



DENTONS

Bilan de 2024 et tendances futures

Travail, emploi, immigration
et régimes de retraite
au Canada

Janvier 2025

En 2024, le milieu de travail canadien a continué d'évoluer, confrontant les employeurs à un cadre juridique marqué par une réglementation accrue des législatures et à de nouveaux défis liés à l'application des clauses contractuelles de résiliation. Les bulletins de nouvelles n'ont cessé de rapporter des histoires sur la crise migratoire causée par un afflux de travailleurs étrangers temporaires et des niveaux records d'étudiants internationaux. Des conflits de travail d'envergure, notamment des grèves et des lock-out, ont également secoué plusieurs secteurs clés de l'économie canadienne.

Ce guide examine les évolutions juridiques que nous considérons comme les plus significatives pour les employeurs canadiens, notamment en matière de congédiements sans cause, de droits de la personne, de relations du travail, de santé et sécurité au travail, de régimes et de prestations de retraite, ainsi que d'immigration pour fins professionnelles. Il propose également une synthèse des changements législatifs clés que les employeurs de la Colombie-Britannique, de l'Alberta, de l'Ontario et du Québec, sous réglementation provinciale et fédérale, doivent connaître. Enfin, nous identifions les tendances qui, selon nous, devraient être au cœur des préoccupations des employeurs canadiens en 2025 et pour les années à venir.

Table des matières

Congédiements sans cause	4
Droits de la personne	6
Relations de travail	8
Santé et sécurité au travail	9
Enquêtes en milieu de travail.....	11
Régimes et prestations de retraite	12
Immigration professionnelle	13
Modifications législatives	14
Tendances à surveiller en 2025	18
Conclusion	19
Personnes-ressources	20

Congédiements sans cause

Les tribunaux canadiens ont rendu plusieurs décisions intéressantes en matière de congédiements sans cause, offrant aux employeurs des orientations clés sur des sujets tels que les contrats de travail, les motifs justifiant un congédiement et les dommages-intérêts.

- **Dispositions de résiliation : l'importance du lieu de résidence**

En 2024, les tribunaux de la Colombie-Britannique ont rendu plusieurs décisions favorables aux employeurs en matière de contrats de travail. Dans l'affaire *Egan v. Harbour Air Seaplanes LLP*, 2024 BCCA 222, l'employé contestait la validité d'une clause de cessation d'emploi au motif qu'elle ne précisait pas la durée minimale ou maximale du préavis requis. La Cour d'appel de la Colombie-Britannique a rejeté cet argument, affirmant qu'une approche pratique fondée sur le bon sens devait guider l'interprétation des clauses de résiliation. Elle a jugé que la référence aux minimums légaux pouvait écarter la présomption de préavis raisonnable en common law, à condition que la clause soit claire et non ambiguë.

À l'inverse, dans l'affaire *Dufault v. the Corporation of the Township of Ignace*, 2024 ONSC 1029, la Cour supérieure de justice de l'Ontario a statué qu'une clause de résiliation stipulant que l'employeur pouvait résilier le contrat de l'employée plaignante « à tout moment » était inapplicable, car la législation sur les normes d'emploi prévoit des circonstances dans lesquelles la résiliation est interdite (p. ex., des représailles pour avoir tenté d'exercer un droit protégé ou au retour d'un congé avec protection de l'emploi). La Cour d'appel de l'Ontario a confirmé la décision au motif que la clause de cessation d'emploi pour cause comportait du langage invalide, mais a expressément refusé de se prononcer sur la question de savoir si la formulation « à tout moment » invalidait la clause. C'est à suivre.

- **Les pièges des offres d'emploi en deux étapes**

Dans l'affaire *Adams v. Thinkific Labs Inc.*, 2024 BCSC 1129, la Cour a confirmé qu'une offre d'emploi incluant les détails de rémunération et des congés et acceptée par courriel constituait un contrat de travail contraignant. L'introduction ultérieure d'un contrat formel contenant des clauses additionnelles, comme une clause de résiliation, sans nouvelle contrepartie, a été jugée inapplicable.

- **Des circonstances particulières qui prolongent le délai de préavis**

- **Emploi saisonnier :** Dans l'affaire *Smith v. Lyndebrook Golf Inc.* 2024 CanLII 103671, un surintendant de golf ayant moins d'un mois d'ancienneté a obtenu cinq mois de salaire en guise d'indemnité tenant lieu de préavis. Le tribunal a justifié la durée de ce long préavis par les compétences spécialisées de l'employé, la nature saisonnière de son emploi et les perspectives limitées hors saison.
- **Les tribunaux reconnaissent que les employés plus âgés peuvent être davantage désavantagés en raison de leur âge :** Dans l'affaire *Harris v. Town of Hay River*, 2024 NWTSC 47, le tribunal a statué qu'un cadre supérieur de 69 ans ayant 18 mois d'ancienneté avait droit à huit mois de préavis. Pour justifier sa décision, le tribunal a cité une affaire antérieure dans laquelle un employé de 59 ans ayant environ un an de service avait reçu un préavis de 12 mois et une autre affaire dans laquelle un employé de 56 ans ayant 18 mois de service avait reçu un préavis de 12 mois.

- **Dommmages-intérêts majorés ou exemplaires : la preuve médicale n'est pas nécessaire**

Dans l'affaire *Krmptotic v. Thunder Bay Electronics Limited*, 2024 ONCA 332, la Cour d'appel a statué que des dommages-intérêts majorés peuvent être accordés même sans preuve médicale. La preuve sur la malhonnêteté de l'employeur au sujet de la fin d'emploi combinée aux témoignages de l'employé et de sa famille sur la détresse mentale que cette situation lui a causée, allant au-delà des simples contrariétés émotionnelles, ont été jugés suffisants pour justifier l'octroi par le juge de première instance de dommages-intérêts majorés d'un montant de 50 000 \$ CA à l'employé.

- **Les employés de longue date ne sont pas à l'abri d'être congédiés pour cause**

Dans l'affaire *Arora v. ICICI Bank of Canada*, 2024 ONSC 4115, la Cour a confirmé le congédiement pour cause d'un vice-président adjoint ayant plus de 15 ans de service, qui avait été surpris en train de partager des informations confidentielles de la Banque avec des concurrents, d'élaborer des plans visant à concurrencer l'employeur et de faire preuve de malhonnêteté au cours de l'enquête. La Cour a estimé qu'un congédiement pour motif sérieux peut être justifié même pour des employés de longue date n'ayant pas d'historique disciplinaire lorsque des devoirs fondamentaux tels que l'honnêteté et la loyauté ont été violés.

Ce que les employeurs doivent retenir

Les arguments en faveur d'une révision annuelle des dispositions contractuelles encadrant la cessation d'emploi par l'employeur n'ont jamais été aussi forts. Alors que les employés continuent à travailler après l'âge de la retraite et que les craintes d'une détérioration de la conjoncture économique augmentent, il existe un risque élevé qu'un tribunal favorise les employés et accorde des périodes de préavis plus longues que prévu. En outre, le fait que les tribunaux n'hésitent plus à accorder des dommages-intérêts importants en l'absence de preuves médicales à l'appui des demandes de l'employé pour détresse mentale et dommages exemplaires/moraux signifie que les employeurs doivent inviter leurs cadres à être prudents dans la manière dont ils présentent les cessations d'emploi.

