

Bulletin d'information juridique à l'intention des entrepreneurs et des décideurs

# lavery

DROIT ► AFFAIRES

## LE RÉGIME DE RETRAITE PAR FINANCEMENT SALARIAL : UN RÉGIME À PRESTATIONS DÉTERMINÉES OÙ LE RISQUE FINANCIER DE L'EMPLOYEUR EST LIMITÉ

Josée Dumoulin  
jdumoulin@lavery.ca

François Parent  
fparent@lavery.ca

La décision d'un employeur d'offrir un régime de retraite à ses employés constitue une décision importante. Différents types de régime de retraite peuvent être offerts et le risque financier de l'employeur sera différent selon le type de régime choisi.

Alors que les syndicats et les employés préfèrent généralement les régimes à prestations déterminées<sup>1</sup>, les employeurs, de leur côté, sont maintenant très réticents à mettre en place de tels régimes étant donné la responsabilité financière qui en découle. En effet, lorsqu'un régime à prestations déterminées affiche un déficit, l'employeur doit verser des paiements spéciaux à la caisse de retraite afin de le combler. Ces paiements spéciaux, qui s'ajoutent aux cotisations habituelles de l'employeur, représentent souvent des sommes considérables. Le financement exigé dans le cadre des régimes de retraite

à prestations déterminées traditionnels constitue l'une des raisons principales pour lesquelles peu de ces régimes ont été mis en place au Québec au cours des dernières années.

Conscient de cette situation, le gouvernement du Québec est intervenu en février 2007 afin de permettre la mise en place d'un nouveau genre de régime retraite à prestations déterminées où le risque financier de l'employeur est limité.<sup>2</sup> Ce nouveau type de régime porte le nom de « régime de retraite par financement salarial » (« RRFS »). Le RRFS s'adresse avant tout aux travailleurs syndiqués. En effet, les règles fiscales prévoient qu'un tel régime doit être maintenu conformément à une convention collective, sauf si le ministre du Revenu national renonce à appliquer cette exigence. Par conséquent, une exemption devra être obtenue du ministre du Revenu national si l'on désire mettre en place un RRFS s'appliquant autant aux employés syndiqués qu'à ceux non syndiqués<sup>3</sup>.

Les principales caractéristiques d'un RRFS peuvent être résumées comme suit :

- il doit déterminer à l'avance la cotisation de l'employeur ainsi que la rente normale;<sup>4</sup>

1. C'est-à-dire les régimes qui promettent à l'avance de verser un montant de rente précis à un participant lorsque celui-ci prendra sa retraite.
2. Ce nouveau type de régime de retraite est permis par le *Règlement sur la soustraction de certaines catégories de régimes de retraite à l'application de dispositions de la Loi sur les régimes complémentaires de retraite* (le « Règlement »).
3. Selon la Régie des rentes du Québec, une telle exemption devrait être accordée si le RRFS couvre la majorité des employés de l'employeur.
4. La rente normale est la rente de retraite dont le service débute à l'âge normal de la retraite, soit généralement à l'âge de 65 ans.

### Sommaire

Le régime de retraite par financement salarial : un régime à prestations déterminées où le risque financier de l'employeur est limité

Faire affaire avec le gouvernement : une question de transparence

Votre entreprise et la pandémie de grippe A (H1N1)

- ▶ il doit stipuler que le coût des engagements du régime est à la charge des participants actifs du régime, déduction faite cependant de la cotisation de l'employeur;
- ▶ il doit comporter une disposition qui empêche l'employeur de modifier ou de terminer unilatéralement le régime;
- ▶ il doit stipuler que seuls les participants et les bénéficiaires ont droit à l'excédent d'actif (plus communément appelé « surplus ») établi lors de la terminaison du régime;
- ▶ sa date d'entrée en vigueur doit être postérieure au 15 mars 2007.

Dans un RRFS, ce sont les participants actifs qui assument le risque financier. Ainsi, non seulement leurs cotisations doivent être au moins égales au solde du coût du régime, mais ce sont également eux qui doivent verser les paiements spéciaux afin de combler les déficits, le cas échéant.

