

L e C O U R R I E R

VOL. 3, NO. 4 ÉTÉ 2011

Le COURRIER

VOL. 3, NO. 4 ÉTÉ 2011

TABLE DES MATIÈRES

LA PRUDENCE EST DE MISE QUAND LES CHEMINS SE SÉPARENT	3
DÉJÀ VINGT ANS!	7
RETENUES SUR LE SALAIRE	9
CONFLITS DE TRAVAIL ET BRISEURS DE GRÈVE	15
TROIS AVOCATS DE LORANGER MARCOUX DANS <i>THE BEST LAWYERS IN CANADA</i> 2011	19



LA PRUDENCE EST DE MISE QUAND LES CHEMINS SE SÉPARENT

LE SALARIÉ PEUT-IL REMETTRE EN CAUSE LE RÈGLEMENT
INTERVENU AVEC L'EMPLOYEUR LORSQUE CELUI-CI MET
FIN À SON EMPLOI ?

Alors que l'on croyait la controverse réglée par le jugement de la Cour d'appel du Québec dans l'affaire *Betanzos c. Premium Sound'N'Picture Inc.*¹, un jugement de la Cour supérieure du Québec, rendu à la fin de l'année 2009, a ouvert la porte à de nouveaux débats quant au caractère final et exécutoire d'une transaction disposant des modalités de fin d'emploi : il s'agit de l'affaire *Desfossés c. Marketing Comunika inc.*²

Rappelons d'abord que l'article 2631 du *Code civil du Québec* définit la « Transaction » comme étant un contrat par lequel les parties prévoient, notamment, une contestation à naître, au moyen de concessions ou de réserves réciproques. En d'autres termes, il s'agit d'une entente de règlement. Plus simple dans sa forme, une « quittance », signée uniquement par l'une des parties, n'en est pas moins une transaction par laquelle le créancier de l'obligation, en l'occurrence le salarié, renonce à exercer tous recours en échange des paiements et avantages qui lui sont consentis.

Le *Code* prévoit que la transaction peut être annulée pour les mêmes causes que les contrats en général. En conséquence, les signataires doivent y donner un consentement valide.

Rappelons également que l'employeur peut mettre fin au contrat de travail à durée indéterminée en donnant au salarié un préavis ou délai de congé d'une durée suffisante (article 2091) ou, à défaut, en payant une indemnité en tenant lieu. L'article 2092 du *Code civil* prévoit pour sa part que le salarié ne peut renoncer au droit qu'il a d'obtenir une indemnité en réparation du préjudice qu'il subit, lorsque le délai de congé est insuffisant ou que la résiliation (du contrat de travail) est faite de manière abusive.

Entré en vigueur avec le nouveau *Code civil*, en 1994, l'article 2092 avait connu certains développements jurisprudentiels préoccupants, alors qu'à au moins deux occasions par le passé, la Cour supérieure avait statué qu'elle pouvait, en vertu de cette disposition, mettre de côté une transaction conclue entre un employeur et un salarié lésé pour accorder à ce dernier le montant jugé raisonnable.

Un droit qui doit être exercé en toute connaissance de cause

En novembre 2007, dans l'affaire *Betanzos c. Premium Sound'N'Picture Inc.* précitée, la Cour d'appel a jugé qu'on pouvait renoncer à la protection conférée par les articles 2091 et 2092. Mais cette renonciation n'est valide que si elle est consentie après l'acquisition du droit, et non avant, et alors que ce droit auquel on renonce peut être exercé en toute connaissance de cause. Or, dans cette affaire, l'appelant n'avait pas renoncé à l'avance à son droit à l'indemnité réclamée par son action mais, aux dires de la cour, « il l'a fait en toute connaissance de cause par la transaction intervenue après son congédiement ». Sa renonciation était valide dans les circonstances.

