

# [BULLETIN]

VOLUME 5 NUMÉRO 1 MARS 2019

# Bulletin d'information juridique en droit du *travail* et en droit de l'*éducation* de MORENCY

L'équipe du droit du travail et du droit de l'éducation de MORENCY est fière de vous présenter l'édition mars 2019 de son Bulletin d'information juridique.

Périodiquement, notre équipe vous renseigne sur la jurisprudence, la législation, les tendances et les enjeux qui vous touchent et qui sont reliés au droit du travail et au droit de l'éducation.

Sur ce, bonne lecture!

#### GENEVIÈVE LAPOINTE

Responsable du secteur du droit du travail et du droit de l'éducation

#### DANS CE NUMÉRO...

LÉGISI	ATION		

02

JURISPR	UDENCE	

**PROJET DE LOI 12** 

MODIFICATION DU DÉLAI POUR DÉPOSER UNE PLAINTE POUR HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE 04

INTERVENTION DE LA DIRECTION DE LA JEUNESSE 05

FILATURE ET UTILISATION
D'UNE PREUVE VIDÉO EN
ARBITRAGE 06

APERÇU DE L'EXEMPTION DU CONTENU EN ÉDUCATION À LA SEXUALITÉ 08

COUP DE MAIN POUR
COMPRENDRE LES
IMPLICATIONS DE L'ENTENTE
MULTISECTORIELLE
10

NOTRE ÉQUIPE 11

NOS BUREAUX 12

## **LÉGISLATION**

## PROJET DE LOI 12 : LOI VISANT À PRÉCISER LA PORTÉE DU DROIT À LA GRATUITÉ SCOLAIRE

Par: ME JONATHAN **DESJARDINS MALLETTE** 

jdmallette@morencyavocats.com

Le 21 février dernier, le ministre de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur, Jean-François Roberge, déposait le Projet de loi 12 intitulé « Loi visant à préciser la portée du droit à la gratuité scolaire et à permettre l'encadrement de certaines contributions financières pouvant être exigées ». En résumé, ce projet de loi vient principalement donner le pouvoir au ministre de déterminer, par règlement, l'étendue du droit à la gratuité scolaire.

Nous portons d'abord à votre attention qu'il est prévu que les modifications législatives entrent en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2019. Aussi, on y prévoit que le premier règlement du gouvernement ne sera pas soumis aux articles 8 et 17 de la *Loi sur les règlements* qui touchent l'obligation de publier un projet de règlement dans la Gazette officielle. Nous pensons qu'il est donc possible que le règlement du ministre soit mis en vigueur rapidement après l'entrée en vigueur de la loi le 1<sup>er</sup> juillet 2019.

Ensuite, le Projet de loi 12 prévoit essentiellement ce qui suit :

- Le fait que la gratuité scolaire ne s'étend pas aux projets pédagogiques particuliers et aux activités déterminées par le ministre dans un règlement (nouvel article 3 LIP);
- Les alinéas 2 et 3 de l'article 7 de la LIP seraient remplacés pour prévoir notamment ce qui suit (nouvel article 7):

- Le matériel didactique inclut notamment le matériel de laboratoire, d'éducation physique et d'arts;
- Le droit à la gratuité ne s'étend pas aux documents dans lesquels l'élève écrit, dessine ou découpe, non plus qu'au matériel d'usage personnel, sauf exception identifiée par règlement du ministre;
- Le matériel d'usage personnel inclut notamment les fournitures scolaires (crayons, gommes à effacer, agendas, matériel d'organisation personnelle comme les étuis à crayons et sacs d'école);
- Le matériel d'usage personnel inclut également les articles relevant de la tenue vestimentaire comme les uniformes scolaires et les vêtements d'éducation physique (nouvel article 7 LIP);
- Le pouvoir du conseil d'établissement d'approuver les contributions financières exigées (nouvel article 75.0.1 LIP);
- Le fait que la commission scolaire doit veiller au respect des conditions applicables aux contributions financières dans les écoles et les centres de formation professionnelle (nouvel article 212.1 LIP);