En plus de ce qui précède, il est important de préciser qu'un RRFS :

- ▶ ne peut comporter un volet à cotisation déterminée;
- ▶ ne peut être un régime garanti;<sup>5</sup>
- ▶ doit être de type « *salaires de carrière* »<sup>6</sup> ou « à rente forfaitaire »;<sup>7</sup>
- ▶ ne peut prévoir d'indexation automatique des rentes, tant avant que pendant la retraite;
- ▶ ne peut être valablement mis en place en modifiant un régime de retraite à prestations déterminées traditionnel afin de le convertir en RRFS.<sup>8</sup>

## MISE EN PLACE D'UN RRFS

Un employeur peut mettre sur pied un RRFS pour ses employés. Toutefois, étant donné que ce sont

les participants actifs qui assument le risque financier dans le cadre d'un tel régime, leur consentement doit être obtenu. Le Règlement prévoit d'ailleurs des règles précises à cet égard. En ce qui concerne les participants actifs syndiqués, une déclaration écrite du syndicat est requise. Dans cette déclaration, le syndicat doit attester qu'il consent, au nom de ceux qu'il représente, aux obligations qui incombent à chacun d'eux aux termes du régime. Dans la mesure où certains participants actifs ne sont pas représentés par un syndicat, leur consentement doit être obtenu conformément aux processus de consultation prévu au Règlement.

## ADMINISTRATION D'UN RRFS

Un RRFS doit être administré par un comité de retraite conforme aux exigences prévues à la *Loi sur les régimes complémentaires de retraite*<sup>9</sup>, et ce, comme tout régime de retraite traditionnel.

## CONGÉS DE COTISATIONS

Les règles relatives aux congés de cotisations patronales qui s'appliquent à un régime à prestations déterminées traditionnel ne sont pas applicables à un RRFS. Dans le cas d'un RRFS, l'excédent d'actif ne peut servir à des fins de congés de cotisations patronales que si cela est nécessaire pour respecter les règles fiscales.

## MODIFICATION D'UN RRFS

Comme dans le cas d'un régime à prestations déterminées traditionnel, le texte d'un RRFS doit indiquer qui peut modifier le régime et à quelles conditions. Cependant, comme il est mentionné ci-dessus, le texte d'un

RRFS ne peut accorder à l'employeur le pouvoir de modifier unilatéralement les termes du RRFS.

Mentionnons que même si le texte d'un RRFS confère au syndicat le pouvoir de modifier unilatéralement les dispositions du régime, toute modification visant à augmenter ou à diminuer la cotisation de l'employeur requiert le consentement de ce dernier, sauf si cette modification est rendue obligatoire par l'application d'une nouvelle disposition législative n'accordant aucune latitude.

## TERMINAISON D'UN RRFS

Le texte du RRFS doit indiquer qui a le pouvoir de terminer le régime et à quelles conditions. Tout comme c'est le cas pour le pouvoir de modifier les dispositions du régime, un RRFS ne peut accorder à l'employeur le pouvoir de terminer unilatéralement le régime.

Le processus de terminaison d'un RRFS est le même que celui d'un régime à prestations déterminées traditionnel, sauf en ce qui concerne l'attribution de l'excédent d'actif du régime ou le paiement du déficit, selon le cas. Si le régime affiche un excédent d'actif, celui-ci est attribué aux participants. Si, au contraire, le

5. C'est-à-dire un régime dont les prestations et remboursements sont en tout temps garantis par un assureur.

6. C'est-à-dire un régime où le salaire utilisé aux fins du calcul de la rente du participant correspond au salaire attribué pour chacune des années de service admissibles du participant.

7. C'est-à-dire un régime où la rente d'un participant est établie en multipliant le montant fixe prévu au régime par le nombre d'années de service admissibles du participant.

8. Par ailleurs, une scission ou une fusion ne peut avoir lieu entre un régime à prestations déterminées traditionnel et un RRFS.

9. L.R.Q., c. R-15.1.

régime est en déficit, les droits des participants seront réduits. En effet, le manque d'actif nécessaire afin de combler entièrement ce déficit n'a pas à être versé à la caisse de retraite par l'employeur. Ce dernier est seulement tenu de payer ses cotisations échues et non encore versées à la date de terminaison.

## AUTRES RÈGLES PARTICULIÈRES APPLICABLES À UN RRFS

En plus des éléments décrits ci-dessus, d'autres règles particulières

s'appliquent également à un RRFS, notamment quant aux normes d'évaluation applicables à ce genre de régime.

## CONCLUSION

En ajoutant un nouveau genre de régime de retraite à prestations déterminées où l'employeur assume un risque limité, le gouvernement du Québec offre une nouvelle option qui peut s'avérer intéressante pour certains employeurs. En effet, dans la mesure où un syndicat demande un régime de retraite de type à prestations déterminées, le RRFS représente une avenue à considérer.