Dans l'affaire *Desfossés c. Marketing Comunika inc.*, précitée, cette idée que la renonciation devait être faite en toute connaissance de cause a pris une grande importance. Dans cette affaire, après que le co-proprétaire de l'agence qui employait Mme Desfossés ait découvert certaines irrégularités dans la gestion des dépenses attribuées à la petite caisse, ce dernier vérifia certains dossiers et réalisa que cette dernière avait aussi touché certaines sommes auxquelles elle n'avait pas droit, à titre de commissions sur le travail accompli auprès des clients dont elle était responsable. Jugeant que

le lien de confiance à l'égard de la salariée était irrémédiablement rompu, il convoqua cette dernière à une réunion le 30 janvier 2007, au cours de laquelle il lui résuma les conclusions de son enquête et l'informa de sa décision de mettre fin à son emploi. Le 2 février 2007, les parties signaient un document dans lequel, en plus de certaines autres modalités, elles s'entendaient sur l'indemnité de départ due à la salariée.

Dans son jugement, après avoir noté au passage que tant le co-proprétaire de l'agence que la salariée n'étaient pas familiers avec les règles gouvernant le délai de congé dû à un salarié, l'Honorable juge Robert Castiglio conclut qu'une transaction est bel et bien intervenue entre les parties et qu'aucun vice de consentement n'a été prouvé. Le juge mentionne également que l'erreur de droit n'est pas une cause d'annulation de la transaction.

Pourtant, il ajoute que toute transaction qui intervient au moment du congédiement d'un salarié ne lui est pas nécessairement opposable du simple fait que la transaction est intervenue après le congédiement. Il mentionne qu'un salarié qui est confronté à une décision de congédiement se retrouve, la plupart du temps, dans une position de vulnérabilité et peut convenir d'une transaction alors qu'il n'est pas en mesure d'évaluer toutes les conséquences de ses décisions. Ainsi, une révision des circonstances entourant la signature de la transaction s'impose avant de déterminer si le salarié a renoncé en toute connaissance de cause au délai-congé raisonnable que lui garantit l'article 2091 du *Code civil*.

Pour le juge, les circonstances dans lesquelles la transaction fut signée par la salariée font en sorte que cette dernière n'a pas signé la transaction en toute connaissance de cause. Il note qu'elle était sous le choc de la décision de son employeur de mettre fin à son emploi au moment où elle a accepté la transaction et n'a consulté personne avant de signer, autrement que lorsqu'elle a communiqué avec la firme de comptabilité qui l'a informée des dispositions de la *Loi sur les normes du travail*.

Le juge donne certains exemples de circonstances qui permettraient de conclure que la transaction a été signée par le salarié en toute connaissance de cause. Ainsi en serait-il d'une transaction intervenue au moment du congédiement avec les conseils d'un représentant syndical ou d'un avocat qui l'informe de ses droits, tout comme de la transaction signée par le salarié après échange de plusieurs contre-propositions et plusieurs journées de réflexion.

À noter que dans cette affaire, même si le tribunal a conclu que la transaction signée le 2 février 2007 revêtait un caractère relatif et n'était pas irrémédiablement opposable à la salariée, il a néanmoins décidé que cette dernière n'avait pas droit à un délai-congé puisque l'employeur avait un motif sérieux pour justifier sa décision de mettre fin à son emploi.

Que l'on soit d'accord ou pas avec ce jugement, qui demeure isolé pour l'instant, il constitue néanmoins une mise en garde en ce qui a trait aux règles de prudence qui devraient guider tout employeur qui formule une offre de règlement à un salarié dont il termine l'emploi. Dans un tel cas, l'empressement à finaliser le dossier n'est pas sage. Il convient plutôt d'accorder un délai de réflexion raisonnable au salarié.

