

Tendances : rémunération des cadres supérieurs, rémunération des salariés et DEI – Printemps 2024

Le 3 juin 2024

Résumé

Rémunération des cadres supérieurs et gouvernance

- Changements survenus en matière d'impôt sur le revenu
- Évolution des lois régissant les valeurs mobilières
- Particuliers ayant un contrôle important
- Gouvernance d'entreprise (BSFI et CCGG)

Travail, rémunération et carrières

- Équité en matière d'emploi, équité salariale et transparence salariale
- Évolution du salaire minimum
- Évolution en matière de normes d'emploi
- Documents d'orientation de l'ARC
- Mesures pour remédier à la pénurie de main-d'œuvre
- Poursuite de l'incidence de la COVID-19 sur la main-d'œuvre

Inclusion et diversité

- Les femmes et les minorités au sein des conseils d'administration des organismes sans but lucratif
- Congé parental et garde d'enfants
- Tendances en matière d'emploi et d'écart salariaux
- Initiatives fédérales et provinciales

Jurisprudence

- Licenciement motivé
- Avis raisonnable et éléments des dommages
- Emploi auprès du successeur
- Limitation du préjudice
- Personnel de gestion

Rémunération des cadres supérieurs et gouvernance

Changements survenus en matière d'impôt sur le revenu

Options d'achat d'actions d'employés

Dans le [budget de 2024](#), le gouvernement fédéral a annoncé qu'il modifierait la *Loi de l'impôt sur le revenu* (LIR) afin de faire passer le taux d'inclusion des gains en capital, pour les particuliers, de la moitié à deux tiers de la portion des gains en capital réalisés annuellement qui dépasse un seuil de 250 000 \$ (sous lequel le taux d'inclusion demeurerait à la moitié). Il convient toutefois de noter que les modifications nécessaires ne figuraient pas dans la loi budgétaire 2024 (dont il est question -ci-dessous). Lorsqu'elles seront en vigueur, elles s'appliqueront à tous les gains en capital réalisés à partir du 25 juin 2024. Le seuil annuel proposé de 250 000 \$ s'appliquerait intégralement en 2024 (c.-à-d. qu'il ne serait pas calculé au prorata). Les demandeurs de la déduction pour options d'achat d'actions d'employés (veuillez consulter notre bulletin [Info clients](#) du 10 novembre 2021) auraient accès à une déduction d'un tiers de l'avantage imposable afin de tenir compte du nouveau taux d'inclusion des gains en capital. Ils auraient cependant droit à une déduction de la moitié de l'avantage imposable jusqu'à une limite globale de 250 000 \$ pour les options d'achat d'actions accordées à des salariés et les gains en capital. Les pertes en capital nettes des années antérieures continueraient d'être déductibles à l'encontre des gains en capital imposables dans l'année courante en ajustant leur valeur pour tenir compte du nouveau taux d'inclusion des gains en capital compensés. Par conséquent, les pertes en capital subies avant le changement de taux compenseraient les gains en capital réalisés après le changement. D'autres règles transitoires sont encore nécessaires pour identifier séparément les gains et les pertes en capital réalisés avant et après la date d'entrée en vigueur. La publication d'autres précisions sur la conception est attendue.

Crédits d'impôt à l'investissement : Exigences courantes en matière de salaire et d'apprentissage

Dans le [budget de 2024](#), le gouvernement a annoncé un crédit d'impôt de 30 % à l'investissement dans la chaîne d'approvisionnement de véhicules électriques, applicable aux biens acquis et pouvant être utilisés à partir du 1^{er} janvier 2024. De plus, le [projet de loi C-69](#) (Loi no 1 d'exécution du budget de 2024) fournit des précisions sur le crédit d'impôt à l'investissement remboursable pour les investissements dans certains projets d'hydrogène propre et dans des biens de fabrication de technologies propres. Tous les crédits proposés comprennent l'obligation de verser les salaires syndicaux en vigueur et de créer de nouvelles possibilités d'apprentissage.

Le gouvernement fédéral a également créé un [Fonds de formation pour les emplois durables](#) afin d'aider les travailleurs à acquérir des compétences en demande. Les [projets admissibles](#) doivent mettre l'accent sur la réduction des émissions de carbone, les bâtiments et les rénovations écologiques, l'entretien des véhicules électriques et les infrastructures de recharge.

Autres modifications

D'autres modifications à la LIR contenues dans le projet de loi C-69 introduiraient une exonération des gains en capital de 10 millions de dollars sur la vente d'une entreprise à une fiducie collective des employés (FCE) et rajusteraient l'impôt minimum de remplacement (IMR) (veuillez consulter notre bulletin [Info clients](#) du 21 décembre 2023.) De plus, les FCE seront désormais exemptées de l'IMR.

Évolution des lois régissant les valeurs mobilières

Autorités canadiennes en valeurs mobilières (ACVM)

Les ACVM [ont fourni des indications sur la tenue d'assemblées d'actionnaires virtuelles](#), selon lesquelles les émetteurs devraient divulguer dans les circulaires de sollicitation de procurations et documents reliés aux procurations connexes les renseignements logistiques pour accéder aux réunions virtuelles, y participer et y voter. Les processus d'inscription et d'authentification devraient être simplifiés et les actionnaires devraient être autorisés à poser des questions et à fournir une rétroaction directe. De même, les émetteurs doivent coordonner leurs propositions avec les instigateurs à l'avance et s'assurer qu'ils peuvent leur parler et répondre aux questions. La plateforme virtuelle à utiliser doit avoir une fonctionnalité adéquate et le président doit comprendre comment l'utiliser. Enfin, les émetteurs sont invités à envisager la tenue d'assemblées hybrides.

Les ACVM ont également [publié](#) de nouvelles recherches sur l'incidence des modifications apportées au [Règlement 31-103 sur les obligations et dispenses d'inscription et les obligations continues des personnes inscrites](#) qui ont été mises en œuvre en 2016 pour veiller à ce que les investisseurs reçoivent des renseignements clairs et complets sur les rapports annuels sur les coûts et le rendement, y compris la rémunération des personnes inscrites (connue sous le nom « phase 2 du Modèle de relation client-conseiller »). De 2013 à 2020, les frais moyens des fonds communs de placement et des FNB ont diminué, tout comme les frais des administrateurs de fonds de placement, tandis que des améliorations ont été apportées au rendement brut des placements ajusté au risque. Même si la répartition des actifs de placement s'est déplacée vers des fonds dont les frais sont moins élevés, cela n'a pas été le cas pour ceux qui sont exemptés des exigences de la phase 2 du Modèle de relation client-conseiller. Pour en savoir plus sur les autres réformes axées sur le client adoptées par les ACVM et l'Organisme canadien de réglementation des investissements, veuillez consulter notre bulletin [Info clients](#) du 21 décembre 2023.

