



大成 DENTONS

COVID-19

Décisions récentes dans le domaine
du droit du travail au Québec

Croissance | Protection | Exploitation | Financement

Janvier 2022

Depuis bientôt deux ans maintenant, la situation pandémique chamboule le monde du travail et amène son lot de défis pour les employeurs. Au cours de la dernière année, d'importantes décisions en lien avec la COVID-19 ont été rendues par différentes instances décisionnelles en droit du travail et de l'emploi au Québec. En ce début d'année 2022, nous passons en revue certaines de ces décisions en espérant vous éclairer sur les enjeux auxquels vous êtes confrontés dans vos milieux de travail en ces temps hors du commun. Les décisions abordées dans le présent document portent notamment sur la vaccination obligatoire, les mesures disciplinaires pour non-respect des règles sanitaires, la rémunération pendant les périodes d'isolement obligatoire et le télétravail et les mesures de prévention devant être prises par les employeurs.

1. Professionnel(le)s en soins de santé unis (PSSU-FIQP) et CHSLD Vigi Reine-Élizabeth, 2021 QCTAT 1401

26 juillet 2021

Obligation des employeurs en matière de santé et sécurité du travail

(Pourvois en contrôle judiciaire déposés par les employeurs et le Procureur général du Québec)

Les faits

- À la suite de diverses plaintes déposées auprès de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (**CNESST**) concernant notamment le manque d'équipements de protection individuelle (**ÉPI**) et l'organisation du travail liée à la COVID-19 dans plusieurs centres d'hébergement de soins de longue durée (**CHSLD**), une inspectrice a produit plusieurs rapports d'intervention. Ceux-ci ont été contestés devant le Tribunal administratif du travail (le **Tribunal**), tant par les syndicats que les employeurs impliqués.
- Les syndicats argumentaient que les employeurs ne remplissaient pas leurs obligations en matière de santé et sécurité du travail, notamment sur le plan des ÉPI, de l'organisation sécuritaire du travail et de la ventilation des installations.
 - En ce qui concerne la question des ÉPI, les recommandations des organismes de santé publique et de la CNESST concernant cet enjeu dans les milieux de soins ont évolué tout au long de la pandémie, et ce, en raison d'une évolution constante des connaissances scientifiques relativement à la COVID-19. Au moment de l'audience, la CNESST recommandait aux employeurs d'imposer le port d'un appareil de protection respiratoire, tel que le masque N95, uniquement en zone chaude et celui d'un masque chirurgical ou de procédures dans toutes autres circonstances. Or, les syndicats étaient d'avis que ces recommandations ne permettaient pas d'assurer la santé, la sécurité et l'intégrité physique des travailleurs de la santé, notamment en zone tiède et en zone chaude.
- Les employeurs soutenaient quant à eux que (i) l'inspectrice de la CNESST ne pouvait intervenir puisqu'elle n'avait pas constaté l'existence de danger dans les milieux de travail; (ii) en raison de leurs obligations en vertu d'autres lois d'ordre public telles que la *Loi sur les services de santé et de services sociaux* (**LSSS**) et la *Loi sur la santé publique* (**LSP**), ils pouvaient appliquer de contraintes aux résidents de leurs installations afin de protéger les travailleurs, et ce, (iii) ils remplissaient l'ensemble de leurs obligations en matière de prévention, de santé et sécurité au travail; et (iv) le Tribunal ne possédait pas les pouvoirs nécessaires afin d'imposer des méthodes de travail spécifiques; sa compétence se limitant à déterminer si les mesures prises par les employeurs étaient suffisantes.

