



Groupe de Droit du travail et de l'emploi
Robinson Sheppard Shapiro

17 juin 2025

Tomas Vazquez Rojas, avocat

Contrôle et confiance

Repenser la surveillance en milieu de travail

Plan de la présentation

.....

Surveillance en milieu de travail

Cadre juridique

Premier cas de figure: vidéosurveillance dans le domaine des transports

Deuxième cas de figure: surveillance numérique

Trouver le juste équilibre

Conclusion et période de questions



La surveillance en milieu de travail

La surveillance en milieu de travail

- L'ensemble des actions entreprises par l'employeur
 - Pour contrôler, évaluer et maintenir un environnement de travail conforme aux obligations et aux normes en vigueur;
 - Afin de prévenir et limiter les risques associés à la sécurité des personnes, des biens, des lieux, de l'information;
 - Dans l'objectif de recueillir et d'analyser l'information reliée aux activités des employés;
- La surveillance relève des droits de direction, elle est en principe permise, mais elle doit être effectuée avec circonscription

Formes de surveillance

- **Méthodes**
 - Vidéosurveillance
 - Surveillance numérique
 - Biométrie
 - GPS
 - Filature
- **Modalités**
 - Surveillance continue ou ponctuelle
 - Surveillance occulte ou ouverte
 - Surveillance intérieure ou extérieure

Effets de la surveillance et de la non-surveillance

- Tension entre:
 - Droits et obligations de l'employeur: droits de direction, santé et sécurité au travail.
 - Droits et obligations des salariés: droits à la vie privée, à la dignité, à des conditions de travail justes et raisonnables et obligations relatives à la prestation de travail.
- Effets potentiels:
 - Autocensure
 - Suspicion ou inquiétude
 - Atteinte au lien de confiance
 - Dégradation du climat de travail
 - Réductions au niveau de la productivité
 - Perte de personnel
 - Perte de privilèges



Cadre juridique



Législation

- *Charte canadienne des droits et libertés*, article 8
- *Charte des droits et libertés de la personne*, articles 4, 5 et 46
- *Code civil du Québec*, articles 35 à 41, article 2087
- *Loi sur les normes du travail*, articles 81.18 à 81.20
- *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, article 51
- *Loi concernant le cadre juridique des technologies de l'information*
- *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels*
- *Loi sur la protection des renseignements personnels dans le secteur privé*
- *Projet de loi no. 990 : Loi modifiant la Loi sur les normes de travail afin d'encadrer l'exercice du télétravail*

Évaluation des facteurs relatifs à la vie privée

- *Loi sur la protection des renseignements personnels dans le secteur privé*

3.3. Toute personne qui exploite une entreprise doit procéder à une évaluation des facteurs relatifs à la vie privée de tout projet d'acquisition, de développement et de refonte de système d'information ou de prestation électronique de services impliquant la collecte, l'utilisation, la communication, la conservation ou la destruction de renseignements personnels.

Aux fins de cette évaluation, la personne doit consulter, dès le début du projet, son responsable de la protection des renseignements personnels.

La personne doit également s'assurer que ce projet permet qu'un renseignement personnel informatisé recueilli auprès de la personne concernée soit communiqué à cette dernière dans un format technologique structuré et couramment utilisé.

La réalisation d'une évaluation des facteurs relatifs à la vie privée en application de la présente loi doit être proportionnée à la sensibilité des renseignements concernés, à la finalité de leur utilisation, à leur quantité, à leur répartition et à leur support.

Devoir d'information

- *Loi sur la protection des renseignements personnels dans le secteur privé*
- 8. La personne qui recueille des renseignements personnels auprès de la personne concernée doit, lors de la collecte et par la suite sur demande, l'informer:
 - 1° des **fins** auxquelles ces renseignements sont recueillis;
 - 2° des **moyens** par lesquels les renseignements sont recueillis;
 - 3° des **droits d'accès et de rectification** prévus par la loi;
 - 4° de son droit de retirer son **consentement** à la communication ou à l'utilisation des renseignements recueillis.

[...]

