

Info clients

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

Le 21 décembre 2023

Résumé

Rémunération des cadres supérieurs et gouvernance

- Résultats des votes consultatifs sur la rémunération
- Fiducies collectives des employés, autres modifications à la LIR et au RIR
- Évolution du droit des sociétés
- Évolution en matière de valeurs mobilières
- Changements fiscaux liés aux primes et au RPDB au Québec

Travail, rémunération et carrières

- Évolution en matière d'équité d'emploi, d'équité et de transparence salariales
- Évolution du salaire minimum et des congés fériés
- Utilisation du français par les entreprises privées sous réglementation fédérale
- Évolution en matière de normes d'emploi
- Évolution en matière de concurrence
- Évolution en matière d'accessibilité
- Accréditation internationale
- Essai d'une semaine de travail de quatre jours

Inclusion et diversité

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

- Écarts salariaux : Genre et incapacité
- Maintien en poste des travailleurs âgés
- Incidence continue de la COVID-19 sur l'effectif
- Initiatives fédérales
- Initiatives provinciales

Jurisprudence

- Évolution en matière d'équité salariale
- Points à considérer en matière de normes d'emploi
- Congédiement déguisé, tolérance et facteurs influant sur le préavis raisonnable
- Évolution en matière d'actions collectives
- Dommages-intérêts spéciaux et dépens
- Options et unités d'actions incessibles
- Clauses restrictives
- Pouvoirs des sociétés

Rémunération des cadres supérieurs et gouvernance

Résultats des votes consultatifs sur la rémunération

La période de sollicitation de procurations de 2023 correspond à la quatorzième année de vote consultatif sur la rémunération (« say-on-pay ») au Canada. Dans l'ensemble, les résultats sont semblables à ceux des années antérieures, le taux moyen d'appui des actionnaires demeurant élevé, à 91 %.

Cette année, cinq sociétés ont reçu moins de 50 % d'appuis des actionnaires (contre quatre en 2022 et six en 2021), l'incompatibilité entre la rémunération et le rendement et les pratiques de rémunération problématiques étant des facteurs ayant probablement influencé les résultats du vote. La grande majorité des émetteurs de titres ont obtenu l'appui des actionnaires dans une proportion supérieure à 80 %, ce qui signifie généralement que la rémunération des cadres supérieurs qui est divulguée et le rendement global de la société sont harmonisés. Selon l'analyse de WTW au 6 octobre 2023, les points saillants de la période d'envoi des circulaires de sollicitation de procurations de 2023 comprennent les suivants :

- 261 sociétés ont adopté le principe du vote consultatif (comparativement à 250 en 2022), y compris 52 sociétés suivies par l'indice S&P/TSX 60 et 174 sociétés suivies par l'indice composé S&P/TSX;

- Sur l'ensemble de l'échantillon, 244 sociétés ont tenu un vote consultatif cette année (comparativement à 225 en 2022).

2022		2023
250 / 225	Nombre de sociétés / nombre de votes consultatifs tenus	261 / 244
91 %	Taux moyen d'appui des actionnaires	91 %
5 % (11)	Recommandation d'ISS de voter « contre » la résolution sur la rémunération	3 % (7)
2 % (4)	Taux d'échec (appui de moins de 50 % des actionnaires)	2 % (5)

Fiducies collectives des employés, autres modifications à la LIR et au RIR

Le ministère des Finances a proposé des modifications à la législation en matière d'impôt sur le revenu, notamment : les [propositions législatives relatives à la Loi de l'impôt sur le revenu et au Règlement de l'impôt sur le revenu](#) et les [notes explicatives connexes](#); ainsi que les [propositions législatives relatives à la Loi de l'impôt sur le revenu et au Règlement de l'impôt sur le revenu \(modifications techniques\)](#) et les [notes explicatives connexes](#).

Fiducies collectives des employés

Le [budget de 2023](#) a annoncé la création de fiducies collectives des employés afin de faciliter la transition des entreprises privées vers des employés. À compter du 1^{er} janvier 2024, les modifications à la LIR permettront à certaines sociétés privées contrôlées par une fiducie qui satisfait à diverses conditions et à certaines exigences en matière de contrôle (une « entreprise admissible ») de transférer l'entreprise à une fiducie collective des employés, laquelle est irrévocable. Sous réserve d'une période probatoire pouvant aller jusqu'à 12 mois, les bénéficiaires doivent être des employés ou des anciens employés de l'entreprise admissible (à l'exclusion des actionnaires au-delà des seuils précisés).

L'intérêt de chaque catégorie de bénéficiaires (c.-à-d. employés actuels ou anciens employés) doit être déterminé de la même façon. Les distributions des bénéficiaires doivent être déterminées par une combinaison raisonnable et équitable d'heures, de rémunération (payée ou payable) et de période d'emploi. Différentes combinaisons pourraient s'appliquer à des fins différentes ou aux employés actuels par rapport aux anciens employés. Toutefois, il faut éviter les « distributions excessives » pour les employés à revenu élevé.

Les fiduciaires doivent être une société canadienne ou un particulier, dont au moins le tiers doivent être des employés actuels de l'entreprise admissible. Les transferts admissibles bénéficient de la nouvelle provision de gain en capital de 10 ans, de la nouvelle exception de 15 ans à la règle du prêt d'actionnaire et de la nouvelle exception de 15 ans à la règle de l'avantage au titre de l'intérêt réputé. (À l'heure actuelle, un emprunteur doit inclure tout prêt d'actionnaire dans son revenu s'il n'est pas remboursé avant la fin de l'année civile suivante, tandis qu'un actionnaire reçoit un avantage réputé si le taux d'intérêt exigé sur un prêt d'entreprise est inférieur au taux d'intérêt prescrit).

Enfin, dans le cadre de son [Énoncé économique de l'automne de 2023](#), le gouvernement a [proposé](#) d'exempter d'impôt la première tranche de 10 millions de dollars de gains en capital réalisés sur la vente d'une entreprise à une fiducie collective des employés, sous réserve de certaines conditions. Cet incitatif serait en vigueur pour les années d'imposition 2024, 2025 et 2026.

Impôt minimum de remplacement (IMR) pour les particuliers à revenu élevé

Afin d'assurer un partage plus équitable du fardeau fiscal entre tous les Canadiens en augmentant le montant des impôts payés par les particuliers et les fiducies à revenu élevé, la formule de calcul de leur impôt minimum de remplacement sera rajustée pour les années d'imposition qui commencent après 2023. La formule actuelle de « $A \times (B - C) - D$ » changera de sorte que :

- « A » (le taux de l'IMR) passe de 15 % à 20,5 %;
- « C » passe de l'exemption de base d'un particulier pour l'année (actuellement 40 000 \$) à la limite inférieure pour la quatrième tranche d'imposition (actuellement 173 000 \$) et est ensuite indexée à l'IPC;
- « D » passe de 100 % du crédit d'impôt de base d'un particulier pour l'année à 50 %.

« B » représente le revenu imposable rajusté déterminé conformément aux règles de l'impôt minimum et ne changera pas. Plusieurs exemptions, déductions et crédits individuels sont également éliminés.

Selon le [Bureau du directeur parlementaire du budget](#), le nombre de payeurs de l'IMR devrait diminuer considérablement d'ici 2028, tandis que le nombre de payeurs ayant un revenu supérieur à 400 000 \$ et les montants versés par ces personnes augmenteront. Les revenus totaux découlant de l'IMR augmenteront de 2,6 milliards de dollars. Cependant, certains particuliers à revenu élevé pourraient réaliser plus de gains en capital en 2023 que ce qui était prévu auparavant pour éviter les obligations de l'IMR au cours des années subséquentes, ce qui atténuerait l'incidence des modifications apportées.

Conventions de retraite (CR)

Rétroactivement au 28 mars 2023, les montants payés pour les lettres de crédit ou les cautionnements ne seront plus assujettis à l'impôt remboursable de 50 %, et certains paiements d'impôt remboursables effectués avant le 28 mars 2023 pourraient être remboursés. Les remboursements ne peuvent excéder le solde « d'impôt remboursable déterminé » de la CR à la fin de l'année d'imposition et réduiront son solde d'impôt remboursable. Les montants de remboursement doivent également être inclus dans le calcul du revenu de l'employeur pour l'année d'imposition au cours de laquelle il a été reçu et pourraient être versés directement aux employeurs ou au dépositaire de la CR. Ce changement de politique a pour but d'encourager les employeurs à établir ou à maintenir des CR pour les salariés à revenu élevé en facilitant différents mécanismes de financement et en réduisant les coûts connexes.

Exigences de main-d'œuvre pour les crédits d'impôt à l'investissement vert

Les entreprises ou les entités qui souhaitent être admissibles à de nouveaux crédits d'impôt à l'investissement pour l'utilisation et le stockage du captage du carbone, ou pour les technologies propres, l'hydrogène propre ou l'électricité propre, doivent s'assurer que les travailleurs sur les lieux de travail concernés sont couverts par une « convention collective admissible » ou reçoivent une rémunération comparable (y compris des avantages sociaux) en tant que travailleurs syndiqués, et qu'au moins 10 % du travail des travailleurs des métiers désignés Sceau rouge est exécuté par des apprentis inscrits. Le but de ce changement de politique est d'aider le Canada à respecter ses engagements en matière de climat d'une manière qui appuie la création d'emplois souhaitée. Le ministère des Finances a proposé le 27 novembre 2023 des **modifications** à la *Loi de l'impôt sur le revenu* (LIR) et son règlement. Les contribuables qui ne satisfont pas à ces exigences, lesquelles s'appliqueront aux biens déterminés préparés ou installés après le 30 septembre 2023, pourraient tout de même faire la demande de crédits d'impôt à l'investissement réduits.