Droits de la personne

Les tribunaux et les commissions des droits de la personne continuent d'accuser des retards importants. Dans un [rapport](#) publié en novembre 2024, Tribunals Watch Ontario indique que les parties peuvent s'attendre à un délai de quatre à dix ans avant d'obtenir une audience. Lorsque les affaires finissent par aboutir, les décisions montrent que les décideurs partout au Canada continuent d'accorder le bénéfice du doute aux employés qui présentent un cas *prima facie* de discrimination. Toutefois, ils n'hésitent pas à rejeter les plaintes qui ne démontrent pas de lien clair entre le traitement de l'employé et un motif protégé. Par ailleurs, les dommages-intérêts accordés continuent d'augmenter (p. ex., dans l'affaire [Oliva, Pascoe, and Strong v. Gursoy, 2024 AHRC 45](#), une employée victime de harcèlement sexuel a reçu 75 000 \$ CA de dommages-intérêts généraux, un record en Alberta).

- **Rejet d'une plainte pour discrimination malgré un environnement de travail toxique**

Dans l'affaire [Thomas v. Signals Design Group, 2024 BCHRT 135](#), le Tribunal des droits de la personne de la Colombie-Britannique a rejeté une plainte pour discrimination sexuelle. La plaignante alléguait qu'on lui réservait un traitement radicalement différent de celui accordé à ses collègues masculins et affirmait avoir démissionné en raison d'un environnement de travail toxique. Bien que le Tribunal ait reconnu la toxicité de l'environnement, il a jugé que l'affirmation selon laquelle le sexe de la plaignante avait influencé le comportement de l'employeur était spéculative, son témoignage ne suffisant pas à établir un lien causal clair.

- **Rejet d'une offre de règlement : aucun dommage-intérêt accordé**

Dans l'affaire [Lambert v. Canadian Natural Resources Limited, 2024 AHRC 105](#), la présidente de la Commission des droits de la personne et des tribunaux de l'Alberta a confirmé la décision du directeur de la Commission de rejeter une plainte relative aux droits de la personne après que le plaignant ait refusé une offre de règlement jugée équitable et raisonnable. Au cours de la procédure de conciliation, l'employeur avait proposé de régler la plainte en offrant au plaignant (qui avait trouvé un nouvel emploi dans les quatre mois suivant sa cessation d'emploi) 25 000 \$ CA de dommages-intérêts généraux pour atteinte à la dignité et 27 000 \$ CA (moins les retenues obligatoires), représentant 14 semaines de salaire de base, en guise de compensation pour perte de salaire. Le plaignant ayant refusé l'offre, le directeur a rejeté la plainte conformément à l'article 21(3) de l'*Human Rights Act (Loi sur les droits de la personne)* de l'Alberta. La présidente a estimé que l'offre de règlement se situait tout à fait dans la fourchette raisonnable de dommages-intérêts et qu'elle représentait un compromis acceptable par rapport au meilleur résultat que le plaignant aurait pu obtenir à l'audience.

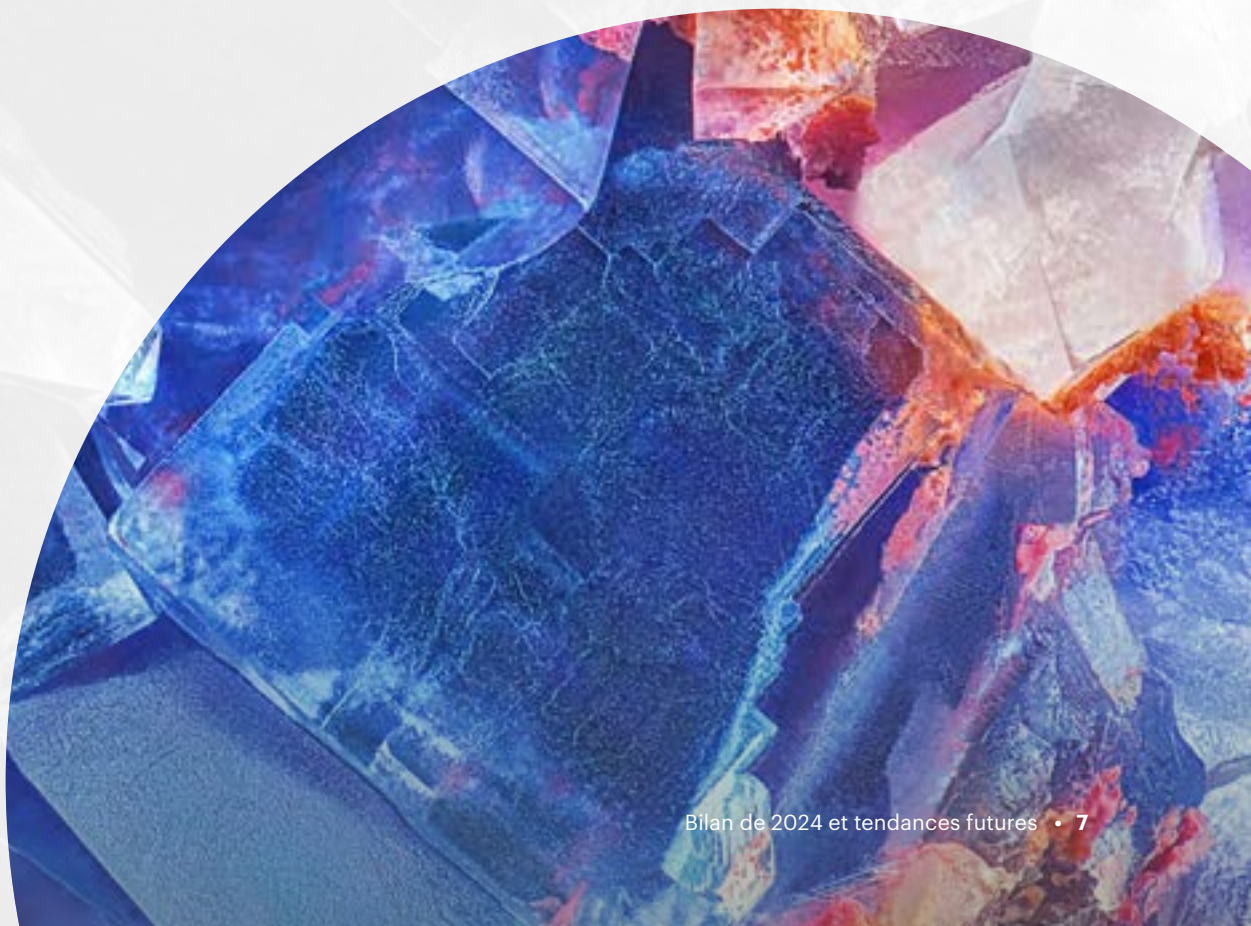


- **Le Tribunal des droits de la personne du Québec condamne la discrimination à l'encontre d'une travailleuse transgenre**