# **LÉGISLATION**

- L'insertion dans la LIP, et non plus dans le Règlement sur les services de garde en milieu scolaire, de la possibilité de créer un comité de parents du service de garde (nouvel article 256 LIP);
- Le pouvoir du ministre de fixer des normes relatives au coût du transport scolaire (nouvel article 453 LIP)
- Le pouvoir du ministre de déterminer par règlement les services et les activités scolaires auxquels ne s'applique pas le droit à la gratuité (nouvel article 457.2.1 LIP);
- Le pouvoir du ministre de déterminer par règlement les objets ou les catégories d'objets auxquels s'applique ou ne s'applique pas le droit à la gratuité scolaire (nouvel article 457.2.1 LIP);
- Le pouvoir du ministre de déterminer par règlement des normes relatives aux contributions financières (nouvel article 457.2.1 LIP).

Ce projet de loi vient possiblement modifier le travail qui s'effectue actuellement dans plusieurs commissions scolaires qui sont à revoir leur politique sur les frais exigés. Il ne s'agit pour l'instant que d'un projet de loi, mais nous croyons qu'il faut suivre avec attention son cheminement pour se préparer à une entrée en vigueur rapide pour l'année scolaire 2019 avec toutes les conséquences que cela implique pour les écoles. Nous suivrons avec intérêt tous les développements dans ce dossier.

## LA MODIFICATION DU DÉLAI AFIN DE DÉPOSER UNE PLAINTE POUR HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE

Par : ME ÉMILIE **DION** 

edion@morencyavocats.com

Le 12 juin 2018, la Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives afin principalement de faciliter la conciliation famille-travail est entrée en vigueur. Par cette loi, d'importants changements ont été apportés, notamment concernant le délai applicable pour déposer une plainte en matière de harcèlement psychologique.

Ainsi, avant cette date, une personne voulant déposer une plainte relative à une conduite de harcèlement psychologique avait quatre-vingt-dix (90) jours pour le faire. Or, depuis l'entrée en vigueur de cette loi modificatrice, ce délai est maintenant de deux (2) ans suivant la dernière manifestation de cette conduite.

Cette modification a-t-elle un effet rétroactif?

Bien que la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST), par le biais de son site internet, ne fait pas de distinction entre le délai applicable pour une conduite survenue avant ou après le 12 juin 2018, la question a été soumise au Tribunal administratif du travail (TAT) dans l'affaire Dinu et 9227-3754 inc.1

Dans cette affaire, la dernière manifestation était survenue le 13 octobre 2016 et la plainte avait été déposée le 31 janvier 2018, soit plus d'un an après l'incident. L'employeur a alors soulevé la prescription du recours exercé, à bon droit.

En effet, en s'appuyant sur le principe qu'« [...] une loi qui étend un délai ou qui supprime un délai ne devrait pas s'appliquer de façon à faire revivre un droit éteint par l'écoulement du temps avant son entrée en

vigueur »² et sur l'absence d'indication claire du législateur à cet effet, le Tribunal mentionne que la loi modificatrice n'a pas de portée rétroactive. Bien qu'en date de l'audition et de la décision, le délai ait été prolongé à deux (2) ans, la plainte a été alors rejetée, n'ayant pas été déposée dans les quatre-vingt-dix (90) jours.

Le TAT applique le même raisonnement dans l'affaire *Mann et Environnement routier NRJ inc.* <sup>3</sup>, et rejette aussi une plainte de harcèlement psychologique.

Toutefois, il est important de se rappeler que l'article 15 de la *Loi instituant le Tribunal administratif du travail* permet au Tribunal de prolonger un délai ou relever une personne de son défaut de le respecter selon certaines conditions.

