

Tendances en matière de rémunération des cadres supérieurs, de rémunération des salariés et de DEI – automne 2024

Le 21 novembre 2024

Résumé

Rémunération des cadres supérieurs et gouvernance

- Résultats des votes consultatifs sur la rémunération
- Évolution en matière d'impôt sur le revenu
- Évolution en matière de valeurs mobilières
- Gouvernance d'entreprise

Travail, rémunération et carrières

- Équité en matière d'emploi, équité salariale et transparence salariale
- Évolution du salaire minimum
- L'intelligence artificielle (IA) en milieu de travail
- Évolution en matière de normes d'emploi
- Évolution de la *Loi sur la concurrence*
- Certification des apprentis et reconnaissance des titres de compétence étrangers

Inclusion et diversité

- Représentation féminine aux postes d'administrateurs et de membres de la haute direction
- Tendances en matière d'écart salarial
- Évolution en matière d'accessibilité

Jurisprudence

- Licenciement motivé

- Avis raisonnable et éléments des dommages
- Clauses de cessation d'emploi
- Dommages-intérêts spéciaux
- Négociation collective
- Limitation du préjudice
- Assurance responsabilité civile des administrateurs et des dirigeants
- Application de la *Loi sur le Programme de protection des salariés*
- Distributions d'un régime de prestations aux employés

Rémunération des cadres supérieurs et gouvernance

Résultats des votes consultatifs sur la rémunération

La période de sollicitation de procurations de 2024 correspond à la quinzième année de vote consultatif sur la rémunération (« *say-on-pay* ») au Canada. Dans l'ensemble, on constate une légère amélioration des résultats par rapport à l'année précédente, le taux moyen d'appui des actionnaires s'établissant à 92 % (comparativement à 90 % en 2023).

En 2024, quatre sociétés ont reçu moins de 50 % d'appuis des actionnaires (contre cinq en 2023), le décalage perçu entre la rémunération et le rendement, et les pratiques de rémunération problématiques étant les principaux facteurs ayant 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 25 septembre 2024, les points saillants de la période d'envoi des circulaires de sollicitation de procurations de 2024 comprennent les suivants :

- 258 sociétés ont adopté le principe du vote consultatif sur la rémunération (comparativement à 260 en 2023, une diminution attribuable au fait que certaines sociétés ont été radiées), y compris 52 sociétés suivies par l'indice S&P/TSX 60 et 175 sociétés suivies par l'indice composé S&P/TSX.
- Sur l'ensemble de l'échantillon, 239 sociétés ont tenu un vote consultatif cette année (comparativement à 249 en 2023).

2023		2024
260 / 249	Nombre de sociétés / nombre de votes consultatifs tenus	258 / 239
90 %	Taux moyen d'appui des actionnaires	92 %
3 % (7)	Recommandation de l'ISS de voter « contre » la résolution sur la rémunération	3 % (6)
2 % (5)	Taux d'échec (appui de moins de 50 % des actionnaires)	2 % (4)

Évolution en matière d'impôt sur le revenu

Options d'achat d'actions d'employés

Le gouvernement fédéral a publié des [Propositions législatives relatives à la Loi de l'impôt sur le revenu](#) (et des [Notes explicatives](#)) pour mettre en œuvre les modifications relatives au taux d'inclusion des gains en capital et aux options d'achat d'actions annoncées dans le budget de 2024. Les demandeurs auraient droit à une déduction inférieure de un tiers pour des gains réalisés sur les options d'achat d'actions des employés exercées à compter du 25 juin 2024, ce qui refléterait le nouveau taux d'inclusion de base de deux tiers. Le taux d'inclusion plus élevé s'applique à la combinaison de gains réalisés à l'exercice d'options d'achat d'actions et de gains en capital réalisés de toutes sources dépassant le plafond annuel de 250 000 \$. Les gains réalisés qui sont inférieurs à ce plafond annuel peuvent toujours être admissibles à la déduction actuelle de la moitié des gains réalisés à l'exercice d'options (dans la mesure où l'employeur désigne les options d'achat d'actions comme admissibles à un traitement fiscal préférentiel au moment de l'octroi). Cela préservera le traitement de longue date des avantages liés à une option d'achat d'actions des employés généralement équivalents aux gains en capital. Les règles pour déterminer le moment où un employé d'une société privée est réputé recevoir un avantage à l'exercice d'une option varient selon qu'il s'agit d'une société privée sous contrôle canadien (« SPCC »). D'autres modifications proposées ont trait au don de bienfaisance d'options d'achat d'actions d'employés non exercées.

Selon l'[Institut C. D. Howe](#) (en anglais), ces changements généreront des recettes fiscales supplémentaires de 3,3 milliards de dollars sur cinq ans, comparativement à 8,8 milliards de dollars selon les estimations de différentes sources gouvernementales, notamment en raison de leur interaction avec les récents changements concernant l'impôt minimum de remplacement (IMR).

Pour en savoir plus sur les changements concernant les gains en capital et l'IMR, veuillez consulter le bulletin [Info clients](#) du 3 juin 2024.

Fiducies collectives des employés (FCE)

Le gouvernement fédéral a [déposé une proposition](#) visant à élargir l'exonération temporaire d'impôt sur les 10 premiers millions de dollars de gains en capital, et à faire passer à dix ans la provision pour gains en capital à l'égard des transferts admissibles d'entreprise en vertu des règles applicables aux FCE, en cas de vente d'actions à certaines sociétés coopératives de travailleurs.

Harmonisation provinciale

Le Québec a annoncé son intention d'[harmoniser](#) son régime fiscal pour encourager les fiducies collectives des employés et de prendre en compte les modifications récemment apportées par le gouvernement fédéral relativement au calcul de l'IMR.

Évolution en matière de valeurs mobilières

Changements en matière de procuration

Le gouvernement fédéral a [mis à jour](#) le *Règlement sur les formulaires de procuration (banques et sociétés de portefeuille bancaires)* en vertu de la *Loi sur les banques* afin de mieux l'harmoniser avec le *Règlement de 2001 sur les sociétés par actions de régime fédéral*, qui incorpore maintenant

par renvoi le [Règlement 51-102 sur les obligations d'information continue](#). Aucune modification n'a été apportée depuis la version provisoire publiée précédemment (veuillez consulter le bulletin [Info clients](#) du 12 juin 2023).

Les Autorités canadiennes en valeurs mobilières (ACVM) ont publié un [avis de consultation](#) relatif aux projets de modification de divers règlements et instructions générales pour aborder plusieurs questions, dont l'inscription dans la réglementation des décisions générales rendues par les membres des ACVM pour tenir compte des récentes modifications à la *Loi canadienne sur les sociétés par actions visant le vote majoritaire* (veuillez consulter le bulletin [Info clients](#) du 16 mai 2022) en exigeant que le formulaire de procuration offre aux actionnaires le choix de voter pour ou contre l'élection de chaque candidat à un poste d'administrateur.

