plus sur l'OSBI, veuillez consulter notre bulletin [Info clients](#) du 30 mai 2025.

L'Agence de la consommation en matière financière du Canada (ACFC) a [publié](#) son rapport intitulé [Faits saillants de la surveillance exercée par l'ACFC : Examen thématique sur le traitement des plaintes](#) par les petites et moyennes banques, celles-ci étant considérées plus à risque d'avoir des difficultés à mettre en œuvre les nouvelles mesures de traitement des plaintes définies par le Cadre de protection des consommateurs de produits et services financiers (veuillez consulter notre bulletin [Info clients](#) du 14 novembre 2022 à ce sujet). Les principales préoccupations concernent le défaut de certaines banques de s'acquitter de ce qui suit :

- Traiter toutes les expressions d'insatisfaction des consommateurs comme des plaintes;
- Traiter les plaintes dans le délai prescrit de 56 jours civils après leur réception, sans exception;
- Veiller à ce que les dossiers contiennent tous les renseignements requis.

L'ACFC surveillera les banques visées pour s'assurer qu'elles respectent les exigences en matière de traitement des plaintes.

La Commission des valeurs mobilières de l'Ontario et l'Organisme canadien de réglementation des investissements (OCRI) ont publié les [résultats d'une enquête](#) menée auprès de 3 000 représentants de courtier en épargne collective travaillant pour cinq courtiers affiliés à des banques. Parmi les sources de préoccupation, mentionnons le fait qu'il est « parfois » arrivé à 25 % des représentants des banques de recommander des produits ou des services qui n'étaient pas dans l'intérêt de leurs clients, que 40 % des représentants croient que les tableaux de bord (qui permettent de suivre le rendement par rapport aux mesures cibles, comme les cibles de vente ou les cibles fondées sur les activités) peuvent influencer sur les recommandations de produits et de services, et qu'un tiers des représentants ont aussi fourni des renseignements erronés sur les produits et services recommandés.

De plus, l'OCRI préparera des modifications aux règles de façon à mettre en place une [option de rémunération des conseillers constitués en société](#), sous réserve de l'approbation de l'ACVM. Les modifications proposées favoriseraient un meilleur accès des investisseurs aux conseils réglementés en autorisant une option de rémunération qui serait financièrement plus viable pour les conseillers parrainés et harmoniseraient les options de rémunération autorisées qui sont offertes aux conseillers parrainés par des courtiers en placement ou des courtiers en épargne collective.

L'OCRI a publié son [Rapport sur la mise en application 2024-2025](#), qui contient des données sur les plaintes, les enquêtes, les poursuites, les procédures intentées et les amendes (y compris les paiements au titre des frais et des remboursements).



Pour en savoir plus sur l'OCRI, ainsi que sur son Rapport sur la mise en application de l'an dernier, veuillez consulter notre bulletin [Info clients](#) du 21 novembre 2024.

## Évolution en matière d'accessibilité et de gestion de l'invalidité

### Renseignements généraux

Selon Statistique Canada, en 2022, une fois que l'on a tenu compte des différences en matière de caractéristiques, la durée d'emploi des [employés ayant une incapacité](#) correspondait à ce qui était attendu compte tenu de leur âge, de leur genre et du secteur d'emploi. Cependant, la durée d'emploi était inférieure à ce qui était attendu dans le cas des employés ayant une incapacité liée au développement, à l'apprentissage ou à la santé mentale, des employés ayant une incapacité épisodique et des employés ayant une incapacité grave ou très grave.

### Canada

L'Agence Normes d'accessibilité Canada (NAC) a révisé sa [norme sur l'emploi](#) afin de clarifier certaines exigences et d'y inclure de nouvelles exigences pour éliminer et prévenir les obstacles à l'accessibilité liés à l'emploi, ainsi que pour répondre aux besoins individuels des membres du personnel (systèmes de soutien en matière d'accessibilité). On y trouve également trois nouvelles annexes qui mettent en contexte la norme et l'expérience vécue du handicap et qui fournissent des conseils pratiques pour l'intégration aux politiques existantes.

NAC a également publié sa nouvelle [norme sur le langage clair](#) – une norme facultative et fondée sur l'équité qui peut aider les organisations à définir leur public cible et à éliminer les obstacles en s'assurant que leurs communications sont claires sur le plan de la formulation, de la structure et de la conception.

La dirigeante principale de l'accessibilité du gouvernement fédéral a publié le [deuxième rapport sur les résultats](#) requis en vertu de la *Loi canadienne sur l'accessibilité* (LCA). Le rapport porte notamment sur l'emploi et est fondé sur un examen des plans d'accessibilité et des rapports d'étape de 117 entités sous réglementation fédérale (ERF). Il souligne que les personnes en situation de handicap n'ont généralement pas plus accès à l'emploi depuis l'entrée en vigueur de la LCA en 2019, surtout dans le secteur privé. Par exemple, les personnes en situation de handicap demeurent moins susceptibles d'avoir un emploi, d'avoir un emploi à temps plein et d'avoir un revenu supérieur à 80 000 \$. D'autres obstacles signalés ont trait au recrutement, aux prestations d'invalidité et aux réponses obtenues à la suite de demandes d'adaptation. Pour améliorer l'accessibilité à l'emploi, le rapport recommande les mesures suivantes :

- La création d'un centre d'excellence centralisé chargé d'accroître la sensibilisation, d'apporter un soutien et d'aider à renforcer les capacités des ERF et du public;
- La normalisation des plans d'accessibilité et des rapports d'étape des ERF;
- L'harmonisation des définitions relatives à l'accessibilité dans toutes les lois fédérales;

- L'élaboration de diverses mesures de soutien à l'échelle nationale afin d'améliorer l'inclusion des personnes en situation de handicap.