Décision

- Le Tribunal conclut que l'intervention de l'inspectrice de la CNESST était justifiée en raison de l'identification par le Tribunal d'une situation mettant en péril la santé, la sécurité et l'intégrité physique des travailleurs dans les CHSLD.
- Les lois sont présumées cohérentes entre elles et le Tribunal se doit de rechercher leur harmonisation. La réalisation des objectifs de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* (LSST) en matière de prévention et de santé au travail ne peut que renforcer l'atteinte des objectifs de la LSSS et la LSP. Ainsi, les employeurs ne peuvent se servir de leurs obligations en vertu de la LSSS ou la LSP pour se soustraire de leurs obligations en vertu de la LSST.
- De manière générale, la jurisprudence est à l'effet que le Tribunal ne peut imposer de méthodes de travail spécifiques, son devoir consistant à évaluer si les mesures prises sont suffisantes. Toutefois, dans ce cas, le Tribunal considère que l'intérêt de la justice lui commande « d'examiner les autres avenues largement discutées durant l'instance » et qu'en vertu de sa loi habilitante, il « doit rendre la décision qui aurait dû être rendue, ce qui peut impliquer d'identifier ou de privilégier un ÉPI, une méthode de travail ou encore un type d'organisation du travail ».
- Le Tribunal juge que le masque chirurgical ou de procédure ne constitue pas un ÉPI approprié pour les travailleurs des employeurs devant donner des soins et assurer l'entretien ménager en zone chaude ou en zone tiède. L'ÉPI permettant aux employeurs de remplir leurs obligations en matière de santé et de sécurité est un appareil de protection respiratoire, que ce soit un N95 ou encore un masque équivalent ou offrant une protection supérieure.
- Le Tribunal conclut également que les obligations des employeurs ne sont pas entièrement remplies en ce qui concerne l'organisation du travail.
- Au sujet de la ventilation, la preuve étant insuffisante, le Tribunal ne peut conclure qu'il y a un manque en la matière.

2. Syndicat de la fonction publique (SCFP), section locale 5159 et QSL Canada inc. (Sébastien Harrisson), 2021 QCTA 419 (Me Dominic Garneau)
12 août 2021
Mesures disciplinaires pour non-respect des mesures sanitaires (Droit fédéral)

Les faits

- Employeur exploite une entreprise de classe mondiale spécialisée dans l'opération portuaire et l'arrimage, dont sur le site de son principal client (Alcoa).
- Le plaignant occupe un emploi de débardeur affecté à la manutention des marchandises et a environ 4 ans d'ancienneté chez l'employeur.
- Le syndicat conteste une mesure disciplinaire (4 mois de suspension) que l'employeur a imposée au plaignant, au début de la pandémie de COVID-19, après que ce dernier ait omis de se laver les mains avant le début son quart de travail en violation d'une directive obligatoire de l'employeur et ait maintenu son refus à cet égard, malgré l'intervention de son surintendant.

Décision

- L'arbitre est d'avis que l'omission **volontaire** de respecter une directive sanitaire en situation de pandémie de COVID-19 constitue une faute **grave**.
- L'arbitre est d'avis que bien que la mesure soit sévère, elle n'est pas disproportionnée compte tenu de la gravité de la faute et de toutes les circonstances aggravantes et atténuantes applicables.
 - Circonstances aggravantes incluent :
 - Caractère volontaire du geste, assimilable à de l'insubordination;
 - Historique disciplinaire du plaignant témoigne du fait qu'il affiche une certaine insouciance par rapport aux règles de santé et de sécurité;
 - Contexte : les activités de la majorité des entreprises étaient suspendues à l'exception de celles jugées prioritaires et le geste du plaignant aurait pu entraîner des conséquences importantes pour l'employeur et/ou son client.
 - Aucun facteur atténuant (les regrets tardifs ne sont pas un facteur atténuant).
- Même si elle peut avoir des conséquences économiques très importantes pour une personne, une longue suspension n'est pas assimilable à un congédiement.
- Grief rejeté.

3. Association des travailleurs du préhospitalier (ATPH) et Coopérative des techniciens ambulanciers du Québec (CTAQ), 2021 QCTA 303 (Me Jean-Guy Ménard)

13 août 2021

Rémunération des salariés en isolement

Les faits

- L'employeur dispense des services préhospitaliers d'urgence et ambulancier.
- Les faits pertinents ont lieu alors que la majorité de la population du Québec n'était pas encore vaccinée et/ou adéquatement protégée.
- À l'époque pertinente, les directives de l'Institut national de la santé publique du Québec (l'**INSPQ**) prévoyaient que toute personne ayant eu un « contact significatif » avec un cas confirmé de COVID-19 devait sans délai subir un test de dépistage et s'isoler jusqu'à l'obtention des résultats.
- Dans le cadre de son travail, une technicienne ambulancière a eu un contact significatif avec une collègue ayant contracté la COVID-19; en conséquence, elle a dû se soumettre à un test et s'isoler jusqu'à l'obtention du résultat de celui-ci qu'elle n'a obtenu que quelques jours plus tard et qui s'est avéré négatif.
- L'employeur a refusé de rémunérer la salariée pour les jours où elle n'a pas pu travailler.