Impôt sur les rachats d'actions

Après 2023, un impôt de 2 % sera exigé sur la valeur nette des actions rachetées par certaines entités cotées en bourse (rachat d'actions). L'émission d'actions à un employé dans le cadre de son emploi serait considérée comme une réorganisation ou une acquisition et ne pourrait pas être déduite de la valeur nette des actions rachetées. Une nouvelle règle anti-évitement est également applicable, sous réserve d'une exception pour les régimes d'avantages sociaux, les régimes de participation aux bénéfices et les régimes de participation différée aux bénéfices.

Modifications techniques

La règle de la moyenne sans frais sera élargie pour inclure les titres acquis lors de la remise d'options d'achat d'actions d'un employé, et offrira une plus grande souplesse en vertu du RIR pour l'exercice ou le règlement d'options d'achat d'actions avant une acquisition ou une réorganisation (à compter du 1^{er} janvier 2023).

Les employeurs seraient également limités à une seule subvention dans le cadre de la subvention salariale temporaire ou de la subvention salariale d'urgence du Canada pour les périodes de paie qui se chevauchent (rétroactivement au 18 mars 2020).

Fiducies de soins de santé au bénéfice d'employés (FSSBE)

La LIR a été **modifiée**, rétroactivement au 27 février 2018, afin de clarifier l'application des restrictions assouplies aux termes desquelles les employés clés peuvent participer à une FSSBE (veuillez consulter le bulletin *Info clients* du 14 novembre 2022). Le Québec **harmonisera** sa législation fiscale en conséquence.

Évolution du droit des sociétés

Fédéral

Les modifications à la *Loi canadienne sur les sociétés par actions* pour exiger que certaines sociétés transmettent à l'organisme de réglementation des renseignements sur ses particuliers ayant un

contrôle important et lui permettent de fournir ces renseignements à un organisme d'enquête, au Centre d'analyse des opérations et déclarations financières du Canada (CANAFE) ou à toute autre entité réglementaire sont entrées [en vigueur le 22 janvier 2024](#). Les obligations de transmission des renseignements s'appliqueront au moment de la constitution en société, de la fusion ou de la prorogation et, par la suite, lorsqu'un changement est apporté aux renseignements recueillis, et sont conçues pour contrer le blanchiment d'argent et la fraude fiscale. Pour d'autres précisions, veuillez consulter le bulletin [Info clients](#) du 12 juin 2023.

Nouveau-Brunswick

Diverses [modifications](#) à la *Loi sur les corporations commerciales* du Nouveau-Brunswick ont reçu la sanction royale, y compris des changements aux exigences relatives à l'élection des administrateurs, ainsi qu'aux mandats et à la révocation. Les administrateurs pourraient également nommer un ou plusieurs administrateurs supplémentaires (sous réserve de restrictions). Une autre corporation qui détient des actions avec droit de vote d'une personne morale pourrait agir à titre d'administrateur de la corporation, les administrateurs de cette autre corporation demeurant conjointement et solidairement responsables des obligations et des responsabilités découlant de la position de l'autre corporation à titre d'administrateur. Une société pourrait même fonctionner sans conseil d'administration, conformément à une convention unanime des actionnaires dont les exigences sont énoncées (nouvelle partie XVII.1).

Deux actionnaires ou plus pourraient s'entendre par écrit sur la façon dont ils exerceront leurs droits de vote, et une assemblée des actionnaires pourrait se tenir entièrement par voie électronique. Les avis de convocation à une assemblée des actionnaires et tout document connexe pourraient également être affichés sur le site Web. Tout document (c.-à-d. états financiers, résolutions, procurations) pourrait être signé, tout avis ou document pourrait être déposé et tout dossier de la société pourrait également être inspecté électroniquement. Enfin, de nouvelles « corporations à responsabilité illimitée » seraient autorisées, dont les actionnaires sont solidairement responsables du remboursement de leurs dettes et de leurs obligations (la Colombie-Britannique, l'Alberta et la Nouvelle-Écosse autorisent également de telles corporations).

Toutes les modifications sont entrées en vigueur le 16 juin 2023, sauf dans le cas des corporations à responsabilité illimitée et des corporations sans conseil d'administration. Pour plus de précisions, veuillez consulter le [Projet de modernisation de la Loi sur les corporations commerciales](#).

Évolution en matière de valeurs mobilières

Les Autorités canadiennes en valeurs mobilières (ACVM) et l'Organisme canadien de réglementation des investissements (OCRI) ont publié l'[Avis conjoint 31-363 du personnel](#) qui fournit des directives actualisées sur leurs Réformes axées sur le client (adoptées en 2021), qui imposent aux personnes inscrites l'obligation continue de déceler et de traiter ou d'éviter les conflits d'intérêts importants au mieux des intérêts de leurs clients. Une version révisée de la [Foire aux questions](#) est également disponible. Dix exemples sont fournis en ce qui a trait à la rémunération (interne, de tiers et de surveillance), ainsi qu'aux honoraires des clients et à d'autres domaines, ainsi qu'aux pratiques exemplaires que les entreprises et les personnes inscrites peuvent prendre en considération. Les

entreprises, cependant, doivent jouer un rôle de chef de file dans la résolution des conflits d'intérêts, notamment par le biais de politiques, de pratiques et de formations appropriées pour les employés. Les entreprises doivent également fournir aux clients touchés des informations avant l'ouverture du compte ou en temps opportun. Des contrôles efficaces, y compris des examens préalables et post-négociation, devraient être mis en œuvre et une documentation appropriée devrait être conservée. Selon un récent résumé d'un sondage, seulement 37 des 172 des personnes inscrites n'ont révélé aucun problème de conformité. Une minorité importante d'entreprises n'ont pas décelé un ou plusieurs conflits d'intérêts importants (34 %) ou n'avaient pas de contrôles adéquats (28 %), tandis qu'une majorité n'a pas divulgué correctement les conflits d'intérêts importants (53 %) ou avait mis en place des politiques et des procédures inadéquates (66 %).

Les ACVM ont également proposé un cadre en vertu duquel tous les courtiers et conseillers inscrits (à l'extérieur du Québec) doivent prendre des mesures raisonnables pour mettre l'Ombudsman des services bancaires et d'investissement (OSBI) à la disposition de leurs clients à titre de service indépendant de règlement des différends et tiendront des [consultations](#) sur l'adoption, avec les modifications nécessaires pour le contexte canadien, de la norme IFRS S1 (qui exige la divulgation des risques et des possibilités liés à la durabilité auxquels les entreprises sont confrontées à court, à moyen et à long terme) et de la norme IFRS S2 (qui définit des informations à fournir relativement aux changements climatiques à utiliser avec les IFRS S1). Les deux normes ont récemment été publiées par l'[International Sustainability Standards Board](#) (ISSB) et exigent que tous les renseignements et les états financiers relatifs à la durabilité soient fournis dans le même rapport.

Les principales priorités de la [Commission des valeurs mobilières de l'Ontario](#) pour 2024-2025 sont les suivantes :

- Mettre à jour les divulgations liées au climat en fonction des normes de l'ISSB.
- Envisager une plus grande diversité au sein des conseils d'administration et dans les rôles de direction des émetteurs assujettis, tout en tenant compte des approches adoptées dans d'autres administrations pour réduire au minimum la fragmentation du marché.
- Renforcer le cadre de règlement des différends de l'Ombudsman des services bancaires et d'investissement et moderniser le cadre de restitution de la Commission.
- Moderniser les options de dépôt des documents réglementaires et documents d'information continue, la remise de documents en version papier demeurant facultative.
- Faire progresser la coopération avec les peuples autochtones et intégrer leurs points de vue et leurs intérêts.

La Bourse de Toronto a publié une [aide à l'utilisateur](#) pour la cueillette des renseignements personnels des nouveaux dirigeants, administrateurs ou fiduciaires au moyen du [formulaire 3](#), lequel doit être déposé dans les 10 jours suivant tout changement pertinent.

La Securities and Exchange Commission (SEC) des États-Unis a adopté des modifications aux règles régissant la [déclaration de la propriété effective](#) (applicables aux émetteurs privés étrangers) qui feront passer de 10 jours à cinq jours ouvrables le délai pour les déclarations initiales en vertu de

l'annexe 13D (visant les investisseurs avec l'intention de contrôler), et exigeront que les modifications à l'annexe 13D soient déposées dans un délai de deux jours ouvrables. Les délais de dépôt sont également accélérés pour les déclarations de propriété effective de l'annexe 13G (couvrant les investisseurs exonérés et ceux sans intention de contrôle). La conformité sera pleinement exigée d'ici le 18 décembre 2024. Comme il est mentionné dans la règle finale, l'acquisition d'actions à la suite de certaines opérations stratégiques sur le capital de sociétés ou de transactions hors marché (comme des subventions compensatoires d'actions à des dirigeants) est moins susceptible d'être qualifiée d'annonce de campagne militante. De plus, les déclarations qui ne font état que d'un ou deux transferts hors marché pourraient être associées à la propriété effective acquise au moyen d'indemnités.