Dans l'affaire *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (E.B.) c. 9302-6573 Québec inc. (Bar Lucky 7)*, 2024 QCTDP 9, un restaurant a refusé d'embaucher une femme transgenre comme barmaid après qu'elle ait révélé son identité sexuelle au gérant pendant la formation. Dans sa demande, l'employée a fait remarquer qu'avant de perdre son emploi, elle n'avait reçu que des commentaires positifs sur ses compétences. L'employeur a fait valoir que sa décision de refuser l'emploi était due au fait qu'il craignait que les clients réagissent violemment en apprenant qu'ils étaient servis par une femme transgenre. Le Tribunal a jugé que l'employeur avait enfreint la Charte québécoise des droits et libertés de la personne, qui protège l'identité et l'expression sexuelles. Le Tribunal a accordé à la plaignante 118,40 \$ CA pour les dommages matériels, 10 000 \$ CA pour les dommages moraux et 4 000 \$ CA en dommages punitifs, soulignant que les préjugés ou la crainte d'une réaction violente de la part des clients ne peuvent justifier une telle discrimination.

Ce que les employeurs doivent retenir

Il est plus important que jamais pour les employeurs de documenter les questions relatives à d'éventuelles plaintes pour discrimination, et de collecter et conserver les preuves appuyant leur défense, car les tribunaux partout au pays peinent encore à ce que les affaires soient jugées dans un délai raisonnable. Pour éviter que les litiges ne s'étirent, une bonne option est de négocier en vue d'un règlement rapide des plaintes en matière de droits de la personne. Lorsqu'un règlement ne s'avère pas possible, les employeurs peuvent, sous certaines conditions, demander le rejet de la plainte lorsque le plaignant n'accepte pas une offre de règlement juste et raisonnable (en fonction des faits et de votre territoire de compétence).



Relations de travail

Au Canada, les employeurs syndiqués continuent à faire face aux répercussions économiques de la pandémie, dans un contexte où [les préoccupations liées au coût de la vie ont alimenté des rondes de négociations collectives conflictuelles dans tous les secteurs d'activité](#). Malgré plusieurs arrêts de travail largement médiatisés, des progrès ont été réalisés par les employeurs canadiens, notamment dans le domaine du dépistage des drogues et de l'alcool.

- **Une nouvelle année de grèves**

En 2024, des grèves ont touché les secteurs aérien, ferroviaire, portuaire, et même postal. Après une période de paix sociale relative, les arrêts de travail ont fortement augmenté ces deux dernières années, selon [Statistique Canada](#).

Année	2022	2023	2024
Nombre d'arrêts de travail dans tous les secteurs d'activité	176	778	811

Si l'augmentation des arrêts de travail est préoccupante, elle met également en lumière les difficultés croissantes des parties à parvenir à un accord à la table des négociations. Cela pourrait indiquer la nécessité d'adopter une nouvelle approche en matière de négociation collective. Cette problématique a été clairement mise en évidence à l'échelle fédérale, alors que le ministre fédéral du Travail a dû recourir aux pouvoirs que lui confère le *Code canadien du travail* pour intervenir dans des conflits concernant les chemins de fer, les ports et les services postaux du Canada. Il a ordonné au Conseil canadien des relations industrielles de contraindre les travailleurs à reprendre le travail et à participer à des arbitrages obligatoires.

- **La Cour d'appel fédérale valide les tests de dépistage de drogues et d'alcool pour les travailleurs de l'industrie nucléaire**

Dans l'affaire *Power Workers' Union c. Canada (Procureur général)*, la Cour d'appel fédérale a rendu une décision importante qui pourrait faciliter la mise en place et l'application de tests aléatoires de dépistage de drogues et d'alcool dans les milieux de travail critiques sur le plan de la sécurité. Le Syndicat des travailleurs et travailleuses du secteur énergétique contestait une nouvelle exigence de permis imposée par la Commission canadienne de sûreté nucléaire. Cette exigence imposait des tests de dépistage préalables et aléatoires pour les employés occupant des postes critiques dans les installations nucléaires.

Les tribunaux et arbitres avaient auparavant exigé que les employeurs démontrent un problème préexistant de consommation de drogue ou d'alcool sur le lieu de travail pour justifier de tels tests. Cependant, la Cour d'appel fédérale a rejeté cette approche, confirmant cependant que l'introduction de programmes de dépistage doit respecter les dispositions de la convention collective applicable. En l'absence de telles dispositions interdisant de tels tests, les droits de gestion des employeurs s'appliquent, sous réserve d'un exercice raisonnable de ces droits.

En tenant compte de l'équilibre des droits dans le cadre de l'affaire dont elle était saisie, la Cour d'appel fédérale a convenu avec la cour inférieure que les employés occupant des postes sensibles à la sécurité ont une attente réduite en matière de vie privée sur leur lieu de travail. Cela a pour effet d'alléger le fardeau de preuve des employeurs pour démontrer l'existence d'un problème. Comme l'a affirmé le juge de la Cour fédérale, citée dans la décision d'appel : « dans l'industrie nucléaire, il n'est pas possible de "laisser faire" compte tenu des répercussions graves qui découlent souvent des incidents nucléaires. » (Voir le paragraphe 30 de la décision de la Cour d'appel fédérale.)

Ce que les employeurs doivent retenir

Avec la baisse de l'inflation, on peut espérer que le nombre d'arrêts de travail reviendra aux niveaux d'avant la pandémie. Cependant, les interruptions de travail ne sont que rarement dues à des facteurs exclusivement monétaires. Les employeurs doivent donc rester attentifs aux aspects non financiers des conditions de travail.

Par ailleurs, bien que la décision de la Cour d'appel fédérale concerne spécifiquement le secteur nucléaire, elle ouvre la voie à l'utilisation d'arguments similaires par les employeurs d'autres industries évoluant dans des domaines critiques sur le plan de la sécurité pour justifier la mise en place de programmes de dépistage de drogues et d'alcool.

Santé et sécurité au travail

En 2024, les législatures canadiennes ont continué de renforcer les normes en matière de sécurité au travail, introduisant une série d'amendements législatifs visant à accroître les sanctions et à encadrer plus strictement la violence et le harcèlement dans les milieux de travail. Par ailleurs, dans le sillage de la très attendue décision de la Cour suprême du Canada dans l'affaire *R. c. Grand Sudbury (Ville)*, 2023 CSC 28, la Cour supérieure de justice de l'Ontario a rendu sa propre décision sur le bien-fondé de la défense de diligence raisonnable par un employeur.