Bref, même si le délai prévu à la Loi, et par voie de conséquence aux conventions collectives, a été modifié le 12 juin dernier, il est toujours important de valider si au moment de l'entrée en vigueur de cette disposition, les quatre-vingt-dix (90) jours qui s'appliquaient antérieurement sont écoulés, rendant ainsi irrecevable une plainte en l'absence de nouvelles manifestations. Ainsi, ce délai de deux (2) ans ne s'appliquera progressivement que dans la mesure où une telle manifestation de harcèlement serait survenue dans les quatre-vingt-dix (90) jours du 12 juin 2018.

Bonne réflexion!

<sup>&</sup>lt;sup>2</sup> Pierre-André Côté, *Interprétation des lois*, 4<sup>e</sup> éd., Montréal, Éditions Thémis, 2009, par. 712.

<sup>3 2018</sup> QCTAT 5407

<sup>&</sup>lt;sup>1</sup> 2018 QCTAT 4502.

# L'INTERVENTION DE LA DIRECTION DE LA PROTECTION DE LA JEUNESSE EST AUTORISÉE

Par: ME MARJOLAINE PARÉ

mpare@morencyavocats.com

Le 15 août 2018, l'arbitre Robert L. Rivest rendait une sentence arbitrale<sup>1</sup> qui ébranle tout le secteur de l'éducation et qui crée de l'incertitude quant à la façon dont les commissions scolaires doivent se gouverner en cas d'allégations d'abus physiques impliquant un mineur. Doivent-elles examiner le bien-fondé des allégations avant de procéder à un signalement ou bien s'agit-il de la juridiction exclusive de la Direction de la protection de la jeunesse (DPJ)? Telle est l'une des questions soumises par la Commission scolaire des Premières-Seigneuries à la Cour supérieure dans le cadre d'un pourvoi en contrôle judiciaire.

L'arbitre reproche à la Commission scolaire d'avoir fait un signalement à la DPJ à la suite de l'intervention inappropriée du plaignant. L'arbitre estime que la Commission scolaire « n'avait pas de motifs raisonnables » justifiant ce signalement. Pourtant, la Direction de la protection de la jeunesse a jugé ce signalement recevable et elle a demandé une enquête policière dans le cadre de l'application de l'entente multisectorielle.

La Direction de la protection de la jeunesse a notifié aux parties un acte d'intervention conservatoire afin de contester la juridiction de l'arbitre de se prononcer eu égard à la recevabilité d'un signalement et afin de faire valoir devant la Cour sa compétence exclusive pour évaluer le bien-fondé d'allégations d'abus physiques sur un mineur. Le Syndicat s'est opposé à l'intervention de la DPJ.

Le 31 janvier 2019, la Cour supérieure a autorisé l'intervention de la DPJ. La Cour estime que la DPJ a un intérêt direct, suffisant et vraisemblable à s'exprimer sur les conditions devant être remplies pour enclencher un signalement par un établissement scolaire et que la décision à intervenir par la Cour pourra avoir un impact significatif sur les signalements qui seront faits par les établissements scolaires dans le futur. La Cour est d'avis que la DPJ pourra lui offrir un éclairage unique sur la question à trancher.

Ainsi, la décision à intervenir pourra vraiment nous éclairer quant aux obligations des commissions scolaires devant des allégations d'abus physiques et quant à la juridiction de la DPJ et de l'arbitre de griefs à l'égard de l'évaluation de la recevabilité d'un signalement.

\_

Syndicat de l'enseignement de la région de Québec et Commission scolaire des Premières-Seigneuries, SAE 9319.

## LA FILATURE ET L'UTILISATION D'UNE PREUVE VIDÉO EN ARBITRAGE

Par: ME MARJOLAINE PARÉ

mpare@morencyavocats.com

En octobre, votre employé subit un banal accident du travail en faisant un arrêt d'agir sur un élève. Le diagnostic : tendinite et bursite de l'épaule droite. Les mois passent, deux assignations temporaires sont tentées, mais le médecin prescrit en février un arrêt complet de travail après avoir constaté une détérioration de sa condition avec des travaux légers. Deux mois plus tard, la direction d'école apprend que l'employé a affiché sur sa page Facebook un message où il écrit qu'il a réussi son examen de moto et qu'il planifie un road trip!