Le regroupement [Principles for Responsible Investment \(PRI\)](#) (en anglais) révèle la présence d'obstacles dans la chaîne de vote, notamment l'influence perçue des agences de conseil en vote sur les décisions de vote et un manque de choix relativement aux agences de conseil. Le PRI révèle aussi que les investisseurs ont souvent recours à des recherches et à des recommandations de vote faites par plusieurs agences de conseil, à des politiques de vote sur mesure ou à d'autres sources de données pour éclairer leurs décisions de vote. Les défis relevés sont notamment les suivants:

- Délais serrés entre l'envoi des documents relatifs à l'assemblée générale annuelle (AGA) aux actionnaires et la soumission des votes des investisseurs;
- Manque d'information propre à la région géographique ou au secteur dans les recherches et les recommandations faites par les agences de conseil;
- Prise en compte insuffisante du risque systémique (c.-à-d. changement climatique ou accroissement des inégalités);
- Transparence limitée à l'égard des services des agences de conseil et des différents intervenants de la chaîne de vote (c.-à-d. que les investisseurs ne savent peut-être pas que certaines agences de conseil respectent des codes régionaux en matière d'engagement « *stewardship* »);
- Défis liés au traitement des votes et un manque d'intégration entre les différents systèmes.

Pour relever ces défis, les détenteurs d'actifs devraient évaluer les dossiers de vote de leur gestionnaire externe et, avec les gestionnaires de placements, s'assurer qu'une diligence raisonnable solide a été exercée lors de la nomination des agences de conseil.

Divulgaration de la rémunération des cadres supérieurs

Les ACVM ont publié leur [Rapport final sur la modernisation de l'information continue des fonds d'investissement](#), selon lequel le mode de présentation (équation ou tableau) des données sur la rémunération des membres de la haute direction influence la perception des investisseurs ainsi que les jugements liés aux placements. Par exemple, lorsque la prime d'un chef de la direction était communiquée dans le contexte d'une société affichant une bonne performance, le régime de rémunération était vu de façon plus favorable s'il était présenté sous forme d'équation plutôt que

dans un tableau. Ce résultat a été attribué au fait que l'équation paraissait plus scientifique que le tableau (bien que les participants aient trouvé ce dernier plus facile à comprendre).

Les ACVM ont également publié l'[Avis 51-365 du personnel des ACVM, Activités du programme d'examen de l'information continue pour les exercices terminés les 31 mars 2024 et 31 mars 2023](#), qui stipule que les émetteurs doivent expliquer de façon suffisamment détaillée comment l'entreprise répondra aux besoins de trésorerie à court et à long terme, y compris, s'il y a lieu, en réduisant les dépenses d'exploitation discrétionnaires, comme les primes et les salaires versés aux employés.

Mise en application par la Securities and Exchange Commission (SEC) des États-Unis

La SEC a porté des accusations contre 15 entités et 10 personnes pour [avoir omis de déclarer](#) (en anglais) en temps opportun des renseignements sur leurs avoirs et leurs opérations liées à des actions de sociétés. Deux sociétés ouvertes ont également été accusées d'avoir contribué aux défauts de production de la déclaration de leurs dirigeants et de leurs administrateurs, et d'avoir omis de déclarer les défauts de production de la déclaration de leurs initiés. Toutes les entités et les personnes ont également convenu de cesser de commettre des infractions semblables ou de s'abstenir de les causer, et de payer des amendes administratives totalisant plus de 3,8 millions de dollars. L'analyse des données a été utilisée pour identifier les initiés qui ont effectué un dépôt tardif des formulaires 4, 13D ou 13G. Pour en savoir plus sur les règlements similaires, veuillez consulter le bulletin [Info clients](#) du 21 décembre 2023.

Organisme canadien de réglementation des investissements (OCRI)

Selon l'[Enquête sur les investisseurs 2024](#) de l'OCRI :

- La plupart des investisseurs conseillés (59 %) disent qu'ils ont reçu de l'information sur la rémunération de leur conseiller, 35 % disent que ce n'est pas le cas et 6 % ne le savent pas.
- Les investisseurs plus jeunes (de 18 à 34 ans) et ceux disposant d'actifs investissables de moins de 10 000 \$ sont moins susceptibles de dire qu'ils se sont fait donner des explications sur ce sujet, alors que les investisseurs disposant d'actifs investissables dépassant un million de dollars sont plus susceptibles de le faire.
- Parmi ceux à qui on a demandé pourquoi ils n'ont pas déposé une plainte, près de la moitié (49 %) ont dit qu'ils croyaient que cela n'en aurait pas valu la peine, tandis que 25 % des répondants ont dit ne pas savoir où porter plainte ou craindre que cela nuise à leur relation avec leur conseiller.

L'OCRI a également publié son [Rapport sur la mise en application 2023-2024](#). Les affaires ayant été examinées par l'équipe de Mise en application et dont il est question dans le rapport portent sur deux groupes : les courtiers en placement et les courtiers en épargne collective (tant les sociétés que les personnes physiques). Le rapport affirme la nécessité de protéger les investisseurs, de les aider à réaliser leurs objectifs financiers et d'assurer l'intégrité des marchés financiers canadiens.

Pour en savoir plus sur les autres réformes axées sur le client adoptées par l'OCRI, notamment sur la divulgation de la rémunération des conseillers, veuillez consulter le bulletin [Info clients](#) du 21 décembre 2023.

Gouvernance d'entreprise

En vue de renforcer le secteur financier canadien, le gouvernement fédéral a déposé les propositions suivantes :

- Interdire ou restreindre les directions interreliées dans le secteur financier (c.-à-d. lorsqu'un administrateur d'une entreprise est un employé, un cadre, un partenaire, un propriétaire ou un membre du conseil d'administration d'une deuxième entreprise), lesquelles peuvent soulever des préoccupations en lien avec la concurrence et miner un processus décisionnel dans des institutions financières fédérales (IFF). Limiter les directions interreliées permettrait que davantage de personnes fassent partie de la direction, ce qui assurerait une meilleure gouvernance des institutions financières.
- Autoriser le Bureau du surintendant des institutions financières (BSIF) à exiger que les IFF respectent des politiques et des procédures qui les protègent des menaces à leur intégrité ou à leur sécurité (y compris l'interférence étrangère), en mettant l'accent sur la gouvernance.

Le BSIF a également [souligné](#) que « cette évolution nécessitera de revoir de fond en comble les structures incitatives et les mesures de reddition de comptes en les inscrivant dans une définition plus globale de ce qu'est une bonne performance », et qu'il faut aussi sans cesse réévaluer les avantages des « régimes pour les cadres supérieurs ». Pour en savoir plus sur la version préliminaire de la Ligne directrice Risques liés à la culture et au comportement du BSIF, veuillez consulter le bulletin [Info clients](#) du 12 juin 2023.

Travail, rémunération et carrières

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

Colombie-Britannique

Au plus tard le 1^{er} novembre 2024, tous les employeurs comptant 1 000 employés ou plus en Colombie-Britannique étaient tenus de publier des rapports sur l'écart salarial entre les sexes, et tous les employeurs étaient tenus d'inclure des renseignements sur le salaire/traitement dans les offres d'emploi accessibles au public (veuillez consulter le bulletin [Info clients](#) du 12 juin 2023). La province a également publié son premier rapport *Pay Transparency Report* sur la transparence salariale (en anglais) (veuillez consulter le bulletin [Info clients](#) du 21 décembre 2023), qui comprend des renseignements à l'échelle provinciale sur l'écart salarial entre les sexes dans les emplois à temps partiel et à temps plein, dans divers secteurs d'activité, et pour les employés ayant une identité différente. En 2023 :

- Bien que l'écart salarial médian entre les sexes en Colombie-Britannique ait diminué de 1 %, pour passer à 17 %, il était toujours plus grand que l'écart salarial national entre les sexes qui est de 14 %.