Décision

- L'arbitre retient ce qui suit de la législation et de la convention collective applicable :
 - Aucune disposition de la convention collective n'impose à l'employeur l'obligation de rémunérer un salarié qui est retiré du travail en raison d'un isolement préventif.
 - Selon l'article 2085 du Code civil du Québec, la rémunération payable à un salarié est la contrepartie d'une prestation de travail accompli par ce dernier.
- Dans le contexte de la pandémie et des recommandations de l'INSPQ alors en vigueur, la salariée était contrainte de s'isoler jusqu'à l'obtention d'un test négatif et l'employeur avait l'obligation de retirer celle-ci du travail jusqu'à l'obtention d'un test négatif.
- Aucune des parties n'avait le choix de sa réaction.
- Même si la pandémie de COVID-19 constitue une situation de force, cela n'entraîne pas que l'employeur a nécessairement l'obligation de rémunérer un salarié incapable de travailler pour ce motif de force majeure.
- L'obligation de rémunérer un salarié pour un autre motif qu'en contrepartie d'une prestation de travail accompli doit résulter d'une obligation conventionnée; à défaut d'une telle disposition, l'employeur est justifié de refuser de rémunérer le salarié qui n'est pas en mesure d'accomplir sa prestation de travail, et ce, peu importe la raison.

4. *L'Écuyer c. Canadian Royalties inc.*, 2021 QCTAT 4901

15 octobre 2021

Prescription médicale pour le maintien en télétravail et l'exercice d'un droit prévu à la *Loi sur les normes du travail*

Les faits

- Le salarié, un ingénieur minier, a déposé une plainte pour pratique interdite en vertu de l'article 122 de la *Loi sur les normes du travail* (LNT).
- Il allègue avoir été congédié illégalement après avoir demandé à continuer d'exécuter ses tâches en télétravail malgré la réouverture de son milieu de travail.
- Atteint d'un déficit immunitaire le rendant plus vulnérable à la COVID-19, il avait obtenu un certificat médical prescrivant son maintien en télétravail.
- Cinq jours après l'envoi de son certificat médical à cet effet, il est informé de la fin de son emploi.
- L'employeur invoque que le salarié n'a pas exercé droit prévu à la LNT, car ce dernier ne s'est jamais absenté du travail avant sa fin d'emploi.
- L'employeur soutient également que la fin d'emploi du salarié découle d'une réorganisation départementale et de l'incertitude occasionnée par la situation pandémique.

Décision

- Même si le certificat médical prescrivant le maintien en télétravail ne constitue pas un arrêt de travail à proprement parler, il peut mener à une absence pour maladie dans le cas du refus de l'employeur.
- Le Tribunal considère que cela est suffisant pour permettre l'application de la présomption de pratique interdite prévue à la LNT.
- Dans ces circonstances, il revient à l'employeur de faire la preuve qu'il a mis fin à l'emploi du plaignant en raison d'une autre cause juste et suffisante.
- En l'espèce, le Tribunal juge que le salarié a exercé un droit prévu à la LNT. Il conclut également que la preuve présentée par l'employeur démontre une réelle réorganisation administrative et qu'il ne s'agit pas d'un prétexte visant à camoufler un congédiement illégal.

5. Lavergne-Poitras c. Procureur général du Canada (Ministre des Services publics et de l'Approvisionnement), 2021 CF 1232

13 novembre 2021

Vaccination obligatoire (Droit fédéral)

Les faits

- L'employeur, un fournisseur de Transports Canada, adopte une politique de vaccination obligatoire afin de respecter la politique du gouvernement fédéral relative à la vaccination obligatoire des fournisseurs devant se rendre sur les lieux de travail des employés du gouvernement du Canada, intitulée *Exigence relative à la vaccination des fournisseurs contre la COVID-19* (la **Politique**).
- La politique de l'employeur prévoit que tout employé non vacciné en date du 15 novembre 2021 sera licencié ou congédié.
- Le demandeur, M. Lavergne-Poitras, refuse de se faire vacciner et dépose des procédures en injonction interlocutoire dans lesquelles il demande à la Cour de suspendre l'application de la Politique du gouvernement fédéral jusqu'à ce que sa contestation soit instruite sur le fond.
- Le demandeur affirme que la Politique de vaccination des fournisseurs n'a pas été adoptée valablement et qu'elle viole son droit à la liberté et à la sécurité de sa personne garanti par l'article 7 de la *Charte canadienne des droits et libertés* (la **Charte**).