## FAIRE AFFAIRE AVEC LE GOUVERNEMENT : UNE QUESTION DE TRANSPARENCE

Loïc Berdnikoff  
lberdnikoff@lavery.ca

Peu de gens ignorent qu'au Québec la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels* (« *Loi sur l'accès* ») reconnaît à toute personne le droit d'avoir accès aux documents détenus par le gouvernement. Saviez-vous cependant qu'entrent dans le giron de cette loi et peuvent faire l'objet d'une demande d'accès à l'information les documents et renseignements qu'une entreprise ou un individu communique à un organisme public ?

En effet, un document n'a pas à avoir été préparé par un organisme public ou pour son compte pour que la *Loi sur l'accès* lui soit applicable. Que l'information soit volontairement transmise par une entreprise dans le cadre d'un processus d'appel d'offres publics ou dans le but d'obtenir

des services, une subvention, un permis ou un certificat, ou encore qu'elle soit fournie parce qu'une loi ou un règlement en requiert la communication, cela suffit pour que la *Loi sur l'accès* trouve application.

Pour une entreprise du secteur privé, cela signifie qu'un organisme public pourrait divulguer des documents ou des renseignements autrement inaccessibles et souvent confidentiels au citoyen qui en fait la demande ou même à un concurrent. Une situation d'autant plus préoccupante que la plupart des entreprises ignorent encore le fonctionnement et les incidences de la *Loi sur l'accès* et partant, partagent et communiquent plus souvent qu'autrement avec les organismes de l'État des informations de toutes sortes se rapportant à leurs états financiers, leurs activités et leurs opérations comme si la loi n'existait pas.

## LES ARTICLES 23 ET 24 DE LA LOI SUR L'ACCÈS

Heureusement, la *Loi sur l'accès* prévoit un mécanisme suivant lequel avant de divulguer des renseignements fournis par un tiers, l'organisme public qui les détient a l'obligation de consulter ce tiers afin d'obtenir ses observations relativement à l'application possible des restrictions prévues aux articles 23 et 24 de cette loi.

Pour que les articles 23 et 24 de la *Loi sur l'accès* puissent être invoqués avec succès, c'est-à-dire de manière à assurer la confidentialité, il faut d'abord que les renseignements aient été fournis par le tiers à l'organisme, puisqu'il ne suffit pas que ces renseignements concernent le tiers. À titre d'illustration, les articles 23 et 24 ne s'appliquent pas aux clauses négociées dans un contrat intervenu entre une entreprise et un organisme public, puisqu'elles ne contiennent généralement pas de renseignements fournis par un tiers. À l'inverse, les articles 23 et 24 pourraient s'appliquer aux parties du contrat qui n'ont pas fait l'objet d'une négociation et dans lesquelles on retrouve des renseignements fournis par le tiers, par exemple la description de la technologie ou des méthodes utilisées par l'entreprise pour mettre en œuvre le contrat.

Cela dit, pour que l'article 23 de la *Loi sur l'accès* puisse s'appliquer, les renseignements doivent aussi appartenir à l'une ou l'autre des catégories suivantes : il doit s'agir de renseignements industriels, financiers, commerciaux, scientifiques, techniques ou syndicaux. Le tiers doit de plus démontrer que ce type de renseignements est habituellement traité de manière confidentielle par les entreprises qui œuvrent dans le même secteur d'activités (critère objectif) et

que lui-même traite habituellement ces renseignements de manière confidentielle (critère subjectif).

Par ailleurs, pour que l'article 24 de la *Loi sur l'accès* puisse s'appliquer, le tiers doit démontrer que la divulgation des renseignements fournis risquerait vraisemblablement d'entraver une négociation en cours ou à venir en vue de la conclusion d'un contrat, de lui causer une perte ou de procurer un avantage appréciable à une autre personne, ou de nuire de façon substantielle à sa compétitivité.

Dans chacun des cas, il appartient au tiers qui s'oppose à la divulgation de convaincre le responsable de l'accès à l'information de l'organisme public que les renseignements sont visés par les restrictions prévues aux articles 23 ou 24 de la *Loi sur l'accès* et d'assumer le fardeau de la preuve de leur application. S'il est vrai que certains renseignements satisfont facilement aux critères d'application de ces articles (c'est le cas par exemple des états financiers d'une entreprise à but lucratif), il faut généralement plus qu'une simple affirmation quant au caractère confidentiel des renseignements ou des conséquences envisageables qu'aurait leur divulgation pour satisfaire aux exigences de la *Loi sur l'accès*. Dans la même veine, qu'un document soit marqué « Confidentiel » ou qu'on y retrouve une clause de non-divulgation ne suffit pas pour en assurer la confidentialité, même s'il peut s'agir d'un bon indice du caractère subjectivement confidentiel des renseignements qu'il contient.