Le gouvernement fédéral accorde un soutien financier pour [aider les femmes en situation de handicap](#) à atteindre leur plein potentiel sur le marché du travail grâce à des occasions de formation et à l'engagement des employeurs. En 2024, 59 % des personnes ayant une incapacité ou un problème de santé de longue durée ont fait face à un obstacle à l'accessibilité lié au marché du travail, dans l'exercice de leurs fonctions ou durant le processus d'embauche. En 2022, 43 % des femmes avaient une incapacité grave ou très grave, comparativement à 39 % des hommes.

### Alberta

L'Alberta a lancé une [consultation](#) (en anglais) sur un nouveau programme d'aide aux personnes en situation de handicap qui aiderait ces personnes à saisir des occasions d'emploi tout en continuant de recevoir du soutien du gouvernement. Les questions abordées sont l'admissibilité au programme, les règles d'exemption des prestations, des revenus et des actifs, le soutien à l'emploi et les attentes relatives à l'emploi. Une fois la mise en œuvre terminée, les Albertains bénéficiant du programme d'aide aux personnes en situation de handicap pourront toucher un revenu accru tout en recevant des prestations.

## **Mobilité, recrutement et formation de la main-d'œuvre**

### Canada

Le gouvernement fédéral a adopté le [projet de loi C-5, Loi sur l'unité de l'économie canadienne](#). Il vise à établir un cadre dans le cadre de la *Loi sur le libre-échange et la mobilité de la main-d'œuvre au Canada* (la Loi) afin d'éliminer les obstacles fédéraux au commerce interprovincial et d'améliorer la mobilité de la main-d'œuvre. Pour ce qui est des travailleurs, il prévoit la reconnaissance des autorisations provinciales et territoriales d'exercer des professions et la délivrance d'autorisations fédérales comparables.

Le gouvernement a également terminé les [consultations](#) sur les règlements nécessaires à l'entrée en vigueur de la Loi. En ce qui concerne la mobilité de la main-d'œuvre, les règlements préciseraient ce qui rend les exigences fédérales comparables aux exigences provinciales et territoriales existantes, ainsi que les exceptions possibles pour protéger la santé et la sécurité des Canadiens, leur bien-être social et économique et l'environnement. Les critères à utiliser pour évaluer la comparabilité (par exemple, basés sur les résultats, niveau de protection publique, mécanismes d'application) seront établis.

Le gouvernement fédéral travaillera également avec les provinces et les territoires pour améliorer l'équité, la transparence, la rapidité et l'uniformité de la [reconnaissance des titres de compétences étrangers](#), en mettant l'accent sur les secteurs de la santé et de la construction. Il a annoncé un nouveau financement pour ce qui suit :

- Offrir des [programmes de formation](#) et des [programmes et des services d'établissement](#) pour aider les travailleurs de longue date en milieu de carrière qui sont touchés par les droits de

douane américains et les changements du marché mondial, ainsi que les groupes sous-représentés, et aider à pourvoir les postes vacants dans les domaines où la demande est forte, comme les soins de santé et les métiers spécialisés.

- **Soutenir l'apprentissage** et aider les apprentis, les compagnons et les autres travailleurs à acquérir des compétences écologiques et à combler leurs lacunes en matière de compétences (les **organisations admissibles** comprennent les organisations à but lucratif et sans but lucratif, les gouvernements, organismes et institutions provinciaux, territoriaux et municipaux, les sociétés d'État et les organisations autochtones).
- **Moderniser le Guichet-Emploi** (service national d'emploi officiel du Canada) en lançant une nouvelle plateforme de formation en ligne, qui intégrera l'intelligence artificielle intégrée (IA), permettra d'inscrire automatiquement les prestataires d'assurance-emploi à des services avancés de jumelage emploi-travailleur et exigera que tous les avis de poste à pourvoir indiquent précisément la rémunération et le recours de l'employeur à l'IA dans le processus de sélection des candidatures (des exigences de divulgation semblables entreront en vigueur en Ontario le 1<sup>er</sup> janvier 2026; veuillez consulter notre bulletin **Info clients** du 23 janvier 2025 à ce sujet).

Dans le **budget fédéral de 2025**, le gouvernement a annoncé qu'il accélérerait la transition d'au plus 33 000 titulaires d'un permis de travail vers la résidence permanente, qu'il lancerait une initiative ciblée pour recruter plus de 1 000 chercheurs internationaux hautement qualifiés et qu'il établirait un processus accéléré pour les titulaires d'un visa H-1B des États-Unis.