Les ACVM ont également souligné l'annonce de la publication pour commentaires sur les projets de [Normes canadiennes d'information sur la durabilité 1 et 2](#) et prévoient d'adopter uniquement les dispositions nécessaires pour appuyer les divulgations liées aux changements climatiques.

Commission des valeurs mobilières de l'Ontario (CVMO)

La CVMO a [prolongé](#) de 18 mois, jusqu'au 31 janvier 2026, les dispenses générales des ACVM pour les émetteurs assujettis, en vertu de la *Loi canadienne sur les sociétés par actions* (LCSA), à l'obligation de préciser que les titres doivent faire l'objet d'un vote ou d'une suspension de vote à l'égard de l'élection des administrateurs lorsqu'ils se conforment aux modifications de la LCSA relatives au vote à la majorité (pour d'autres précisions, veuillez consulter notre bulletin [Info clients](#) du 10 novembre 2021). La CVMO et les ACVM examinent également des options visant « une solution plus permanente ». D'ici là, toutefois, les émetteurs concernés demeureront exemptés de l'exigence relative au formulaire de procuration pour l'élection des administrateurs dans le [Règlement 51-102 sur les obligations d'information continue](#) à l'égard des élections d'administrateurs non contestées.

La CVMO a également publié son [rapport de la Direction du financement de la société pour l'année 2023](#). Il porte sur les éléments suivants :

- Les modifications communes apportées aux dossiers à la suite d'un examen continu de la divulgation, y compris le dépôt tardif de la divulgation de la rémunération des cadres supérieurs
- Les non-conformités relevées dans les examens des rapports de gestion, y compris en ce qui concerne la rémunération des cadres supérieurs (les émetteurs qui ne sont pas tenus d'envoyer une circulaire d'information doivent tout de même se conformer à certaines divulgations de la section 11.6 de la NC 51-102 dans les 140 jours suivant leur dernier exercice terminé) et les risques ESG (les risques importants liés aux changements climatiques doivent être divulgués de manière factuelle et équilibrée, avec des données et des rapports à l'appui; les émetteurs doivent également éviter le langage promotionnel trompeur)
- Changement du prix des options : Les émetteurs doivent déclarer une aliénation pour l'annulation des options (code 38) et une acquisition pour l'octroi des options avec le nouveau prix d'exercice (code 50)

Securities and Exchange Commission (SEC) des États-Unis

La SEC a adopté des [règles définitives pour améliorer et normaliser les divulgations liées au climat](#) dans les offres publiques et les documents déposés auprès de la SEC, mais a [suspendu la mise en œuvre](#) en raison de contestations judiciaires. Lorsqu'elles entreront en vigueur, les règles définitives s'appliqueront à tous les inscrits, y compris les émetteurs étrangers. Le moment de la conformité dépendra de la situation du déclarant. Plus précisément, les règles définitives exigent la divulgation des éléments qui suivent :

- Les risques importants liés au climat et les stratégies d'atténuation et d'adaptation
- Le rôle de la direction et la surveillance exercée par le Conseil
- Les renseignements sur les cibles ou les objectifs d'un déclarant en matière de climat et, pour certains déclarants, les renseignements sur les émissions importantes de portée 1 ou 2, comprenant un rapport d'assurance (les émetteurs privés étrangers peuvent divulguer leurs émissions de portée 1 ou 2 de façon différée – c.-à-d. dans le cadre d'une modification de leur

rapport annuel sur le formulaire 20F, au plus tard au moment où cette divulgation serait requise d'un inscrit national)

- Les coûts, dépenses, frais et pertes dans divers domaines

Selon le [Bureau d'inclusion des femmes et des minorités](#) de la SEC, la majorité des 58 autoévaluations volontaires (7 % de toutes les entités réglementées) ont indiqué un engagement organisationnel envers la diversité et l'inclusion, les pratiques d'emploi connexes et la promotion des progrès en matière de diversité de la main-d'œuvre. Toutefois, seule une minorité d'entreprises ont surveillé leurs progrès en matière de diversité ou rendu publics les résultats de l'autoévaluation. De plus, 75 des 162 cadres supérieurs de la SEC étaient des femmes et 50 étaient des membres d'une minorité (soit une augmentation de 31,6 % et de 13,6 % respectivement par rapport à 2022), tandis qu'environ le tiers de tout le personnel de la SEC appartenait à une minorité.

Particuliers ayant un contrôle important

Des modifications apportées à la *Loi canadienne sur les sociétés par actions* (LCSA) qui sont entrées en vigueur le 22 janvier 2024 (voir les décrets [TR/2023-62](#) et [TR/2023-79](#)) exigent que les sociétés recueillent et fournissent au directeur (organisme de réglementation) des renseignements sur les particuliers ayant un contrôle important (PCI). Le dépôt des renseignements est requis au moment de la constitution, de la fusion ou de la prorogation de la société et, par la suite, lorsqu'un changement est apporté aux renseignements recueillis. Il vise à contrer le blanchiment d'argent et la fraude fiscale. L'organisme de réglementation peut maintenant imposer des amendes allant jusqu'à 100 000 \$, délivrer un certificat de dissolution ou refuser de délivrer un certificat de conformité. Les particuliers ou les sociétés peuvent demander que les renseignements ne soient pas rendus publics dans certaines situations. Les filiales en propriété exclusive et les sociétés d'État doivent tout de même déposer une déclaration pour confirmer qu'elles sont [exclues de cette obligation](#).

Le [projet de loi C-69](#) modifierait également la LCSA afin d'harmoniser le montant de toutes les amendes (en les faisant passer de 5 000 \$ à 100 000 \$ dans certains cas) pour les infractions liées à la collecte ou à l'envoi de renseignements (à l'organisme de réglementation ou aux organismes d'enquête) concernant des particuliers ayant un contrôle important; et de fixer des amendes et des peines d'emprisonnement distinctes pour un administrateur, un dirigeant ou un actionnaire reconnu coupable de diverses infractions s'il est déclaré coupable par mise en accusation (plutôt que par procédure sommaire).

Le gouvernement fédéral a également créé une [page Web](#) pour les sociétés régies par la LCSA afin de classer certaines données de PCI au moyen d'une [base de données consultable](#), qui sera évolutive et qui inclura l'information détenue par les provinces et les territoires qui choisissent d'y participer. Les provinces ayant des exigences semblables sont notamment la Colombie-Britannique, l'Ontario, le Québec et la Nouvelle-Écosse (veuillez consulter notre bulletin [Info clients](#) du 12 juin 2023).