Décision

- La Cour rejette la requête en injonction interlocutoire de M. Lavergne-Poitras après avoir analysé les trois critères devant être respectés lors de l'octroi d'une injonction interlocutoire : (1) une question sérieuse à trancher, (2) un préjudice irréparable subit par le demandeur, et (3) la prépondérance des inconvénients penchant en faveur du demandeur).
- Le demandeur n'a pas démontré qu'il avait une question sérieuse à trancher au sujet de la violation des droits que lui garantit l'article 7 de la Charte.
- La perte d'emploi ne constitue pas un préjudice irréparable, car la perte de salaire peut être récupérée sous forme de dommages pécuniaires.
- La prépondérance des inconvénients ne penche pas en faveur de la suspension de la Politique puisque la perte d'emploi n'est pas plus importante que le préjudice que pourrait subir la population en général si l'injonction était accordée, notamment les risques accrus pour la santé des employés fédéraux et la fragilisation de la Politique adoptée par le gouvernement fédéral. Ces préjudices l'emportent largement sur ceux invoqués par M. Lavergne-Poitras dans la présente requête.

6. Union des employés et employées de service, section locale 800 et Services ménagers Roy Ltée, 2021 QCTA 570 (arbitre Me Denis Nadeau)

15 novembre 2021

Vaccination obligatoire (collecte d'information relative au statut vaccinal)

Les faits

- Grief déclaratoire rendu à la demande conjointe d'un groupe d'employeurs dans le domaine de l'entretien ménager et du syndicat représentant les salariés de cet employeur.
- Les employeurs n'exigent pas eux-mêmes que leurs employés soient vaccinés contre la COVID-19.
- Toutefois, les employeurs souhaitent vérifier le statut vaccinal de leurs salariés afin de se conformer à la nouvelle exigence de plusieurs de leurs clients qui, eux, exigent que les personnes effectuant du travail dans leurs locaux soient doublement vaccinées.
- Les parties demandent à l'arbitre de déterminer si le fait qu'un employeur exige que ses employés lui dévoilent leur statut vaccinal pour répondre à l'exigence du client où ils travaillent porte atteinte au droit à la vie privée des employés en violation de la *Charte des droits et libertés de la personne* (la **Charte**).
- Les clients des employeurs ne sont pas parties à la convention collective et ne sont pas impliqués dans l'arbitrage.

Décision

- Le fait, pour un employeur, d'exiger qu'un salarié qu'il lui dévoile son statut vaccinal contre la COVID-19 porte atteinte au droit à la vie privée de ce dernier qui est enchâssé à l'article 5 de la Charte.
- Toutefois, dans les circonstances de ce dossier, cette atteinte est « justifiée » au sens de l'article 9.1 de la Charte, car l'atteinte à la vie privée des salariés est « sans conséquence par rapport aux inconvénients majeurs, reconnus par les "constats scientifiques actuels", résultant de la présence de personnes non vaccinées dans les milieux de travail » les employeurs peuvent donc continuer à collecter l'information, mais cela doit être fait selon le cadre suivant :
 - Les employeurs peuvent uniquement exiger l'information pour les employés affectés à un contrat où il existe une obligation de vaccination, et non pour tous les employés, même si cela serait plus pratique pour eux.
 - La nature des informations pouvant être demandées est limitée à celles qui sont nécessaires pour confirmer que l'employé est « adéquatement protégé », selon la définition gouvernementale.
 - La collecte doit être effectuée par le service des ressources humaines, plutôt que par le superviseur de l'employé.
 - Les informations relatives au statut vaccinal d'une personne ne doivent pas être communiquées à des tiers, y compris les clients de l'employeur; l'employeur peut uniquement certifier aux clients qui l'exigent que les employés affectés à son contrat spécifique sont tous « adéquatement protégés ».