Au cours de l'exercice 2024-2025, Emploi et Développement social Canada a effectué 1 435 **inspections de conformité** dans le cadre du Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET) : 10 % des employeurs ont été jugés non conformes. Les pénalités imposées ont bondi pour atteindre 4,9 millions de dollars, tandis que 36 employeurs ont été exclus du programme. Pour des précisions sur les inspections réalisées au titre du PTET au cours de l'exercice précédent, veuillez consulter notre bulletin **Info clients** du 30 mai 2025.

### Colombie-Britannique

Selon les dernières **perspectives du marché du travail** (en anglais) de la Colombie-Britannique, entre 2025 et 2035 :

- Plus d'un million d'offres d'emploi seront affichées dans la province, ce qui augmentera le taux d'emploi de 1,2 % par année en moyenne. Le nombre d'emplois passerait ainsi de 2,9 millions à 3,3 millions.
- Le ralentissement de la croissance démographique attribuable à la réduction de l'immigration aura une incidence sur l'offre de main-d'œuvre, avec une demande réduite de travailleurs dans certains secteurs.
- Cinq secteurs clés généreront 58 % de toutes les possibilités d'emploi, soit les soins de santé et l'aide sociale; les services professionnels, scientifiques et techniques; le commerce de détail; la construction; et les finances, l'assurance et l'immobilier.

- Toutes les professions à haut potentiel et 77 % des offres d'emploi nécessiteront un certain type de formation et d'études postsecondaires ou une expérience antérieure.

### Saskatchewan

Le [projet de loi 24](#) (en anglais) de la Saskatchewan sur la promotion du commerce intérieur (*The Saskatchewan Internal Trade Promotion Act*) a été déposé pour permettre la [reconnaissance réciproque](#) (en anglais) des biens et des services. Par conséquent, des obligations réglementaires semblables dans d'autres provinces ou territoires seraient jugées acceptables en Saskatchewan.

### Manitoba

Le Manitoba a donné à quatre provinces la [désignation](#) d'autorité pratiquant la réciprocité au titre de la *Loi sur le commerce équitable au Canada (reconnaissance mutuelle en matière de commerce intérieur)*. Par conséquent, les règles de reconnaissance réciproque de la Loi s'appliquent aux biens et services de la Colombie-Britannique, du Nouveau-Brunswick, de la Nouvelle-Écosse et de l'Ontario depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2025.

### Ontario

À compter du [1<sup>er</sup> janvier 2026](#), de nouvelles règles « de plein droit » s'appliqueront à plus de 50 organismes de réglementation et à 300 attestations (veuillez vous reporter à notre bulletin [Info clients](#) du 30 mai 2025 à ce sujet). Par conséquent, les Canadiens qui exercent une profession nécessitant une attestation officielle pourront commencer à travailler en Ontario dans les 10 jours suivant la validation de leurs titres de compétences et des exigences par l'organisme de réglementation (auparavant, six mois pouvaient s'écouler avant qu'une personne soit inscrite et puisse commencer à travailler), ce qui aidera les employeurs à pourvoir plus rapidement les postes vacants cruciaux et à accroître la productivité.

L'Ontario créera également jusqu'à 4 000 [nouvelles places pour la formation d'apprentis](#) chaque année et a lancé la [sixième ronde](#) du volet Formation du [Fonds pour le développement des compétences](#) (FDC) pour appuyer l'embauche, la formation et le perfectionnement de travailleurs dans les secteurs manufacturiers, des soins de santé, de la construction et de l'automobile et d'autres métiers spécialisés.

### Québec

Le [projet de loi 99](#) du Québec (projet de loi budgétaire de 2025) a reçu la sanction royale et modifiera le crédit d'impôt non remboursable pour la prolongation de carrière, ainsi que divers congés fiscaux pour le recrutement de main-d'œuvre spécialisée, comme l'indique notre bulletin [Info clients](#) du 30 mai 2025.

### Nouveau-Brunswick

Le gouvernement fédéral et celui du Nouveau-Brunswick ont négocié une [hausse du seuil d'immigration](#). La province recevra ainsi 4 250 candidats à la résidence permanente cette année, comparativement à 1 500 l'an dernier, et tous les candidats supplémentaires seront dirigés vers le programme provincial des candidats. En raison de la demande incessante pour des travailleurs dans

des secteurs prioritaires, le Nouveau-Brunswick se concentrera sur les candidats dans les secteurs des soins de santé, de l'éducation et de la construction.

### Nouvelle-Écosse

Pour [faciliter la mobilité de la main-d'œuvre](#) (en anglais), la Nouvelle-Écosse reconnaît désormais automatiquement les certifications délivrées par les provinces de l'Alberta et du Québec aux professionnels des métiers du Sceau rouge. Par conséquent, les gens de métier certifiés dans ces provinces peuvent travailler en Nouvelle-Écosse sans aucune autre demande ou approbation, même sans l'aval du programme Sceau rouge. Le gouvernement a également éliminé l'obligation de renouveler son certificat aux cinq ans pour les compagnons de la plupart des métiers où cela était obligatoire.

### Terre-Neuve-et-Labrador

La loi sur les pratiques d'inscription équitables ([Fair Registration Practices Act](#)) de Terre-Neuve-et-Labrador et son règlement d'application sont entrés en vigueur le 25 août 2025 (voir la [partie I de la Gazette](#) provinciale datée du 29 août 2025, à partir de la page 711) (en anglais). La loi régit la façon dont les personnes qui font une demande à l'un des 17 organismes de réglementation et qui sont formées à l'étranger ou inscrites auprès d'un organisme semblable ailleurs au Canada peuvent exercer leur profession dans la province.