Gouvernance d'entreprise (BSFI et CCGG)

[Ligne directrice B-15 du BSIF](#)

Le Bureau du surintendant des institutions financières (BSIF) a [mis à jour sa Ligne directrice B-15 : Gestion des risques climatiques](#) pour harmoniser les attentes imposées aux institutions financières fédérales (IFF) sur les [normes internationales relatives à la divulgation](#) et les déclarations finales [des relevés sur les risques climatiques](#) pour la collecte de données normalisées sur les émissions et les expositions. Les IFF doivent avoir mis en place la « structure de gouvernance et de reddition de comptes qui s'impose pour gérer les risques climatiques », tandis que la haute direction doit assumer « la responsabilité globale de la gestion des risques climatiques par l'IFF » et examiner comment les politiques de rémunération de la haute direction et les pratiques qui s'y rattachent tiennent compte de considérations liées aux risques climatiques. La divulgation des indicateurs intersectoriels, à l'annexe 2-2, comprend « le pourcentage de la rémunération de la haute direction et des autres preneurs de risques importants, comptabilisée dans la période considérée et qui est fonction de considérations liées aux changements climatiques ».

La ligne directrice B-15 et les relevés sur les risques climatiques entreront en vigueur à la fin de l'exercice 2024 dans le cas des banques d'importance systémique intérieure et des groupes d'assurance actifs à l'échelle internationale dont le siège social est situé au Canada (la production est requise dans les 180 jours suivant la fin de l'exercice ou au milieu de 2025). Pour toutes les autres IFF visées, la ligne directrice et les relevés entreront en vigueur à la fin de l'exercice 2025 (et la production sera requise au milieu de 2026).

Lignes directrices du BSIF sur l'intégrité et la sécurité

Le BSIF a publié sa [Ligne directrice : Intégrité et sécurité](#) qui exige que les IFF maintiennent des politiques et des procédures contre les menaces à leur intégrité ou à leur sécurité, ainsi qu'une [FAQ](#) connexe. La mise en œuvre [se fera par étapes](#) entre le 31 janvier 2024 et le 31 juillet 2025 et devrait être appliquée en fonction du risque proportionnel, les administrateurs et les « personnes responsables » faisant preuve d'intégrité au moyen de mesures, de comportements et de décisions qui sont validés au moyen d'un cadre à l'échelle de la société. Les attentes devraient également être contenues dans les codes de conduite et les politiques et procédures sur les conflits d'intérêts, communiquées à tous les salariés et entrepreneurs, et renforcées par une formation régulière (le cas échéant). Les salariés doivent pouvoir faire part de leurs préoccupations par les voies internes et externes.

D'ici le 31 juillet 2025, les IFF doivent également s'assurer que les personnes responsables, les salariés, les demandeurs d'emploi et les entrepreneurs sont soumis à des vérifications des antécédents fondées sur le risque, y compris la vérification de l'identité et des antécédents, la vérification du casier judiciaire et la vérification du crédit. Le BSIF peut exiger que certaines personnes obtiennent une cote de sécurité plus élevée, selon leurs rôles et responsabilités.

Pratiques exemplaires en matière de procuracy du CCGG

La Coalition canadienne pour une bonne gouvernance (CCGG) a publié la version de 2023 de son guide sur les pratiques exemplaires en matière de présentation de l'information dans les circulaires de sollicitation de procurations qui donne des exemples de communications dans divers domaines, y

compris la rémunération des hauts dirigeants. Les émetteurs doivent divulguer les éléments qui suivent :

- Les précisions sur la structure de rémunération des hauts dirigeants et les mécanismes pour atténuer les comportements à risque, y compris les politiques de récupération fiscale et en matière de lutte contre les opérations de couverture
- Si le Conseil cible une fourchette ou un pourcentage précis de rémunération par rapport à un groupe pair choisi, les entreprises qui composent le groupe pair et la justification de l'inclusion
- Le positionnement de l'entreprise par rapport à ses pairs
- Les valeurs cibles et réelles de la rémunération du PDG, en utilisant les prix des actions en fin d'exercice pour montrer à quel point le programme a réussi à harmoniser les intérêts de la direction et des actionnaires
- Des renseignements détaillés sur tous les aspects de la rémunération, y compris les rentes et les prestations de retraite supplémentaires pour les dirigeants nommés; les dirigeants nommés devraient également être encouragés à acquérir un nombre d'actions important au cours de leur mandat
- Des renseignements détaillés sur les exigences relatives à la propriété des actions (p. ex., les niveaux de propriété, les incitatifs à long terme qui peuvent être pris en compte pour ces exigences, les titres détenus couramment et si la détention d'actions est établie en fonction de la valeur marchande ou du prix d'acquisition)

Programme de participation du conseil de la CCGG

Selon son [rapport annuel de 2023 sur le programme d'engagement du conseil](#), la CCGG demeure axée sur les éléments structurels de la rémunération des hauts dirigeants, les mesures de rendement et les exigences en matière de propriété d'actions des hauts dirigeants (avec une préférence pour les primes de pleine valeur comme les unités d'actions assujetties à des restrictions et les unités d'actions liées au rendement). Les entreprises devraient fournir suffisamment de renseignements sur les risques liés à la transition climatique, améliorer la diversité des genres dans les rôles clés et envisager de passer d'assemblées d'actionnaires virtuelles seulement à des assemblées d'actionnaires hybrides.

Travail, récompenses et carrières

Équité en matière d'emploi, équité salariale et transparence salariale

Canada

Le [Règlement sur l'équité en matière d'emploi](#) a été [modifié](#) afin de mettre en œuvre un nouveau système de classification nationale des professions (CNP) aux fins de production de rapports. Les groupes de base reflètent maintenant la CNP révisée de 2021, harmonisant les 516 groupes de base (comparativement à 500 en 2016) avec les 14 groupes professionnels prévus par la loi. Les

employeurs du secteur privé doivent reclasser leurs salariés dans une nouvelle catégorie avant de soumettre leur rapport pour l'année civile 2024.