- Les femmes occupant un emploi à temps plein étaient surreprésentées dans les secteurs moins bien rémunérés (comme le commerce de détail, l'éducation, les soins de santé et l'aide sociale)
- Les nouveaux arrivants, les personnes en situation de handicap, les Autochtones, les autres femmes racisées et les personnes de diverses identités de genre affichaient des revenus personnels médians parmi les plus faibles.
- Pour remédier à la non-conformité au cours de la phase initiale de mise en œuvre, le responsable de la transparence salariale a adopté auprès des employeurs une approche axée sur la collaboration et sur l'éducation.

La Colombie-Britannique a également lancé un [outil de transparence salariale](#) afin de permettre aux employeurs de téléverser des données non personnelles sur le genre et le salaire des employés pour ensuite générer un rapport automatique.

Ontario

L'Ontario a déposé un [projet de réglementation](#) visant à soutenir les modifications à la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* contenues dans le projet de loi 190. Le projet de loi 190 a reçu la sanction royale le 28 octobre 2023 et (une fois qu'il sera en vigueur), il obligera les employeurs à inclure dans une annonce publique de poste une déclaration indiquant si l'annonce concerne un poste vacant existant ou non. En outre, les employeurs devront fournir aux candidats qui ont passé une entrevue pour un poste ayant fait l'objet d'une annonce publique tout autre renseignement prescrit, dans les délais prescrits (veuillez consulter le bulletin [Info clients](#) du 3 juin 2024). Un [document de consultation](#) a sollicité les commentaires du public sur de nombreuses questions, dont les suivantes :

- Faudrait-il exempter de l'obligation d'inclure des renseignements sur la rémunération ou la fourchette de rémunération une annonce publique de poste concernant un poste à rémunération élevée (p. ex., de 200 000 \$).
- Une limite de 40 000 \$ pour la fourchette de rémunération prévue est-elle raisonnable.
- Faudrait-il établir des exceptions à l'interdiction d'inclure des exigences relatives à l'expérience canadienne ou à l'exigence d'inclure une déclaration divulguant le recours à l'intelligence artificielle.
- Les employeurs devraient-ils être tenus de divulguer la date approximative où un poste deviendra vacant.
- Est-ce qu'un délai de 30 jours civils est raisonnable pour que l'employeur fournisse aux candidats les résultats du processus de recrutement, et la façon de fournir les renseignements devrait-elle être prescrite dans un règlement.
- Pour les employeurs comptant moins de 25 employés, devrait-il y avoir une exception à l'obligation de divulguer si un poste vacant existe, et à l'obligation de répondre aux candidats qui ont passé une entrevue.

- Un employeur devrait-il avoir l'obligation de fournir par écrit des renseignements aux employés avant leur premier jour d'emploi, par exemple, le lieu de travail, le salaire ou le traitement et les heures de travail prévues.

Dans l'affaire *Trumble v. Pay Equity Hearings Tribunal*, la Cour divisionnaire de l'Ontario a confirmé une décision du Tribunal selon laquelle le plan d'équité salariale de l'employeur était conforme à la loi après avoir évalué divers avantages non monétaires, comme les congés de maladie supplémentaires et les droits aux vacances accordés aux hommes occupant divers postes. La Cour a également confirmé la légitimité de ne pas séparer les fonctions de la plaignante en deux catégories d'emploi distinctes à des fins de comparaison, ainsi que l'utilisation d'un modèle de plan (élaboré par les consultants de l'employeur) dans la formulation d'un plan d'équité salariale. Bien qu'il soit généralement préférable de ne pas utiliser des processus différents pour recueillir des renseignements sur l'équité salariale selon le sexe (des questionnaires pour les femmes par rapport à des entrevues pour les hommes), les conclusions du Tribunal sur ce point étaient raisonnables, car le petit nombre de personnes concernées permettait l'utilisation d'une solution sur mesure. Des dépens de 7 000 \$ ont été imposés à la plaignante, malgré les allégations selon lesquelles le processus juridique créait des obstacles lors de la recherche de l'équité salariale.

Évolution du salaire minimum

Depuis le 1^{er} octobre 2024, le salaire horaire minimum a augmenté dans les provinces suivantes :

- **Saskatchewan** : de 14,00 \$ à 15,00 \$
- **Manitoba** : de 15,30 \$ à 15,80 \$
- **Île-du-Prince-Édouard** : De 15,40 \$ à 16,00 \$

Pour voir les augmentations récentes du salaire minimum dans d'autres territoires, veuillez consulter le bulletin *Info clients* du 3 juin 2024.

L'intelligence artificielle (IA) en milieu de travail

Statistique Canada a publié une analyse sur l'**exposition professionnelle potentielle à l'IA**. Selon l'étude, en mai 2021, 29 % des travailleurs canadiens exerçaient un emploi très exposé à l'IA et pour lequel l'IA est hautement complémentaire. Parallèlement, 31 % des travailleurs occupaient un emploi à forte exposition à l'IA et peu complémentaire à cette technologie. Lorsque des emplois présentent une « étroite corrélation », il faut comprendre que relativement plus de tâches pourraient être remplacées par l'IA à l'avenir. Les 40 % restants exerçaient un emploi qui n'était pas très exposé à l'IA. L'étude démontre aussi que, contrairement aux vagues antérieures de la transformation technologique, l'IA pourrait transformer les emplois de travailleurs très scolarisés, puisque 86 % des travailleurs très scolarisés occupaient des emplois fortement exposés à l'IA, comparativement à 38 % de leurs homologues moins scolarisés. Plus récemment, 6,1 % de l'ensemble des entreprises au Canada ont utilisé l'IA au cours du deuxième trimestre de 2024. Cependant, parmi celles-ci, seulement 6,3 % ont **déclaré** que leur emploi total avait diminué après l'introduction de l'IA.

Selon le [Forum économique mondial](#), l'utilisation non contrôlée de l'IA et des algorithmes connexes peut se traduire par des résultats biaisés et discriminatoires en matière de recrutement. Les violations des données relatives à la vie privée sont une autre source de préoccupation, qui se produisent facilement par l'absence d'anonymisation et la collecte de données sur les employés.

Évolution en matière de normes d'emploi

Colombie-Britannique

La Colombie-Britannique a [modifié](#) (en anglais seulement) l'*Employment Standards Regulation* et publié un nouveau [Online Platform Workers Regulation](#) (en anglais seulement) pour protéger les travailleurs à la demande. Ils sont tous les deux entrés en vigueur le 3 septembre 2024. Un [document d'information](#) est également disponible. Les nouvelles protections exigent ce qui suit :

- Paiement d'un salaire minimum et de certaines dépenses, et protection des pourboires
- Transparence salariale et concernant la destination
- Avis de suspension, et rémunération de cessation d'emploi fondée sur la durée du service
- Indemnisation des accidentés du travail

Saskatchewan

Dès le [1^{er} janvier 2025](#), la définition du terme « *worker* » (travailleur) dans la *Workers' Compensation Act, 2013* de la Saskatchewan sera modifiée pour exclure les cadres de direction de la masse salariale d'un employeur et y inclure les étudiants.