L'employeur a-t-il des motifs sérieux et raisonnables qui justifient une filature?

Dans la sentence Alliance des professeures et professeurs de Montréal et Commission scolaire de Montréal<sup>1</sup>, l'arbitre Martin Racine répond à cette question par la négative.

L'arbitre estime que la Commission scolaire « n'avait pas de motifs sérieux et qu'il existait d'autres moyens appropriés de vérifier faits [portés] les connaissance »2. L'arbitre estime qu'avant d'entreprendre une filature fondée sur la conclusion que l'employé « préparait un road trip », l'employeur aurait pu facilement vérifier la nature de l'élément déclencheur et constater gu'il était pratiquement lui impossible d'entreprendre un tel voyage à

l'époque. L'arbitre note que les enquêteurs ont vérifié le permis de moto détenu par l'employé sans avoir à lui parler et que cela a permis de constater qu'il détient, depuis le 6 mai, « un permis valide de classe 6R (permis autorisant la conduite d'une motocyclette uniquement pour un cours de conduite ou pour l'examen de la Société ».

Décision surprenante, car à notre avis, l'arbitre n'applique pas le bon test : il ne s'agit pas de déterminer si l'employeur pouvait valider autrement les informations sujettes à questionnements, soit directement auprès de l'employé ou de tiers, plutôt que de procéder à une filature, il s'agit d'analyser si l'employeur avait des motifs raisonnables pour procéder comme il l'a fait.

Cette sentence fait actuellement l'objet d'un pourvoi en contrôle judiciaire<sup>3</sup> par lequel la Commission scolaire demande que soit admise la preuve vidéo ainsi que le rapport de filature.

Voici un bref rappel des règles concernant l'admissibilité de la preuve vidéo :

La Cour d'appel énonce, dans l'arrêt phare sur la question de la recevabilité des preuves de filature, l'affaire *Bridgestone/Firestone* <sup>4</sup>, qu'une procédure de surveillance et de filature représente, à

SAE 9331, 15 août 2018, sentence faisant actuellement l'objet d'un pourvoi en contrôle judiciaire, CS: 500-17-106013-181.

Alliance des professeures et professeurs de Montréal et Commission scolaire de Montréal, SAE 9331, par. 242.

Commission scolaire de Montréal c. Racine, CS: 500-17-106013-181.

Syndicat des travailleurs(euses) de BRIDGESTONE FIRESTONE De Joliette (CSN) c. Trudeau, 1999 CanLII 13295 (QC CA), [1999] R.J.Q. 2229 (C.A.).

## **JURISPRUDENCE**

première vue, une atteinte à la vie privée, mais que cette atteinte peut être justifiée, conformément à l'article 9.1 de la *Charte des droits et libertés de la personne*<sup>5</sup> si 1) elle est nécessaire, à savoir qu'elle est justifiée par des motifs rationnels et si 2) elle est conduite par des moyens raisonnables.

La Cour d'appel rappelle qu'il ne saurait s'agir d'une décision purement arbitraire et appliquée au hasard. « L'employeur doit déjà posséder des motifs rationnels avant de décider de soumettre son salarié à une surveillance en litige ». Commentant les cas où le travailleur recourt au régime des lésions professionnelles, le juge Lebel énonce : « Il faut qu'il ait des motifs sérieux qui lui permettent de mettre en doute l'honnêteté du comportement de l'employé. ».

Eu égard au choix des moyens que prend l'employeur, la Cour d'appel écrit qu'« il faut que la mesure de surveillance, notamment la filature, apparaisse comme nécessaire pour la vérification du comportement du salarié et que, par ailleurs, elle soit menée de la façon la moins intrusive possible. Lorsque réunies, l'employeur a le droit de recourir à des procédures de surveillance qui doivent être aussi limitées que possible. »

La Cour ajoute que pour qu'une telle preuve soit exclue en raison d'une violation à la vie privée, la partie qui réclame l'exclusion de la preuve doit démontrer que son admission est de nature à déconsidérer l'administration de la justice, en application de l'article 2858 du *Code civil du Québec*. En outre, dans une récente décision, l'affaire *Tremcar*<sup>6</sup>, la Cour supérieure rappelle que le test applicable dans le cas d'une filature d'un employé à l'extérieur de son lieu de travail comporte deux parties.