Terre-Neuve-et-Labrador a également [annoncé](#) (en anglais) l'octroi de nouveaux fonds pour appuyer les femmes apprenties, ainsi qu'un nouveau registre en ligne des compagnons et des apprentis pour améliorer la mobilité de la main-d'œuvre et la vérification des titres de compétences.

## **Allègement des droits de douane**

Selon Statistique Canada, les [secteurs les plus touchés par les droits de douane](#) – comme le transport par pipeline, le transport ferroviaire, l'extraction de pétrole et de gaz, la fabrication de produits chimiques et la fabrication de produits informatiques et électroniques – procurent généralement des emplois de grande qualité qui peuvent être difficiles à remplacer (c.-à-d. des postes syndiqués, permanents, à temps plein et donnant accès à des régimes de retraite offerts par l'employeur). Par ailleurs, en 2023 et 2024, les [travailleurs des secteurs touchés par les droits de douane](#) étaient plus souvent des hommes (tout particulièrement lorsqu'ils vivent dans un couple à un seul revenu), plus âgés, dont le pays de naissance n'est pas le Canada et qui ne sont pas titulaires d'un baccalauréat ou d'un grade supérieur.

Pour accroître son soutien au secteur de l'acier, le gouvernement fédéral a révisé les modalités du Crédit pour les grandes entreprises touchées par les droits de douane (CGETDD) (veuillez consulter notre bulletin [Info clients](#) du 30 mai 2025 à ce sujet) afin de permettre à la Corporation de financement d'urgence d'entreprises du Canada (CFUEC) de fournir un soutien ciblé au secteur. Ces changements comprennent ce qui suit :

- Réduction du taux d'intérêt initial proposé qui est passé du taux CORRA majoré de 400 points de base au taux CORRA majoré de 200 points de base;

- Allègement du critère de revenu annuel minimal qui est passé de 300 millions à 150 millions de dollars;
- Allègement du critère de la valeur minimale du prêt qui est passée de 60 à 30 millions de dollars;
- Prolongation de la durée du prêt qui est passée de cinq à sept ans;
- Permission au CFUEC de détenir une participation dans une entreprise;
- Obligation pour les entreprises d'accorder la priorité au maintien en poste des travailleurs.

Les entreprises de divers secteurs – entre autres ceux de l'acier, de l'aluminium et de l'automobile – établies en Ontario qui ont des difficultés en raison des droits de douane (y compris sur le plan de la rémunération) pourront avoir accès au nouveau [Programme de financement pour protéger l'Ontario](#). Ce fonds aidera les entreprises à éviter des fermetures et des mises à pied et s'ajoutera aux autres mesures de soutien du gouvernement fédéral comme le CGETDD. L'admissibilité des demandeurs sera établie suivant une évaluation rigoureuse et un processus de diligence raisonnable.

Les entreprises et les organisations admissibles du [Sud de l'Ontario](#) et des [provinces des Prairies](#) peuvent maintenant présenter une demande de soutien dans le cadre de l'Initiative régionale de réponse tarifaire du gouvernement fédéral. La priorité peut être accordée aux demandeurs dans les secteurs où les répercussions des droits de douane sont plus grandes ou aux industries qui génèrent des retombées économiques locales ou régionales importantes. Pour être admissibles, les projets doivent avoir débuté après le 20 mars 2025 et être terminés au plus tard le 31 mars 2028, et les coûts peuvent être admissibles rétroactivement jusqu'à 12 mois avant la date de la demande. Les coûts admissibles comprennent les honoraires de services-conseils et les coûts de main-d'œuvre, de formation et de participation à des activités de réseautage ou de mentorat.

L'Ontario [élargira les services de formation et d'emploi offerts aux travailleurs touchés par les droits de douane américains](#) en leur donnant accès à des services de formation, de perfectionnement et d'emploi et en élargissant l'accès aux formations professionnelles liées aux emplois en forte demande, en particulier pour les personnes qui ont de la difficulté à trouver un emploi stable (comme les jeunes et les personnes prestataires de l'aide sociale).

## Intelligence artificielle en milieu de travail

Selon la [Brookings Institution](#) (en anglais), bien que les employeurs qui intègrent l'IA dans leur milieu de travail soient plus susceptibles de retenir leurs travailleurs que de les mettre à pied, les postes de niveau débutant et les possibilités d'apprentissage pour les jeunes travailleurs pourraient se raréfier.

Selon l'organisme [WFH Research](#) (en anglais), l'option de travail à distance deux jours par semaine est très prisée (elle équivaut en moyenne à 8 % du salaire) et ce sont principalement les travailleurs plus scolarisés et à revenu élevé qui en bénéficient. Toutefois, celle-ci suppose également une faible croissance salariale, ce qui neutralise entièrement l'avantage. Par conséquent, le passage au télétravail n'a eu aucun effet important sur l'inégalité salariale dans son ensemble; il a plutôt donné lieu à une hausse substantielle de la rémunération moyenne dans l'ensemble.