Devoir d'information

- *Loi sur la protection des renseignements personnels dans le secteur privé*
- 8. [...] Le cas échéant, la personne concernée est informée du nom du tiers pour qui la collecte est faite, du **nom des tiers** ou des catégories de tiers à qui il est nécessaire de communiquer les renseignements aux fins visées au paragraphe 1° du premier alinéa et de la possibilité que les renseignements soient communiqués à l'extérieur du Québec.
- Sur demande, la personne concernée est également informée des renseignements personnels recueillis auprès d'elle, des **catégories de personnes qui ont accès** à ces renseignements au sein de l'entreprise, de la **durée de conservation** de ces renseignements, ainsi que des **coordonnées du responsable** de la protection des renseignements personnels.
- L'information doit être transmise à la personne concernée en **termes simples et clairs**, quel que soit le moyen utilisé pour recueillir les renseignements.

Identification Localisation Profilage

- *Loi sur la protection des renseignements personnels dans le secteur privé*

8.1. En plus des informations devant être fournies suivant l'article 8, la personne qui recueille des renseignements personnels auprès de la personne concernée en ayant recours à une technologie comprenant des fonctions permettant de l'identifier, de la localiser ou d'effectuer un profilage de celle-ci doit, au préalable, l'informer:

1° du recours à une telle technologie;

2° des moyens offerts pour activer les fonctions permettant d'identifier, de localiser ou d'effectuer un profilage.

Le profilage s'entend de la collecte et de l'utilisation de renseignements personnels afin d'évaluer certaines caractéristiques d'une personne physique, notamment à des fins d'analyse du rendement au travail, de la situation économique, de la santé, des préférences personnelles, des intérêts ou du comportement de cette personne.

- *Projet de loi no. 990 : Loi modifiant la Loi sur les normes de travail afin d'encadrer l'exercice du télétravail*

1. La Loi sur les normes du travail (chapitre N-1.1) est modifiée par l'insertion, après l'article 59.0.1, de la section suivante :

SECTION II.1

LE TÉLÉTRAVAIL

[...]

«59.0.9. Un employeur ne peut utiliser de logiciels de télésurveillance dans l'exercice de sa direction ou de son contrôle.

Il peut toutefois visiter le lieu de télétravail entre 9 heures et 17 heures, à condition d'obtenir le consentement du travailleur et de lui donner un préavis de 24 heures.

Justification et légalité de la surveillance

Article 9.1 de la *Charte québécoise*

Rationalité

- Objectifs visés par la surveillance (légitimes et importants)
- Nécessité de la restriction imposée (surveillance);
- Lien rationnel entre l'objectif et la surveillance adoptée;

Proportionnalité

- Atteinte minimale aux droits des employés;
- Alternatives permettant d'atteindre les mêmes objectifs, aussi efficacement;



Vidéosurveillance



Développement des technologies: exemple du domaine des transports

- **Caméras de cabine double-face** : enregistrement simultané de l'intérieur et de l'extérieur du véhicule pour une vue à 360°.
- **Caméras embarquées avec IA** : analyse du regard, détection de la somnolence, identification des distractions (téléphone, nourriture, etc.).
- **Déclenchement d'événements** : les caméras enregistrent un extrait présentant l'incident (de l'extérieur et de l'intérieur) pour révision par l'employeur. Une alerte sonore est également lancée.
- **Souvent accompagnées de systèmes de géolocalisation et de télématique**: suivre en temps réel la position, la vitesse et les itinéraires des véhicules; gestion de flotte, conformité aux réglementations dans l'industrie sur les temps de conduite et de repos.

Exemples

- Lytx DriveCam
- GPS Insight
- Samsara
- Verizon Connect
- Motive
- Azuga Fleet
- Geotab

Vidéosurveillance, vie privée et conditions de travail

- *Syndicat national des opérateurs de bétonnières Montérégie c Lafarge Canada inc.*, 2019 CanLII 115462 (QC SAT)
- Composants du système DriveCam (Lytx) :
 - Appareil avec deux caméras : une orientée vers l'avant (champ de vision de 120°), l'autre vers l'intérieur (conducteur, cabine, vitres latérales et arrière).
 - Caméra filme en continu mais n'enregistre pas en permanence.
 - Enregistrement déclenché uniquement lors d'un « événement » (force g anormale : accélération, freinage, virage brusque).
 - Séquence de 12 secondes enregistrée (8 secondes avant + 4 secondes après l'événement).
 - Les séquences sont envoyées à Lytx (Californie) pour analyse.
 - Lytx décide de transmettre la séquence selon des critères prédéfinis.
 - Accès limité au sein de Lafarge, seule une personne habilitée à visionner les séquences. L'objectif du visionnement est la sécurité et le « coaching ».