Les recommandations pour la réforme de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (LEE) ont été fournies par un [Groupe de travail](#) composé d'experts. Les trois premières recommandations mentionnées ci-dessous ont été [acceptées](#) par le gouvernement :

- Former deux nouveaux groupes visés, pour les travailleurs noirs et les travailleurs 2ELGBTQI+.
- Mettre à jour la définition de « personnes handicapées » en l'harmonisant avec celles de la *Loi canadienne sur l'accessibilité*.
- Adopter de nouveaux termes définis, soit « *Aboriginal Peoples* » (dans sa version anglaise) (en remplacement de « *Indigenous Peoples* ») et « personnes issues des minorités visibles » (en remplacement de « personnes racisées »).
- Demander obligatoirement à tous les travailleurs de répondre au sondage d'autoidentification au moment de l'embauche initiale et lors de la cessation d'emploi, ainsi qu'une fois par année.
- Exiger que les employeurs comptant au moins 100 travailleurs établissent des comités mixtes sur l'équité en matière d'emploi.
- Étendre l'application de la LEE aux employeurs du secteur privé sous réglementation fédérale comptant au moins 10 salariés, ainsi qu'aux minorités religieuses, aux Canadiens et aux résidents permanents travaillant à l'étranger.
- Exiger que les régimes d'avantages sociaux en milieu de travail soient pris en compte dans un examen des systèmes d'emploi.
- Élargir les obligations d'équité en matière d'emploi des entrepreneurs fédéraux.

Le gouvernement fédéral a également lancé des consultations sur d'autres modifications à la LEE. Un [document de travail \(en anglais\)](#) permet d'effectuer un suivi des premières recommandations du groupe de travail. Il convient de noter que le gouvernement envisage notamment :

- de déplacer la mention des différents groupes définis qui subissent des désavantages sur le plan de l'emploi de la LEE vers le Règlement afin d'offrir plus de souplesse pour effectuer des mises à jour futures, mais au détriment possible de la perception d'une instabilité et d'une protection juridique réduite;
- d'exiger que les employeurs établissent des mécanismes de responsabilisation pour les hauts dirigeants (au moyen d'évaluations du rendement) afin d'assurer la mise en œuvre de leur plan d'équité en matière d'emploi et que des progrès raisonnables soient réalisés pour atteindre et maintenir l'équité en matière d'emploi.

Enfin, le gouvernement a [lancé un nouvel outil pour l'équité en matière d'emploi](#) qui fournit des données anonymisées sur la représentation au sein de la population active et les écarts salariaux subis par les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les personnes qui font partie des minorités visibles.

Colombie-Britannique

Comme il a été annoncé dans le [budget de 2024](#), le gouvernement prévoit de réduire l'écart salarial médian entre les sexes au cours de la période de planification financière et de le faire passer de 17 % en 2023 à moins que la moyenne nationale de 15 %.

Ontario

L'Ontario a [modifié](#) la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* (LNE) pour exiger que les employeurs incluent la rémunération prévue (ou une échelle de rémunération) pour tous les postes affichés dans des annonces publiques de postes, et un énoncé (s'il y a lieu) indiquant que l'intelligence artificielle est utilisée pour trier, évaluer ou sélectionner les candidats. Des copies des annonces publiques et des formulaires de candidature doivent être conservées pendant trois ans après la fin de l'accès du grand public à l'annonce. Ces modifications à la LNE ne sont pas encore en vigueur.

Le 6 mai 2024, l'Ontario a [apporté](#) d'autres modifications à la LNE qui exigeraient qu'une annonce publique de poste indique s'il s'agit d'un poste vacant existant et que l'employeur fournisse aux candidats les renseignements prescrits (qui doivent également être conservés pendant trois ans). Les employeurs seraient également tenus de donner une réponse aux candidats ayant passé une entrevue. Toutefois, l'Ontario [consultera](#) d'abord les parties prenantes afin d'élaborer une approche axée sur l'éducation pour mettre en œuvre ces changements.

Évolution du salaire minimum

Depuis le 1^{er} avril 2024, le salaire horaire minimum a augmenté pour les personnes et dans les provinces suivantes :

- [Employés dans le secteur privé sous réglementation fédérale](#) (y compris les stagiaires), de 16,65 \$ à 17,30 \$ (sous réserve de tout salaire minimum provincial ou territorial plus élevé)
- [Nouvelle-Écosse](#), de 15,00 \$ à 15,20 \$ (il s'agit de la première augmentation annuelle fondée sur l'IPC pour la Nouvelle-Écosse, plus 1 %)
- [Nouveau-Brunswick](#), de 14,75 \$ à 15,30 \$
- [Terre-Neuve-et-Labrador](#), de 15,00 \$, à 15,60 \$

Depuis le 1^{er} mai 2024, le [salaire minimum horaire au Québec](#) est passé de 15,25 \$ à 15,75 \$.

Depuis le 1^{er} juin 2024, le [salaire minimum en Colombie-Britannique](#) est passé de 16,75 \$ à 17,40 \$ de l'heure. À partir de l'an prochain, il [augmentera](#) en fonction des variations annuelles de l'IPC en Colombie-Britannique.

À compter du 1^{er} octobre 2024, le [salaire horaire minimum en Ontario](#) passera de 16,55 \$ à 17,20 \$, ce qui reflète l'augmentation annuelle de l'IPC en Ontario.

Évolution en matière de normes d'emploi

Fédéral

Le projet de loi [C-69](#) modifierait le *Code canadien du travail* (le Code) afin d'interdire les erreurs de classification chez les salariés, en créant une nouvelle présomption selon laquelle toute personne qui reçoit une rémunération est un salarié (et non un entrepreneur) et de clarifier l'obligation de l'employeur de donner un préavis ou un salaire tenant lieu de préavis et (le cas échéant) une indemnité de départ.

Un nouveau « droit à la déconnexion » pour les [personnes qui travaillent dans les secteurs sous réglementation fédérale](#) serait également mis en œuvre. Lorsque ces dispositions seront en vigueur, les employeurs disposeront d'un an pour établir une politique établissant leur règle générale concernant les communications liées au travail en dehors des heures de travail prévues, et notamment leurs attentes et les mesures de protection des salariés. Les politiques doivent être élaborées et mises à jour en fonction des commentaires des salariés concernés et leur être fournies par différents moyens. Pour en savoir plus sur des exigences similaires en Ontario, veuillez consulter notre bulletin [Info clients](#) du 16 mai 2022.

Ontario

Les [modifications](#) apportées à la LNE augmenteraient les amendes pour les infractions générales contre les particuliers de 50 000 \$ à 100 000 \$ (ce qui correspondrait aux montants maximaux qui peuvent être imposés aux sociétés). De plus, depuis le 6 mai 2024, certaines amendes liées à une troisième infraction à la LNE ou à une infraction subséquente au cours d'une période de trois ans ont [augmenté](#), et sont passées de 1 000 \$ à 5 000 \$ (multiplié par le nombre de salariés concernés, le cas échéant).