## Programme de protection des salariés

Selon [Unifor](#), le plafond salarial prévu par le Programme de protection des salariés (PPS) fédéral – soit l'équivalent de sept fois les gains hebdomadaires assurables en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi* ou 8 844,22 \$ en 2025 – est bien inférieur aux indemnités de départ négociées et est insuffisant pour répondre aux besoins des salariés licenciés. Par conséquent, le syndicat continue de réclamer une hausse du plafond salarial et d'autres réformes des lois fédérales applicables en cas d'insolvabilité, y compris l'élargissement des protections de priorité en cas d'insolvabilité, l'imposition à l'administration de la responsabilité des indemnités impayées et la création d'un mécanisme garantissant aux travailleurs le versement d'une indemnité intégrale grâce à des fonds détenus en fiducie ou à des garanties fédérales. Pour en savoir plus sur le PPS et les récents changements qui y ont été apportés, veuillez consulter notre bulletin [Info clients](#) du 10 novembre 2021.

Dans sa décision [Attorney General of Canada v. Valeo Pharma inc.](#) (en anglais), la Cour d'appel du Québec a accordé, à la demande du procureur général du Canada, l'autorisation d'appeler d'une décision d'un tribunal inférieur selon laquelle la *Loi sur le Programme de protection des salariés* s'appliquait aux anciens employés de sociétés en cours de restructuration suivant une ordonnance de dévolution inversée au titre de la *Loi sur les arrangements avec les créanciers des compagnies*. La Cour s'est éloignée de sa récente décision dans l'affaire *Arrangement relatif à Former Gestion Inc.* (veuillez consulter notre bulletin [Info clients](#) du 21 novembre 2024) en partie parce que, dans cette dernière affaire, tous les employés de la société insolvable avaient été licenciés, tandis que dans le cas qui l'occupait à présent, seuls certains employés avaient été licenciés.

## Inclusion et diversité

### Déclaration sur la diversité

Le gouvernement fédéral a publié le [rapport annuel 2024 sur la diversité au sein des conseils d'administration et de la haute direction des sociétés ayant fait appel au public de régime fédéral](#). Il présente les résultats de son cinquième examen annuel sur le sujet. Le rapport se penche sur 423 circulaires de procuration soumises, dans le cadre d'assemblées qui ont eu lieu en 2024, par 494 sociétés ayant fait appel au public et qui sont tenues de divulguer des renseignements sur la diversité en vertu de la *Loi canadienne sur les sociétés par actions* (c.-à-d. sur les femmes, les Autochtones, les personnes racisées et les personnes vivant avec un handicap). Par rapport à 2023, les résultats dans 18 catégories se sont soit améliorés ou sont demeurés inchangés, à l'exception des pourcentages suivants :

- Sociétés comptant au moins une femme au sein du conseil d'administration (58 %, en baisse de 1 %);
- Sociétés comptant au moins une personne autochtone au sein du conseil d'administration (2 %, en baisse de 1 %);



- Sociétés où tous les sièges au conseil d'administration sont occupés par des membres des peuples autochtones (0,05 %, en baisse de 0,02 %);
- Femmes occupant des postes de haute direction dans toutes les sociétés (26 %, en baisse de 3 %);
- Sociétés se fixant des objectifs de représentation des personnes vivant avec un handicap (2 %, en baisse de 1 %);
- Sociétés qui ont adopté des politiques écrites pour identifier et nommer des personnes autochtones, des personnes racisées ou des personnes vivant avec un handicap au sein de leur conseil d'administration (29 %, en baisse de 6 %).

Le rapport met également en lumière des observations clés et les tendances des cinq dernières années.

## Tendances en matière d'écart salarial

Le Forum économique mondial a publié son [rapport de 2025 sur le fossé entre les genres dans le monde](#) (en anglais), qui évalue la parité entre les genres dans 148 économies. Le fossé entre les genres au Canada a été évalué à 0,767 (32<sup>e</sup> rang) contre 0,761 (36<sup>e</sup> rang) en 2024, le fossé entre les genres à l'échelle mondiale ayant été évalué à 0,688. Le Canada est aussi l'une des cinq peu nombreuses économies à disposer d'un cadre de soutien (c.-à-d. des programmes, des institutions et des politiques) plus important pour promouvoir l'égalité entre les genres par rapport à son cadre juridique. Le rapport note toutefois que, dans de nombreux secteurs, les gains aux échelons supérieurs sont plus fréquents que les promotions aux échelons intermédiaires, ce qui compromet l'équilibre à long terme des bassins de talents.

Selon le gouvernement fédéral, la [participation au marché du travail des femmes](#) de 25 à 54 ans a atteint un record de 85,1 % en 2024, mais les femmes ne gagnaient toujours que 87 cents pour chaque dollar gagné par un homme. L'écart était encore plus grand pour les femmes noires, autochtones et issues d'autres minorités visibles.

Selon Statistique Canada :

- L'[écart de revenu](#) – défini comme l'écart de 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 % – était de 48,4 % au deuxième trimestre de 2025, soit le même niveau que celui enregistré un an plus tôt, qui était également un sommet record.
- Après correction pour tenir compte de l'inflation, les [salaires horaires moyens](#) ont augmenté plus rapidement chez les femmes (21,3 %) que chez les hommes (15,9 %) entre 2006 et 2024; toutefois, en 2024, les femmes, les immigrants récents et ceux occupant des emplois qui n'exigent habituellement pas d'avoir reçu une éducation formelle étaient plus susceptibles de percevoir une faible rémunération, soit moins de 20 \$ l'heure.