Évolution en matière de concurrence

Le Bureau de la concurrence et le Service des poursuites pénales du Canada (SPPC) ont [publié](#) une mise à jour des [Programmes d'immunité et de clémence](#) afin d'y inclure les nouvelles dispositions de la *Loi sur la concurrence* relatives à la fixation des salaires et au non-débauchage, qui interdisent aux entreprises de conclure des accords pour : fixer, maintenir, réduire ou contrôler les salaires ou les conditions d'emploi; ou ne pas solliciter ou embaucher les employés l'une de l'autre (veuillez consulter le bulletin [Info clients](#) du 21 décembre 2023).

Le gouvernement fédéral a également publié un [Guide des modifications apportées en juin 2024 à la Loi sur la concurrence](#), lequel précise que le Tribunal de la concurrence peut prendre en considération le préjudice concurrentiel sur le marché du travail, ainsi que le risque de coordination entre les concurrents, lorsqu'il décide si une fusion ou une partie d'une fusion devrait être autorisée. Le guide explique également qu'une protection supplémentaire est offerte aux dénonciateurs, aux plaignants et aux acteurs de l'industrie.

Le Bureau de la concurrence procédera également à une révision de ses lignes directrices sur les fusions pour tenir compte des récentes [modifications](#) apportées à la *Loi sur la concurrence* et à la *Loi sur le Tribunal de la concurrence* et pour permettre d'accorder davantage d'importance aux effets des fusions sur les travailleurs dans le cadre du processus d'examen des transactions. Un [document de consultation](#) indique que les fusions peuvent réduire la concurrence entre les employeurs et nuire

aux travailleurs en diminuant les salaires (ou en les faisant stagner), en imposant des conditions d'emploi plus défavorables, en diminuant les avantages sociaux ou en apportant d'autres changements dans la qualité du milieu de travail. De plus, bien que le niveau de concentration à partir duquel des préoccupations concurrentielles peuvent être soulevées puisse être plus bas dans les marchés du travail que dans les marchés de produits, peu de données pertinentes sont disponibles à ce sujet. Certains aspects non salariaux de la rémunération peuvent être difficiles à mesurer, par exemple, le régime de pension ou les vacances. Par conséquent, dans certaines situations, les salaires pourraient diminuer, mais l'emploi ou la production ne sera pas touché. Enfin, des facteurs différents peuvent être considérés dans l'examen d'une fusion pour mesurer les effets sur les employés ou sur les entrepreneurs, ou sur d'autres types de relations d'emploi.

Lors d'une [allocution](#) récente, le commissaire de la concurrence a déclaré que, dans la foulée des récentes réformes, les parties prenantes doivent « s'attendre à une autorité plus agressive et plus active », qui reconnaît « l'importance de la concurrence pour les travailleurs par le biais des nouvelles infractions de fixation des salaires et de non-débauchage », et qui prévoit « des protections renforcées » pour les dénonciateurs et les autres personnes qui se manifestent.

Certification des apprentis et reconnaissance des titres de compétence étrangers

Cadre général

Selon Statistique Canada, à la fin de 2022, les [taux de certification des apprentis](#) pour certains métiers se redressaient graduellement des effets la pandémie et ont été plus élevés au Québec. Cependant, les taux de certification des femmes apprenties ont progressé de 0,3 point de pourcentage. Il s'agit d'une augmentation plus faible que celle de 0,6 point de pourcentage enregistrée chez les hommes apprentis. Parallèlement, le Programme des candidats des provinces et la catégorie de l'expérience canadienne sont devenus les [principales trajectoires d'immigration](#) pour les titulaires de permis de travail, devançant le Programme des travailleurs qualifiés (fédéral) en raison de l'élargissement considérable du Programme de permis de travail postdiplôme et de l'arrivée d'époux ou de partenaires en union libre de travailleurs qualifiés et d'étudiants.

Le ministère de l'Emploi et Développement social Canada a lancé une [consultation en ligne](#) sur la façon de stimuler un marché du travail moderne, inclusif et productif. En vue de remédier aux pénuries de compétences, au vieillissement de la main-d'œuvre et aux défis auxquels sont confrontées les femmes et les personnes en situation de handicap au Canada au chapitre de l'emploi, il est recommandé dans un [document de discussion](#) qu'il y ait un investissement accru des employeurs dans la formation des personnes intégrant la main-d'œuvre, un perfectionnement des compétences des travailleurs actuels et de plus grandes possibilités d'emploi pour tous les groupes sous-représentés. Par ailleurs, la reconnaissance des titres de compétences étrangers et la mobilité interprovinciale et territoriale des travailleurs sont deux domaines auxquels les gouvernements devraient accorder davantage d'importance, en plus de favoriser de nouvelles voies d'immigration pour répondre à la demande de main-d'œuvre.

Au fédéral

Le [plan des niveaux d'immigration 2025-2027](#) du gouvernement fédéral présente une diminution globale de 105 000 admissions en 2025, par rapport aux niveaux projetés pour 2025. Des ajustements seront toutefois apportés aux volets d'immigration économique afin de donner la priorité à la transition des travailleurs déjà présents au Canada vers le statut de résident permanent et de mettre l'accent sur les priorités économiques fédérales dans les divers programmes, y compris la catégorie de l'expérience canadienne et les programmes d'immigration régionaux, pour attirer les travailleurs dans le domaine des soins de santé et des métiers.

Le gouvernement fédéral a également présenté les mesures ayant été mises en œuvre pour [réduire le recours au Programme des travailleurs étrangers temporaires \(PTET\) du Canada](#), notamment les suivantes :

- Application cohérente de la politique de plafonnement à 20 % pour les travailleurs étrangers temporaires qui ont l'intention de demander la résidence permanente.
- Application de la politique de refus de traitement dans toutes les régions métropolitaines de recensement où le taux de chômage est de plus de 6 %, sous réserve d'une exception pour les employeurs de certains secteurs.
- Limitation de l'application de la plupart des [évaluations de l'impact sur le marché du travail \(EIMT\)](#) approuvées pour les postes du volet des postes à bas salaires à une durée de travail maximale de un an, ainsi que de l'[admissibilité au permis de travail](#) pour les conjoints de travailleurs étrangers occupant certains emplois dans certains secteurs.
- Hausse du [salaire horaire](#) initial utilisé pour les travailleurs du volet des postes à haut salaire, soit de 20 % par rapport au salaire horaire médian (allant de 5 à 8 dollars l'heure), selon la province ou le territoire (ainsi, plus d'emplois du volet des postes à bas salaire devraient être assujettis à des règles plus strictes).
- Mise en place de nouveaux processus de vérification des données pour veiller à ce que seules les offres d'emploi valables soient approuvées.

Le gouvernement suivra de près la demande des employeurs dans le cadre du Programme TET de même que le taux d'emploi, et pourrait imposer d'autres mesures de resserrement telles qu'une augmentation des frais liés à une EIMT, de nouveaux critères d'admissibilité auxquels les employeurs devront répondre ou l'exclusion d'employeurs dans certains secteurs d'activité. En 2023, des [sanctions administratives pécuniaires](#) totalisant 2,1 millions de dollars ont été imposées aux employeurs qui ont été jugés non conformes et dont le nom figure également dans un [site Web accessible au public](#).