La première partie consiste à déterminer si la surveillance à l'extérieur du lieu de travail comporte une atteinte à la vie privée. Si tel est le cas, la preuve ne sera admise ou exclue qu'après l'analyse de la seconde partie du test, à savoir si l'utilisation de la preuve entraîne ou non une déconsidération de l'administration de la justice.

En appliquant ces règles au dossier dont l'arbitre Martin Racine était saisi, nous sommes d'avis que la Commission scolaire disposait de motifs sérieux et suffisants pour procéder à une filature, que celle-ci a été effectuée de la façon la moins intrusive possible et qu'en refuser l'admissibilité déconsidère la justice. À suivre...

<sup>&</sup>lt;sup>5</sup> RLRQ, c, C-12,

Tremcar inc. c. Commission des lésions professionnelles, 2017 QCCS 5993 (CanLII).

### APERÇU DE L'EXEMPTION DES CONTENUS EN ÉDUCATION À LA SEXUALITÉ

Par: ME JONATHAN DESJARDINS MALLETTE

jdmallette@morencyavocats.com

L'intégration aux programmes primaire et secondaire de contenu obligatoire en éducation à la sexualité peut soulever les passions. Les oppositions de parents à ce que leurs enfants assistent à ces séances, pour des raisons aussi nombreuses que diverses, nous incitent à s'intéresser aux motifs qui pourraient justifier l'exemption pour certains élèves de prendre part à l'éducation à la sexualité.

Par son pouvoir prévu à la *Loi sur l'instruction* publique (article 461, alinéa 3, LIP), le ministre de l'Éducation, du Loisir et du Sport a prescrit des contenus obligatoires de formation touchant l'éducation à la sexualité. À l'été 2018, en vertu de ce même article de la LIP, le ministre écrivait aux commissions scolaires pour leur indiquer les conditions d'exemption possibles, à savoir :

- a. L'activité ou le contenu pourrait causer à l'élève un tort psychologique;
- b. L'activité ou le contenu pourrait porter atteinte à une liberté ou à un droit fondamental garantis par les chartes canadienne et québécoise.

Essentiellement, le critère du tort psychologique doit être démontré de façon objective, à l'aide d'un avis confirmant le risque de tort psychologique fourni par un psychologue, un psychiatre ou un autre professionnel de la santé compétent. Il est également possible que les informations détenues par l'école démontrent le tort psychologique. Pensons à l'enfant victime de violences ou d'abus sexuels pour qui les contenus en éducation à la sexualité pourraient s'avérer traumatisants.

Le critère de l'atteinte aux libertés et aux droits fondamentaux prévus par les chartes canadienne et québécoise devra être évalué en deux temps. La demande d'exemption doit identifier la liberté ou le droit fondamental visé, puis indiquer précisément quels éléments du contenu éducatif sont susceptibles d'y porter atteinte et de quelle façon.

Tout d'abord, il sera nécessaire pour le parent demandeur de définir spécifiquement à quelle liberté ou à quel droit fondamental l'enseignement des contenus en éducation à la sexualité portera atteinte. Ces derniers sont énoncés limitativement à l'article 2 de la Charte canadienne des droits et libertés et aux articles 1 à 9 de la Charte des droits et libertés de la personne du Québec. Seuls ces droits et libertés sont identifiés comme fondamentaux dans les chartes.

Conséquemment, les droits économiques prévus à l'article 41 de la Charte des droits et libertés de la personne (droit pour les parents d'assurer l'éducation religieuse et morale de leurs enfants conformément à leurs convictions) ne pourront fonder une telle demande.