La SEC a également adopté des **modifications** visant à moderniser les exigences de divulgation pour les rachats d'actions d'un émetteur. Les divulgations comprennent le nombre d'actions rachetées quotidiennement et le prix moyen payé, ainsi que des informations (fournies trimestriellement) sur l'adoption et la résiliation des accords de délit d'initié en vertu de la règle 10b5-1 (**adoptée** en décembre 2022; pour plus de précisions, veuillez consulter le bulletin *Info clients* du 16 mai 2022). Les émetteurs doivent également divulguer les objectifs ou les justifications des rachats par les dirigeants et les administrateurs, la façon dont ils sont calculés, les politiques et procédures connexes et si certains dirigeants et administrateurs ont négocié des titres dans les quatre jours ouvrables précédant ou suivant l'annonce du plan de rachat. Les émetteurs privés étrangers divulgueront des données quantitatives sur le nouveau formulaire F-SR, à compter du premier trimestre complet commençant le 1^{er} avril 2024 ou après cette date. Par la suite, la SEC a **imposé une amende de 25 millions de dollars** à un émetteur pour avoir enfreint les exigences des contrôles comptables internes liés à ses rachats d'actions. Selon la Commission, les sociétés qui autorisent les rachats doivent avoir des contrôles pour s'assurer que leurs plans de négociation en vertu de la règle 10b5-1 respectent toutes les conditions applicables, y compris l'exigence selon laquelle [notre traduction] : « les négociateurs doivent renoncer à leur capacité d'influencer le montant ou le calendrier des opérations après l'entrée en vigueur de leurs plans de négociation ».

Dans le cadre d'une récente **initiative d'application de la loi**, la SEC a porté des accusations contre six dirigeants, administrateurs et principaux actionnaires de cinq sociétés ouvertes pour avoir omis de déclarer en temps opportun des renseignements sur leurs avoirs et leurs opérations dans des actions de sociétés (dépassant 90 millions de dollars au total). Les sociétés ont également été accusées d'avoir contribué à ces défaillances ou de ne pas les avoir signalées. L'analyse des données a été utilisée pour identifier les initiés qui ont effectué un dépôt tardif des formulaires 4, 13D ou 13G en retard.

Changements fiscaux liés aux primes et au RPDB au Québec

Revenu Québec a résumé les **modifications fiscales** qui sont entrées en vigueur le 1^{er} juillet 2023. Le taux de l'impôt à retenir sur une gratification ou un paiement rétroactif versé à un employé dont la rémunération annuelle estimative (y compris cette gratification ou ce paiement) ne dépasse pas 17 183 \$ pour 2023 passera de 8 % à 7 %. Le taux de l'impôt à retenir sur un paiement unique provenant d'un régime de participation différée aux bénéfices a également diminué, passant de 15 %

à 14 % si le paiement ne dépasse pas 5 000 \$. Dans le cas où le paiement unique dépasse 5 000 \$, le taux de l'impôt à retenir passera de 20 % à 19 %.

Travail, rémunération et carrières

Évolution en matière d'équité d'emploi, d'équité et de transparence salariales

Fédéral

Le gouvernement fédéral prévoit [modifier](#) la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* pour :

- Créer deux nouveaux groupes désignés : un pour les personnes noires et un pour les personnes 2ELGBTQI+
- Mise à jour des termes suivants :
 - « Aboriginal Peoples » pour inclure les Premières Nations, les Métis et les Inuit
 - « personnes issues des minorités visibles » afin d'inclure d'autres personnes racisées
 - « personnes handicapées » pour qu'elle corresponde à celle de la *Loi canadienne sur l'accessibilité*

Le gouvernement consultera également les collectivités, les syndicats et les employeurs touchés sur la façon de mettre en œuvre ces changements. Pour plus de détails sur ces recommandations et d'autres recommandations de réforme, voir le [Rapport final](#) du Groupe de travail sur l'examen de la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Pour plus de détails sur les modifications précédentes de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, consultez notre [Info clients](#) du 10 novembre 2021.

Le gouvernement fédéral a publié un [règlement modifiant](#) le *Règlement sur l'équité salariale* dont les effets seront notamment les suivants :

- Exiger des employeurs qu'ils suivent le même processus en trois étapes que celui utilisé pour établir un plan d'équité salariale initial dans les milieux de travail où il n'y a pas de catégories d'emplois à prédominance masculine (recueillir des données sur le milieu de travail, analyser l'information sur le milieu de travail et comparer la rémunération).
- Veiller à ce que le salaire minimum soit conforme aux exigences fédérales en vertu du *Code canadien du travail* (paiement du plus élevé des montants suivants : le salaire minimum provincial applicable ou le nouveau salaire minimum fédéral).
- Exiger des employeurs qu'ils consignent des renseignements supplémentaires dans leurs relevés annuels d'équité salariale concernant les augmentations de rémunération pour les catégories d'emplois à prédominance féminine.
- Instaurer un système de sanctions administratives pécuniaires en veillant à faire ce qui suit :
 - désigner les infractions qui entraîneront des sanctions;

- déterminer le montant des pénalités – la fourchette des pénalités pour une violation serait déterminée en fonction du rôle de la partie qui a commis la violation, de la taille du lieu de travail, de la classification de la violation (mineure, grave ou très grave) et de l'historique de conformité de la partie (première, deuxième et troisième violation ou violations subséquentes);
- énumérer les critères aggravants et atténuants que le Commissaire à l'équité salariale utilisera pour fixer le montant réel des pénalités.

La *Loi sur l'équité salariale* et son règlement d'application sont en vigueur depuis le 31 août 2021. Les employeurs du secteur privé doivent élaborer et publier leur premier plan d'équité salariale d'ici au 3 septembre 2024 et mettre leurs plans à jour tous les cinq ans (pour d'autres précisions, veuillez consulter le bulletin *Info clients* du 10 novembre 2021).

Colombie-Britannique

Le *Pay Transparency Regulation* de la Colombie-Britannique énonce les exigences relatives aux rapports annuels sur la transparence salariale d'une organisation, qui doivent être préparés par les employeurs du secteur privé entre 2024 et 2026, selon la taille de l'organisation (pour plus de précisions sur ces exigences et d'autres exigences en vertu de la *Pay Transparency Act*, veuillez consulter le bulletin *Info clients* du 12 juin 2023).

En vertu du règlement, l'employeur pourra choisir que son rapport couvre une période de 12 mois en fonction de son exercice financier le plus récent ou de l'année civile précédente. Le règlement définit quatre « catégories de genre » (homme, femme, non-binaire et inconnu) en fonction de l'auto-identification, et établit comment une organisation déterminera sa « catégorie de référence » de genre (homme, non binaire ou inconnu), ainsi que les différences fondées sur le sexe entre les taux horaires de rémunération et la rémunération moyenne et médiane des heures supplémentaires et des primes. Une liste détaillée des renseignements requis est établie principalement en fonction de ces déterminations, sauf si une catégorie de genre compte moins de 10 employés.

Ontario

L'Ontario a présenté des *modifications* à la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* (LNE) pour exiger que les employeurs incluent dans un avis d'emploi annoncé publiquement de l'information sur la rémunération prévue (ou l'échelle de rémunération) pour le poste, ainsi qu'un énoncé (s'il y a lieu) indiquant que l'intelligence artificielle est utilisée pour trier, évaluer ou sélectionner les candidats. Des copies des offres d'emploi et des formulaires de demande connexes doivent être conservées pendant trois ans après la suppression de l'accès du public à l'offre d'emploi.

Évolution du salaire minimum et des congés fériés

Depuis le 1^{er} octobre 2023, le salaire horaire minimum a augmenté dans les provinces suivantes :

- *Saskatchewan*, à 14,00 \$
- *Manitoba*, à 15,30 \$

- Ontario, à 16,55 \$
- Nouvelle-Écosse, à 15,00 \$
- Île-du-Prince-Édouard, à 15,00 \$
- Terre-Neuve-et-Labrador, à 15,00 \$

Depuis le 1^{er} septembre 2023, le **salaire minimum (horaire)** aux Territoires du Nord-Ouest est passé à 16,05 \$ et sera rajusté annuellement en fonction de l'IPC.

Le Manitoba a apporté des **modifications** au *Code des normes d'emploi* afin d'ajouter la Journée de la vérité et de la réconciliation à la liste des congés fériés payés, ce congé aura lieu le 30 septembre de chaque année.

Utilisation du français par les entreprises privées sous réglementation fédérale

La *Loi sur l'usage du français au sein des entreprises privées de compétence fédérale* contenue dans le **projet de loi C-13** obligera, une fois en vigueur, les entreprises de **compétence fédérale** (autres que celles du secteur de la radiodiffusion ou ayant moins d'un nombre prescrit d'employés) à s'assurer que leurs employés au Québec peuvent effectuer leur travail, être supervisés et utiliser en français des instruments de travail et des systèmes informatiques d'usage courant et généralisé. Les employés doivent également recevoir toutes les communications et tous les documents d'emploi et d'après-mandat en français, y compris les demandes, les offres, les contrats, les conditions d'emploi, le matériel de formation, les avis de cessation d'emploi, les conventions collectives et le matériel connexe. Les entreprises devront informer leurs employés de leurs droits et recours en vertu de la loi et créer un comité pour favoriser et généraliser leur utilisation du français. Par ailleurs, une entreprise pourrait choisir d'appliquer la *Charte de la langue française* du Québec (veuillez consulter le bulletin **Info clients** du 27 juin 2022). Deux ans après sa date d'entrée en vigueur, la nouvelle loi sera élargie pour couvrir les entreprises privées de compétence fédérale dans les régions désignées à l'extérieur du Québec ayant une « forte présence francophone ».