Documents d'orientation de l'ARC

L'Agence du revenu du Canada (ARC) a publié de nouvelles directives qui expliquent qu'un avantage imposable est reçu si un salarié, son conjoint ou une société de personnes reçoit un prêt en raison de l'emploi actuel, antérieur ou prévu du salarié. Un avantage peut également découler d'un trop-payé de salaire remboursé par le salarié au fil du temps. Des instructions de déclaration sont incluses.

L'ARC a également publié un Folio de l'impôt sur le revenu sur l'[Attribution du revenu à une province](#) (S4-F3-C2) préliminaire. Une nouvelle formule est prévue pour attribuer le revenu imposable à une province lorsqu'une société a plusieurs établissements permanents. Les variables comprennent le total des traitements et salaires qu'elle a versés au cours de l'année à des salariés de l'établissement permanent situé dans une province, ce qui comprend toute la rémunération calculée selon la sous-section A de la section B de la Partie I de la LIR et, dans certaines situations, les montants (à l'exclusion des commissions) dans le cadre d'une entente avec un tiers prestataire de services. Les déductions permises ne sont pas prises en compte. Des règles spéciales pour les partenariats et les coentreprises sont également établies.

Mesures pour remédier à la pénurie de main-d'œuvre

Canada

Selon son [plan directeur](#), qui adapte l'immigration aux besoins du marché du travail du Canada, le gouvernement fédéral créera le nouveau poste de dirigeant principal du recrutement de talents étrangers, travaillera avec des partenaires pour améliorer la reconnaissance des titres de compétences étrangers et mettra l'accent sur les étudiants étrangers possédant des compétences très recherchées. Il reliera également les stratégies sectorielles, comme l'agriculture ou les ressources humaines en santé, en tenant compte des besoins des régions et des communautés francophones en situation minoritaire. Le gouvernement mettra également en œuvre un permis de travail ouvert pour les titulaires de visa H-1B et élaborera des options supplémentaires pour les talents technologiques. Enfin, il accordera la priorité aux demandes dans le cadre du Programme de visa pour démarrage d'entreprise appuyées par des fonds de capital-risque, des groupes d'investisseurs providentiels et des incubateurs d'entreprises.

Dans le [budget de 2024](#), le gouvernement fédéral a annoncé un nouveau financement pluriannuel pour simplifier le programme de reconnaissance des titres de compétences étrangers, en mettant l'accent sur les secteurs de la construction et de la santé. Il demande également aux provinces et aux territoires d'éliminer les obstacles à la reconnaissance des titres de compétences étrangers.

Selon le [directeur parlementaire du budget](#), la croissance de la productivité au Canada augmenterait si l'écart de revenu entre les nouveaux immigrants et le revenu médian canadien (qui est particulièrement élevé à l'extérieur de l'Ontario) était éliminé.

Selon Statistique Canada, en 2022, les principales [pénuries de compétences](#) ont touché les métiers spécialisés (28 %), la gestion (15 %) et les affaires (11,4 %). Le secteur de la construction a connu le plus de pénuries. Les mesures correctives comprenaient la formation du personnel (53,3 %), les stratégies de maintien en poste (50,8 %) et le processus de recrutement ciblé (49,4 %). Pour chaque dollar investi dans la [formation d'apprenti](#), les employeurs pourraient obtenir un rendement moyen de 36 cents et un meilleur maintien en poste des compagnons formés à l'interne.

Alberta

L'*Alberta Personal Income Tax Act* (loi de l'impôt sur le revenu des particuliers) de l'Alberta a été [modifiée](#) afin de mettre en œuvre et d'établir les critères d'admissibilité à la [prime provinciale Alberta is Calling](#), un dégrèvement fiscal remboursable ponctuel de 5 000 \$ visant à attirer 2 000 travailleurs de l'extérieur de la province dans les métiers spécialisés au cours de [trois phases](#). Les demandeurs doivent déménager en Alberta cette année et faire une déclaration de revenus pour l'Alberta en 2024.

Saskatchewan

La Saskatchewan [simplifiera](#) ses méthodes de reconnaissance des titres de compétences (en procédant notamment à des évaluations accélérées, en offrant des voies d'accès à des formations et à des obtentions de permis et en offrant des programmes d'établissement). Elle permettra également d'accueillir 8 000 travailleurs formés à l'étranger en 2024 et d'ajouter 250 nouveaux postes d'apprentis.

Manitoba

Le Manitoba a publié un projet de règlement qui permet aux organismes professionnels autoréglementés de demander une [prolongation des délais prévus](#) pour traiter les demandes de mobilité de la main-d'œuvre nationale et de [veiller](#) à ce qu'ils n'imposent pas des exigences d'évaluation linguistique trop lourdes aux demandeurs de l'extérieur de la province ou de l'étranger.

Ontario

L'Ontario [interdira aux employeurs d'exiger une expérience canadienne antérieure](#) comme mécanisme de présélection dans les offres d'emploi, appuyant ainsi les modifications connexes à la LNE contenues dans le projet de loi 149 (veuillez consulter notre bulletin [Info clients](#) du 21 décembre 2023), qui a reçu la sanction royale le 21 mars 2024, mais qui n'est pas encore en vigueur. Les modifications connexes obligeront les professions réglementées à évaluer les qualifications de façon transparente, objective, impartiale et équitable.

Par la suite, le [projet de loi 190](#) a été présenté pour exiger que les professions réglementées disposent de politiques indiquant les solutions de remplacement acceptables des preuves de compétence normalement exigées, ainsi que des plans sur la façon dont elles permettront la tenue en parallèle de plusieurs processus d'inscriptions.

Nouveau-Brunswick

Le Nouveau-Brunswick [réduira les obstacles à la certification](#) pour les travailleurs de professions réglementées qui ont été formés à l'étranger, en mettant l'accent sur les professionnels de la santé.

Poursuite de l'incidence de la COVID-19 sur la main-d'œuvre

Selon Statistique Canada, la récente pandémie a [contribué à l'augmentation du travail à domicile](#); 40 % des Canadiens ont travaillé de façon virtuelle la plupart du temps en 2020 et 90 % des nouveaux télétravailleurs n'ont déclaré aucune baisse de productivité. Les effets du travail à domicile varieront probablement selon les entreprises, les secteurs et les types de modalités de travail (hybride ou exclusivement virtuel). Les employeurs pourraient avoir de la difficulté à tenir compte des différentes préférences en matière de télétravail, ce qui pourrait avoir des incidences négatives sur le maintien en poste.