7. *Lachance c. Procureur général du Québec, 2021 QCCS 4721*

15 novembre 2021

Vaccination obligatoire

Les faits

- ** Le gouvernement a renoncé à imposer la vaccination obligatoire des travailleurs et travailleuses du milieu de la santé peu de temps après que cette décision soit rendue et en conséquence, il est improbable que la Cour supérieure tranche le mérite du pourvoi en contrôle judiciaire puisque celui-ci est maintenant théorique. **
- Demande de sursis d'application du Décret concernant l'ordonnance de mesures visant à protéger la santé de la population dans la situation de pandémie de la COVID-19 (le **Décret**) adopté par le gouvernement du Québec en vertu de la *Loi sur la santé publique*.
 - Ce Décret exige que les intervenants de la santé et des services sociaux fournissent la preuve qu'ils sont adéquatement protégés contre la COVID-19 sans quoi ils seront suspendus sans solde.
 - 137 travailleurs et travailleuses du milieu de la santé ont déposé un pourvoi en contrôle judiciaire afin de faire déclarer le Décret invalide. Dans l'intervalle, ils demandent à ce que l'application du Décret soit suspendue au motif que l'état actuel du système de santé frôle le point de rupture et que l'application du Décret priverait les établissements de santé de la contribution des demandeurs et des autres travailleurs de la santé non vaccinés et donc la population serait privée des soins et des services de santé auxquels elle a droit.

Décision

- La Cour supérieure, après avoir appliqué les critères devant guider l'analyse de l'octroi d'une demande de sursis, soit l'urgence, l'apparence de droit quant au fond, le préjudice sérieux ou irréparable et la prépondérance des inconvénients, décide de laisser le Décret entrer en application.
- D'abord, les demandeurs ne satisfont pas au critère du préjudice sérieux ou irréparable pour les raisons suivantes :
 - Le Décret ne force pas les intervenants de la santé et des services sociaux à se faire vacciner contre leur gré de sorte qu'il ne crée pas de situation physiquement irréversible;
 - La suspension du travail est un préjudice réparable, notamment sous la forme monétaire.
- De plus, au stade de la demande de sursis, la Cour conclut que l'intérêt public en contexte d'urgence sanitaire fait peser la balance des inconvénients en faveur du maintien de l'exigence de vaccination obligatoire décrété par le gouvernement plutôt qu'en faveur des travailleurs refusant de se faire vacciner.
- Finalement, on peut lire dans le jugement qu'il n'appartient pas au tribunal de substituer son opinion à celle du gouvernement. Il revient plutôt aux électeurs de juger des décisions prises par le gouvernement dans le contexte de la gestion de la pandémie.

8. Syndicat des salariés municipaux de Chaudière-Appalaches (CSD) et Corporation municipale de St-Apollinaire, 2021 QCTA 606 (arbitre Me Dominic Garneau)
29 novembre 2021
Rémunération pendant une période d'isolement obligatoire / Télétravail

Les faits

- Les plaignants ont été placés en confinement dans l'attente de leurs résultats à un test de dépistage de la COVID-19 subi parce qu'ils ont été en contact avec un cas confirmé sur les lieux du travail.
- L'employeur refuse de les rémunérer durant cette période et il refuse également à l'une des plaignantes, qui occupe le poste de secrétaire administrative, la possibilité de réaliser ses tâches en télétravail.
- L'arbitre doit répondre aux questions suivantes :
 - L'employeur a-t-il l'obligation de rémunérer ces personnes alors qu'elles sont isolées à leur domicile, en attendant les résultats de leur test?
 - Le refus de l'employeur de permettre le télétravail découle-t-il d'un exercice déraisonnable de ses droits de direction?

Décision

- En vertu de la loi ou de la convention collective, l'employeur n'a pas l'obligation de rémunérer un salarié qui n'est pas en mesure d'offrir sa prestation de travail, alors qu'il est en isolement à son domicile, en attente du résultat d'un test de dépistage pour la COVID-19.
- La *Loi sur la santé et la sécurité du travail* oblige tout employeur à prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé des travailleurs et pour assurer leur sécurité et leur intégrité physique. La convention collective, dans cette affaire, oblige l'employeur à se conformer aux lois et règlements décrétés par le gouvernement du Québec en matière de santé et de sécurité du travail. Dans ce contexte, l'arbitre conclut que l'employeur n'a pas « refusé » la prestation de travail des salariés. Il ne fait qu'appliquer une directive de santé publique en favorisant le respect des consignes relatives à l'isolement.
- En l'espèce, les salariés ont droit de puiser dans les banques de temps prévues à la convention collective afin de maintenir une rémunération durant leur confinement.
- L'arbitre arrive à la conclusion que la décision de l'employeur de refuser à une secrétaire administrative de fournir sa prestation de travail en télétravail est déraisonnable. Il précise que « la COVID-19 crée une situation exceptionnelle à laquelle les parties doivent s'adapter. Si la plaignante ne bénéficie pas d'un droit au télétravail, l'exercice du droit de direction de l'employeur impose toutefois à celui-ci de tenir compte de la situation particulière de chaque salarié ainsi que du contexte. »