- **L'Ontario propose d'augmenter les amendes pour les infractions en matière de santé et de sécurité**

Le 27 novembre 2024, le gouvernement de l'Ontario a déposé un projet de modification de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* qui introduirait une amende minimale de 500 000 \$ CA pour une deuxième infraction (ou une infraction subséquente) entraînant des blessures graves ou la mort d'un ou plusieurs travailleurs sur une période de deux ans. Si cette mesure est adoptée, elle représentera un changement important, car la Loi sur la santé et la sécurité au travail ne prévoit actuellement aucune amende minimale. En outre, l'amende maximale qui peut être imposée aux entreprises reconnues coupables d'une infraction serait maintenue à 2 000 000 \$ CA.

- **L'Alberta modifie les dispositions relatives à la violence et au harcèlement au travail**

L'Alberta a récemment modifié l'*Occupational Health and Safety Code (Code sur la santé et sécurité au travail)* notamment la partie 27 (Violence and Harassment), pour simplifier et harmoniser les obligations réglementaires des employeurs. Auparavant, les employeurs étaient tenus d'élaborer, de mettre en œuvre, d'examiner et de réviser, le cas échéant, un plan de prévention de la violence (composé d'une politique et de procédures de prévention de la violence) et un plan de lutte contre le

harcèlement (composé d'une politique et de procédures de prévention du harcèlement). Dorénavant, ils doivent élaborer, maintenir, examiner et réviser, si nécessaire, un plan « intégré » de prévention de la violence et du harcèlement. Bien que ce plan doive toujours inclure un grand nombre des éléments qui étaient requis auparavant, les exigences sont simplifiées, ce qui donne aux employeurs une plus grande flexibilité dans la structuration du plan. De plus, certaines obligations, comme l'inclusion de déclarations et d'engagements spécifiques dans les politiques, ont été abrogées. Une période de transition est prévue jusqu'au 31 mars 2025, au cours de laquelle les employeurs peuvent choisir de se conformer soit aux anciennes exigences, soit aux nouvelles.

- **Nouvelle réglementation sur les premiers soins en Colombie-Britannique**

Depuis le 1^{er} novembre 2024, tous les employeurs sous réglementation provinciale en Colombie-Britannique doivent procéder à une nouvelle évaluation des premiers secours pour garantir une couverture conforme aux normes actualisées. Les principaux changements incluent l'alignement des certifications en premiers soins et du contenu des trousseaux sur les normes de l'Association canadienne de normalisation (Groupe CSA), ainsi que l'intégration d'exigences spécifiques à la province, telles que l'ajout d'équipement de protection individuelle et d'oxygénothérapie pour les trousseaux avancés. Les employeurs doivent également organiser des exercices annuels de premiers soins, tenir des registres et répondre aux normes pour les lieux de travail moins accessibles.

- **La Cour supérieure de justice de l'Ontario se prononce sur le bien-fondé de la défense de diligence raisonnable de l'employeur**

Par suite de la décision que la Cour suprême du Canada a rendu dans l'affaire *R. c. Grand Sudbury (Ville)*, 2023 CSC 28, la Cour supérieure de justice de l'Ontario a rendu une décision confirmant la conclusion d'un juge de première

instance selon laquelle l'employeur concerné avait fait preuve de diligence raisonnable. Elle a examiné les quatre aspects principaux que la Cour suprême a identifiés dans sa décision de 2023 et a conclu ce qui suit : (i) l'employeur n'avait pas le contrôle direct du lieu de travail et des travailleurs présents, (ii) l'employeur avait délégué le contrôle à un entrepreneur en construction pour pallier son propre manque de compétences, de connaissances ou d'expertise, (iii) l'employeur avait vérifié que l'entrepreneur disposait des capacités nécessaires pour effectuer les travaux en toute sécurité et respecter les règlements applicables en vertu de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* et (iv) l'employeur avait supervisé et contrôlé les travaux de l'entrepreneur. La Cour supérieure de justice a ainsi rejeté l'appel de la Couronne.

Ce que les employeurs doivent retenir

Les employeurs sous réglementation provinciale en Alberta ont jusqu'au 31 mars 2025 pour s'assurer que leurs plans de lutte contre la violence et le harcèlement au travail sont conformes aux nouvelles exigences de l'*Occupational Health and Safety Code (Code sur la santé et sécurité au travail)* de la province. Les employeurs en Colombie-Britannique doivent quant à eux revoir leurs procédures et processus de premiers secours pour s'assurer qu'ils sont conformes aux modifications apportées à l'*Occupational Health and Safety Regulation (règlement sur la santé et la sécurité au travail)* de la province.

Enfin, les décisions récentes de la Cour suprême du Canada et de la Cour supérieure de Justice de l'Ontario rappellent aux employeurs l'importance d'exercer une diligence raisonnable. Cela implique notamment de présélectionner les entrepreneurs en fonction de leur expertise et de leur dossier de sécurité, de déléguer clairement les responsabilités en matière de sécurité et de superviser efficacement les pratiques mises en œuvre sur le terrain.

Enquêtes en milieu de travail

Avec le nombre croissant d'enquêtes en milieu de travail, une jurisprudence émerge progressivement, clarifiant les attentes et obligations des employeurs dans ces situations. En 2024, plusieurs décisions ont mis en lumière des principes clés en matière d'impartialité et de rigueur procédurale.

- **Impartialité des enquêteurs : une exigence fondamentale**

Dans l'affaire *Toronto Metropolitan Faculty Association v. Toronto Metropolitan University*, 2024 CanLII 109523, un arbitre ontarien a souligné l'importance de choisir des enquêteurs véritablement indépendants. L'arbitre a déterminé que l'Université avait engagé des enquêteurs externes dans le cadre d'une relation avocat-client, ce qui a créé un conflit d'intérêts en compromettant leur impartialité. En analysant le mandat de représentation, l'arbitre a estimé qu'une personne raisonnable et informée pourrait conclure que cette relation biaisait l'enquête, rendant la procédure non conforme aux exigences d'équité.

- **Une enquête doit être fondée sur des allégations suffisamment claires et sérieuses**

Dans l'affaire *Syndicat du personnel enseignant du campus de Saint-Laurent et Cégep Champlain-St. Lawrence (Lisa Birch)*, 2024 QCTA 180, une arbitre de griefs du Québec a jugé qu'une enquête sur le harcèlement psychologique avait été menée de manière abusive et injustifiée. L'employeur avait lancé cette enquête sans allégations précises ni plaignants identifiables, basant ses actions sur de vagues soupçons. L'arbitre a relevé plusieurs irrégularités, notamment le manque d'information claire communiquée à l'enseignante concernée; des retards dans le processus, une duplication inutile des enquêtes et une inaction de l'employeur pour lever rapidement des protocoles restrictifs

malgré des recommandations en ce sens. Ces manquements ont été jugés abusifs, portant atteinte à la dignité et à l'environnement de travail de l'enseignante.