Rappelons que l'organisme public demeure en effet libre de souscrire ou non à la position du tiers. Ainsi, si l'organisme accepte l'argumentaire du tiers et refuse la communication, celui qui a formulé la demande d'accès à l'information pourra demander la révision de cette décision par la Commission d'accès à l'information et il appartiendra au tiers de faire valoir

que les conditions d'application des articles précités ont été démontrées. À l'inverse, si l'organisme ne donne pas son aval à la position du tiers, il appartient à ce dernier d'instituer un recours en révision devant la Commission avant que les documents ne soient rendus accessibles.

## QUELQUES CONSEILS PRATIQUES

En définitive, les entreprises du Québec, et tout particulièrement celles qui exercent des activités commerciales avec le gouvernement, ne peuvent ignorer les règles et les principes énoncés dans la *Loi sur l'accès*. La réduction de l'impact de cette loi pour une entreprise entraîne nécessairement la modification de certaines pratiques, l'adoption de directives et de procédures, la formation et la sensibilisation des employés, etc.

## VOTRE ENTREPRISE ET LA PANDÉMIE DE GRIPPE A (H1N1)

Guy Lavoie  
guy.lavoie@lavery.ca

Entre le 12 et le 17 novembre 2009, 37 Canadiens sont décédés de la grippe A (H1N1), portant à 198 le nombre de victimes à l'échelle nationale depuis le printemps 2009. De ce nombre, 23 provenaient du Québec, le nombre total de victimes québécoises passant à 58. C'est donc dire que 40 % des décès survenus au Québec depuis la première vague ont été recensés en moins d'une semaine à la mi-novembre, alors que l'Ontario ne rapportait aucun décès au cours de cette même période.<sup>1</sup>

Lorsque la première vague de la grippe A (H1N1) s'est abattue sur le Québec en mars dernier, les

Lorsque la communication d'information à un organisme public est requise, les entreprises seraient bien avisées de limiter celle-ci à ce qui est nécessaire pour répondre aux besoins de l'organisme. En outre, il serait opportun, voire même nécessaire, de prévoir des lettres de transmission expliquant la nature confidentielle des documents et des renseignements communiqués. Dans certains cas, des engagements de confidentialité seront également opportuns, même si comme on l'a vu une telle entente ne suffit pas pour assurer la confidentialité de l'information communiquée. Enfin, le traitement confidentiel des renseignements au sein de l'entreprise aura une grande importance puisque l'application des restrictions prévues aux articles 23 et 24 de la *Loi sur l'accès* est entre autres tributaire des mesures mises en place à l'interne par l'entreprise afin d'assurer la confidentialité des renseignements fournis à l'État.

interrogations relatives aux effets de la pandémie sur les divers milieux de travail étaient nombreuses, notamment en raison de la difficulté de prévoir le taux de virulence de la grippe. Certains modèles prévoyaient une kyrielle de problèmes légaux et opérationnels pour les entreprises et les organismes : fort taux d'absentéisme, quarantaines forcées, désordres sociaux majeurs. D'autres niaient l'imminence d'une crise majeure.

Dans les faits, l'Agence de la santé publique du Canada rapporte que de mars 2009 au 15 juillet suivant, 10 156 cas de grippe A (H1N1) ont été

1. Données de l'Agence de la santé publique du Canada, <http://www.phac-aspc.gc.ca/>

confirmés en laboratoire, entraînant 1 115 cas d'hospitalisation et 45 décès.<sup>2</sup> En règle générale, les milieux de travail canadiens ont été épargnés par la première vague, le nombre de cas recensés demeurant faible pour une population canadienne de quelque 33 millions d'habitants.

Au cours de l'été, les autorités de la santé publique et de nombreuses entreprises maintenaient le cap en prévision de la seconde vague de la pandémie. Dans l'attente de l'approbation d'un vaccin spécifique à la grippe A (H1N1), la sensibilisation à l'importance des mesures d'hygiène s'est poursuivie en entreprise et auprès de la population en général.

Le 19 octobre, malgré un faible taux de virulence, le président Barack Obama signait une déclaration d'urgence nationale pandémique. Sept jours plus tard, le gouvernement du Québec initiait sa campagne de vaccination alors même qu'un sondage prévoyait que près de la moitié des Québécois n'avaient pas l'intention de se faire vacciner.