Le [projet de loi C-58](#) (modifiant le *Code canadien du travail* et le *Règlement de 2012 sur le Conseil canadien des relations industrielles*) a reçu la sanction royale et permettra aux employeurs d'avoir recours aux travailleurs de remplacement pour éviter une destruction grave des biens de l'employeur et des menaces pour la santé ou la sécurité du public. Cependant, la possibilité d'effectuer le travail nécessaire doit avoir été donnée aux employés d'une unité de négociation. Les employeurs sont

passibles d'une amende pouvant aller jusqu'à 100 000 \$ par jour. Pour en savoir plus sur des consultations antérieures, veuillez consulter le bulletin [Info clients](#) du 21 décembre 2023.

Colombie-Britannique

La loi *International Credentials Recognition Act* sur la reconnaissance des titres de compétence étrangers (veuillez consulter le bulletin [Info clients](#) du 21 décembre 2023) est entrée en vigueur le **1^{er} juillet 2024**, et elle vise à aider des professionnels formés à l'étranger dans 29 secteurs. Les règlements d'application préciseront également quand et comment le surintendant peut accorder une exemption à un organisme de réglementation professionnel qui a une raison valable d'exiger une expérience de travail au Canada. Le montant maximal de la pénalité administrative a été fixé à 100 000 \$.

Alberta

Le règlement 95/2024 de l'Alberta (voir la page 271 de l'[Alberta Gazette](#)) établissant 62 professions visées par règlement admissibles à la prime d'attraction de l'Alberta a été publié. Pour en savoir plus sur la prime, veuillez consulter le bulletin [Info clients](#) du 3 juin 2024.

Saskatchewan

La Saskatchewan a lancé le [volet d'immigration pour les travailleurs de la santé](#) afin de regrouper l'ensemble du recrutement dans le domaine de la santé par l'entremise de son programme des candidats à l'immigration. Un deuxième volet a été établi pour les travailleurs agricoles. La province a également [mis en place](#) de nouvelles mesures de protection pour les travailleurs et de nouvelles conditions d'admissibilité (y compris un code de conduite) pour les employeurs qui recrutent à l'étranger. Des sanctions administratives allant jusqu'à 200 000 \$ pour les particuliers et jusqu'à 400 000 \$ pour les sociétés pourraient être imposées.

La Saskatchewan a également indiqué que certains diplômés qui ont fait des études postsecondaires dans une autre province et des étudiants étrangers peuvent être admissibles au [Programme pour la rétention des diplômés](#), qui a fourni 801 millions de dollars en crédits d'impôt pour frais de scolarité à plus de 85 000 diplômés depuis 2009.

Manitoba

Le 30 octobre 2024, le *Règlement modifiant le Règlement général sur l'apprentissage et la reconnaissance professionnelle* a été [modifié](#) afin de rétablir le ratio apprenti-compagnon de un pour un, sous réserve de certaines [exceptions](#), et de consolider les taux de salaire minimum progressifs pour les apprentis dans 37 métiers désignés, selon un pourcentage supérieur au salaire minimum provincial ou selon un pourcentage du taux de salaire de référence pour le métier en question. En conséquence, divers règlements ont également été [abrogés](#).

À compter du 27 mars 2025, le *Règlement sur l'examen des compétences linguistiques* assouplira les exigences en matière de compétence linguistique pour les demandeurs de l'extérieur de la province et de l'étranger dans diverses professions réglementées.

Ontario

L'Ontario a ouvert un cinquième [cycle de financement du volet Formation du Fonds pour le développement des compétences \(FDC\)](#) afin de remédier aux difficultés de recrutement, de formation et d'amélioration des compétences des travailleurs dans divers secteurs recherchés. De plus, un [conseiller spécial pour les métiers spécialisés](#) a été nommé et garantira l'approvisionnement en main-d'œuvre dans les secteurs de la fabrication et de l'automobile. Pour de plus amples renseignements sur les cycles précédents du volet FDC, veuillez consulter le bulletin [Info clients](#) du 21 décembre 2023.

L'Ontario procédera à une refonte de son système de reconnaissance des titres de compétences étrangers en exigeant que les professions réglementées adoptent une [politique leur permettant d'accepter des alternatives](#) lorsque les documents standards pour l'inscription ne peuvent être obtenus pour des raisons indépendantes de la volonté du candidat, telles qu'une guerre ou une catastrophe naturelle. En outre, le gouvernement prévoit d'améliorer l'accès à la formation par l'apprentissage pour les personnes qui ne satisfont pas aux exigences relatives aux études en introduisant un nouveau [parcours d'apprentissage par l'expérience](#). Pour être admissibles, les participants doivent avoir au moins 21 ans et ne pas avoir fait d'études officielles depuis au moins trois (3) ans.

Inclusion et diversité

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

Les ACVM ont publié les [résultats du dixième examen annuel sur la représentation féminine aux postes d'administrateurs et de membres de la haute direction au Canada](#) dans le cadre d'un rapport qui résume l'information fournie par 574 émetteurs non émergents en matière de gouvernance. Les données sous-jacentes au rapport de l'Année 10 de même que les données de 113 émetteurs émergents supplémentaires qui n'avaient pas été prises en compte dans notre échantillon de l'Année 9 ont également été publiées. Voici quelques faits saillants et tendances clés qui ressortent de l'examen :

- 29 % des postes d'administrateurs étaient occupés par des femmes cette année, contre 27 % l'an dernier et 11 % à l'Année 1;
- une proportion de 90 % des émetteurs comptait au moins une femme à leur conseil cette année, comparativement à 89 % l'année dernière et à 49 % à l'Année 1;
- 72 % des émetteurs comptaient au moins une femme à la haute direction cette année, par rapport à 71 % l'an dernier et à 60 % à l'Année 1;
- le pourcentage des postes d'administrateurs vacants pourvus par des femmes a diminué, passant de 43 % l'année dernière à 37 % cette année.

Tendances en matière d'écart salarial

Le gouvernement fédéral a annoncé l'octroi d'une somme pouvant atteindre 100 millions de dollars pour [améliorer les perspectives économiques et de leadership des femmes](#) au Canada, et pour

permettre de lever les obstacles systémiques qui entravent la participation des femmes à l'économie et nuisent à leur réussite dans ce domaine. Au nombre de ces obstacles, signalons le harcèlement, la discrimination, l'accès limité à des mentors et aux réseaux, et le manque de flexibilité des conditions de travail. La participation des femmes au marché du travail a atteint un niveau record de 85,7 % en juillet 2023, mais les femmes occupent surtout des emplois à faible revenu – 28,2 % des femmes travaillent dans les cinq professions les moins bien rémunérées.

Selon le classement international sur l'égalité des sexes utilisé dans le rapport du Forum économique mondial qui s'intitule *Global Gender Gap 2024 Insight Report*, le Canada figure au 36^e rang sur 146 pays et régions du monde, avec une note de 0,761. Il obtient une bonne note au chapitre de la participation au marché du travail (88,4 %) et à celui des travailleurs techniques et professionnels (au premier rang). Toutefois, le Canada figure au 44^e rang en matière d'égalité des sexes lorsqu'il s'agit du revenu estimé, et au 48^e rang sur le plan de l'équité salariale. La proportion de femmes à des postes de premier plan était faible, à 35,5 %, soit environ la moitié de celle des hommes.