Ce que les employeurs doivent retenir

Dans les cas où les employeurs retiennent les services d'un tiers pour mener une enquête en milieu de travail, la neutralité de l'enquêteur est essentielle pour garantir une procédure équitable pour toutes les parties concernées. À ce titre, les employeurs doivent engager des enquêteurs dans le cadre d'un contrat d'enquête indépendant et non dans le cadre d'une relation « avocat-client ». En outre, le fait d'engager une société externe ne permet pas à l'employeur d'agir de manière arbitraire ou de mener une « chasse aux sorcières ». Il incombe toujours à l'employeur de veiller à ce que les droits de chacun et de chacune soient respectés, y compris ceux des harceleurs présumés, même lorsque la plainte émane d'un cadre.

Régimes et prestations de retraite

En 2024, la gouvernance a occupé une place centrale dans les discussions sur les régimes et les prestations de retraite.

- **Dommages-intérêts généraux pour mauvaise gestion : un précédent historique**

La décision historique rendue en 2023 par la Cour suprême de la Nouvelle-Écosse dans l'affaire *Wilson v. Benefit Plan Administrators (Atlantic) Limited, 2023 NSSC 272*, a continué à faire des vagues dans le milieu des régimes de retraite. Dans cette affaire, une fiducie et un administrateur de régime ont été condamnés à payer conjointement 20 000 \$ CA en dommages-intérêts généraux après que des informations erronées concernant la dévaluation d'une prestation de décès ont été communiquées à un survivant. Comme c'était la première fois qu'un tribunal ordonnait des dommages-intérêts généraux à l'encontre d'une fiducie et d'un administrateur de régime de retraite, cette décision souligne l'importance d'une gouvernance rigoureuse.

- **Rectification d'erreurs de rédaction : une leçon de diligence**

Dans l'affaire *IBM Canada Limited v. Ceci and Ratelle, 2024 ONSC 1771*, la Cour supérieure de justice de l'Ontario a autorisé la rectification d'erreurs de rédaction dans une révision d'un régime de retraite. Ces erreurs avaient involontairement accordé des avantages supplémentaires aux participants invalides à prestations déterminées et les participants non contributifs à cotisations déterminées (CD), tout en désavantageant les participants contributifs à CD. Après avoir découvert les erreurs, le promoteur du régime a collaboré avec les parties concernées et saisi le tribunal pour corriger la situation. Cette affaire met en lumière la responsabilité des promoteurs de régime de détecter et de rectifier rapidement toute erreur, renforçant ainsi la confiance des participants.

- **Nouvelles lignes directrices de l'ACOR : un cadre pour l'avenir**

Le 9 septembre 2024, l'Association canadienne des organismes de contrôle des régimes de retraite (l'« ACOR ») a publié une version révisée de la Ligne directrice no 3 – Ligne directrice pour les régimes de capitalisation et une nouvelle ligne directrice, à savoir la Ligne directrice no 10 – Ligne directrice sur la gestion des risques à l'intention des administrateurs de régimes. Ces lignes directrices fournissent notamment des conseils importants sur les cadres de gouvernance et la gestion des risques (pour en savoir plus sur ces dernières, [lisez l'article](#) (en anglais seulement) que nous avons publié à ce sujet).

Ce que les employeurs doivent retenir

Une bonne gouvernance continue d'être le mot d'ordre pour l'année 2025, les régulateurs continuant à publier des lignes directrices visant à assurer une surveillance adéquate. Les employeurs qui offrent des régimes de retraite et d'épargne (y compris les REER, les RPDB et les CELI) doivent élaborer des cadres de gouvernance s'ils n'en ont pas déjà ou, le cas échéant, doivent les réviser pour les mettre en conformité avec les nouvelles lignes directrices.

Immigration professionnelle

En 2024, la politique d'immigration du Canada a occupé une place centrale dans les débats publics. La croissance démographique rapide du pays et la diminution notable du [soutien à l'immigration, atteignant son plus bas niveau depuis des décennies](#), étaient au cœur des préoccupations. En réponse, Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC) a introduit plusieurs restrictions et ajustements de programme pour renforcer l'intégrité du système d'immigration et réduire les niveaux globaux d'immigration au cours des trois prochaines années¹. Les changements notables en 2024 sont les suivants :

- **Programme des travailleurs étrangers temporaires :** Le seuil pour déterminer si une étude d'impact sur le marché du travail (EIMT) est classée comme à salaire élevé a été augmenté de 20 % au-dessus du salaire médian provincial ou territorial, ce qui a conduit à un reclassement d'un plus grand nombre d'EIMT dans la catégorie des bas salaires². Il s'agit là d'une modification importante, car la catégorie plus restrictive des bas salaires impose des exigences et des obligations plus strictes pour les employeurs, notamment : (1) une réduction des plafonds sur la proportion de travailleurs étrangers à bas salaire³, (2) le refus de traiter les demandes provenant de régions affichant un fort taux de chômage⁴ et (3) une durée maximale limitée à un an pour les postes à bas salaire.
- **Programme pour les étudiants étrangers :** Les niveaux d'admission des étudiants étrangers ont été considérablement réduits, tandis que les

nouveaux diplômés doivent désormais satisfaire à des critères d'admissibilité plus exigeants pour obtenir un permis de travail après l'obtention de leur diplôme. Par ailleurs, les étudiants à temps plein sont autorisés à travailler hors campus jusqu'à 24 heures par semaine pendant les sessions universitaires.

- **Élimination de la pratique du « tour du poteau » (flagpoling) :** Les ressortissants étrangers au Canada ne sont plus autorisés à accéder aux services d'immigration à un point d'entrée canadien après avoir visité un pays frontalier, une pratique courante et acceptée jusqu'à tout récemment connue sous le nom de « tour du poteau » (« flagpoling » en anglais). Désormais, seuls certains demandeurs situés au Canada peuvent présenter une demande de permis de travail à un point d'entrée, et ce, dans certaines circonstances seulement⁵.

Ce que les employeurs doivent retenir

Les employeurs doivent s'attendre à des modifications supplémentaires qui viendront renforcer le système d'immigration en 2025. À titre d'exemple, dès le printemps 2025, les candidats au programme Entrée express ne recevront plus de points pour une offre d'emploi soutenue par une EIMT⁶. Dans ce contexte réglementaire plus strict, les employeurs doivent anticiper une augmentation des examens approfondis et des obstacles administratifs dans leurs démarches d'embauche de travailleurs étrangers à partir de 2025.

1. [Rapport annuel au Parlement sur l'immigration, 2024](#), Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada.
2. [Upcoming changes to the High-Wage Labour Market Impact Assessment Stream](#), Dentons Canada, Helen Park et Denise Alba.
3. [Limite de la proportion des postes à bas salaire](#), Emploi et développement social Canada.
4. [Refus de traiter une demande d'évaluation de l'impact sur le marché du travail](#), Emploi et développement social Canada.
5. [Mise à jour concernant l'exécution des programmes : Qui peut présenter une demande à un point d'entrée](#), Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada.
6. [Communiqué de presse - Le Canada prend des mesures pour réduire la fraude dans le système Entrée express](#), Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada.