Vidéosurveillance, vie privée et conditions de travail

- *Syndicat national des opérateurs de bétonnières Montérégie c Lafarge Canada inc.*, 2019 CanLII 115462 (QC SAT)

[111] Sur l'atteinte à la vie privée, la jurisprudence est unanime pour affirmer qu'au travail la protection de la vie privée est très restreinte, hors de la salle de repos et des toilettes. En l'espèce, la cabine du chauffeur, qui est son lieu de travail la majorité du temps qui, de plus, est majoritairement du temps sur la voie publique, l'expectative de vie privée est d'autant plus restreinte.

[112] Sur la condition de travail injuste et déraisonnable, le Tribunal se questionne d'abord à savoir s'il y a une différence entre l'enregistrement continu d'un poste de travail et la situation en l'espèce. Cette différence est au cœur du présent débat.

« La surveillance sert-elle à épier de façon continue ce que fait tel ou tel travailleur ? »

Vidéosurveillance, vie privée et conditions de travail

- *Syndicat national des opérateurs de bétonnières Montérégie c Lafarge Canada inc.*, 2019 CanLII 115462 (QC SAT)

[117] *La réponse est négative, l'utilisation du verbe « épier » est significative et sert à départager, à mon avis, la condition de travail juste et raisonnable de la condition injuste et déraisonnable.*

[118] *Le dictionnaire Larousse (6) définit le verbe épier par « être à l'affût de ses faits et gestes ».*

[119] *Il ne s'agit pas, en l'espèce, de surveillance continue de la part de l'Employeur, mais de séquences de douze secondes à partir d'un évènement sur lequel il n'a pas de contrôle. Cette façon de faire est effectivement beaucoup moins intrusive qu'une surveillance continue ou l'Employeur peut regarder ou surveiller son employé tout long de la durée du travail.*

Vidéosurveillance, vie privée et conditions de travail

- *Syndicat national des opérateurs de bétonnières Montérégie c Lafarge Canada inc.*, 2019 CanLII 115462 (QC SAT)

[124] Ces extraits nous indiquent que peu importe l'angle sous lequel l'analyse est faite, que ce soit les droits de gérance, l'atteinte à la vie privée ou les conditions de travail justes et raisonnables, lorsque les motifs justifiant l'atteinte sont démontrés, les arbitres acceptent le système DriveCam.

[...]

[127] Le Tribunal considère que l'atteinte à la vie privée et aux conditions justes et raisonnables ne se matérialise qu'au moment du visionnement par l'Employeur du clip de douze secondes et que de ce fait, il n'y a pas de surveillance continue et que l'atteinte est minimale et acceptable.

Vidéosurveillance, vie privée et conditions de travail

- *Teamsters Québec, section locale 106 et Linde Canada ltée (grief syndical)*, 2014 QCTA 943

[107] Bien que les caméras du système DriveCam filment de façon continue tout ce qui se passe aussi bien dans le véhicule qu'à l'extérieur de celui-ci, on ne saurait prétendre pour autant que l'employeur exerce une surveillance constante de la prestation de travail de ses chauffeurs. En effet, seules les images captées au moment d'un incident lié à la conduite du véhicule seront enregistrées et analysées. »

Vidéosurveillance, vie privée et conditions de travail

- *Syndicat des travailleurs et travailleuses de Sysco-Québec-CSN et Sysco Services alimentaires du Québec** (grief collectif), 2016 QCTA 455

[265] Revenons à notre dossier, il s'agit de chauffeurs qui travaillent dans le secteur alimentaire. On est loin du transport d'hydrogène liquide ou gazeux comme c'est le cas dans l'affaire Linde. Au surplus, je n'ai nullement en preuve que l'Employeur avait une problématique avec ses chauffeurs et qu'il y avait un nombre élevé d'incidents ou d'accidents justifiant l'utilisation du système de caméra DriveCam.