- En 2024, la proportion de **femmes déclarantes du palier supérieur de 1 %** a augmenté de 0,8 % par rapport à l'année précédente pour s'établir à 26,4 %, tandis que leur revenu moyen a augmenté de 0,4 % pour se chiffrer à 547 500 \$; les hommes du palier supérieur de 1 % ont vu leur revenu moyen diminuer de 0,8 % pour s'établir à 627 000 \$.
- En 2020, les **résidents non permanents (RNP) noirs** avaient un taux d'emploi et un revenu d'emploi annuel médian (28 200 \$) plus élevés que ceux de l'ensemble de la population noire, et les statistiques pour ce dernier groupe étaient semblables à celles de l'ensemble des RNP. Par ailleurs, les RNP noirs comptaient la plus forte proportion de diplômés et étaient plus souvent surqualifiés que les autres populations noires.
- En 2020, parmi les employés à temps plein âgés de 25 à 64 ans et ayant travaillé une année entière, la rémunération non ajustée était la plus élevée, à 81 900 \$, chez les hommes cisgenres (c.-à-d. dont le genre déclaré correspond à leur sexe déclaré à la naissance) en comparaison avec la population d'**employés de la diversité de genre** (les hommes transgenres, les femmes cisgenres, les personnes non binaires et les femmes transgenres gagnaient respectivement 68 900 \$, 67 800 \$, 66 000 \$ et 64 300 \$) et les écarts de rémunération demeuraient même après avoir tenu compte de l'âge et d'autres caractéristiques sociodémographiques et d'emploi.

## Jurisprudence

### Avis raisonnable et éléments des dommages

La Cour suprême du Canada a **rejeté** la demande d'autorisation d'appel de l'employé licencié dans l'affaire *Kirke c. Spartan Controls Ltd.* Par conséquent, la décision de la Cour d'appel de l'Alberta est maintenant définitive : l'employé a droit à des paiements au titre du programme de participation des actionnaires aux bénéfices de l'entreprise pendant 90 jours seulement, et non pendant la période de préavis raisonnable de 20 mois. Pour en savoir plus sur la décision du tribunal d'appel, veuillez consulter notre bulletin **Info clients** du 30 mai 2025.

Dans l'affaire *Wigdor v. Facebook Canada Ltd.* (en anglais), le demandeur a fondé l'entreprise Chatham Labs Inc. en 2011, que Facebook (maintenant Meta) a achetée neuf ans plus tard. Il a continué son activité professionnelle à titre d'employé de Facebook, l'employeur successeur, mais il a été congédié sans cause juste et suffisante après 3,25 ans de service. La Cour supérieure de justice (CSJ) de l'Ontario a conclu que diverses clauses sur la cessation d'emploi contenues dans le contrat d'emploi entre les parties étaient inapplicables et elle a accordé à M. Wigdor un préavis raisonnable en *common law* de 10 mois, compte tenu de facteurs comme son âge (44 ans), la nature hautement spécialisée de son travail et l'absence de postes comparables. En revanche, la Cour a conclu que M. Wigdor n'avait pas droit à la valeur des unités d'actions restreintes (UAR) déchuës qui lui auraient été acquises au terme de la période de préavis. Les ententes en question concernant les UAR exigeaient qu'une personne qui est licenciée renonce à ses UAR sur-le-champ, y compris les UAR qui auraient autrement été acquises pendant la période de préavis prévue par la loi. Les dispositions concernant la non-acquisition étaient applicables et ne contrevenaient pas à la

*Loi de 2000 sur les normes d'emploi* (LNE). La Cour a également confirmé que le salaire et les avantages sociaux dont il est question à l'article 61 de la LNE n'incluent pas le droit aux UAR.

Dans sa décision *Timmins v. Artisan Cells* (en anglais), la CSJ de l'Ontario a conclu qu'en omettant de payer l'indemnité de départ stipulée dans le contrat d'emploi entre les parties, soit trois mois de salaire, et en voulant imposer une décharge générale, l'employeur avait répudié le contrat de travail entre les parties lorsqu'il a licencié M. Timmins, lequel avait donc droit au préavis prévu en *common law*. Le vice-président principal, âgé de 44 ans et comptant 3,5 années de service, s'est vu accorder un préavis raisonnable de neuf mois pour son congédiement sans cause juste et suffisante, une durée à l'extrémité supérieure de l'échelle en raison de sa rémunération élevée (plus de 475 000 \$ par année) et du fait que ses possibilités de réemploi dans son domaine d'expertise étaient limitées (Artisan Cells étant l'une des cinq entreprises œuvrant dans ce domaine au Canada). Cette indemnité comprenait des dommages-intérêts pour une prime qui avait déjà été partiellement acquise. Artisan Cells et sa société mère ont été toutes deux tenues responsables à titre d'employeurs conjoints, car les deux entités [traduction] « exploitaient une entreprise commune et agissaient envers M. Timmins comme si elles étaient interchangeables ».