Inclusion et diversité

Les femmes et les minorités au sein des conseils d'administration des organismes sans but lucratif

Le projet de loi [C-69](#) modifierait plusieurs lois fédérales et exigerait la divulgation annuelle de la diversité au sein des conseils d'administration et de la haute direction par les IFF (déjà exigée pour les sociétés régies par la LCSA – veuillez consulter notre bulletin [Info clients](#) du 15 octobre 2019 à ce sujet) en même temps que l'avis de convocation à l'assemblée annuelle envoyé aux actionnaires ou (le cas échéant) aux membres ou aux titulaires de police.

Selon Statistique Canada, en 2023, moins de 47,3 % de tous les [membres de conseils d'administration d'OSBL étaient des femmes](#), et 9,8 % des conseils d'administration d'OSBL

comptaient des personnes racisées parmi leurs membres. En 2022, 92,6 % des organismes sans but lucratif étaient dirigés par un conseil d'administration, ce qui représentait 8,2 % du PIB du Canada. Pour avoir accès à des statistiques semblables sur les sociétés à but lucratif en 2020, veuillez consulter notre bulletin *Info clients* du 21 décembre 2023.

Congé parental et garde d'enfants

En 2019, 91 % des mères ayant repris le travail dans les 18 mois suivant leur **congé parental** sont retournées chez le même employeur, et 80,3 % s'attendaient à ce que leurs heures et autres modalités de travail demeurent les mêmes. Par ailleurs, 50,5 % des mères ont prévu d'utiliser des services de garde, une hausse de 42 % par rapport à 2009, et le pourcentage le plus élevé a été enregistré au Québec (61 %). Deux ans plus tard, avant la mise en œuvre du **système pancanadien d'apprentissage et de garde des jeunes enfants**, 68 % des couples ayant de jeunes enfants avaient deux parents qui travaillaient, comparativement à 84 % des couples sans enfants. À la suite de la mise en œuvre du système, moins de familles biparentales se sentent obligées d'avoir un parent qui ne travaille pas ou qui travaille à temps partiel pour s'occuper d'un enfant.

Selon Statistique Canada, en décembre 2023, 56 % des enfants de moins de six ans **fréquentaient un service de garde**, comparativement à 52 % en 2022, mais toujours en deçà du niveau de 60 % d'avant la pandémie. Alors que le coût mensuel moyen du service de garde à temps plein est passé de 649 \$ à 544 \$, les parents ont plus de difficulté à obtenir une place et un quart des enfants sont sur une liste d'attente.

Tendances en matière d'emploi et d'écart salarial

Toujours selon Statistique Canada, un partage plus équilibré des **congés parentaux** pourrait mener à une répartition plus égale des tâches domestiques et des soins à prodiguer, et pourrait réduire les disparités entre les genres en matière d'emploi et de rémunération.

Entre 2017 et 2022, le **taux d'emploi chez les personnes ayant une incapacité** a augmenté pour atteindre 62 % (comparativement à 78 % des personnes sans incapacité). Emploi et Développement social Canada a également mis des renseignements, des outils et des ressources à la disposition des **petites et moyennes entreprises** pour les aider à embaucher des personnes ayant une incapacité et à créer des milieux de travail inclusifs.

Enfin, en 2021, il y avait peu de **différences fondées sur le sexe** en matière de surqualification (15,8 % contre 15,2 %). Cependant, le taux pour les non-immigrants était de 11,7 % pour les hommes et de 9,8 % pour les femmes, tandis que les taux correspondants pour les immigrants étaient beaucoup plus élevés, 18,9 % pour les hommes et 22,3 % pour les femmes. De plus, malgré des résultats scolaires supérieurs, 18,4 % des **personnes 2ELGBTQ+** se situaient dans le dernier quintile de revenu personnel, comparativement à 13,5 % des personnes non 2ELGBTQ+.

Initiatives fédérales et provinciales

Canada

Le 30 janvier 2024, le Canada a ratifié la [Convention sur la violence et le harcèlement](#) de l'Organisation internationale du Travail et doit maintenant mettre en place des lois, des politiques et des ententes de négociations collectives visant à interdire, à prévenir et à contrer la violence et le harcèlement au travail.

Selon Statistique Canada, en 2020, 47 % des femmes et 31 % des hommes ont déclaré avoir été victimes d'une forme de [harcèlement ou d'agression sexuelle en milieu de travail](#). Des données sont également disponibles pour les personnes ayant une incapacité, les Autochtones, les personnes racisées, les immigrants et les personnes 2ELGBTQ+.

Le gouvernement fédéral a mis sur pied une [table consultative dirigée par les syndicats](#) afin de recommander des mesures de soutien pour les travailleurs touchés par les changements économiques, en mettant l'accent sur les travailleurs à mi-carrière dans les secteurs à risque.

Colombie-Britannique

La [loi pour lutter contre le racisme](#) a reçu la sanction royale et exige que le gouvernement établisse un plan d'action provincial, d'ici au 1^{er} juin 2026, axé sur le racisme systémique contre les peuples autochtones, ainsi que sur l'islamophobie et l'antisémitisme. De nouvelles exigences sont imposées à tous les organismes publics afin d'établir et d'examiner régulièrement des objectifs de recrutement, de maintien en poste et de promotion des personnes racisées au sein de leur effectif général et de la haute direction. Pour en savoir plus sur la loi *Anti-Racism Data Act*, (loi sur la collecte et l'utilisation des données aux fins de la lutte contre le racisme), veuillez consulter notre bulletin [Info clients](#) du 14 novembre 2022.

Saskatchewan

La Saskatchewan a établi des dispositions devant être incluses par tous les employeurs sous réglementation provinciale dans leur [plan de prévention de la violence](#), à partir du 17 mai 2024. De récentes modifications apportées à la *Saskatchewan Employment Act* (loi sur les normes d'emploi de la Saskatchewan) protègent également les travailleurs contractuels, les étudiants et les bénévoles contre la violence au travail (pour obtenir d'autres précisions, veuillez consulter notre bulletin [Info clients](#) du 12 juin 2023).

Ontario

Le [projet de loi 190](#) modifierait les définitions de « harcèlement au travail » et de « harcèlement sexuel au travail » dans la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* (LSST) afin d'inclure les activités virtuelles. La portée de la LSST serait également élargie pour couvrir le télétravail. Enfin, l'Ontario [lancera une consultation](#) sur la création d'une nouvelle obligation d'agir de l'employeur lorsque les enquêtes révèlent qu'il y a eu harcèlement au travail.