Les motifs les plus susceptibles d'être mis en cause au soutien d'une demande d'exemption sont donc la liberté de conscience et de religion, dont il est pertinent de rappeler le cadre juridique en deux temps. Pour qu'il y ait atteinte à la liberté de religion, l'individu doit :

- Démontrer qu'il a une croyance sincère (la direction d'école devra déterminer si la croyance est avancée de bonne foi, n'est ni fictive ni arbitraire et ne constitue pas un artifice<sup>1</sup>);
- Prouver de manière objective, suivant la prépondérance des probabilités, qu'il y a une atteinte ou une entrave à cette croyance sincère.

- 8

<sup>&</sup>lt;sup>1</sup> R. c. Jones, [1985] 2 R.C.S. 284 ; Northcrest c. Amselem, 2004 CSC 47.

# **JURISPRUDENCE**

D'ailleurs, la correspondance du ministre de l'été dernier indique que le parent doit satisfaire à cette dernière condition pour que son enfant soit exempté de l'enseignement des apprentissages en éducation à la sexualité. En effet, il est exigé que le parent produise une déclaration sous serment dans laquelle il identifie précisément quels contenus portent atteinte à sa liberté de religion et de quelle manière ils y portent atteinte. Cette dernière ne doit pas simplement être alléguée, elle doit être démontrée par le parent et soutenue par des faits et des éléments de preuve.

Il y a lieu de préciser que le ministre édicte également une procédure administrative à suivre pour évaluer la requête d'exemption. La lettre envoyée à l'été 2018 proposait des exemples d'étapes à franchir par les commissions scolaires dès le dépôt d'une demande, soit :

- La transmission de toute l'information pertinente aux parents concernant le contenu en éducation à la sexualité:
- La tenue d'une rencontre individuelle avec ces derniers afin d'entendre leurs réticences et de leur expliquer la nature du contenu et des activités en éducation à la sexualité ainsi que les intentions poursuivies par cet enseignement;
- La réception, en dernier lieu, d'une demande écrite d'exemption par les parents à la commission scolaire.

Le ministre précise également qu'il revient aux écoles de traiter ces demandes : de prime abord, la commission scolaire devrait évaluer la possibilité d'émettre une directive claire sur la facon dont elles seront évaluées qui permettra aux parents de soumettre efficacement leur demande et à la commission de la traiter diligemment, qui pourrait par exemple faire état :

- des délais à respecter:
- des intervenants à qui transmettre les documents:
- de la nature des pièces justificatives à fournir par les parents;
- de la façon de les évaluer et;
- des personnes responsables de rendre une décision sur leur suffisance.

Afin d'assurer une meilleure cohérence organisationnelle, nous suggérons vous d'identifier un porteur de dossier (secrétaire général ou service éducatif) au sein de la commission scolaire.

Il est aussi important de rappeler que ces décisions à portée individuelle sont susceptibles d'être selon le révisées processus de révision administrative en place, conformément aux articles 9 à 12 de la LIP ainsi qu'au Règlement sur la procédure d'examen des plaintes établie par une commission scolaire2.

<sup>&</sup>lt;sup>2</sup> RLRQ, ch. I-13.3, r. 7.1.

## **JURISPRUDENCE**

# UN COUP DE MAIN POUR COMPRENDRE LES IMPLICATIONS DE L'ENTENTE MULTISECTORIELLE

Par: ME JONATHAN **DESJARDINS MALLETTE** 

jdmallette@morencyavocats.com

Le 15 novembre 2018, dans le cadre du colloque « Les développements récents en droit du travail et en éducation », Me Jonathan Desjardins Mallette et Me Geneviève Lapointe ont prononcé une conférence intitulée « L'entente multisectorielle en milieu scolaire : Comment garder le cap en zone de turbulence à titre d'employeur ? ». Cette conférence a été prononcée devant plus de 150 personnes en provenance des commissions scolaires, des cégeps et des universités.