Le ministre de la Santé, le docteur Yves Bolduc, faisait alors les manchettes en déclarant que les travailleurs de la santé qui refuseraient la vaccination pourraient être exclus du travail, sans solde. Le Ministre s'inspirait vraisemblablement d'une décision rendue au Québec en 2008 par l'arbitre de griefs Marcel Morin dans une affaire CSSS Rimouski-Neigette<sup>3</sup>, et du jugement subséquent de l'Honorable juge Gaëtan Pelletier de la Cour supérieure du Québec en révision judiciaire de la sentence de l'arbitre Morin.<sup>4</sup>

Bien que ces décisions aient été rendues dans le domaine de la santé, les principes qui s'en dégagent peuvent-ils s'appliquer en entreprise? Un employeur quelconque peut-il adopter une politique de vaccination obligatoire et ordonner le retrait sans solde des employés en cas de refus?

L'arbitre Morin était saisi de griefs contestant le retrait du milieu de travail de certaines infirmières à la suite de leur refus de recevoir le vaccin contre l'influenza ou la prise d'antiviraux. En réponse à l'épisode du syndrome respiratoire aigu sévère (SRAS) qui avait secoué l'Ontario en 2003, le monde de la santé avait adopté divers protocoles prévoyant la vaccination du personnel soignant ou encore la prise d'antiviraux. Ces mesures avaient pour but de protéger la santé du public aussi bien que celle du personnel médical. En application du protocole de l'établissement, le CSSS suggérait la vaccination sans toutefois l'imposer.

L'arbitre a considéré que le droit de refuser le vaccin était protégé par la Charte québécoise et par le Code civil du Québec, mais que l'objectif de protection des patients était suffisamment important pour justifier l'atteinte au droit de refuser le vaccin. L'arbitre concluait que le retrait forcé du travail était une mesure raisonnable et que la Charte ne protégeait pas la perte de rémunération en marge de l'exercice d'un droit.

La Cour supérieure en arrivait à la même conclusion, mais par un raisonnement différent. Le juge Pelletier considère à juste titre que dans la mesure où les infirmières avaient le choix de refuser la vaccination, on ne pouvait conclure à l'atteinte d'un droit fondamental. La coupure de salaire étant une contrainte économique et non une atteinte à un droit fondamental, le retrait du travail sans solde était justifié et raisonnable.

Nous croyons que les principes établis dans les affaires Rimouski-Neigette peuvent s'appliquer en entreprise. Dans l'état actuel du droit québécois et en l'absence d'une ordonnance de vaccination en vertu de la *Loi sur la santé publique*<sup>5</sup>, personne ne devrait être vacciné contre son gré.

La décision d'« imposer » la vaccination devrait être prise en fonction d'un environnement de travail donné, en consultation avec le médecin conseil de l'entreprise. Dans les circonstances où la vaccination est nécessaire à l'exercice sécuritaire des fonctions, le refus d'être vacciné pourra entraîner un retrait forcé du travail, sous réserve des dispositions particulières d'un contrat de travail ou d'une convention collective.

De manière à clarifier les règles du jeu, l'entreprise devrait adopter une politique relative à l'influenza et sensibiliser ses employés à l'importance de la vaccination. La politique devrait préciser que personne ne sera vacciné contre son gré, et les conséquences d'un refus en l'absence de réaffectation à des fonctions sécuritaires.

La politique relative à l'influenza devrait aborder plusieurs autres aspects reliés à la gestion de l'état pandémique, comme le port d'équipement de protection personnelle, les règles d'hygiène au travail, l'obligation de déclarer l'existence de symptômes grippaux et de s'abstenir de travailler en pareil cas. La politique devrait préciser les modalités de protection du revenu en cas de grippe, qu'il s'agisse de la couverture d'assurance invalidité à court et à long terme, des congés de maladie, des congés flottants et des congés sans solde.