Selon **Statistique Canada**, en 2021, 4,6 % des travailleurs de l'Ontario utilisaient régulièrement le français au travail, y compris ceux qui utilisaient le français principalement (1,2 %) ou à égalité avec les autres langues (0,6 %). Les pourcentages comparables au Nouveau-Brunswick étaient de 32,0 %, de 20,1 % et de 3,9 %, respectivement. Par ailleurs, au Québec, 35,4 % des travailleurs utilisaient régulièrement l'anglais au travail, y compris ceux qui utilisaient l'anglais principalement (13,9 %) ou à égalité avec les autres langues (5,6 %).

Les ministres fédéral, provinciaux et territoriaux responsables de l'immigration ont également convenu, en coordination avec le Conseil des ministres sur la francophonie canadienne, de favoriser la sélection d'immigrants d'expression française dans les **communautés francophones minoritaires** à l'extérieur du Québec et leur maintien à long terme au sein de ces communautés.

Évolution en matière de normes d'emploi

Fédéral

Les modifications au *Code canadien du travail*, adoptées en 2018, établissant des exigences de préavis progressif pour les employés sous réglementation fédérale en cas de licenciement individuel, et exigeant que les employeurs sous réglementation fédérale fournissent un état des prestations aux employés licenciés, sont entrées **en vigueur le 1^{er} février 2024**. Pour un maximum de trois années d'emploi, le droit à préavis actuel de deux semaines pour les employés comptant au moins trois mois de service demeure inchangé. Par la suite, la période de préavis augmentera d'une semaine pour chaque année de service supplémentaire, jusqu'à un maximum de huit semaines. Ces changements aideront à harmoniser les normes d'emploi à l'échelle du pays et à reconnaître les difficultés auxquelles font face certains employés de longue date pour obtenir un nouvel emploi.

Le nouveau **règlement** exemptera également (ou modifiera) certains secteurs sous réglementation fédérale des exigences du Code pour les pauses de 30 minutes, les périodes de repos de huit heures, le préavis de 96 heures d'un horaire et le préavis de 24 heures avant de modifier un quart de travail. Le nouveau règlement s'appliquera aux banques, aux secteurs des télécommunications et de la radiodiffusion, du transport ferroviaire et du transport aérien (les règlements antérieurs ont apporté des modifications semblables pour d'**autres secteurs**). Les exemptions ou les modifications varieront selon le secteur et la classification des emplois et entreront en vigueur l'an prochain (selon le secteur). Elles aideront les employeurs à poursuivre leurs activités et à adopter des pratiques d'établissement des horaires uniques, tandis que 513 000 employés devraient bénéficier d'une plus grande sécurité d'emploi en raison de la viabilité accrue de leur entreprise (bien que cela soit compensé par une réduction de la conciliation travail-vie personnelle).

Enfin, le gouvernement fédéral a **apporté** d'autres modifications au Code pour restreindre le recours à des travailleurs de remplacement (c.-à-d. des employés, des gestionnaires et des entrepreneurs embauchés après qu'un avis de négociation ait été donné) pendant une grève ou un lock-out, et exiger que les employeurs et les syndicats s'entendent sur les activités qui doivent être maintenues pendant un arrêt de travail avant d'émettre un avis de grève ou de lock-out. Les employeurs pourraient être passibles d'une amende quotidienne maximale de 100 000 \$ ou de sanctions administratives pour avoir enfreint ces nouvelles exigences. Les modifications entreront en vigueur 18 mois après la sanction royale. Un **document d'information** est disponible, ainsi qu'un **résumé des commentaires** sur les réformes proposées à l'origine.

Ontario

Depuis le 26 octobre 2023, la LNE a été **modifiée** pour exiger que les employés qui travaillent uniquement à domicile reçoivent un préavis générique de **licenciement collectif**, et qu'ils soient pris en compte au moment d'établir si l'emploi de 50 personnes ou plus prend fin au cours d'une période de quatre semaines dans l' « établissement où l'employeur exerce ses activités ». Un **règlement** connexe a également été publié.

Évolution en matière de concurrence

Des [modifications](#) à la *Loi sur la concurrence* ont été apportées afin de permettre au Tribunal de la concurrence de rendre des ordonnances touchant les parties qui ne sont pas des concurrents et d'abroger une exception concernant les gains en efficience entraînés par des fusions. Le Bureau de la concurrence a également mis la dernière main à ses [Lignes directrices sur l'application de la loi concernant les accords de fixation des salaires et de non-débauchage](#) (veuillez consulter le bulletin *Info clients* du 12 juin 2023). Malgré le fait que la collusion entre acheteurs ait récemment été criminalisée, le gouvernement fédéral envisage de réintroduire des interdictions contre la collusion entre acheteurs, qui pourraient faire l'objet d'un examen selon une norme civile. Toutefois, selon un [résumé des commentaires des intervenants](#), cette proposition n'a pas été largement appuyée en raison des répercussions négatives perçues sur les petites et moyennes entreprises.

Des [modifications](#) subséquentes à la *Loi sur la concurrence* ont été présentées afin de mettre davantage l'accent sur les répercussions sur les travailleurs dans l'analyse de la concurrence.

Évolution en matière d'accessibilité

Normes d'accessibilité Canada, un établissement public d'Emploi et Développement social Canada créé en vertu de la *Loi canadienne sur l'accessibilité*, a publié un projet de [Norme sur l'emploi](#). Les exigences relatives à tous les aspects de la relation d'emploi sont énoncées, y compris le recrutement, l'embauche, l'intégration, le maintien en poste, la promotion, le perfectionnement professionnel, la gestion du rendement et la cessation d'emploi. Le travail comprend les emplois rémunérés et non rémunérés ou les activités de type emploi – temporaire, occasionnel, à temps partiel, contractuel ou à la demande – dans les secteurs privé et public élargi sous réglementation fédérale. L'environnement de travail comprend des paramètres en présentiel, à distance, en ligne et hybrides. L'un des principaux objectifs est de veiller à ce que la rémunération soit fondée sur le mérite. Le projet de norme énonce également les exigences d'une stratégie d'accessibilité avec des objectifs mesurables, des politiques d'appui (y compris la façon d'intégrer l'accessibilité aux politiques existantes), des exigences en matière de communication et d'éducation, l'élimination proactive des obstacles, et des responsabilités claires pour les principales parties du milieu de travail (y compris la haute direction, les gestionnaires et les superviseurs).

La loi *The Accessible Saskatchewan Act* est en [vigueur](#) depuis le 3 décembre 2023, des normes d'accessibilité seront établies pour les personnes handicapées dans plusieurs domaines, y compris en emploi. L'application d'une norme particulière pourrait dépendre de facteurs comme le nombre d'employés d'une organisation. Les organismes du secteur public énumérés dans *The Accessible Saskatchewan Regulations* ont jusqu'au 3 décembre 2025 pour établir leurs plans d'accessibilité. Les entités du secteur privé pourraient également être tenues d'élaborer, de communiquer et de mettre à jour des plans d'accessibilité, bien qu'aucune exigence de ce type ne soit encore en place. Des pénalités administratives pourraient être imposées pour les contraventions. D'autres précisions sont fournies dans ce [communiqué](#) du gouvernement.

Accréditation internationale

Colombie-Britannique

Le [projet de loi 38-2023](#) de la Colombie-Britannique, la *International Credentials Recognition Act*, a reçu la sanction royale. Un [document d'information](#) est également disponible. Une fois en vigueur, il établira un nouveau bureau gouvernemental pour promouvoir des processus d'évaluation des titres de compétences internationaux équitables, efficaces et transparents. En général, il serait interdit aux organismes de réglementation d'exiger une expérience de travail au Canada ou certaines preuves de compétence linguistique. La Loi interdit également d'exiger une expérience de travail au Canada et s'applique à 18 organismes de réglementation (énumérés dans l'une des trois annexes), y compris les vétérinaires, les architectes, les ingénieurs, les enseignants, les avocats, les travailleurs sociaux et les comptables professionnels agréés.

Saskatchewan

La Saskatchewan a [élargi ses options](#) dans le cadre de son programme *Immigrant Nominee Program*. Le volet des permis de travail existants est maintenant offert aux titulaires de permis qui occupent 279 professions intermédiaires et peu spécialisées de plus pour présenter une demande de résidence permanente (en plus des professions hautement spécialisées et des métiers désignés). Tous les autres critères du programme doivent être respectés, y compris les exigences linguistiques et une offre d'emploi permanent à temps plein. Il y a actuellement plus de 16 000 postes vacants dans la province, avec un total de 112 260 postes prévus au cours des cinq prochaines années.

Ontario

Les [modifications](#) à la *Loi de 2006 sur l'accès équitable aux professions réglementées et aux métiers à accréditation obligatoire* de l'Ontario, qui interdisent à 30 professions réglementées d'imposer une exigence d'expérience de travail au Canada, sont entrées en vigueur. Des [règlements d'application](#) ont également été présentés qui ne permettront à une profession réglementée d'accepter l'expérience canadienne en satisfaction d'une qualification pour l'inscription, que si elle accepte également des solutions de rechange précises à l'expérience canadienne. Les évaluations individuelles doivent être offertes aux candidats ayant acquis une expérience de travail dans un pays étranger. Une description de la solution de rechange, des compétences à acquérir et de toute évaluation individuelle requise doit être publiée sur le site Web de la profession réglementée accessible au public.