Il est aussi d'usage, selon les circonstances, de l'inviter à consulter un conseiller de son choix et de lui faire reconnaître, dans le document de règlement, qu'il a eu l'occasion de consulter un tel conseiller, qu'il s'agisse d'un avocat ou d'une autre personne. De même, le salarié qui formule une ou des contre-propositions, ou qui demande et se voit accorder un délai additionnel pour considérer l'offre de l'employeur, donnera des motifs additionnels de soutien, en cas de litige subséquent, qu'il a non seulement donné un consentement valide, mais qu'il l'a fait en toute connaissance de cause.

Jean-Marc Brodeur

DÉJÀ VINGT ANS !

En 1991, alors que la tendance était aux fusions de cabinets d'avocats tant à l'échelle provinciale que nationale, les fondateurs de la société **Loranger Marcoux** décidaient d'aller à contre courant et de mettre sur pied un cabinet « boutique », spécialisé en droit du travail et de l'emploi, regroupant à ses débuts huit avocats. Vingt ans plus tard, la société Loranger Marcoux s'est taillée une place enviée dans le milieu juridique, tout comme dans le domaine des relations du travail.

L'expertise et la qualité des services du cabinet sont reconnues non seulement par ses clients mais également par le milieu des affaires et la communauté juridique. Encore récemment, le magazine « Canadian Lawyers » plaçait Loranger Marcoux au sein d'une liste de dix bureaux boutique au Canada - le seul au Québec représentant les employeurs – identifiés comme les meneurs au Canada dans la pratique du droit du travail et de l'emploi.

Depuis vingt ans, par la qualité de nos services et nos conseils stratégiques, nous avons participé activement au développement des affaires de notre clientèle tout en maintenant avec elle des rapports privilégiés, appréciés et enviés. Telle était la mission que nous nous étions donnée au départ.

Nous vous remercions pour votre support et votre confiance tout au cours de ces années et soyez assurés que nous maintiendrons nos hauts standards de qualité afin de continuer de mériter cette confiance pour au moins les vingt prochaines !



¹ 2007 QCCA 1629, le 23 novembre 2007.

² [2010] R.J.D.T. 109.



RETENUES SUR LE SALAIRE

L'EMPLOYEUR PEUT-IL SE REMBOURSER À MÊME LE SALAIRE UNE SOMME QUI LUI EST DUE PAR UN EMPLOYÉ ?

Il vous est sûrement déjà arrivé de vous demander, en tant que gestionnaire, si vous pouviez retenir la totalité ou une partie du salaire d'un de vos employés afin de rembourser une dette qu'il a envers l'entreprise suite, par exemple, à une erreur sur sa paie. Et bien, sachez qu'à certaines conditions, cela est tout à fait légal et ce, même sans le consentement de votre employé ; c'est ce qu'on appelle la compensation.

L'Article 49 de la Loi sur les normes du travail et la compensation

L'incertitude que certains peuvent avoir à l'égard du droit de retenir des sommes d'argent sur la paie d'un employé provient du fait que l'article 49 de la *Loi sur les normes du travail* prévoit que l'employeur ne peut effectuer une retenue sur le salaire que s'il y est contraint par une loi, un règlement, une ordonnance d'un tribunal, une convention collective, un décret ou un régime complémentaire de retraite à adhésion obligatoire. Cet article prévoit également que l'employeur peut effectuer une retenue sur le salaire si le salarié y consent par écrit et pour une fin spécifique mentionnée dans cet écrit.

Or, la Cour d'appel a jugé que cet article vise uniquement les sommes payables à des tiers que ceux-ci pourraient récupérer par l'intermédiaire de l'employeur, et non pas les sommes dues à l'employeur lui-même¹. Il pourrait s'agir de sommes que l'employé doit à son syndicat ou au gouvernement, pour citer les exemples donnés par la Cour.

L'employeur n'est donc pas visé par cette interdiction de retenir des sommes qui lui sont dues sur la paie de ses employés, sans leur consentement. Lorsqu'il a versé des sommes en trop à un employé ou lorsqu'un employé est endetté envers lui, l'employeur peut donc bénéficier du mécanisme de la compensation légale.