Modifications législatives

Colombie-Britannique

- **Nouvelles protections pour les travailleurs à la demande (Gig Workers)**

De nouvelles protections pour les travailleurs à la demande sont entrées en vigueur, par suite des modifications apportées à l'*Employment Standards Act (Loi sur les normes du travail)* et à la *Workers Compensation Act (Loi sur les accidents du travail)* de la Colombie-Britannique et à leurs règlements connexes, lesquelles introduisent également le *Online Platform Workers Regulation (Règlement sur les travailleurs de plateformes numériques)*. Désormais, les travailleurs de plateformes numériques sont considérés comme employés par les opérateurs des plateformes numériques sur lesquelles ils acceptent de travailler. Pour en savoir plus sur les principales dispositions, lisez l'article que nous avons publié sur notre blogue [ici](#) (en anglais seulement).

- **Augmentation du salaire minimum**

Le 22 avril 2024, le projet de loi n° 2 (*Employment Standards Amendment Act, 2024*) est entré en vigueur. Ce projet de loi modifie l'*Employment Standards Act (Loi sur les normes d'emploi)* de la Colombie-Britannique en instituant des augmentations annuelles automatiques du salaire minimum. Ces augmentations seront désormais déterminées en fonction de l'inflation et de l'indice des prix à la consommation. Avant cette modification législative, toute augmentation annuelle du salaire minimum relevait de décisions discrétionnaires prises par décret.

- **Transparence des salaires**

À la suite de l'adoption de la *Pay Transparency Act (Loi sur la transparence salariale)* en 2023, le gouvernement de la Colombie-Britannique a adopté un nouveau règlement sur la transparence salariale, accompagné de la mise en place d'un outil de déclaration en ligne et

de documents d'orientation visant à aider les employeurs dans leurs obligations de rapport. Rappelons que les employeurs comptant plus de 300 employés en Colombie-Britannique devront soumettre des rapports de transparence salariale au plus tard le 1^{er} novembre 2025. Pour en savoir plus sur ce que cela signifie pour votre entreprise, lisez l'article que nous avons publié sur notre blogue [ici](#) (en anglais seulement).

Alberta

- **Modification des exigences relatives au plan de lutte contre la violence et le harcèlement – Période transitoire jusqu'au 31 mars 2025**

Les récentes modifications apportées à l'*Occupational Health and Safety Code (Code sur la santé et sécurité au travail)* (le « Code ») précisent les obligations des employeurs en matière de prévention de la violence et du harcèlement. Ces modifications imposent désormais aux employeurs la mise en place d'un plan unique de prévention de la violence et du harcèlement. Ce plan doit définir les procédures permettant d'informer les travailleurs des risques de violence et de harcèlement, expliquer les démarches pour signaler les cas de violence ou de harcèlement et détailler les mesures à prendre pour enquêter sur les plaintes ou les incidents de violence ou de harcèlement. Le plan doit également contenir des dispositions garantissant la confidentialité des parties impliquées, sauf lorsque la divulgation est requise conformément au Code. Les employeurs ont l'obligation de réviser leur plan dans les cas suivants : un incident démontre qu'une mise à jour est nécessaire; une modification des conditions de travail ou du lieu de travail est susceptible d'augmenter les risques de violence ou de harcèlement; ou le comité mixte de santé et sécurité ou le représentant/la représentante en santé et sécurité demande des révisions au plan. À défaut, le plan doit être révisé au plus tard tous les trois ans. Les employeurs doivent également former leurs travailleurs sur le contenu du plan ainsi que sur les éventuelles révisions apportées.

Ontario

- **Exigences en matière d'affichage des postes (à compter du 1^{er} janvier 2026)**

Conformément au Règlement de l'Ontario 476/24 : Règles et exemptions : Affichage de postes, les employeurs comptant 25 salariés ou plus doivent inclure les éléments suivants dans les annonces qu'ils publient en matière d'emploi:

- **Détails de la rémunération :** L'annonce publique de poste doit indiquer la rémunération totale (salaire de base, primes et commissions) ou une fourchette de rémunération attendue (écart maximum de 50 000 \$ CA). Cette obligation s'applique uniquement si la rémunération totale prévue est supérieure ou égale à 200 000 \$ CA par année ou si le plafond de la fourchette prévue est équivalent à une somme de plus de 200 000 \$ CA par année.
- **Utilisation de l'intelligence artificielle (IA) :** L'annonce publique de poste doit clairement indiquer que l'IA sera utilisée pour présélectionner les candidats.
- **Absence d'exigence en matière d'« expérience canadienne » :** Les employeurs ne peuvent pas exiger une expérience professionnelle canadienne dans leur annonce.
- **Statut du poste vacant :** L'annonce doit préciser si le poste est vacant.

- **Nouvelles exigences en matière d'informations préalables à l'emploi (à compter du 1^{er} juillet 2025)**

En vertu du Règlement de l'Ontario 477/24 : Travail réputé exécuté, exemptions et règles spéciales, les employeurs comptant 25 salariés ou plus devront fournir aux nouveaux employés les informations suivantes avant leur premier jour de travail (ou dès que possible) :

- Nom officiel de l'employeur, ainsi que le nom commercial s'il est différent;

- Coordonnées de l'employeur, y compris l'adresse et le nom d'une ou de plusieurs personnes-ressources;
- Lieu de travail prévu;
- Salaire de départ, période de paie et jour de paie;
- Description générale des heures de travail initiales prévues.

- **Nouveau congé de maladie de longue durée avec protection de l'emploi (à compter du 19 juin 2025)**

- Conformément à la Loi de 2024 *visant à œuvrer pour les travailleurs, six* (anciennement le projet de loi 229), qui entrera en vigueur le 19 juin 2025, un employé ayant au moins 13 semaines de service pourra bénéficier d'un congé non rémunéré allant jusqu'à 27 semaines en cas d'incapacité de travailler due à un état de santé grave ou critique.

- **Interdiction d'exiger des notes médicales (depuis le 28 octobre 2024)**

- Conformément à la *Loi de 2024 visant à œuvrer pour les travailleurs, cinq* (anciennement le projet de loi 190), les employeurs ne peuvent plus exiger de notes médicales ou de certificats de santé pour justifier un congé de maladie autorisé par la loi.

- **Application élargie de la Loi sur la santé et la sécurité au travail (depuis le 28 octobre 2024)**

- Conformément à la *Loi de 2024 visant à œuvrer pour les travailleurs, cinq* (anciennement le projet de loi 190), la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* s'applique au télétravail effectué dans ou autour d'une résidence privée, étendant ainsi les obligations et les protections statutaires aux travailleurs exerçant leur activité à domicile.

- Les définitions du « harcèlement au travail » et du « harcèlement sexuel au travail » ont été mises à jour pour inclure expressément le harcèlement qui se produit sur un lieu de travail « virtuellement par l’usage de la technologie de l’information et des communications ».
- **Accord écrit pour le paiement des congés payés (depuis le 21 juin 2024)**
 - La *Loi de 2000 sur les normes d’emploi*, telle que modifiée, prévoit qu’un employeur est tenu de verser à un employé son indemnité de vacances sous forme de montant forfaitaire avant le début des congés. Conformément à la *Loi de 2023 visant à œuvrer pour les travailleurs*, quatre, un accord écrit est désormais nécessaire si l’employeur a l’intention de verser l’indemnité de vacances selon une autre méthode.