Des modifications distinctes, si elles sont adoptées, prévoient également que les exigences prescrites doivent être respectées pour déterminer si une profession réglementée évalue les qualifications d'une manière transparente, objective, impartiale et équitable; et, lorsqu'une tierce partie effectue de telles évaluations, si la profession réglementée a pris des mesures raisonnables pour s'en assurer. L'Ontario a également présenté des [modifications](#) à la LNE qui, si elles sont adoptées, interdiront aux employeurs d'inclure des exigences liées à l'expérience canadienne dans tout avis de poste affiché publiquement.

Tous les territoires

Le [Programme des candidats des provinces](#) (PCP) a accueilli 68 000 nouveaux immigrants économiques, soit 35 % de tous les nouveaux immigrants au Canada en 2019, dont bon nombre travaillent dans les métiers ou les domaines techniques. Il attire également de plus en plus de jeunes personnes qui maîtrisent mieux l'anglais ou le français ou qui ont plus d'expérience de travail au Canada avant l'immigration. Entre-temps, les [disparités](#) en matière de revenu d'emploi, de situation économique et de répartition de la richesse entre les groupes racisés peuvent être attribuées en partie à la transférabilité imparfaite des études et de l'expérience de travail à l'étranger, et sont aggravées par les lacunes en littératie en français et en anglais. Enfin, seulement 13,7 % des [demandeurs principaux de la catégorie économique](#) en 2010 avaient obtenu un diplôme d'études postsecondaires au Canada dans les 10 ans suivant leur arrivée, en partie en raison des difficultés à faire reconnaître leurs titres de compétences étrangers. Cependant, ceux qui l'ont fait avaient des revenus d'emploi médians plus élevés et des taux réduits de faible revenu.

Par ailleurs, le pourcentage d'immigrants économiques du PCP en 2019 qui [sont demeurés dans la province ou le territoire](#) qu'ils avaient d'intention de choisir à la fin de leur année d'établissement était de 89 %, le pourcentage le plus élevé de 97 % ayant été enregistré en Ontario. Les pourcentages sont demeurés relativement élevés même après cinq ans. Toutefois, après que divers facteurs eurent été pris en compte, il subsiste d'importantes différences entre les provinces en ce qui concerne les taux de rétention.

Les ministres fédéral, provinciaux et territoriaux responsables de l'immigration se sont engagés à réduire les obstacles et à simplifier les [processus de reconnaissance des titres de compétences](#) étrangers, en particulier dans les professions réglementées comme les métiers spécialisés et les soins de santé. Ils permettront également d'harmoniser davantage la reconnaissance des titres de compétences avec la sélection des nouveaux arrivants dans le cadre du PCP, ce qui facilitera le travail des professionnels à leur arrivée.

Essai d'une semaine de travail de quatre jours

Les heures de travail ont diminué pour les entreprises participant à un essai mené par [4 Day Week Global](#), passant d'un niveau de référence de 38 heures à 32,97 heures, sans augmentation correspondante de l'intensité du travail. Au lieu de cela, les travailleurs sont devenus plus efficaces et ont amélioré leurs capacités. Les résultats en matière de satisfaction au travail, d'équilibre travail-vie personnelle et d'autoévaluation de la santé physique et mentale se sont tous améliorés, ce qui a contribué à faire passer le taux de rétention de 70 % à 90 %. Bien que l'épuisement professionnel ait légèrement augmenté six mois après l'essai, la plupart des améliorations sont considérées comme durables. Un sous-ensemble de 41 participants nord-américains a observé une augmentation moyenne des revenus de 15 %, et aucun d'entre eux n'avait l'intention de rétablir une semaine de travail de cinq jours.

À l'appui de ces constatations, de nouvelles recherches de [Statistique Canada](#) indiquent qu'en avril 2023, 4,1 millions de personnes, soit 21,2 % de tous les Canadiens ayant un emploi, ont déclaré des niveaux élevés ou très élevés de stress lié au travail en raison d'une lourde charge de

travail et de l'équilibre entre le travail et la vie personnelle. Alors que 19,7 % des hommes étaient susceptibles d'éprouver des niveaux de stress élevés ou très élevés, ce pourcentage est passé à 22,7 % chez les femmes.

Inclusion et diversité

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

Les Autorités canadiennes en valeurs mobilières ont publié l'[Avis multilatéral 58-316 du personnel des ACVM : Examen sur la représentation féminine aux postes d'administrateurs et de membres de la haute direction \(rapport de la 9^e année\)](#). D'après un examen de 602 émetteurs dont l'exercice se termine entre le 31 décembre 2022 et le 31 mars 2023, et qui ont déposé des circulaires d'information ou des formulaires de renseignements annuels au plus tard le 31 juillet 2023 :

- Les femmes occupaient 43 % des sièges vacants au conseil d'administration, 27 % de tous les sièges au conseil d'administration et 8 % de toutes les présidences de conseil d'administration.
- 64 % des émetteurs ont adopté une politique sur la représentation des femmes au sein des conseils d'administration, et 43 % ont adopté des cibles.
- 59 % des émetteurs ont adopté des limites de mandat des administrateurs ou d'autres méthodes de renouvellement du conseil d'administration.
- Les femmes occupaient 5 % de tous les postes de PDG, 17 % de tous les postes de chef des finances et au moins un poste de cadre supérieur à 71 % de tous les émetteurs.
- 5 % des émetteurs ont adopté des objectifs de représentation des femmes dans les postes de direction.

Selon [Statistique Canada](#), en 2020, les femmes occupaient 20,5 % des 17 996 postes d'administrateur au Canada, une hausse de 0,3 % depuis 2019. Toutefois, 59,7 % des conseils d'administration n'avaient pas de femmes administratrices. Les entreprises publiques ont continué d'afficher la plus forte proportion de femmes au sein de leurs conseils d'administration (34,8 % de tous les postes). Alors que les femmes représentaient 31,4 % des 14 807 dirigeants de toutes les sociétés menant des affaires au Canada, une hausse de 0,8 %, les femmes étaient encore moins susceptibles (à 23,7 %) d'être représentées parmi les cadres supérieurs (c.-à-d. premières vice-présidentes ou présidentes).

Écarts salariaux : Genre et incapacité

Selon Statistique Canada, l'[écart salarial entre les genres](#) est passé de 16 % en 2007 à 12 % en 2022 chez les travailleurs de 20 à 54 ans, en raison de l'amélioration des qualifications sur le marché du travail et des changements dans les types de postes occupés. Les écarts étaient les plus importants pour certaines immigrantes et femmes autochtones, et les plus faibles pour les immigrantes qui sont arrivées au pays dans leur enfance et les femmes nées au Canada. Les femmes mieux rémunérées étaient confrontées à des écarts salariaux plus importants que les

femmes moins bien rémunérées, tandis que l'augmentation de l'emploi dans divers groupes de femmes a ralenti le rétrécissement de l'écart salarial entre les sexes.

Les diplômés universitaires salariés étaient plus susceptibles d'être **des travailleurs à la demande ou des propriétaires uniques** en 2016 que les personnes moins scolarisées. Le statut de travail temporaire et l'emploi à temps partiel étaient également fortement associés à l'emploi à la demande, dont la prévalence était de 9,6 % chez les employés temporaires à temps partiel, comparativement à 4,3 % chez leurs homologues à temps plein.

Également selon Statistique Canada, bien que le taux d'incapacité au Canada soit passé de 22 % à 27 % entre 2017 et 2022, les **personnes handicapées étaient plus susceptibles d'occuper un emploi** (62 % des adultes en âge de travailler par rapport à 59 %), ce qui a réduit de 5 % l'écart entre les taux d'emploi des personnes ayant une incapacité et des personnes non handicapées. Toutefois, en 2019, les personnes âgées de 16 ans ou plus ayant une incapacité avaient un revenu annuel moyen de 43 400 \$, tandis que les personnes sans incapacité gagnaient 55 200 \$, un **écart de rémunération chez les personnes ayant une incapacité** de 21,4 %. L'écart salarial légèrement plus grand chez les hommes était probablement attribuable au fait que les femmes gagnaient moins, peu importe leur statut d'incapacité. Des écarts persistent également, peu importe le sexe, chez les personnes ayant une incapacité occupant un emploi permanent.

Maintien en poste des travailleurs âgés

Selon Statistique Canada, la **rétenion des travailleurs âgés** peut aider à atténuer les contraintes du marché du travail. En juin 2023, 21,8 % des Canadiens de 55 à 59 ans étaient entièrement ou partiellement à la retraite, comparativement à plus de 90 % chez les 70 ans et plus. Les principaux facteurs de départ à la retraite sont la préparation financière et l'état de santé. Les motivations à continuer de travailler comprennent la disponibilité d'un travail à temps partiel ou moins stressant ou physiquement exigeant, la capacité d'effectuer un travail plus intéressant et une rémunération accrue.

Selon le **Forum économique mondial**, les 55 ans et plus représenteront plus de 25 % de la main-d'œuvre des pays du G7 d'ici 2031, soit une hausse de 10 % depuis 2011. En partie parce que les travailleurs âgés ont tendance à afficher une plus grande loyauté et une plus grande satisfaction au travail, les entreprises « diversifiées par âge » affichent un taux de roulement plus faible et une productivité plus élevée que ceux des groupes de référence. Après l'âge de 60 ans, le travail intéressant dépasse la rémunération comme motivation principale, suivie de l'autonomie et de la flexibilité (souvent autour des heures de travail). Les entreprises devraient également concevoir des programmes et de la formation qui plaisent aux travailleurs âgés, comme le mentorat de jeunes collègues.