2. id. : <http://www.phac-aspc.gc.ca/alert-alerte/h1n1/surveillance-archiver/20090715-fra.php>

3. Syndicat des professionnelles en soins infirmiers et cardio-respiratoires de Rimouski (FIQ) et CSSS Rimouski-Neigette, 24 avril 2008, T.A. 2008-2519 (Me Marcel Morin)

4. Syndicat des professionnelles en soins infirmiers et cardio-respiratoires de Rimouski (FIQ) c. Me Marcel Morin et Centre de santé et de services sociaux de Rimouski-Neigette, 8 juin 2009, C.S. 100-17-000847-089 (Honorable Gaëtan Pelletier, j.c.s.) (Soquij AZ-50562125)

5. L.R.Q., chapitre S-2.2.

Tout en étant soucieuse de respecter les dispositions de la *Loi sur les normes du travail* (la « LNT »)<sup>6</sup>, la politique pourrait aussi encadrer les conditions de prise des vacances annuelles, soit pour les interdire en situation de pénurie de personnel, ou encore pour forcer les employés à les prendre pendant une période d'arrêt ou de ralentissement des opérations.

Il est important de comprendre que si le droit au congé annuel est reconnu par la LNT, le choix de la date à laquelle il s'exerce revient à l'employeur. En contrepartie, un salarié a le droit de connaître la date de son congé annuel quatre semaines à l'avance. Il est donc possible d'interdire les vacances pendant une période de pénurie de personnel ou d'annuler des vacances déjà autorisées, dans la mesure où l'annonce en est faite au moins quatre semaines avant leur date d'entrée en vigueur.

Par ailleurs, les employés ne disposant pas de journées de maladie ou d'autres mesures de protection de leur revenu en cas de courte absence pourraient demander à l'employeur le fractionnement de leur congé annuel. En règle générale, l'employeur qui autorise le congé annuel devra y consentir si la demande vise à fractionner le congé annuel en deux périodes. Par contre, si l'employeur n'est pas obligé d'accepter une demande de fractionnement en plus de deux périodes, il pourrait dans

certaines situations y trouver son compte.

Il va sans dire qu'une politique relative à l'influenza et l'exercice de ses modalités pourront être limitées par les clauses pertinentes des conventions collectives et de contrats individuels de travail. À notre avis, il n'est pas nécessaire qu'une telle politique précise l'ensemble des mesures qui pourraient être permises. Par exemple, la question du télétravail ou la possibilité d'horaires flexibles pourrait ne pas s'appliquer à tous, et, partant, être décidées au cas par cas. En outre, il n'est pas nécessaire d'énumérer l'ensemble des congés et bénéfices auxquels les employés pourraient avoir droit en vertu des diverses lois. Il ne s'agit donc pas de réécrire les lois, mais bien de préciser certaines des modalités que l'entreprise souhaite mettre en application pendant la pandémie.

Quelles que soient les mesures prises, il est souhaitable d'en aviser les employés et les instances syndicales dès que possible dans l'espoir d'obtenir leur adhésion.

Pour conclure, si personne ne peut vraiment prédire l'ampleur de la pandémie, il semble que pour l'instant, peu d'entreprises québécoises soient sérieusement perturbées du fait de la grippe.

Toutefois, les entreprises qui amorcent une démarche de planification en vue de la pandémie en constatent rapidement les bienfaits. En

effet, l'identification des mesures préventives exige une analyse des forces et des zones de vulnérabilité de l'entreprise. Il en résultera une meilleure connaissance de l'organisation et l'amélioration permanente de certains procédés. Les diverses composantes de l'entreprise, comme les approvisionnements, les opérations, le service des ressources humaines, celui de la santé et sécurité au travail, de l'informatique et des communications devront travailler de concert, entraînant une plus grande cohésion. Dans un même ordre d'idées, de meilleures habitudes d'hygiène au travail ne pourront qu'être bénéfiques à long terme. Nul doute que les entreprises qui effectueront ces démarches en ressortiront grandies.

6. L.R.Q., chapitre N-1.1.

## LAVERY, UN APERÇU

- ▶ En affaires depuis 1913
- ▶ 175 avocats
- ▶ Plus important cabinet indépendant du Québec
- ▶ Réseau national et international World Services Group (WSG)

## CONTACTS

MONTRÉAL - 1, Place Ville Marie  
514 871-1522

QUÉBEC - 925, Grande Allée Ouest  
418 688-5000

LAVAL - 3080, boul. Le Carrefour  
450 978-8100

OTTAWA - 360, rue Albert  
613 594-4936

▶ [lavery.ca](http://lavery.ca)

To receive our newsletter in English, please email us at [info@lavery.ca](mailto:info@lavery.ca).

Droit de reproduction réservé. Ce bulletin destiné à notre clientèle fournit des commentaires généraux sur les développements récents du droit. Les textes ne constituent pas un avis juridique. Les lecteurs ne devraient pas agir sur la seule foi des informations qui y sont contenues.