Selon [Statistique Canada](#), en 2021, moins du quart des postes de cadres étaient occupés par des femmes, et les titres professionnels étaient étroitement liés au salaire de base d'un cadre. Par exemple, seulement 6,7 % des femmes cadres occupaient des postes de président ou de chef de la direction d'une entreprise (ceux qui leur valent la plus forte rémunération), comparativement à 19,1 % des hommes cadres. Par conséquent, de 2016 à 2020, les femmes cadres gagnaient, en moyenne, 40,6 % moins que les hommes cadres lorsqu'on ne prend pas en compte d'autres facteurs, alors que l'écart de rémunération moyen entre les genres, après avoir pris en compte les caractéristiques socioéconomiques et celles de l'entreprise, a été estimé à 32,1 % pour la rémunération totale et à 29,5 % pour le salaire de base. Cela laisse entendre que la disparité dans la rémunération entre les genres s'explique en partie par une ségrégation professionnelle. Comme les divers titres professionnels présentent des différences prononcées au chapitre de la rémunération, le fait d'avoir une proportion plus élevée de femmes cadres occupant des postes moins bien rémunérés a eu un effet à la baisse sur leur salaire de base.

Selon une nouvelle recherche de la Rotman School of Management, [l'écart salarial entre les classes](#) (article en anglais) (où les personnes de familles de classe inférieure gagnent moins que celles de familles de classe supérieure, même après avoir atteint des niveaux de scolarité et de profession semblables) est durable malgré le niveau de scolarité atteint, et il existe dans les professions peu ou hautement spécialisées.

Évolution en matière d'accessibilité

Dans l'ensemble du pays

Selon Statistique Canada, en 2023, le [taux d'emploi des personnes ayant une incapacité au Canada](#) s'est maintenu, soit à 47,1 %, alors que le taux d'emploi des personnes sans incapacité a reculé pour passer de 67,7 % en 2022 à 66,9 %. L'incapacité a une plus grande incidence sur le taux d'emploi des hommes, ainsi que sur celui des personnes racisées et des personnes n'étant pas titulaires d'un diplôme universitaire. Les personnes ayant une incapacité étaient plus susceptibles

d'occuper un emploi dans des secteurs tels que les soins de santé et l'assistance sociale, ou les administrations publiques. Par ailleurs, 42 % des personnes ayant une **incapacité** pourraient être classées comme ayant une aptitude au travail si des mesures d'adaptation appropriées en milieu de travail leur étaient offertes.

Fédéral

Le gouvernement fédéral a lancé sa **Stratégie d'emploi pour les Canadiens en situation de handicap**, qui vise à combler l'écart en matière d'emploi entre les personnes qui sont en situation de handicap et celles qui ne le sont pas d'ici 2040, notamment en aidant les employeurs à diversifier leurs effectifs en créant des milieux de travail inclusifs et accessibles. Les prochaines étapes comprennent notamment les mesures suivantes :

- Continuer d'intégrer les mesures de soutien à l'emploi destinées aux personnes en situation de handicap à l'ensemble des programmes fédéraux, et rendre toutes les politiques et tous les programmes gouvernementaux plus inclusifs.
- Collaborer avec les gouvernements provinciaux, territoriaux et autochtones pour mettre les connaissances en commun et mieux soutenir les personnes en situation de handicap sur le marché du travail.
- Élaborer des indicateurs de progrès en collaboration avec les intervenants.

Manitoba

Le Manitoba a lancé une **consultation sur le Règlement sur la norme d'accessibilité à l'emploi** adopté en application de la *Loi sur l'accessibilité pour les Manitobains*. La norme d'accessibilité à l'emploi a été adoptée en 2019 et elle s'applique aux employés rémunérés qui occupent un poste à temps plein ou à temps partiel, aux travailleurs saisonniers et aux apprentis. Elle encadre les pratiques relatives à divers aspects de l'emploi, notamment le recrutement, l'embauche et le maintien en poste.

Ontario

Le gouvernement de l'Ontario élargit les **services d'emploi intégrés** de la province à Toronto, au Nord-Est et au Nord-Ouest de l'Ontario pour aider les chercheurs d'emploi, y compris les bénéficiaires de l'aide sociale et les personnes en situation de handicap, à trouver des carrières gratifiantes. En mai 2024, près de 195 000 emplois restaient non pourvus dans la province, une baisse de 49 % depuis avril 2022.

Nouveau-Brunswick

Le **projet de loi 47**, la *Loi sur l'accessibilité*, a reçu la sanction royale et fera en sorte que des normes d'accessibilité doivent être établies dans divers domaines, notamment en matière d'emploi, et que les organismes doivent adopter des plans d'accessibilité permettant de reconnaître et de supprimer les obstacles à l'accessibilité, ainsi que de prévenir leur formation. Le gouvernement vise à faire du Nouveau-Brunswick une province plus accessible d'ici 2040 et à établir les plans d'accessibilité du secteur public **d'ici la fin de 2025**.

Jurisprudence

Licenciement motivé

Après que son principal client, Bell Canada, eut mis en œuvre une politique de vaccination obligatoire prévoyant que le défaut de se conformer à cette politique par les employés de VuPoint constituerait une violation importante de son entente de services avec Bell, VuPoint a adopté sa propre politique de vaccination selon des modalités semblables. Lorsqu'un employé a refusé de divulguer son statut vaccinal, celui-ci n'a plus eu le droit de fournir des services de technicien aux clients de Bell. VuPoint a donc mis fin à son emploi. Dans l'affaire *Croke v. VuPoint System Ltd.*, la Cour d'appel de l'Ontario a confirmé la décision d'un tribunal inférieur qui a rejeté la plainte de congédiement injustifié de l'employé, étant donné que le contrat de travail conclu entre les parties était devenu inexécutable par la mise en œuvre de la politique de Bell. Selon la Cour, la demande a été rejetée parce que la politique constituait un « événement nouveau » imprévu échappant au contrôle de VuPoint, ce qui constituait une « modification radicale de son contrat de travail avec l'appelant ». Par conséquent, Bell pouvait mettre fin à son emploi sans devoir prendre d'autres mesures non disciplinaires au préalable.

Dans l'affaire *Morton v. Royal Bank of Canada*, la Cour fédérale a confirmé que la RBC avait un motif valable pour mettre fin à l'emploi d'une planificatrice en placements et retraite comptant 18 ans d'expérience et qui avait effectué avec l'argent des clients de nombreuses opérations qui contrevenaient aux diverses lignes directrices de la RBC et à son Code de conduite (documents que la planificatrice avait confirmé chaque année avoir lus et compris). Plus précisément, Mme Morton a effectué de nombreuses opérations de rééquilibrage en faisant passer manuellement la catégorie de défaut automatique dans le système de paie de la Banque de « non indemnisable » à « indemnisable » sans en aviser le service de la paie, comme cela est requis. Elle a donc reçu des honoraires, des primes et des commissions non autorisés totalisant près de 100 000 \$. Elle a été congédiée après que la RBC eut effectué deux audits internes et donné un avertissement de licenciement possible. De plus, M^{me} Morton a manqué de franchise en indiquant que les opérations de rééquilibrage qu'elle effectuait manuellement étaient peu fréquentes, alors qu'en fait, elle en avait effectué 76 sur une période de six mois (conformément aux informations contenues dans un troisième audit réalisé après le licenciement). Dans ces circonstances, des mesures disciplinaires progressives n'étaient pas nécessaires.