Selon la **Toronto Metropolitan University**, la mise en évidence de la valeur de la formation axée sur les compétences pour les travailleurs d'âge mûr et la lutte contre les stéréotypes qui y sont associés pourraient aider à combler les pénuries de main-d'œuvre au Canada.

Incidence continue de la COVID-19 sur l'effectif

Le [revenu médian après impôt des familles](#) a diminué pour s'établir à 59 300 \$ (-2,8 %) en 2021, en grande partie en raison de la fin des prestations fédérales en cas de pandémie, qui n'ont été que partiellement compensées par un revenu d'emploi plus élevé. Les groupes les plus durement touchés étaient les aînés et les familles à faible revenu, surtout à Toronto, à Windsor et à Winnipeg. Par conséquent, le taux de faible revenu est passé à 15,5 %, et l'inégalité des revenus mesurée par le coefficient de Gini est passée à 0,353. Tandis que la [croissance du revenu réel](#) a dépassé celle du PIB réel au cours des dernières années, l'[écart du patrimoine](#) s'est creusé au deuxième trimestre de 2023, bien qu'il soit demeuré inférieur à ce qu'il était avant la pandémie, les ménages plus jeunes (personnes âgées de 35 à 44 ans) subissant de plus fortes pressions. Les travailleurs à revenu moyen ont bénéficié de conditions du marché du travail solides et de salaires plus élevés, ce qui a entraîné une augmentation de 6,9 % du revenu disponible (comparativement à 3,3 % dans l'ensemble des ménages). L'amélioration de la croissance future du PIB pourrait donc dépendre en partie des changements de culture organisationnelle et de culture en milieu de travail qui favorisent le travail à distance.

La pandémie a également [eu des répercussions négatives sur les compagnons nouvellement certifiés](#), qui ne pouvaient pas travailler virtuellement, tandis que la fermeture des lieux de travail et des établissements d'enseignement a réduit le nombre d'apprentis ayant terminé leur apprentissage en temps opportun dans 25 métiers désignés Sceau rouge (à l'exclusion de la construction), qui est passé de 21,8 % en 2019 à 18,4 % en 2021. Des concentrations plus élevées de femmes dans certains métiers (p. ex., coiffeuses ou cuisinières) ont également entraîné des taux de certification globaux plus faibles chez les apprenties. Bien que le resserrement des marchés du travail en 2021 et 2022 ait contribué à inverser ces tendances, les [nouvelles inscriptions aux programmes d'apprentissage](#) demeurent inférieures aux niveaux observés avant la pandémie.

Selon le [TMU Diversity Institute](#), l'emploi des femmes a augmenté de 2 % en février 2022, soit 178 000 emplois, par rapport à 2020, contre 1,9 % pour les hommes. Le pourcentage de femmes employées de 25 à 54 ans a atteint 81 % (un sommet historique) principalement en raison d'une hausse de l'emploi à temps plein. Les aptitudes sociales émotionnelles ou les compétences liées au savoir-être comme le travail d'équipe, la communication et le service à la clientèle étaient très en demande. Bien que l'on s'attende à ce que ces tendances se maintiennent dans les secteurs les plus touchés par la pandémie, comme le commerce de détail et l'hôtellerie, la demande globale de travailleurs a diminué jusqu'à maintenant en 2023.

Initiatives fédérales

Le gouvernement fédéral a présenté le projet de loi C-50, [Loi canadienne sur les emplois durables](#), qui comprend plusieurs mesures contenues dans un [plan provisoire pour des emplois durables](#). Un [document d'information](#) est également disponible. Le projet de loi établira le Conseil du partenariat pour des emplois durables et un Secrétariat indépendant afin de fournir des conseils sur les mesures visant à favoriser la création d'emplois durables, les mesures visant à épauler les travailleurs et les collectivités et les mesures visant à favoriser l'harmonisation des politiques et des programmes entre les entités fédérales. Les considérations incluront l'équité, la justice et l'inclusion. Les plans seront

publiés tous les cinq ans, à compter de 2025, en mettant l'accent sur la carboneutralité et les compétences futures requises. Le gouvernement fédéral s'est également engagé à consulter les provinces et les territoires, les peuples autochtones, les syndicats et l'industrie.

La *Loi sur la prestation canadienne pour les personnes handicapées* a reçu la sanction royale et entrera en vigueur le 22 juin 2024. Elle établit des exigences de haut niveau pour la mise en œuvre de la prestation canadienne pour les personnes handicapées, qui appuiera les personnes handicapées en âge de travailler. Les règlements traiteront de l'admissibilité et des conditions, de la façon d'établir le montant des prestations, de l'indexation et des périodes de paiement. Le gouvernement *collaborera* avec les provinces et les territoires pour réduire au minimum les effets potentiellement défavorables sur les autres avantages.

À compter du 1^{er} janvier 2024, les employeurs sont tenus de revoir les salaires des travailleurs étrangers temporaires de façon annuelle pour s'assurer qu'ils reflètent les augmentations aux *taux de salaire courants* correspondant à leur emploi et à leur région de travail. Le gouvernement fédéral prolongera également jusqu'au 30 août 2024 certains changements apportés au Programme des travailleurs étrangers temporaires afin d'aider les employeurs à pourvoir les postes vacants dans un marché du travail restreint.

Le *système Entrée express* sera mis à jour pour encourager les candidats qui ont de l'expérience de travail dans des métiers à forte demande ou qui maîtrisent le français à présenter une demande de résidence permanente. L'exigence d'obtenir une *évaluation de l'impact sur le marché du travail* (EIMT) avant de présenter une demande d'embauche d'un travailleur étranger temporaire sera éliminée, à condition que les employeurs aient obtenu au moins trois évaluations favorables dans les cinq dernières années. Les employeurs pourraient également bénéficier de périodes de validité plus longues, pouvant aller jusqu'à 36 mois, et de processus de demande d'EIMT simplifié. Une EIMT confirme qu'aucun Canadien ou résident permanent n'est disponible pour effectuer le travail requis et vérifie la conformité aux engagements antérieurs.

La nouvelle *Stratégie emploi et compétences jeunesse* financera des projets visant à améliorer les perspectives des jeunes de moins de 30 ans qui peinent à trouver un emploi. Les projets financés pourraient inclure des activités de mentorat, de perfectionnement des compétences et de formation; de l'expérience de travail rémunéré; des mesures de soutien complémentaires (aide pour les personnes à charge ou consultations en santé mentale). Les groupes prioritaires comprennent les jeunes en situation de handicap, ceux issus de communautés de langues officielles en situation minoritaire ou ceux qui ont le plus de difficulté à trouver un emploi en raison d'obstacles multiples et combinés. Les autres groupes prioritaires comprennent les jeunes Autochtones, les jeunes Noirs, les jeunes racisés et 2ELGBTQI+.

Le gouvernement fédéral a créé le *Conseil des entreprises pour l'inclusion des personnes en situation de handicap* afin de recommander des façons dont les entreprises peuvent améliorer l'inclusion des personnes en situation de handicap en milieu de travail. Un réseau d'entreprises autonomes et indépendant pour les personnes en situation de handicap sera également établi. De plus, le *Fonds d'intégration pour les personnes handicapées* des mesures de soutien aux

employeurs et aux employés handicapés, notamment de la formation axée sur les compétences et la recherche d'emploi, des services de préparation à l'emploi, des subventions salariales et des stages.

Selon le gouvernement fédéral, grâce au système pancanadien d'apprentissage et de garde de jeunes enfants, le [taux de participation au marché du travail](#) des Canadiennes dans la force de l'âge a atteint le niveau record de 85,7 %. Les recherches de la [Diversity Institute de l'UMT](#) confirment que la plupart de ces gains ont été réalisés dans des emplois à temps plein.

Initiatives provinciales

Le [programme Compétences pour réussir](#) de la Colombie-Britannique offrira des stages de travail flexibles aux personnes qui sont sans abri ou qui risquent de le devenir.

L'Alberta augmentera le financement de projets offrant des [services d'emploi ciblés](#) aux personnes handicapées. Les organismes bénéficiaires établiront des partenariats avec des employeurs de toute la province afin de recruter et de maintenir en poste des travailleurs handicapés et de promouvoir des pratiques d'embauche inclusives.

Le Manitoba offrira un soutien supplémentaire aux [bénéficiaires de l'Aide à l'emploi et au revenu](#) au moyen de services préalables à l'emploi, ainsi que des programmes de gestion financière, de mentorat et culturels.

Le [Fonds pour le développement des compétences](#) de l'Ontario aidera à former 100 000 travailleurs dans divers secteurs, privilégiant les bénéficiaires de l'aide sociale et les personnes ayant un casier judiciaire. L'Ontario ajoute de nouveaux lieux de prestation de services au titre du programme [Investir dans l'avenir des femmes](#), dont le nombre passe de 23 à 33, dans le but de permettre aux femmes qui se heurtent à des obstacles sociaux et économiques de se préparer à l'emploi et de recevoir un soutien global.