Le mécanisme de la compensation légale

La compensation légale est régie par les articles 1672 à 1682 du *Code civil du Québec*. Il s'agit d'une opération qui se fait automatiquement, lorsque deux parties sont réciproquement endettées l'une envers l'autre. Le montant que chacune doit à l'autre s'éteint alors, jusqu'à concurrence du montant le moins élevé des deux.

Une compensation s'effectuera donc entre la somme que l'employé devait rembourser à son employeur et la paie que l'employeur lui doit.

Une telle compensation ne sera toutefois possible que si la dette est « certaine, liquide et exigible », pour reprendre les termes du *Code civil*. Cela signifie que la dette devra être admise ou pratiquement incontestable, qu'on pourra en déterminer la valeur exacte et, s'il y avait un délai pour payer, le terme devra être expiré, afin que l'employeur puisse légalement se rembourser par ce mécanisme.

Il est important de retenir que si l'employé nie devoir des sommes à son employeur et qu'il a de sérieux motifs au soutien de sa prétention, l'employeur ne pourra se faire justice et procéder à des retenues sur la paie pour se rembourser, car la dette ne sera alors pas « certaine ».

Des exemples jurisprudentiels

Soulignons, à titre d'exemples, les quelques situations suivantes ayant fait l'objet de décisions.

Suite au dépôt d'un grief, un arbitre devait décider si l'employeur était justifié de se rembourser les sommes qu'il avait, conformément à la convention collective en vigueur, avancées à son employé, suite à une réclamation de ce dernier à la Commission de la santé et la sécurité du travail (CSST).

Fait à noter, l'employeur avait commencé à se rembourser dès le refus par la CSST de la réclamation, et ce, malgré l'appel logé par l'employé. L'arbitre a notamment jugé que la dette n'était pas encore « certaine », puisqu'elle dépendait de la décision qui serait rendue en révision par la *Commission des lésions professionnelles*². L'employeur aurait dû patienter avant d'opérer compensation.

Dans une autre décision³, le contrat de travail qui liait une courtière et son employeur prévoyait que la courtière était personnellement responsable des primes d'assurance facturées et non payées par ses clients. Lorsque la courtière a quitté son emploi, deux primes n'avaient pas été payées. L'employeur a donc déduit ces primes des montants qu'il lui devait à titre de salaire et de vacances, d'où le recours entrepris par la *Commission des normes du travail* qui prétendait que puisque la dette n'était pas admise, la compensation légale ne pouvait opérer.

Cependant, bien que la courtière ne niait pas l'existence des deux primes impayées, elle niait les devoir à son employeur. Or, le contrat était clair à ce sujet. Les primes impayées constituaient donc bien des dettes certaines, liquides et exigibles et la compensation pouvait opérer de plein droit.

Dans le même ordre d'idées, la Cour d'appel a confirmé le droit de l'employeur d'utiliser la paie d'un employé pour se rembourser, non pas dans un contexte de sommes versées en trop, mais dans le contexte d'une fin d'emploi⁴.

Dans cette affaire, les faits ayant donné ouverture à la compensation étaient les suivants : le contrat de travail d'un mécanicien de motocyclettes prévoyait qu'il devait donner un préavis de six semaines à son employeur s'il souhaitait quitter son emploi avant la fin du contrat. À défaut, il devait lui payer une pénalité de 3 000,00 \$. Étant donné que l'employeur devait à son employé la somme de 2 627,81 \$ lors de la fin de son emploi, c'est la totalité de cette paie qui a été retenue par l'employeur lorsque l'employé a quitté son emploi sans donner le moindre préavis.

La *Commission des normes du travail* a soulevé que la dette de l'employé n'était pas « certaine, liquide et exigible », puisqu'un tribunal aurait pu déclarer abusive la clause prévoyant une pénalité en cas de démission intempestive.