Avis raisonnable et éléments des dommages

Dans l'affaire *Krmpotic v. Thunder Bay Electronics Limited*, la Cour d'appel de l'Ontario a confirmé l'octroi de dommages-intérêts de 24 mois, soit le maximum prévu par la common law sauf circonstances exceptionnelles, en faveur d'un ancien employé de 59 ans comptant 29 années de service. Un montant supplémentaire de 50 000 \$ en dommages-intérêts moraux ou majorés a également été confirmé, l'employeur s'étant montré insensible dans sa façon de procéder au congédiement, qui a eu lieu le jour même du retour au travail de M. Krmpotic après une chirurgie au dos.

Dans l'affaire *Farrow v. RLG International Inc.*, la Cour d'appel de la Colombie-Britannique a rejeté une demande d'autorisation d'appel présentée par M. Farrow, l'ancien PDG et directeur général de

RLG, de la décision arbitrale qui réglait un conflit portant sur les modalités d'achat de ses actions par RLG à son départ à la retraite. L'achat a été effectué en une seule opération, plutôt que par tranches étalées sur trois ans, ce qui a financièrement désavantagé M. Farrow, car la pandémie de COVID-19 a eu une incidence négative sur la valeur des actions au moment de son départ à la retraite en 2021. La Cour a rejeté les allégations de M. Farrow selon lesquelles RLG avait laissé entendre que ses actions seraient achetées par tranches, ou n'avait pas corrigé son interprétation erronée à cet égard, ce qui en retour a eu une influence sur le moment de son départ à la retraite. La résolution des actionnaires fixant le prix d'achat des actions pour 2021 n'était pas entachée d'importantes omissions par rapport à la circulaire d'information, et était donc valide.

Dans l'affaire *Leblanc c. Lightspeed POS Inc.*, un ancien vice-président principal des produits et de la technologie a été congédié sans cause juste et suffisante après 2,75 années de service, et on lui a accordé neuf mois de préavis raisonnable, y compris des sommes représentant des primes et d'autres droits. La demande de M. Leblanc qu'on lui accorde des sommes supplémentaires représentant la valeur des options d'achat d'actions et des unités d'actions restreintes qui auraient été acquises durant la période de préavis a été rejetée, et son action a été infructueuse. Le contrat de travail conclu entre les parties ne prévoyait pas le versement de dédommagement pour les primes accordées aux termes des régimes d'intéressement à long terme de Lightspeed en cas de licenciement sans motif sérieux. De plus, M. Leblanc avait accepté plusieurs conventions d'attribution qui prévoyaient que toutes les options d'achat d'actions et les unités d'actions restreintes non acquises à compter de la date de la cessation d'emploi étaient automatiquement annulées. Selon la Cour, il n'est pas nécessaire d'inclure dans les dommages-intérêts pour licenciement injustifié un avantage discrétionnaire qui s'ajoute à la rémunération régulière. La détention autrement pourrait décourager ou limiter l'octroi d'options d'achat d'actions ou d'unités d'actions restreintes, privant ainsi les employeurs d'un outil légitime pour encourager la fidélisation et le maintien en poste des employés à long terme. Enfin, même si les conventions d'options d'achat d'actions étaient des contrats d'adhésion en vertu du *Code civil* (c.-à-d. une imposition unilatérale par l'employeur), les dispositions qui stipulent la cessation immédiate d'options d'achat d'actions non acquises au moment de la cessation d'emploi ne sont ni abusives ni contraires à l'intérêt public, et devraient être appliquées.

Clauses de cessation d'emploi

Dans l'affaire *Wilds v. 1959612 Ontario Inc.*, la Cour supérieure de justice de l'Ontario a accordé à une employée de 52 ans des dommages-intérêts pour licenciement injustifié représentant deux mois de préavis raisonnable, alors qu'elle comptait 4,5 mois de service chez l'employeur. Les dispositions relatives à la cessation d'emploi aux termes du contrat de travail conclu entre les parties contrevenaient à la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* (LNE) et étaient donc nulles. Ceci tenait au fait que les dispositions relatives à la cessation d'emploi sans motif prévoyaient que M^{me} Wilds recevrait seulement son salaire de base et certains avantages, excluant ainsi son droit aux primes et à d'autres avantages. Par conséquent, l'employeur avait indûment tenté de réduire son salaire ou de modifier une condition d'emploi. De plus, les dispositions relatives au licenciement motivé visant à rendre l'employeur conforme à la Loi imposaient à l'employée de signer une quittance, ce qui contrevient également à la LNE.

Dans l'affaire *Egan v. Harbour Air Seaplanes LLP*, la Cour d'appel de la Colombie-Britannique, après avoir relevé des approches contradictoires dans différents territoires, a statué qu'une clause de cessation d'emploi qui incorpore par renvoi des dispositions relatives au préavis prévues par la loi sans limiter expressément le droit au minimum prévu par la loi (c.-à-d. qu'elle ne transforme pas en plafond le seuil fixé par la loi) pourra être appliquée en Colombie-Britannique. Le défaut pour un employeur de se conformer aux exigences contractuelles relatives à une cessation d'emploi ne rend pas une clause de cessation d'emploi inapplicable (pour donner droit à l'employé à un préavis plus généreux tel qu'il est prévu en common law). Il s'agit plutôt d'une rupture de contrat qui pourrait donner lieu à des dommages-intérêts supplémentaires. Bien que la clause de cessation d'emploi dans ce cas n'eût pas mentionné les obligations de l'employeur à l'égard des versements de primes aux cadres supérieurs et d'autres avantages, M. Egan était effectivement assuré de recevoir tout ce qui était requis par la loi, et la clause ne pouvait pas être interprétée comme permettant à l'employeur de se soustraire à des obligations réglementaires.

Dommages-intérêts spéciaux

Dans l'affaire *Giacomodonato v. PearTree Securities Inc.*, la Cour d'appel de l'Ontario a confirmé une **décision d'un tribunal inférieur** accordant à un ancien spécialiste des services de banques d'investissement comptant deux années de service, des dommages-intérêts pour congédiement injustifié de 830 761 \$ selon les modalités du deuxième contrat de travail conclu entre les parties. Malgré le principe qu'une contrepartie nouvelle soit nécessaire pour modifier des conditions d'emploi, les tribunaux ne se sont pas penchés sur le caractère adéquat de celle-ci. Dans cette affaire, PearTree a donné une contrepartie nouvelle sous la forme d'un paiement de 40 000 \$ pour couvrir les frais de cessation de l'emploi antérieur, ainsi que deux semaines de vacances payées supplémentaires. La Cour d'appel a également confirmé la décision du tribunal inférieur d'accorder des dommages-intérêts punitifs de 10 000 \$ en se fondant sur la décision de PearTree de suspendre le maintien du salaire et sur ses tentatives de se soustraire à d'autres paiements. Les dépens de plus de 830 000 \$ accordés au procès en faveur de M. Giacomodonato ont également été confirmés, compte tenu de l'approche « implacable, extrême et impitoyable » [traduction] de PearTree en matière de litiges, y compris une demande reconventionnelle « manifestement sans fondement » [traduction].