L'[Equity and Anti-Racism Strategy](#) (stratégie d'équité et de lutte contre le racisme) de la Nouvelle-Écosse comprend un plan de mobilisation axé sur la santé et la sécurité psychologiques en milieu de travail (des consultations publiques sont prévues). Le gouvernement a également lancé des [consultations publiques](#) sur la façon de prévenir et de traiter le harcèlement en milieu de travail. Enfin, les [modifications](#) à la *Workers' Compensation Act* de la Nouvelle-Écosse, qui entreront en vigueur le 1^{er} septembre 2024, permettront l'indemnisation en cas d'apparition graduelle ou de stress mental traumatique causé par d'importants facteurs de stress liés au travail, y compris le harcèlement ou l'intimidation continus entraînant des blessures psychologiques, mais à l'exclusion du stress lié aux évaluations de rendement, d'un changement de description de travail ou de conflits interpersonnels.

Jurisprudence

Évolution en matière d'équité salariale

Dans l'affaire [2023 PEC 001](#), la demande du Conseil du Trésor d'établir trois plans d'équité salariale pour les employés de l'administration publique centrale au lieu du plan unique par défaut exigé par la *Loi sur l'équité salariale* a été rejetée. Même s'il y avait suffisamment de comparateurs masculins

dans chaque plan, le processus requis n'aurait pas été plus rapide ou plus précis. Les trois plans proposés toucheraient également tous les ministères et diviseraient les employés travaillant dans des catégories d'emploi similaires, renforceraient la ségrégation fondée sur le sexe et auraient une incidence sur la négociation collective. Toutefois, la Commission a indiqué qu'un employeur n'était pas tenu de tenter d'établir un seul plan d'équité salariale avant de présenter une demande pour plusieurs plans.

Dans l'affaire *Essex County Library Board v. Canadian Union of Public Employees, Local 2318*, l'employeur a proposé d'utiliser la méthode de comparaison d'un emploi à l'autre pour certaines catégories d'emplois féminins et la méthode de la valeur proportionnelle pour d'autres, faisant valoir qu'il n'y avait pas de catégories d'emplois masculins comparables. Cela a donné lieu à un rajustement (augmentation) au titre de l'équité salariale de 54 cents l'heure pour une catégorie d'emploi réservée aux femmes, sans rajustement pour aucune autre catégorie d'emploi pour les femmes. Le syndicat a contesté ce résultat. Selon l'arbitre, la décision de l'employeur concernant la méthode de la valeur proportionnelle était déraisonnable. Bien qu'il n'y ait pas de processus établi sur la façon dont les parties devraient effectuer une évaluation proportionnelle, il faut comparer les emplois au sein de la même unité de négociation (à moins qu'il ne s'agisse pas d'emplois masculins représentatifs). Il n'y avait aucune preuve que les deux postes de l'unité de négociation étaient non représentatifs ou atypiques, et l'employeur ne pouvait donc pas ajouter le troisième comparateur (unité non-négociante). Enfin, la décision de l'employeur d'utiliser les numéros correspondants aux classes professionnelles plutôt que les tranches de points pour établir ses barèmes de salaire était également déraisonnable. La conversion des tranches de points pour les faire correspondre aux classes professionnelles entre un et sept a faussé le rapport entre la valeur de l'emploi et la rémunération, et a causé une distorsion déraisonnable du rapport entre la valeur du travail et la rémunération.

Points à considérer en matière de normes d'emploi

Dans l'affaire *Director of Employment Standards v. Sleep Country Canada*, la Cour divisionnaire de l'Ontario a confirmé que le « taux horaire normal » en vertu de la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* pour les employés dont la totalité du salaire est composé de commissions ne comprend que les heures normales (à l'exclusion des heures supplémentaires) effectuées au cours d'une semaine donnée. Toutefois, l'employeur n'a pas pu concilier les semaines où il avait payé ou non les heures supplémentaires à leur juste valeur (trop ou pas assez) (ce qui aurait pu limiter le rétablissement d'un employé). L'affaire a été renvoyée au Conseil pour réexamen au motif que les semaines pour lesquelles plus que le minimum a été payé ne constituaient pas des paiements en trop.

Dans l'affaire *Marchetta c. Petros*, la Cour d'appel du Québec a accepté d'entendre l'appel interjeté par l'employée contre une décision d'un tribunal de première instance selon laquelle elle n'avait pas été congédiée injustement, parce que l'employeur n'avait pas d'engagement ou de bureau au Québec comme l'exige l'article 2 de la *Loi sur les normes du travail*. Selon la cour, l'établissement de la « portée de l'application de la loi au phénomène de plus en plus courant de l'emploi strictement en ligne » était une nouvelle question de droit qui méritait un examen en appel.

Congédiement déguisé, tolérance et facteurs influant sur le préavis raisonnable

Dans l'arrêt *Pham v. Qualified Metal Fabricators*, la Cour d'appel de l'Ontario a conclu qu'un employé qui a été temporairement mis à pied au début de la pandémie de COVID-19, et dont la mise à pied a été prolongée à plusieurs reprises, pouvait tenter des poursuites pour congédiement déguisé. Le silence ou le défaut de s'opposer n'équivaut pas à une tolérance, qui doit être établie par des mesures positives (souvent en restant au travail, ce qui n'est pas possible dans les cas de mise à pied). Rien n'oblige un employé mis à pied à demander quand il pourrait être rappelé, bien que le fait que d'autres employés aient été mis à pied ne constituait pas une condition implicite permettant des mises à pied. Pour connaître la décision rendue par la Cour d'appel de l'Alberta au sujet de la tolérance des employés à l'égard d'une réduction unilatérale de la rémunération pendant la pandémie de COVID-19, veuillez consulter le bulletin *Info clients* du 10 novembre 2021.

Dans l'affaire *Blomme v. Princeton Standard Pellet Corporation*, la Cour suprême de la Colombie-Britannique a rejeté une plainte pour congédiement injustifié présentée par une travailleuse dont l'emploi avait été révoqué par l'effet de la loi à la suite d'une mise à pied temporaire dans le cadre de la COVID-19 pour absence de circonstances atténuantes. En général, un employé doit atténuer les risques en retournant au travail pour le même employeur, à moins qu'il existe des conditions qui rendraient objectivement déraisonnable le fait de retourner au travail pour le même employeur. Une personne raisonnable occupant le poste de l'employé aurait accepté l'offre de l'employeur de retourner au même poste, au même salaire et aux mêmes avantages sociaux (qui avaient été maintenus). Il n'y avait pas non plus de preuve d'hostilité, d'embarras ou d'humiliation. Par ailleurs, elle aurait dû accepter l'offre de congé compensatoire de l'employeur de huit semaines de salaire tenant lieu de préavis raisonnable.

Dans l'affaire *Plotnikoff v. Associated Engineering Alberta Ltd.*, la Cour supérieure de justice de l'Alberta a accordé à un technologue en génie de 33 ans comptant près de 10 années de service, un préavis raisonnable de 10 mois à la cessation d'emploi sans motif. Bien que le fait qu'il ait postulé à sept postes en 10 mois constituait un défaut d'atténuation, aucune déduction n'a été ordonnée parce que, s'appuyant sur la décision de la Cour d'appel de l'Ontario dans *Lake c. La Presse* (veuillez consulter le bulletin *Info clients* du 12 juin 2023 à ce sujet), l'employeur n'a pas établi que des postes comparables étaient disponibles. Les dommages-intérêts ont été calculés en fonction d'une semaine de travail de 30 heures (c.-à-d. la différence entre 35 heures travaillées par semaine au cours des quatre derniers mois d'emploi et les 25 heures par semaine prévues dans l'entente de réduction des heures de travail conclue entre les parties).

La Cour d'appel de l'Ontario a rejeté l'appel interjeté par l'employeur dans *Milwid c. IBM Canada Ltd.*, reconnaissant que les facteurs suivants justifiaient un préavis raisonnable de 26 mois (deux de plus que la limite supérieure de 24 mois, sauf circonstances exceptionnelles) : l'âge de l'employé, son ancienneté, statut managérial, niveau de rémunération, et [notre traduction] « la nature technique de ses compétences axées sur l'entreprise du défendeur ». Un autre mois de préavis, portant le total à 27 mois, était également approprié parce que M. Milwid avait perdu son emploi au début de la pandémie de COVID-19, ce qui était « une circonstance vraiment exceptionnelle ». Il avait également droit à des unités d'actions avec restrictions parce qu'une exclusion ambiguë dans le formulaire type de la convention d'attribution d'actions d'IBM laissait ouverte « une interprétation

raisonnable selon laquelle l'admissibilité n'était pas éteinte avant la fin de la période de préavis en common law ». Pour d'autres précisions sur la décision, veuillez consulter le bulletin [Info clients](#) du 1^{er} mars 2023.

Dans l'[arrêt Lynch c. Avaya Canada Corporation](#), la Cour d'appel de l'Ontario a confirmé qu'un employé professionnel licencié avait reçu un préavis raisonnable de 30 mois en cas de licenciement sans motif. Les circonstances exceptionnelles en l'espèce comprenaient son âge (près de 64 ans) et plus de 38 ans de service dans l'exécution de travaux uniques et spécialisés pour Avaya. À ce titre, ses compétences étaient adaptées et limitées par son expérience de travail très particulière. Même si des postes comparables étaient disponibles dans d'autres villes de l'Ontario, M. Lynch n'était pas tenu d'étendre sa recherche d'emploi au-delà de Belleville, où il avait vécu tout au long de son emploi. Par conséquent, aucune mesure d'atténuation n'a été prise.