Québec

- **Élargissement de l’obligation de prévenir et de faire cesser la violence et le harcèlement sur les lieux de travail**

Le 27 mars 2024, le gouvernement du Québec sanctionnait la *Loi visant à prévenir et à combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en milieu de travail*, qui modifie le cadre législatif existant en matière de normes du travail et de santé et sécurité au travail. Cette loi élargit les obligations des employeurs en matière de prévention du harcèlement, qui s’appliquent désormais à toutes les personnes présentes sur le lieu de travail, y compris les fournisseurs et les clients. Elle impose également de nouvelles exigences quant au contenu des politiques de prévention et de traitement du harcèlement (les employeurs avaient jusqu’au 27 septembre 2024 pour mettre à jour leurs politiques).

- **Nouvelles limites statutaires concernant les certificats médicaux demandés par les employeurs**

La *Loi visant principalement à réduire la charge administrative des médecins*, qui est entrée en vigueur le 9 octobre 2024, restreint la possibilité pour les employeurs de demander à leurs employés de justifier une absence au moyen d’un certificat médical. Depuis le 1^{er} janvier 2024, les employeurs ne peuvent plus demander à un employé de fournir un document attestant des motifs de son absence (p. ex., un certificat médical) pour les trois premières périodes d’absence d’une durée maximale de trois jours consécutifs, que l’absence soit causée par la maladie, un don d’organe ou des situations de violence. Pour les absences relatives aux responsabilités familiales, comme le fait de prendre soin d’un proche pendant une courte période ou la garde d’enfants, un employeur ne pourra en aucun cas demander à un employé de justifier son absence par un certificat médical (les employeurs conservent toutefois la possibilité de demander d’autres types de documents justificatifs). En revanche, cette nouvelle loi ne limite pas la capacité des employeurs à exiger des documents justificatifs pour d’autres types d’absences, notamment les absences pour maladies graves ou le décès de membres de la famille.

Fédéral

- **Augmentation du préavis de licenciement pour les employés sous réglementation fédérale**

Depuis le 1^{er} février 2024, les employés sous réglementation fédérale bénéficient d'un préavis de licenciement progressif, calculé en fonction de leur ancienneté, pouvant atteindre un maximum de huit semaines. En plus de ce préavis prolongé, les employeurs sont désormais tenus de fournir aux employés licenciés un relevé écrit détaillant les congés annuels accumulés, le salaire, toute indemnité de licenciement et tout autre avantage ou rémunération découlant de leur emploi.

- **Interdiction de faire appel à des travailleurs de remplacement et planification obligatoire en cas d'interruption de travail**

À compter du 20 juin 2025, des modifications au *Code canadien du travail* entreront en vigueur, interdisant aux employeurs sous réglementation fédérale d'avoir recours à des travailleurs de remplacement pendant une grève ou un lock-out, sauf dans des cas spécifiques. Cette interdiction s'appliquera non seulement aux entrepreneurs ou employés d'un autre employeur engagés par l'entreprise, mais aussi aux employés ou gestionnaires embauchés après l'envoi d'un avis de négociation, aux employés existants qui ne travaillent pas habituellement à l'endroit touché par la grève ou le lock-out à lieu, ainsi qu'aux bénévoles, aux étudiants ou aux membres du public.

De plus, les employeurs et les syndicats sous réglementation fédérale devront, dès le 20 juin 2025, conclure un accord sur le maintien des activités en cas de grève ou de lock-out. Actuellement, le *Code canadien du travail* donne à l'employeur ou au syndicat

la possibilité de déclencher le processus de maintien des activités, qui exige que les parties s'entendent sur la manière dont des services spécifiques, l'exploitation d'installations ou la production de biens se poursuivront en cas de grève ou de lock-out. En vertu des nouvelles modifications, les parties devront conclure un accord au plus tard 15 jours après l'envoi de l'avis de négociation, même si elles conviennent qu'aucune activité ne sera maintenue pendant la grève ou le lock-out, et aucun avis de grève ou de lock-out ne pourra être émis tant qu'un accord de maintien des activités n'aura pas été signé.

- **Nouveaux congés pour perte de grossesse, deuil et placement d'un enfant**

Les modifications relatives aux congés pour perte de grossesse et de deuil entreront en vigueur le 12 décembre 2025, ou à une date fixée par décret, selon la première éventualité. Ces nouvelles dispositions offriront aux employés un congé non rémunéré pouvant aller jusqu'à huit semaines en cas de naissance d'un enfant mort-né, un congé non rémunéré d'une durée maximale de trois jours pour toute autre perte de grossesse et un congé de deuil non rémunéré pouvant atteindre huit semaines en cas de décès d'un enfant. Les règlements encadrant ces amendements devraient entrer en vigueur simultanément avec leur adoption.

Par ailleurs, des modifications supplémentaires au *Code canadien du travail*, introduites par les projets de loi C-59 et C-69, créent un congé non rémunéré de 16 semaines pour les employés ayant des responsabilités liées au placement d'un enfant et l'obligation pour les employeurs de mettre en place une politique de déconnexion du travail. Ces modifications sont prévues pour 2025, bien qu'une date exacte reste à fixer par décret.

Tendances à surveiller en 2025

1. Retour au bureau : cette fois, pour de bon?

Le plus grand legs de la pandémie? Sans doute l'essor du télétravail. Alors que les employés étaient autrefois cloués à leur bureau cinq jours par semaine, le concept de *lieu de travail* a été complètement redéfini: il peut désormais se situer n'importe où! Mais après des années de travail à distance et d'arrangements hybrides, l'année 2025 marquera-t-elle le retour à une présence plus traditionnelle au bureau?

En septembre 2024, Andy Jassy, président-directeur général d'Amazon, a fait parler de lui en [annonçant](#) qu'à compter du 2 janvier 2025, la grande majorité des employés de l'entreprise devront être présents au bureau cinq jours par semaine. Peu après, AT&T a emboîté le pas en [annonçant](#) qu'elle demanderait également à ses employés de bureau de reprendre un horaire complet au bureau dès janvier. À cela s'ajoute le décret mettant fin au télétravail pour les fonctionnaires fédéraux que le président des États-Unis, Donald Trump, a récemment [signé](#).

Au Canada, le retour au bureau reste inégal, mais un rapport de l'[Institut C.D. Howe](#) révèle qu'au cours des quatre dernières années, plus de la moitié des employés rémunérés du pays ont repris le travail en présentiel. Il est donc probable que les employeurs canadiens observent de près leurs homologues américains, en vue de ramener progressivement leurs employés sur le lieu de travail, selon un horaire plus structuré.