Tant en première instance qu'en appel, les jugements ont donné raison à l'employeur. La clause n'avait rien d'abusif dans un contexte où la main-

d'œuvre est rare et difficile à remplacer. Dès lors, l'employé n'avait aucun motif sérieux au soutien de la contestation de sa dette. La compensation opérait de plein droit.

Par contre, lorsque la créance que l'employeur fait valoir repose sur une interprétation de la convention collective qui est contestée par le syndicat, il ne pourra y avoir compensation légale. En effet, un grief sera alors nécessaire afin de statuer sur l'interprétation de la convention collective et on ne peut alors parler d'une dette liquide et exigible dans un cas litigieux⁵.

Dans une dernière décision⁶, la convention collective prévoyait que si des sommes étaient versées en trop, l'employeur devait consulter le salarié avant de fixer les modalités de remboursement. L'employeur, qui avait versé des sommes en trop à une salariée pendant son congé de maternité, l'avait donc consultée, mais celle-ci refusait toute retenue. La Cour d'appel a jugé que l'employeur avait alors agi correctement en déduisant 10 % de son salaire brut par paie. L'employeur ne faisait que donner effet à la compensation qui s'effectue automatiquement par l'opération de la loi.

Retenons de cette revue jurisprudentielle qu'il ne suffit pas pour l'employé de contester une dette pour faire échec à la compensation légale. Il doit avoir des motifs raisonnables et sérieux pour ce faire.

La procédure à suivre lorsque la dette d'un employé est certaine, liquide et exigible

L'employeur devrait d'abord aviser l'employé des déductions qui seront faites. Puis, l'employeur devrait être raisonnable dans sa façon d'utiliser la paie de son employé afin de se rembourser. Un tribunal a effectivement précisé à cet égard⁷ que, selon un usage, l'employeur ne devrait pas se rembourser sur une seule paie mais plutôt échelonner les remboursements sur plusieurs. Dans cette affaire, l'employeur avait été plus que raisonnable, retenant seulement vingt dollars par paie jusqu'au remboursement total. Une retenue graduelle de 10 % du salaire brut par paie a également été acceptée par la Cour d'appel⁸. Cependant, lors d'une fin d'emploi, il ressort de la jurisprudence étudiée qu'il peut être possible de retenir la totalité de la dernière paie de l'employé si sa dette est égale ou supérieure à celle-ci.

Pour conclure, le droit de l'employeur de se rembourser à même la paie de son employé est maintenant clair, mais encore faut-il que la dette elle, soit clairement certaine, liquide et exigible.

Carl Panet-Raymond

¹ *Syndicat des professionnels et professionnelles du réseau scolaire du Québec c. Commission scolaire de la Mitis*, D.T.E. 90T-1094; *Syndicat des professionnels de la Commission des écoles catholiques de Montréal c. Moalli*, EYB 1991-63607.

² *Syndicat des cols blancs de Gatineau et Ville de Gatineau*, D.T.E. 2009T-339 (T.A.).

³ *Commission des normes du travail c. Essor Assurances placements conseils inc.*, [2007] R.J.D.T. 1015 (C.Q.).

⁴ *Commission des normes du travail c. Motos Daytona inc.*, D.T.E. 2009T-735.

⁵ *Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 13148 et I.C.I Explosifs (établissement de Brownsburg)*, D.T.E. 96T-1428 (T.A.).

⁶ *Syndicat des professionnels et professionnelles du réseau scolaire du Québec c. Commission scolaire de la Mitis*, précité, note 1.

⁷ *Desjardins et Société des alcools du Québec*, D.T.E. 86T-491 (T.A.).

⁸ *Syndicat des professionnels et professionnelles du réseau scolaire du Québec c. Commission scolaire de la Mitis*, précité, note 1.