9. Neshatafshari et Hôpital Maisonneuve-Rosemont, 2021 QCTAT 5751

1 décembre 2021

Réclamation acceptée pour COVID-19 symptomatique avec test négatif

Les faits

- La travailleuse est technologue en radiodiagnostic chez l'employeur et dans le cadre de son emploi, elle est en contact direct avec des bénéficiaires souffrant de la COVID-19. À l'occasion d'un événement particulier, elle a été exposée de manière encore plus spécifique au virus de la COVID-19.
- En raison de l'apparition de symptômes pouvant correspondre à la COVID-19 dans les jours qui ont suivi, la travailleuse a passé plusieurs tests de dépistage PCR qui se sont tous avérés négatifs. Or, plusieurs médecins consultés par la travailleuse ont indiqué qu'ils soupçonnaient une infection à la COVID-19 avec des résultats « faux négatifs ».
- La travailleuse a présenté auprès de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (**CNESST**), une réclamation pour lésion professionnelle sous forme de « COVID symptomatique avec test négatif ».
- La CNESST a refusé la réclamation de la travailleuse au motif qu'aucun diagnostic n'ayant été émis, elle ne pouvait reconnaître l'existence d'une lésion professionnelle.
- La travailleuse a contesté cette décision devant le Tribunal administratif du travail (le Tribunal).

Décision

- Le Tribunal est d'avis que l'absence de diagnostic de COVID-19 confirmé ne fait pas automatiquement obstacle à la réclamation de la travailleuse puisqu'il peut prendre en considération l'ensemble de la preuve médicale, y compris les diagnostics probables.
- Dans ce cas, la preuve médicale présentée soumise au Tribunal démontre qu'un diagnostic de « COVID probable » a été posé. Ainsi, le Tribunal estime probable que la travailleuse ait effectivement été infectée par la COVID-19.
- Il est reconnu qu'une éclosion virale ainsi qu'une situation de pandémie peuvent être assimilées à un événement imprévu et soudain.
- De plus, le Tribunal estime probable que la travailleuse ait été exposée au virus lors de l'exécution de son travail, ce qui est suffisant pour satisfaire au critère du lien de causalité entre le milieu de travail et le diagnostic.
- En conséquence de ce qui précède, le Tribunal accueille la contestation de la travailleuse et déclare qu'elle a subi une lésion professionnelle.

Personnes-ressources



Ariane Bouchard

Associée, Montréal
+1 514 878 5892
arianne.bouchard@dentons.com



Camille Paradis-Loiselle

Avocate, Montréal
+1 514 878 8859
camille.paradis-loiselle@dentons.com



Sarah-Émilie Dubois

Avocate, Montréal
+1 514 878 8824
sarah-emilie.dubois@dentons.com

À PROPOS DE DENTONS

Dentons, le plus grand cabinet d'avocats au monde, compte plus de 20 000 professionnels de haut calibre, dont 12 000 avocats, œuvrant dans plus de 200 bureaux répartis dans plus de 80 pays, qui offrent à ses clients les solutions dont ils ont besoin pour relever les défis et saisir les occasions qui se présentent. Fort de sa démarche polycentrique axée sur les résultats, de son engagement à favoriser l'inclusion et la diversité et de son service à la clientèle maintes fois reconnu, Dentons défie le statu quo pour défendre les intérêts de ses clients.

[dentons.com](https://www.dentons.com)

© 2022 Dentons. Dentons est un cabinet d'avocats mondial qui fournit des services à sa clientèle par l'intermédiaire de ses cabinets membres et des membres de son groupe partout dans le monde. La présente publication n'est pas destinée à constituer un avis d'ordre juridique ou autre et vous ne devriez pas agir ou vous abstenir d'agir sur la foi de son contenu. Veuillez consulter les avis juridiques à l'adresse [dentons.com](https://www.dentons.com).