Dans l'affaire *Teljeur v. Aurora Hotel Group*, la Cour d'appel de l'Ontario a confirmé une **décision** d'un tribunal inférieur accordant à un directeur général âgé de 57 ans des dommages-intérêts pour licenciement injustifié représentant sept mois de préavis raisonnable, après avoir cumulé trois années de service. Un montant supplémentaire de 15 000 \$ a été accordé en dommages-intérêts moraux, également confirmé en appel, parce que l'employeur n'avait pas fourni l'indemnité de départ minimale requise en vertu de la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* et avait tenté d'encourager l'employé à démissionner.

Négociation collective

Dans l'affaire *KDM Constructors LP v. The International Union of Operating Engineers Local 870*, la Cour d'appel de la Saskatchewan a statué que les organismes employeurs n'ont pas un droit de liberté d'association protégé en vertu de l'alinéa 2d) de la *Charte canadienne des droits et libertés*, et

que, par conséquent, ils ne peuvent pas demander à être exclus du processus de négociation collective en vertu de *la Saskatchewan Employment Act*. En s'appuyant sur la décision récente de la Cour suprême du Canada dans l'affaire *Société des casinos du Québec inc. c. Association des cadres de la Société des casinos du Québec* (veuillez consulter le bulletin [Info clients](#) du 3 juin 2024), la Cour d'appel a confirmé que le droit prévu à l'alinéa 2d) existe pour permettre aux employés – par les associations qu'ils peuvent constituer – de corriger leur « déséquilibre des forces en présence » entre les employés et les employeurs.

Assurance responsabilité civile des administrateurs et des dirigeants

Dans l'affaire *Furtado v. Lloyd's Underwriters*, la Cour d'appel de l'Ontario a confirmé une décision d'un tribunal inférieur refusant à l'assuré une indemnisation aux termes d'un contrat d'assurance responsabilité civile des administrateurs et des dirigeants, parce que ce dernier n'a pas remis un avis de réclamation éventuelle conformément aux conditions du contrat d'assurance. Bien que le contrat d'assurance contînt une clause de suspension qui libérait M. Furtado de l'obligation de donner un préavis si la loi l'empêchait de le faire, cette clause est devenue caduque lorsque la *Loi sur les valeurs mobilières* a été modifiée en 2019, alors que le contrat d'assurance était en vigueur, afin de permettre à une personne faisant l'objet d'une enquête de la CVMO d'aviser son assureur. Cependant, même si la CVMO a informé M. Furtado de ce changement en 2021, celui-ci n'a pas donné d'avis conformément aux conditions du contrat d'assurance avant 2022, alors que le contrat avait expiré. Selon la Cour d'appel, une fois que la loi a été modifiée pour permettre à M. Furtado d'aviser l'assureur, mais après en avoir été expressément informé, M. Furtado devait donner un préavis pour bénéficier de la couverture.

Application de la Loi sur le Programme de protection des salariés

Dans l'affaire *Arrangement relatif à Former Gestion Inc.*, la cour d'appel du Québec a confirmé une [décision d'un tribunal inférieur](#) selon laquelle la *Loi sur le Programme de protection des salariés* (veuillez consulter le bulletin [Info clients](#) du 10 novembre 2021) s'applique aux anciens employés de sociétés insolvable qui sont en restructuration, au moyen d'une ordonnance de dévolution inversée en vertu de la *Loi sur les arrangements avec les créanciers des compagnies*, même si elles ne mettent pas fin à leurs activités (et que leurs actifs et obligations sont plutôt répartis entre diverses sociétés fictives constituées pour faciliter la transaction). La Cour a souligné que les ordonnances de dévolution inversée sont devenues « de plus en plus courantes » dans les cas d'insolvabilité où un débiteur ne peut pas facilement transférer des biens immatériels ou d'autres droits dans le cadre d'une vente d'actifs traditionnelle. Toutefois, elle estime que dans le cas d'une vente d'actifs, tout comme pour une ordonnance de dévolution inversée, les employés qui ont perdu leur emploi n'ont pas d'employeur solvable auprès duquel réclamer un salaire perdu. Par conséquent, la LPPS entre en jeu.

Limitation du préjudice

Dans l'affaire *Oakley v. Bounty Print Limited*, un employé qui comptait 41 années de service a été invité à retourner au travail, au même taux de rémunération et sans changement des conditions d'emploi, quatre mois après son licenciement injustifié. L'employé a refusé cette offre. Selon la Cour

suprême de la Nouvelle-Écosse, le fait qu'un litige existe entre les parties n'avait pas automatiquement pour effet d'invalider l'obligation de limiter le préjudice par le retour au travail; si tel était le cas, tout employé ayant fait l'objet d'un congédiement injustifié pourrait se soustraire à ses obligations simplement en intentant une action. Bien que l'employé ait perdu confiance en son employeur, une personne raisonnable dans sa situation aurait accepté l'offre de reprise de l'emploi.

Dans l'affaire *Lopez v. Bank of Nova Scotia*, la Cour fédérale du Canada a confirmé que le critère du caractère raisonnable lorsqu'un employé congédié rejette une offre est le même, qu'il s'agisse d'une offre d'emploi d'un nouvel employeur ou d'une offre de réintégration dans l'emploi de l'employeur qui l'a congédié. La Cour a donc confirmé la décision d'un arbitre selon laquelle l'employée avait manqué à son obligation de limiter le préjudice en attendant 32 mois avant de retourner à un poste sensiblement similaire. La réintégration dans l'emploi avec comptabilisation de la totalité de ses années de service aux fins d'indemnités de départ futures, après réception d'une indemnité de départ initiale, aurait fourni une double indemnisation.

Distributions d'un régime de prestations aux employés

Dans l'affaire *Black v. The King*, la Cour canadienne de l'impôt a statué qu'un employeur n'avait pas attribué un nombre donné de titres à chaque employé participant à un acte de fiducie, comme l'exigent les paragraphes 7(1) et 7(2) de la *Loi de l'impôt sur le revenu*, par le simple fait d'accepter d'émettre plus de 1,3 million d'actions à une fiducie au profit de tous les employés admissibles. Par conséquent, même si la fiducie était admissible à titre de régime de prestations aux employés, les distributions étaient imposables lorsqu'elles étaient reçues par les employés au sens du paragraphe 248(1) de la Loi.

Pour en savoir plus

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

Stephen Burke, +1 604 691-1040
stephen.burke@wtwco.com

Glenda Oldenburg, +1 416 960-7654
glenda.oldenburg@wtwco.com

Evan Shapiro, +1 416 960-2846
evan.shapiro@wtwco.com

Ming Young, +1 416 960-7125
ming.young@wtwco.com

À propos de WTW

Chez WTW (NASDAQ : WTW), nous proposons des solutions fondées sur des données et des analyses approfondies dans les secteurs de la gestion des ressources humaines, du risque et du

capital. En nous appuyant sur la vision mondiale et l'expertise régionale de nos collègues dans plus de 140 pays et marchés, nous contribuons à préciser 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. Consultez notre site à l'adresse [wtwco.com](https://www.wtwco.com).