CONFLITS DE TRAVAIL

L'EMPLOYEUR CONSERVE UNE MARGE DE MANŒUVRE POUR POURSUIVRE, DANS UNE CERTAINE MESURE, SES ACTIVITÉS MALGRÉ LES DISPOSITIONS PROHIBANT L'UTILISATION DE BRISEURS DE GRÈVE

Les dispositions anti-briseurs de grève, stipulées à l'article 109.1 du *Code du travail* du Québec, se sont retrouvées récemment à l'avant-plan de l'actualité. Que ce soit lors d'un récent conflit de travail fortement médiatisé ou suite à l'étude entamée par la Commission de l'économie et du travail de l'Assemblée nationale, différentes questions ont été soulevées et différents points de vue exprimés quant à la portée que devraient avoir ces dispositions.

Précisons d'emblée les divergences existantes quant à la raison d'être de ces dispositions. Alors que certains y voient une façon de maintenir un équilibre dans le rapport de force entre les parties au cours d'un conflit de travail, d'autres se reportent à l'intention du législateur au moment de l'adoption de ces dispositions, soit de limiter les cas de violence sur les lignes de piquetage lors de grèves ou de lock-out.

Les débats récents ne changent cependant pas l'état du droit. Ainsi, au moment d'une grève ou d'un lock-out, l'employeur ne peut utiliser les services d'un employé qui fait partie de l'unité de négociation en grève, sous réserve de certaines exceptions¹. Il est également interdit à l'employeur d'utiliser les services d'une « personne » embauchée entre le jour où la phase de

négociations a débuté et la fin de la grève ou du lock-out, pour remplir les fonctions d'un salarié faisant partie de l'unité de négociation. Selon le contexte, le terme « personne » vise plus particulièrement un cadre de l'entreprise.

De plus, les dispositions anti-briseurs de grève comportent l'interdiction pour l'employeur d'utiliser, **dans l'établissement** touché par le conflit de travail, les services d'une personne au service d'un autre employeur ou ceux d'un entrepreneur tout comme, le cas échéant, les services des autres « salariés » qu'il emploie dans le même établissement et ce, pour remplir les fonctions d'un salarié faisant partie de l'unité de négociation en grève ou en lock-out.

Finalement, lorsque l'employeur dispose de plusieurs établissements, il ne peut utiliser, toujours **dans l'établissement** concerné par le conflit, les services de salariés provenant d'un autre établissement, ni d'ailleurs les services d'une « personne autre qu'un salarié » qu'il emploie dans un autre établissement sauf, dans ce dernier cas, si des salariés de cet autre établissement font partie de l'unité de négociation en grève ou lock-out.

On constate donc que les restrictions imposées à l'employeur concernent principalement les activités **dans un établissement visé**, celui où le conflit a lieu. La notion d'établissement a fait et fait toujours l'objet de débats². Dans l'état actuel du droit, cet établissement est un lieu physique délimité possédant une adresse civique. Il peut également être un ensemble de plusieurs bâtiments regroupés en un tout indissociable, sous une même unité de gestion. Une analyse de la situation géographique et de la structure organisationnelle sera ainsi requise afin de bien circonscrire cette notion d'établissement qui est au cœur de l'application de l'article 109.1 du *Code du travail*.

Cependant, à l'heure où les nouvelles technologies contribuent à de nouveaux modes d'organisation du travail en permettant notamment le travail à distance, certains remettent en question la pertinence de limiter les interdictions à un lieu physique. La Cour d'appel du Québec aura d'ailleurs l'occasion de se prononcer prochainement sur la notion d'établissement, dans l'affaire du *Journal de Québec*.

Si certaines interrogations peuvent trouver réponse d'ici peu, il demeure que, dans l'état actuel du droit, l'employeur impliqué dans un conflit de travail conserve sans conteste une certaine marge de manœuvre pour continuer ses opérations. Il peut notamment utiliser, dans l'établissement, pour remplir les fonctions d'un salarié faisant partie de l'unité de négociation, les services des

cadres qui y travaillent habituellement, en autant qu'ils aient été embauchés avant le début de la phase de négociations. Ces derniers peuvent donc en toute légalité effectuer le travail des salariés en grève ou en lock-out : ils ne sont pas des « scabs » !