Québec

Le [projet de loi 42](#) a reçu la sanction royale et modifiera, d'ici le 27 septembre 2024 :

- la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, pour présumer que certaines lésions professionnelles résultent de violence sexuelle, allonger le délai pour présenter une

réclamation et imputer à l'employeur et à toute personne morale liée le coût des prestations dues en raison de ces lésions;

- la *Loi sur les normes du travail* afin d'élargir l'obligation de l'employeur de prévenir le harcèlement psychologique en milieu de travail et d'interdire les représailles contre les salariés qui signalent un harcèlement; sept exigences minimales en matière de contenu pour la politique de l'employeur sur le harcèlement psychologique sont définies pour établir et éliminer les risques, offrir de la formation, traiter les plaintes et assurer la confidentialité; les mesures disciplinaires antérieures pour harcèlement physique ou psychologique commis par le même salarié doivent être prises en compte lors de l'enquête et du traitement des nouvelles plaintes; les amendes augmenteront, et des dommages-intérêts punitifs seront permis pour le harcèlement psychologique.

Le Québec fournira de plus de **nouveaux fonds** pour financer les services de soutien aux salariés pendant le dépôt et le traitement d'une plainte de harcèlement psychologique de nature sexuelle en milieu de travail.

Terre-Neuve-et-Labrador

Des **consultations** ont été lancées sur le remplacement du *Status of Women Advisory Council Act* (loi sur le conseil consultatif sur la condition féminine) par une nouvelle loi tenant compte des personnes de diverses identités de genre. De plus, le mandat du conseil sera élargi pour inclure les questions intéressant les personnes 2ELGBTQQIA+.

Jurisprudence

Licenciement motivé

Dans l'affaire *Graceffa c. Otéra Capital Holdings Inc.*, un ancien haut dirigeant qui était membre du conseil d'administration ou président de plusieurs filiales de la Caisse (Otéra, Ivanhoé Cambridge et MCAP) a fait l'objet d'un licenciement motivé à la suite d'une enquête interne. La Cour supérieure du Québec a confirmé que, en vertu du *Code civil du Québec*, les hauts dirigeants et les « salariés occupant des postes d'importance hiérarchique » sont tenus de « respecter des normes rigoureuses de probité et de loyauté » et que la doctrine de la discipline progressive ne s'applique pas aux cadres supérieurs. Néanmoins, l'employeur doit tout de même établir la faute fondée sur la rupture sérieuse d'un lien de confiance. Les défendeurs se sont acquittés de cette obligation, car M. Graceffa avait admis avoir accepté 15 000 \$ en espèces d'un individu ayant un casier judiciaire pour trafic de stupéfiants. D'autres cas d'inconduite, y compris le défaut de divulguer ses rôles au sein de trois sociétés externes ou de divulguer pleinement l'étendue de sa relation d'affaires avec un tiers, bien qu'ils ne justifient pas à eux seuls le licenciement motivé, constituent des facteurs aggravants. Bien que M. Graceffa n'ait pas eu droit à une indemnité tenant lieu de préavis raisonnable, Ivanhoé Cambridge ne pouvait pas retenir unilatéralement toute rémunération contractuelle qui lui était due en avril 2019 (un mois avant le licenciement). Il avait donc droit à une prime spéciale de 400 000 \$ et à sa prime annuelle pour 2018 représentant 80 % de la rémunération de base.

En attendant l'appel, la Cour d'appel du Québec a **refusé** la mise sous scellés des contrats de travail, des ententes de non-divulgence et d'autres documents des parties, en partie parce que les anciens employeurs de M. Graceffa ne pouvaient démontrer en quoi la divulgation serait préjudiciable aux autres cadres supérieurs.

Avis raisonnable et éléments des dommages

Dans l'affaire *Ratz-Cheung v. BMO Nesbitt Burns Inc.*, la Cour supérieure de justice de l'Ontario a accordé à une conseillère en placements âgée de 59 ans, comptant 24 ans de service, un préavis raisonnable de 24 mois, soit la limite supérieure sauf circonstances exceptionnelles. Aucun dommage pour avoir manqué l'occasion de vendre son volume d'affaires n'a été attribué, car M^{me} Ratz-Cheung n'avait pas sérieusement envisagé de prendre sa retraite au cours de la période de préavis raisonnable de deux ans, et elle n'avait pas non plus démontré qu'elle avait droit à des dommages-intérêts pour mauvaise foi en raison de la façon dont elle avait été congédiée. Même si les motifs fournis (élimination d'emploi et restructuration) étaient inexacts, les mesures ont été prises de bonne foi pour faciliter son retour au travail.

Dans l'affaire *Kopyl v. Losani Homes (1998) Ltd.* la Cour d'appel de l'Ontario a précisé qu'une clause de cessation d'emploi invalide ne peut pas transformer un contrat de travail à durée déterminée en contrat pouvant être résilié avec un préavis raisonnable. L'employeur a donc dû payer à M^{me} Kopyl le solde de son contrat à durée déterminée d'un an (six mois) au lieu de quatre semaines seulement (comme il estimait devoir en common law).

Dans l'affaire *Challis v. Maverick Oilfields Services Ltd.*, la Cour du Banc du Roi de l'Alberta a accordé à un ancien cadre supérieur la partie différée non payée de sa prime, soulignant que le paragraphe 8(2) du *Employment Standards Code* (code des normes d'emploi) exige le paiement de la rémunération dans les 10 jours suivant la fin de la période de paie au cours de laquelle survient la cessation d'emploi, ou dans les 31 jours suivant le dernier jour de travail du salarié. Malgré toute « discrétion résiduelle » quant au moment où la partie différée serait versée, la prime a été déclarée, a été accumulée et n'était plus discrétionnaire, comme l'a allégué la société Maverick.

Dans l'affaire *Gazier v. Ciena Canada ULC*, la Cour supérieure de justice de l'Ontario a accordé à un salarié de 58 ans comptant 22 ans de service et n'occupant pas un poste de gestionnaire, des dommages-intérêts représentant un préavis raisonnable de 24 mois, soit la limite supérieure, à la suite d'un licenciement sans motif. Dans le calcul d'une composante de prime, la Cour a refusé de calculer la moyenne des quatre paiements de prime précédents de M. Gazier et a appliqué les paiements réels fournis au cours des deux années suivant le licenciement (dont le premier a entraîné de faibles paiements en raison de l'effet négatif de la pandémie sur les activités de Ciena). Une prime supérieure aurait permis à M. Gazier de réaliser des gains fortuits.