Vous pouvez consulter l'article écrit par les auteurs en cliquant sur le lien suivant :

### <u>L'entente multisectorielle en milieu scolaire</u> (CAIJ)

L'article aborde de manière exhaustive le contenu de l'entente multisectorielle, l'échange d'information dans le cadre de l'entente et la Loi sur l'accès à l'information, les obligations de la commission scolaire et des employés et les interventions de la commission scolaire dans l'acheminement d'un dossier visé par l'entente multisectorielle. Les auteurs dressent un portrait complet de l'entente et de ses problématiques d'application dans les commissions scolaires abordant en notamment:

- les préalables au déclenchement de l'entente multisectorielle;
- le processus post-déclenchement de l'entente multisectorielle;
- l'enquête par la commission scolaire; et

 la décision finale et certains principes applicables.

Cet article permet de dresser un portrait complet et à jour des difficultés d'application de l'entente multisectorielle en milieu scolaire et permet aux commissions scolaires de connaître et de comprendre les principes à partir desquels certaines décisions doivent être prises.

Si vous avez des questions sur l'application de l'entente multisectorielle, notamment en matière de ressources humaines, en termes de positionnement organisationnel ou en termes de communication, n'hésitez pas à communiquer avec les auteurs ainsi que tout autre membre de l'équipe qui se feront un plaisir de vous accompagner dans la difficile gestion de l'entente multisectorielle afin de garder le cap en zone de turbulence.

# **NOTRE ÉQUIPE**



Pierre **BÉGIN** pbegin@morencyavocats.com



Bernard JACOB bjacob@morencyavocats.com



Serge **BOUCHARD** sbouchard@morencyavocats.com



Marianne LEFRANÇOIS mlefrancois@morencyavocats.com



Raphaëlle Chabot-Fournier rcfournier@morencyavocats.com



Stéphanie LELIÈVRE mlefrancois@morencyavocats.com



Bernard **CLICHE** bcliche@morencyavocats.com



Geneviève **LAPOINTE** glapointe@morencyavocats.com



Geneviève **DECHÊNE** gdechene@morencyavocats.com



René LAPOINTE rlapointe@morencyavocats.com



Jonathan **DESJARDINS MALLETTE** jdmallette@morencyavocats.com



Marjolaine PARÉ rlapointe@morencyavocats.com



Émilie **DION** emdion@morencyavocats.com



Guillaume SAINDON gsaindon@morencyavocats.com



Jean-Hugues FORTIER jhfortier@morencyavocats.com



Jean-François SÉGUIN jfseguin@morencyavocats.com



Jean-Claude GIRARD jcgirard@morencyavocats.com



Julien SIROIS jsirois@morencyavocats.com



Martine **GRAVEL** mgravel@morencyavocats.com

#### QUÉBEC

Édifice Le Delta 3 2875, boulevard Laurier, bureau 200 Québec (Québec) G1V 2M2 T 418 651-9900 F 418 651-5184

#### **MONTRÉAL**

500, place d'Armes, 25° étage Montréal (Québec) H2Y 2W2 T **514 845-3533 F** 514 845-9522

#### LÉVIS

1200, boulevard de la Rive-Sud, bureau 501 Lévis (Québec) G6W 5M6 T 418 833-4443 F 418 833-6130

#### **SAINT-JEAN-SUR-RICHELIEU**

220, rue Longueuil Saint-Jean-sur-Richelieu (Québec) J3B 6P4 **T 450 347-5317 F** 450 347-5383

Ce document est publié par MORENCY, SOCIÉTÉ D'AVOCATS, S.E.N.C.R.L. à des fins de diffusion d'informations et ne constitue pas un avis juridique.

MORENCY, SOCIÉTÉ D'AVOCATS S.E.N.C.R.L. ne garantit pas l'exactitude ou l'exhaustivité des informations transmises.

Le Bulletin est préparé aux seules fins de l'utilisation interne par les clients de MORENCY, SOCIÉTÉ D'AVOCATS S.E.N.C.R.L. avec qui une entente spécifique a été convenue. Toute utilisation ou reproduction outrepassant ces droits est strictement interdite.