Évolution en matière d'actions collectives

La Cour supérieure de justice de l'Ontario a approuvé (sans motifs) un règlement de 153 millions de dollars dans l'affaire [Fresco c. Banque Canadienne Impériale de Commerce](#), une action collective nationale intentée en vertu de la *Loi de 1992 sur les recours collectifs* de l'Ontario relativement à des heures supplémentaires non payées aux termes de la partie III du *Code canadien du travail*. Des décisions antérieures, [confirmées](#) l'an dernier par la Cour d'appel de l'Ontario, ont conclu que les politiques de la Banque en matière d'heures supplémentaires à l'échelle de l'organisation, ainsi que les systèmes de tenue de dossiers « déficients », contrevenaient au Code parce qu'ils n'entraînaient pas toujours un paiement pour les heures autorisées (bien que non approuvées), même si de nombreux employés ont reçu une rémunération pour les heures supplémentaires. De plus, les dommages-intérêts globaux (c.-à-d. un montant important pour indemniser toute la catégorie des demandeurs) étaient théoriquement possibles comme méthode raisonnable pour établir les montants individuels. Des honoraires de 25 millions de dollars ont également été [approuvés](#) (au lieu des 44 millions de dollars demandés par les avocats de l'action collective), ce qui, après les déductions nécessaires, a donné lieu à un recouvrement net de 86 millions de dollars pour les employés actuels et les anciens employés. La Cour a refusé d'octroyer une somme à Fresco, le représentant des demandeurs.

Dans l'affaire [Le Feuvre c. Enterprise Rent-A-Car Canada Company](#), la Cour divisionnaire de l'Ontario a refusé d'autoriser la poursuite comme une action collective dans le cadre d'une mesure proposée visant à corriger une erreur de classification impliquant 10 années d'heures supplémentaires non payées pour environ 2 500 employés actuels et anciens employés travaillant dans sept provinces. L'autorisation n'était pas appropriée parce qu'il n'y avait pas d'enjeux communs liés aux tâches des employés dans différents types de bureaux. Par conséquent, il y a peut-être eu une classification erronée pour certains des membres de l'action collective proposée, mais peut-être pas pour d'autres, ce qui nécessiterait des actions individuelles. Il n'y avait pas non plus d'éléments indiquant de quelle façon les dommages-intérêts globaux pourraient être calculés sur la base d'une action collective.

Dommmages-intérêts spéciaux et dépens

Dans l'affaire *Rutledge v. Markhaven Inc.*, la Cour supérieure de justice de l'Ontario a accordé un préavis raisonnable de 22 mois à une cadre de 43 ans comptant 21 ans de service. Cela ne comprenait pas les prestations d'invalidité de courte et de longue durée pendant la période de préavis, car les cotisations étaient payées par l'employeur. L'employée a également reçu 50 000 \$ en dommages-intérêts pour mauvaise foi pour la manière insensible dont elle a été congédiée, ce qui comprenait une enquête sur un lien de dépendance. Des dommages-intérêts punitifs n'ont pas été accordés.

Dans l'affaire *Teljeur c. Aurora Hotel Group*, la Cour supérieure de justice de l'Ontario a accordé à un cadre supérieur de 56 ans un préavis raisonnable de 3,5 mois, fondé sur la décision de la Cour d'appel de l'Ontario dans l'affaire *Lake c. La Presse* (veuillez consulter le bulletin *Info clients* du 12 juin 2023 à ce sujet). Un montant supplémentaire de 15 000 \$ en dommages-intérêts moraux a été accordé parce que l'employeur avait enregistré subrepticement la réunion de cessation d'emploi, avait omis de fournir un avis de cessation d'emploi, avait retardé le versement du droit minimum prévu par la loi et avait manqué à sa promesse de verser un préavis bonifié.

Comme *autres motifs*, la Cour supérieure de justice de l'Ontario a refusé les dépens à la demanderesse dans l'affaire *Chin c. Beauty Express Canada Inc.* (veuillez consulter le bulletin *Info clients* du 12 juin 2023 à ce sujet) parce que sa demande, qui aurait dû être présentée à la Cour des petites créances, constituait une « exagération ».

Options et unités d'actions incessibles

Le Conseil d'administration de DeFi a accordé aux défendeurs 750 000 options d'achat d'actions. Toutefois, lorsque ceux-ci ont tenté d'exercer les options, ils ont été informés que leurs attributions avaient été retirées parce qu'ils n'étaient pas des « consultants » au sens du régime d'options d'achat d'actions de DeFi. Ils ont intenté des poursuites en dommages-intérêts pour manquement à la convention d'option et au titre des recours en cas d'abus prévus par la *Loi sur les sociétés par actions* (Ontario). Dans l'*arrêt Justein c. DeFi Technologies Inc.*, la Cour d'appel de l'Ontario a confirmé que l'octroi d'options ne pouvait pas être rendu inapplicable sans une résolution du conseil ayant pour effet de l'annuler. Même s'il n'était pas clair dans quelle mesure les défendeurs faisaient réellement du travail pour l'entreprise, les deux sont demeurés dans un rôle consultatif. Par conséquent, la solution appropriée était de les mettre dans la position où ils auraient été s'ils avaient été autorisés à exercer les options. Les dommages-intérêts ont été calculés en fonction du prix moyen d'option établi en fonction du prix d'actions le plus élevé et le plus bas entre le moment où les répondants ont tenté d'exercer les options et leur date d'expiration (qui était l'une des nombreuses méthodes proposées conjointement par les parties pour calculer les dommages-intérêts).

Dans l'*arrêt Maynard c. Johnson Controls Canada LP*, la Cour d'appel de l'Ontario a confirmé l'attribution d'un préavis raisonnable de 14 mois, calculé en fonction de la rémunération totale de M. Maynard, y compris les unités d'actions spéciales non acquises d'une valeur de 188 335 \$. Même si le régime d'actionariat et d'intéressement de l'employeur rendait les participants inadmissibles à toute unité d'action non acquise à la date de la cessation d'emploi, M. Maynard n'a jamais reçu

d'exemplaire de ce document, et aucune disposition équivalente ne figurait dans son contrat d'emploi.

Clauses restrictives

Dans l'affaire *EF Institute for Cultural Exchange Limited c. WorldStrides Canada, Inc.*, les parties étaient des concurrents directs. M. Conklin était l'ancien président de l'EF. Son entente de cessation d'emploi comprenait une clause restrictive et une clause de confidentialité. Il a ensuite été embauché par WorldStrides, mais n'a commencé à travailler qu'après l'expiration des restrictions d'un an. EF a poursuivi WorldStrides et M. Conklin pour divers dommages, y compris le remboursement de l'indemnité de départ de M. Conklin de 225 000 \$, qui ont tous été rejetés. La Cour d'appel a confirmé que « le simple fait de rencontrer un futur employeur qui est un concurrent ne constitue pas en soi un manquement aux obligations fiduciaires » et qu'aucun renseignement de nature délicate n'a été communiqué pendant le processus d'entrevue ou après l'embauche de M. Conklin, mais avant le début du travail.

Pouvoirs des sociétés

Dans l'*arrêt Mann c. Mann*, la Cour d'appel de la Saskatchewan a conclu que le vaste pouvoir des administrateurs en vertu de *The Business Corporations Act, 2021* de nommer des dirigeants et de leur déléguer les pouvoirs nécessaires pour « gérer les affaires de la société » comprend le droit de déléguer la gestion des droits de cette société, à titre d'actionnaire d'une autre société (liée), malgré l'absence d'une résolution des administrateurs autorisant expressément la délégation. Dans une *décision connexe*, la cour a en outre conclu qu'il n'y a pas de fondement à la proposition selon laquelle une société ne peut retenir les services d'un avocat et lui donner des instructions que s'il y a consensus au sein du conseil d'administration, ou que tous les administrateurs doivent avoir leur mot à dire dans les cas où les règlements de la société ont délégué le pouvoir pertinent à un agent en particulier. En fait, dans ce cas-ci, les règlements administratifs permettaient clairement au président de la société de retenir unilatéralement les services d'un avocat de la société, une responsabilité qui relève de la supervision générale des activités et des affaires de la société.

Dans l'affaire *Fraser c. Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada*, la Cour d'appel du Québec a confirmé qu'une société n'avait pas besoin d'obtenir l'autorisation de refuser la demande d'un actionnaire d'inclure une proposition dans sa circulaire et que le CN n'était pas tenu d'inclure les propositions de Fraser dans sa circulaire d'information de la direction de 2022, parce qu'elles étaient essentiellement les mêmes que les précédentes demandes rejetées, leur but premier semblait être de corriger une réclamation ou un grief personnel, et elles constituaient une tentative d'obtenir de la publicité. Une société peut refuser d'inclure une proposition sans obtenir l'autorisation d'un tribunal. Par conséquent, la seule obligation du CN était d'aviser Fraser par écrit, dans le délai prescrit, de son intention, avec motifs à l'appui, de ne pas inclure ses propositions.

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. Pour obtenir de plus amples

renseignements sur les sujets traités, veuillez communiquer avec votre conseiller WTW ou avec les personnes suivantes :

Stephen Burke, +1 604 691-1040

stephen.burke@wtwco.com

Glenda Oldenburg, +1 416 960-7654

glenda.oldenburg@wtwco.com

Evan Shapiro, +1 416 960-2846

evan.shapiro@wtwco.com

Ming Young, +1 416 960-7125

ming.young@wtwco.com

À propos de WTW

Chez WTW (NASDAQ : WTW), nous proposons des solutions fondées sur des données et des analyses approfondies dans les secteurs de la gestion des ressources humaines, du risque et du capital. En nous appuyant sur la vision mondiale et l'expertise régionale de nos collègues dans plus de 140 pays et marchés, nous contribuons à préciser 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.