Dans l'affaire *Boyer v. Callidus*, la Cour supérieure de justice de l'Ontario a accordé des dommages-intérêts à un cadre supérieur retraité pour les options impayées et différées accordées pour 2014 et 2015 (525 000 \$) plus 3 % d'intérêt trimestriel. Même si les politiques de Callidus exigeaient que toute personne admissible conserve son emploi pour recevoir une rémunération différée, M. Boyer n'était pas au courant de cette disposition et son superviseur a confirmé que les options pouvaient

être exercées après sa retraite, ce qui est par conséquent devenu une condition du contrat de travail oral entre les parties, malgré les dispositions contraires du régime d'intéressement de Callidus. Les dommages représentant l'occasion manquée d'exercer les options dans les 24 mois suivant la cessation d'emploi ont été calculés en déterminant la différence de valeur entre le prix d'octroi et le prix du marché le premier jour de négociation suivant le départ à la retraite de M. Boyer. Étant donné que Callidus est devenue une entreprise privée avant le procès, il n'a pas été possible d'obtenir un rendement précis et Boyer a reçu une compensation monétaire équivalente. Pour obtenir des précisions sur une décision antérieure qui permettait à M. Boyer de modifier sa plaidoirie pour réclamer des dommages-intérêts pour ses options impayées, veuillez consulter notre bulletin [Info clients](#) du 12 juin 2023.

Dans l'affaire [Zheng v. China Southern Airlines Company Limited](#), la Cour suprême de la Colombie-Britannique a accordé un préavis raisonnable de 20 mois à une ancienne salariée âgée de 57 ans cumulant 9 ans de service. Son expérience de travail se situait dans un créneau spécialisé avec peu de candidats potentiels, surtout après la pandémie de la Covid-19 (M^{me} Zheng a été licenciée en 2020). Elle avait également droit à des dommages-intérêts majorés d'un montant de 35 000 \$ pour le licenciement effectué de mauvaise foi, ainsi qu'à des dommages-intérêts punitifs de 75 000 \$ pour la conduite « fortement répréhensible... abusive, préméditée et délibérée » de la CSA. La Cour a accordé ces montants supplémentaires parce que la CSA : avait placé M^{me} Zheng en congé administratif immédiat (sans motif); lui avait ordonné de quitter le bureau à la suite d'une fouille « cruelle et humiliante » et de ne pas parler à d'autres salariés; avait fait des allégations non fondées selon lesquelles elle avait violé une obligation de confidentialité; avait mené une enquête biaisée et inadéquate avant de faire des menaces de poursuites judiciaires; et avait porté atteinte à la réputation de M^{me} Zheng en informant d'autres membres de l'industrie de son licenciement.

Emploi auprès du successeur

Dans l'affaire [Manthadi v. ASCO Manufacturing](#), la salariée était âgée de 69 ans au moment du procès et comptait 36 ans de service auprès d'un employeur précédent. Après l'achat de l'entreprise du prédécesseur par ACSO, M^{me} Manthadi a continué de travailler pendant cinq semaines de plus au même taux horaire. Auparavant, elle avait signé une décharge et accepté une indemnité de départ de 5 900 \$ du prédécesseur. Selon la Cour supérieure de justice de l'Ontario, le préavis raisonnable dans les situations d'emploi auprès du successeur n'est pas établi en combinant la durée de service du salarié auprès du vendeur et de l'acheteur de l'entreprise et en les considérant comme une seule période continue d'emploi. La Cour devrait plutôt considérer une partie ou la totalité du service antérieur pour en arriver à un résultat équitable, qui, en l'espèce était un préavis raisonnable de 12 mois, ou 39 844 \$, sans déduction de l'indemnité de départ de 5 900 \$ qu'elle avait déjà reçue.

Limitation du préjudice

Dans l'affaire [Giduturi v. LG Electronics Canada Inc.](#), la Cour supérieure de justice de l'Ontario a accordé un préavis raisonnable de 12 mois à un salarié d'entrepôt âgé de 49 ans comptant 13,5 années de service. Lorsque la société LG a décidé d'externaliser une partie de son activité, elle a pris des dispositions pour que tous les salariés touchés, y compris M. Giduturi, se voient offrir un

emploi comparable chez le tiers acheteur. M. Giduturi a rejeté son offre, de sorte que LG a mis fin à son emploi. À la lumière de ces faits, l'obligation de la société de limiter le préjudice n'a pas été engagée par l'offre du tiers, parce qu'elle a été faite et retirée avant son congédiement. Rien n'a donc été déduit de l'octroi de dommages-intérêts en raison du défaut de limiter le préjudice.

Personnel de gestion

Dans l'arrêt *Société des casinos du Québec inc. c. Association des cadres de la Société des casinos du Québec*, la Cour suprême du Canada a infirmé une décision de la Cour d'appel du Québec et a conclu que le fait d'exclure les cadres de la définition de « salarié » établie à l'article 1 du *Code du travail* du Québec n'a pas porté atteinte au droit à la liberté d'association en vertu de l'al. 2d) de la *Charte canadienne des droits et libertés* ou de l'art. 3 de la *Charte québécoise des droits et libertés de la personne*. Par conséquent, les membres de l'Association ne peuvent adhérer à un syndicat ni négocier collectivement. De façon plus générale, la décision confirme que d'autres restrictions, au Québec ou dans d'autres provinces et territoires, applicables aux fonctions de gestion, comme les restrictions sur le droit à la rémunération des heures supplémentaires, etc., sont également valides.

Pour en savoir plus

Le présent bulletin n'a pas pour but de constituer un service de consultation juridique, comptable, actuarielle ou un autre service professionnel ni de les remplacer. Si vous souhaitez en savoir plus sur l'incidence des sujets traités dans ce bulletin sur votre organisation, veuillez communiquer avec votre conseiller WTW ou avec les personnes suivantes :

Stephen Burke, +1 604 691-1040

stephen.burke@wtwco.com

Glenda Oldenburg, +1 416 960-7654

glenda.oldenburg@wtwco.com

Evan Shapiro, +1 416 960-2846

evan.shapiro@wtwco.com

Ming Young, +1 416 960 7125

ming.young@wtwco.com

À propos de WTW

Chez WTW (NASDAQ : WTW), nous proposons des solutions fondées sur des données et des analyses approfondies dans les secteurs de la gestion des ressources humaines, du risque et du capital. En tirant parti de la vision mondiale et de l'expertise locale de nos collègues au service de 140 pays et marchés, nous vous aidons à affiner votre stratégie, à améliorer la résilience organisationnelle, à motiver votre main-d'œuvre et à optimiser votre rendement.

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