Quant aux autres cadres, embauchés après le début de la phase de négociations, ils peuvent effectuer leur travail de cadre, y compris alléger la tâche de leurs collègues effectuant le travail des salariés. L'employeur peut aussi poursuivre ses activités dans son ou ses autres établissements, le cas échéant, avec le personnel desdits établissements.

Pierrick Bazinet

¹ Services essentiels ou entente entre les parties.

² *Journal de Québec c. Commission des relations du travail (Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2808 (employés de bureau) et Journal de Québec, une division de Corporation Sun Media)*, D.T.E. 2009T-695 (C.S.), Requête pour permission d'en appeler accueillie (C.A., 2009-11-19) (ci-après l' « affaire du Journal de Québec »)



TROIS AVOCATS DE LORANGER MARCOUX DANS *THE BEST LAWYERS IN CANADA* 2011

Trois avocats de Loranger Marcoux, **Jean-François Munn**, **Jean Leduc** et **Jean-Marc Brodeur**, ont été sélectionnés pour inclusion dans *The Best lawyers in Canada 2011* dans le domaine du droit du travail et de l'emploi.

Parce que les nominations de *Best Lawyers* reposent sur un sondage exhaustif auprès des pairs et parce que les avocats n'ont pas à payer, ni ne peuvent payer des frais pour y être inscrits, l'inclusion dans *Best Lawyers* est considérée comme un insigne honneur.

Jean-François a été inclus sur cette liste dès 2006, la première année de l'édition canadienne. Jean a joint la liste en 2010 alors que Jean-Marc y est inclus pour la première année en 2011.



**On fait des pieds et des mains pour vous appuyer
dans la gestion de vos ressources humaines et vos relations de travail.**



20
A N S

LORANGER MARCOUX
avocats s.e.n.c.r.l.

1100, boul. René-Lévesque O.
Bureau 1460
Montréal (Québec) H3B 4N4

T (514) 879-6900
F (514) 879-6907
LORANGERMARCOUX.COM



LORANGER MARCOUX
avocats s.e.n.c.r.l.

EXPERTISE

Une société d'avocats qui offre aux entreprises des services spécialisés de qualité dans les domaines du droit du travail et du droit administratif.

AVOCATS

Pierrick Bazinet
pbazinet@lorangermarcoux.com

Micheline Bouchard
mbouchard@lorangermarcoux.com

Jean-Marc Brodeur
jmbrodeur@lorangermarcoux.com

Audrey Dauphinais
adauphinais@lorangermarcoux.com

Ann Sophie Del Vecchio
asdelvecchio@lorangermarcoux.com

Caroline Desjardins-Saey
cdesjardins-saey@lorangermarcoux.com

Christine Fortin
cfortin@lorangermarcoux.com

Stéphane Gaudet
sgaudet@lorangermarcoux.com

Jean Leduc
jleduc@lorangermarcoux.com

Mélanie Lefebvre
mlefebvre@lorangermarcoux.com

Jean-François Munn
jfmunn@lorangermarcoux.com

Fany O'Bomsawin
fobomsawin@lorangermarcoux.com

Carl Panet-Raymond
cpr@lorangermarcoux.com

Jean-Claude Turcotte
jcturcotte@lorangermarcoux.com

André Loranger
aloranger@lorangermarcoux.com
Avocat à la retraite

design : **RepubliiH**



20
A N S

LORANGER MARCOUX
avocats *s.e.n.c.r.l.*

1100, boul. René-Lévesque O.
Bureau 1460
Montréal (Québec) H3B 4N4

T (514) 879-6900
F (514) 879-6907
LORANGERMARCOUX.COM