2. Lorsque les débats politiques s'invitent sur le lieu de travail

Les Canadiens se rendront aux urnes cette année, puisque des élections fédérales sont prévues au plus tard le 20 octobre 2025. Si les élections génèrent toujours des débats, le ton des discours politiques, au Canada comme ailleurs, est devenu nettement plus polarisé ces dernières années. Lorsque ces débats passionnés s'invitent sur le lieu de travail, les employeurs doivent composer avec des risques pour la productivité et la culture organisationnelle.

La *Charte canadienne des droits et libertés* garantit la liberté d'expression aux Canadiens, mais cette protection s'applique uniquement aux actions des gouvernements et non aux employeurs du secteur privé. Bien que certaines lois provinciales en matière des droits de la personne interdisent la discrimination fondée sur les croyances ou les convictions politiques, cette protection n'est pas systématique. Quoi qu'il en soit, les employeurs ont la responsabilité de maintenir un environnement de travail sûr et exempt de discrimination ou de harcèlement. Dans ce contexte, les politiques en matière de harcèlement au travail peuvent être un outil clé pour garantir que les discussions en milieu de travail restent respectueuses. De plus, il peut être utile de rappeler aux employés que les politiques de l'entreprise en matière de médias sociaux peuvent s'appliquer à leur comportement en ligne, même en dehors des heures de travail, si celui-ci a des répercussions sur le lieu de travail.

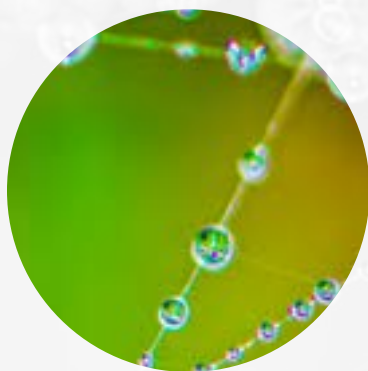
3. Tarifs douaniers sur les produits canadiens entrant aux États-Unis

La menace du président des États-Unis, Donald Trump, d'imposer des tarifs douaniers de 25 % sur tous les bénéfices canadiens a suscité de vives inquiétudes quant à ses lourdes conséquences économiques. Selon un rapport du [Laboratoire de données sur les entreprises de la Chambre de commerce du Canada](#), une telle mesure pourrait entraîner une contraction de 2,6 % du PIB canadien, soit environ 78 milliards \$ CA. Face à un tel choc économique, de nombreux employeurs seraient contraints de réduire leur coût de main-d'œuvre, notamment par des licenciements temporaires ou permanents. Selon le nombre de suppressions de poste en jeu, les entreprises canadiennes auront l'obligation de se conformer aux exigences réglementaires en matière de licenciements collectifs, lesquelles incluent des obligations supplémentaires à respecter.

Conclusion

Le milieu professionnel demeure l'un des points névralgiques de notre société qui touche de près ou de loin presque tous les Canadiens et Canadiennes. C'est pourquoi il est essentiel que les employeurs se tiennent au courant du cadre juridique qui régit leurs activités respectives, et c'est là notre force! Nous nous ferons un plaisir de continuer à accompagner les employeurs, au Canada comme à l'international, dans cette démarche importante.

Si vous avez des questions, n'hésitez pas à communiquer avec l'un des membres de notre équipe spécialisée en [droit de l'emploi et du travail](#), en [régimes de retraite](#) et en [immigration](#).



Personnes-ressources

Travail, emploi, immigration
et régimes de retraite

Ontario



Andy Pushalik
Associé et co-chef du
groupe national
Toronto



Claire Browne
Avocate
Toronto



Allison Buchanan
Avocate principale
Toronto



Pamela Chan Ebejer
Associée
Toronto



Henry Chang
Associé
Toronto



Catherine Coulter
Avocate-conseil
Ottawa



Matthew Curtis
Associé
Toronto



Julia Dales
Avocate
Ottawa



Russ Groves
Associé
Toronto



Colleen Hoey
Avocate-conseil
Ottawa



Kyle Isherwood
Avocat principal
Toronto



Fatimah Khan
Avocate
Toronto



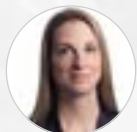
Emily Kroboth
Avocate
Toronto



Heelan Kwon
Avocate
Toronto



Craig Lawrence
Associé
Toronto



Stephanie Lewis
Avocate-conseil
Ottawa



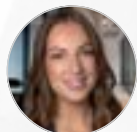
Blair McCreadie
Associé directeur
Toronto



Adrian Miedema
Associé
Toronto



Jonathan Mor
Associé
Toronto



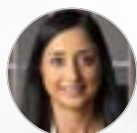
Mia Music
Avocate
Toronto



Janice Pereira
Avocate principale
Toronto



Meaghen Russell
Associée
Toronto



Simmy Sahdra
Avocate principale
Toronto



Maggie Sullivan
Avocate
Ottawa



Barbara Walancik-Hatch
Avocate-conseil
Toronto



Larysa Workewych
Avocate principale
Toronto

Québec



Ariane Bouchard
Associée et co-chef du
groupe national
Montréal



Virginie Dandurand
Associée
Montréal



Sarah-Émilie Dubois
Avocate principale
Montréal



Christian Létourneau
Associé directeur
Montréal



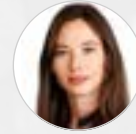
Denis Manzo
Associé
Montréal



Marie-Noël Massicotte
Avocate-conseil
Montréal



Camille Paradis-Loiselle
Avocate principale
Montréal



Amélie Pelland
Avocate-conseil
Montréal



Daniel Santos Viera
Avocat
Montréal



Nicolas Séguin
Avocat
Montréal



Michel Towner
Avocat-conseil
Montréal

Alberta



Fausto Franceschi
Associé
Edmonton



Taylor Holland
Avocate principale
Edmonton



Roxana Jangi
Associée
Calgary



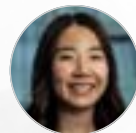
Carly Kist
Avocate
Calgary



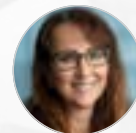
April Kosten
Associée
Calgary



Jennifer Thompson
Avocate principale
Calgary



Jenny Wang
Avocate
Edmonton



Cristina Wendel
Associée
Edmonton

Colombie-Britannique



Rachel Akinyemi
Avocate
Vancouver



Denise Alba
Avocate principale
Vancouver



Jeff Bastien
Avocat-conseil
Vancouver



Eleni Kassaris
Associée
Vancouver



Victoria Merritt
Avocate principale
Vancouver



Helen Park
Associée
Vancouver



Scott Sweatman
Associé
Vancouver



Salim Visram
Avocat principal
Vancouver

À PROPOS DE DENTONS

Dentons, cabinet d'avocats présent dans plus de 80 pays, peut vous aider à faire croître, à protéger, à exploiter et à financer votre entreprise en tirant parti de son rayonnement mondial et de son enracinement local pour vous proposer des solutions uniques. Fort de sa démarche polycentrique axée sur les résultats ainsi que de son engagement à favoriser l'inclusion, la diversité, l'équité et le développement durable, Dentons garde le cap sur ce qui vous importe le plus.

www.dentons.com

© 2025 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.