Dans l'affaire *Miller v. Alaya Care Inc.* (en anglais), la CSJ de l'Ontario a conclu que, parce que la clause de cessation d'emploi contenue dans la lettre d'offre d'emploi de l'employée ne traitait ni des avantages sociaux ni des primes payables à la cessation d'emploi, elle était inapplicable. Ainsi, le tribunal a accordé à l'ancienne vice-présidente du service à la clientèle, âgée de 62 ans et comptant sept mois de service, un préavis raisonnable en *common law* de 14 mois (alors que la lettre d'offre d'emploi aurait limité son préavis à seulement quatre mois). En plus de comprendre une prime, son indemnité comptait plus de 90 000 \$ pour des UAR déjà acquises, malgré la position de l'employeur selon laquelle, en tant que société fermée, ses actions n'étaient pas cotées en bourse et n'avaient aucune valeur sur le marché libre.

Dans l'arrêt *Hoem v. Macquarie Energy Canada Ltd.* (en anglais), la Cour suprême de la Colombie-Britannique (CS de la C.-B.) a accordé à un gestionnaire de compte national, âgé de 43 ans et comptant 17 ans de service, un préavis raisonnable de 19 mois pour son congédiement sans cause juste et suffisante. Le salaire de base annuel de M. Hoem était de 100 000 \$, mais il touchait également des commissions substantielles (sa rémunération totale s'élevait en moyenne à 657 652 \$ de 2013 à 2022). Le programme de commission de la société Macquarie Energy Canada limitait l'indemnité de préavis pouvant être versée à M. Hoem à un maximum équivalant à 52 semaines de salaire de base et excluait les commissions qu'il aurait gagnées pendant la période de préavis. Par conséquent, il contrevenait à l'*Employment Standards Act* (Loi sur les normes d'emploi, ou LNE) et était nul et inapplicable. Les dommages-intérêts en *common law* ont donc été évalués en prenant la moyenne de ses revenus des cinq années précédant sa cessation d'emploi, sous réserve de certains ajustements. Cela a donné lieu à une indemnité de 836 424 \$. Lors de sa cessation d'emploi, M. Hoem a également reçu 27 986,77 \$, ce qui représentait 73 jours de vacances accumulées, mais seulement par rapport à sa rémunération de base. Toutefois, selon la LNE, une indemnité de vacances doit être fondée sur le salaire total (« *total wages* »), lequel comprend les commissions. Par conséquent, M. Hoem s'est vu accorder 106 329 \$ de plus pour la part impayée de son indemnité de vacances. Pour en savoir plus sur les dommages-intérêts

importants accordés pour des indemnités de vacances non payées dans l'affaire *Boyer v. Callidus Capital Corporation* (en anglais), veuillez consulter notre bulletin [Info clients](#) du 3 juin 2024. Enfin, des dommages-intérêts majorés de 35 000 \$ ont été accordés en guise d'indemnité pour les allégations non fondées de la société Macquarie Energy Canada, que celle-ci a maintenues jusqu'au dépôt de la poursuite, selon lesquelles M. Hoem consommait des drogues intoxicantes en milieu de travail, ce qui a pu nuire à sa recherche d'emploi.

Dans sa décision *Cullain v. Wilcox et al* (en anglais), la CSJ de l'Ontario a accordé à un vice-président de l'exploitation, âgé de 62 ans et comptant sept ans de service, un préavis raisonnable de 12 mois pour son congédiement sans cause juste et suffisante, sans abattement du montant reçu en dommages-intérêts découlant du recours en cas d'abus en vertu de la *Loi canadienne sur les sociétés par actions*, lequel correspondait au rachat de sa participation minoritaire dans la société fermée des parties.

## Congédiement déguisé

Dans l'arrêt *Nunez-Shular v. Osoyoos Indian Band* (en anglais), la CS de la C.-B. a conclu qu'une administratrice fiscale âgée de 52 ans avait subi un congédiement déguisé, après 20 ans de service, lorsqu'elle a été remplacée pendant un congé (ses responsabilités avaient été réduites de moitié, son poste ne relevait plus directement du chef de bande et d'autres employés entravaient son protocole de retour au travail). Ainsi, le conseil de bande avait fondamentalement modifié son contrat de travail et elle s'est donc vu accorder un préavis raisonnable de 24 mois (le maximum prévu en *common law* à moins de circonstances exceptionnelles). De plus, le conseil de bande a failli à son devoir de bonne foi et de traitement équitable dans sa manière de la congédier. Par conséquent, des dommages-intérêts majorés (tels qu'accordés au sens de l'arrêt Wallace) de 50 000 \$ lui ont également été accordés.

Dans sa décision *Parolin v. Cressey Construction Corporation* (en anglais), la CS de la C.-B. a accordé à une directrice du marketing, âgée de 55 ans et comptant 18 ans de service, un préavis raisonnable de 19 mois pour son congédiement déguisé découlant d'un changement unilatéral des modalités de travail flexibles. À son retour de son congé de maternité en 2013, l'employée a bénéficié d'une certaine souplesse pour s'acquitter de ses obligations liées à la garde de ses enfants et, depuis la pandémie du COVID-19, elle avait travaillé principalement à domicile. Cependant, en mai 2023, M<sup>me</sup> Parolin a reçu l'ordre de recommencer à travailler au bureau de l'entreprise à temps plein, mais, à ce moment-là, son horaire et ses modalités de travail souples faisaient maintenant partie de son contrat d'emploi et ne pouvaient être modifiés sans préavis raisonnable.

## Limitation des dommages-intérêts

Dans l'affaire *Boyle v. Salesforce.com* (en anglais), un représentant au service à la clientèle, âgé de 49 ans et comptant huit années de service, a été congédié sans cause juste et suffisante. La CSJ de l'Ontario a conclu que les clauses de cessation d'emploi contenues dans le contrat de travail entre les parties, qui étaient censées limiter les droits de M. Boyle, étaient ambiguës et non conformes à la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* parce que la société Salesforce utilisait un modèle de contrat

unique pour les employés dans de nombreuses juridictions. Dans l'entente, Salesforce revendiquait le droit de mettre fin à l'emploi de M. Boyle quand elle le voulait, mais stipulait ensuite que cette disposition ne s'appliquait pas dans certains territoires de compétences à l'extérieur des États-Unis, et que M. Boyle pouvait consulter le service juridique de Salesforce. Il s'agissait d'une vision irréaliste et la disposition était inapplicable. M. Boyle a donc eu droit à un préavis raisonnable d'une période de 11 mois, laquelle a toutefois été réduite de trois mois (pour s'établir à huit mois) parce que M. Boyle a refusé de fournir les avis de cotisation des années d'imposition qui coïncidaient avec la période de préavis. Ainsi, une conclusion défavorable a été tirée relativement à la limitation des dommages-intérêts (et un montant de revenus a été attribué par le tribunal). Bien que le congédiement de M. Boyle ait eu lieu dans le cadre d'une réduction de l'effectif mondial et qu'il lui ait été annoncé par courriel alors qu'il était en vacances était loin d'être un scénario idéal, cela ne justifiait pas des dommages-intérêts majorés pour manquement au devoir de bonne foi et de traitement équitable de Salesforce pendant le processus de cessation d'emploi.

Dans l'affaire *MacDonald v. Starbucks Coffee Canada Inc.*, un directeur de succursale âgé de 50 ans et comptant 7,5 années de service s'est vu accorder un préavis raisonnable de huit mois pour son congédiement sans cause juste et suffisante, sans réduction pour le manquement à l'obligation de limiter ses dommages découlant du congédiement. L'employé a affirmé, sans que cela ne soit corroboré par des médecins experts, qu'il ne pouvait pas chercher d'autre travail pendant la majeure partie de la période de préavis parce qu'il souffrait d'une récurrence de son trouble dépressif persistant. Cependant, vers la fin de la période de préavis, il a commencé à chercher un emploi en ligne. Selon la Cour du Banc du Roi du Nouveau-Brunswick, des témoignages de médecins experts – bien qu'utiles – ne sont pas nécessaires pour établir un préjudice mental. Les efforts d'un employé pour trouver du travail doivent également être « considérés compte tenu de ses capacités ». À la lumière du témoignage de M. MacDonald et des éléments de preuve présentés sous la forme de factures pour des séances de thérapie et des antidépresseurs sur ordonnance, la Cour n'a trouvé aucun manquement à l'obligation de limiter ses dommages-intérêts dans cette affaire.

## Déductions admissibles

Dans l'affaire *Samotus v. The King* (en anglais), l'employée en question, maintenant à la retraite, recevait une allocation vestimentaire annuelle de 4 000 \$ lorsqu'elle travaillait chez Holt Renfrew, mais elle déduisait également des dépenses pour l'achat d'autres vêtements. La Cour canadienne de l'impôt a confirmé que la question de savoir si les parties avaient l'intention de limiter les dépenses de l'employée au montant de son allocation était une question de fait. Elle a donc refusé d'appliquer la jurisprudence, laissant entendre que les dépenses excédant cette limite n'étaient pas déductibles. En l'espèce, toutefois, rien n'indiquait que l'employeur avait l'intention que la contribuable engage des dépenses supérieures à son allocation. La Cour a également confirmé qu'un feuillet T2200 – Déclaration des conditions de travail (obligatoire pour déduire certaines dépenses) doit être obtenu chaque année avant la production de la déclaration de revenus et que l'employeur n'avait pas été déraisonnable en retenant les déclarations demandées. Selon la Cour, un contribuable [traduction] « ne se comporte pas avec diligence s'il pense uniquement à obtenir les

feuilles T2200 des années après le fait et seulement lorsqu'il fait l'objet d'un audit ». Par conséquent, les réévaluations du ministère ont été maintenues et la contribuable n'a pas eu le droit de déduire les montants qu'elle avait précédemment déduits.

## 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 :

Glenda Oldenburg, +1 416 960-7654

[glenda.oldenburg@wtwco.com](mailto:glenda.oldenburg@wtwco.com)

Kim Oliver, +1 416 960-6869

[kim.oliver@wtwco.com](mailto:kim.oliver@wtwco.com)

Evan Shapiro, +1 416 960-2846

[evan.shapiro@wtwco.com](mailto:evan.shapiro@wtwco.com)

Ming Young, +1 416 960-7125

[ming.young@wtwco.com](mailto: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).