[266] À cette étape-ci de mon analyse, je fais un premier constat et considère que l'Employeur n'a pas véritablement de justification concernant l'installation des caméras. De plus, on est aussi loin d'un moyen le moins intrusif possible puisque la caméra filme en continu même s'il n'y a qu'une très petite partie qui est visionnée par un gestionnaire, soit 12 secondes d'enregistrement de l'incident. N'oublions pas qu'il s'agit de caméras installées à l'intérieur de l'habitacle des camions et qu'elles ont constamment les chauffeurs dans leur champ de vision.

Synthèse

- Attente très limitée de vie privée au travail
- Le critère déterminant au niveau des conditions de travail : **surveillance continue vs ponctuelle**
 - Surveillance passive et active?
- Critères d'évaluation de la surveillance
 - motivée par un objectif précis (pouvant être de nature préventive) ;
 - mise en place ouvertement ;
 - limitée dans le temps et dans son usage
- La jurisprudence majoritaire considère qu'il n'y a pas de surveillance continue dans ces situations, puisque les séquences sont courtes (12 secondes) et elles ne sont visionnées qu'en cas d'incident, ce qui rend l'atteinte aux droits protégés minime et acceptable.



Surveillance électronique

Foisonnement des logiciels de surveillance numérique

- Virage et essor du télétravail suivant la pandémie de COVID-19
- Développement de l'intelligence artificielle, sophistication des outils permettant la surveillance numérique

Foisonnement des logiciels de surveillance numérique

- Graylog
- TimeDoctor
- ActivTrak
- StaffCop
- Spytech
- CleverControl
- Hubstaff

[Mémoire de la CAI: L'IA au travail: pour un meilleur encadrement](#)

Foisonnement des logiciels de surveillance numérique

- Enregistrement des frappes clavier
- Captures d'écran
- Captures d'images ou vidéos
- Suivi de l'activité web
- Surveillance des applications et des fenêtres
- Surveillance des communications (chats, courriels, médias sociaux)
- Suivi des fichiers et du presse-papiers
- Rapports journaliers

Surveillance numérique

- *Syndicat des professionnelles et professionnels municipaux de Montréal v Montréal (Ville)*, 2020 QCTA 358
- Graylog:
 - Graylog est implanté sur tous les postes de travail et autres appareils technologiques de l'employeur
 - L'objectif est d'assurer la protection des données informatiques et des systèmes
 - Graylog capte l'intégralité des communications ou connexions internet effectués.
 - Filtrage avant d'autoriser, ou non, la connexion au site consulté en fonction de catégories préétablies.
 - Graylog journalise ces connexions et compile certaines données, soit leur nombre par catégorie, la fréquence d'utilisation et le pourcentage de ces connexions par rapport à l'ensemble des connexions faites par tous les employés.

Surveillance numérique

- *Syndicat des professionnelles et professionnels municipaux de Montréal v Montréal (Ville)*, 2020 QCTA 358
- Graylog:
 - Les noms des employés ne sont pas associés aux données recueillies, mais les codes d'utilisateurs attribués aux employés le sont.
 - On retrouve dans ce rapport les 50 plus grands utilisateurs d'Internet des 30 derniers jours.
 - Le rapport ne cible qu'une partie des données liées à la navigation internet. Il se concentre sur les données brutes.
 - La compilation de données est conservée pendant dix jours

Surveillance numérique

- *Syndicat des professionnelles et professionnels municipaux de Montréal v Montréal (Ville)*, 2020 QCTA 358

[19] ... De la jurisprudence citée, je retiens qu'une surveillance constante (ou continue) en milieu de travail est celle qui capte en image ou en son le milieu de travail dans lequel un employé effectue son travail, et ce, sans interruption au point de nourrir une impression d'être épiée au moindre geste au cours de la journée de travail. Le caractère déraisonnable résulte de l'intensité de la surveillance ou [...] de l'attention particulière aux gestes posés par les salariés. Lorsque tel est le cas, les arbitres qualifient la surveillance de harcelante.

[30] ... Le tribunal rappelle que tout employeur a le droit de veiller au respect de ses politiques. Il peut donc consulter les données pertinentes dont il dispose et qui ne sont pas en soi illégales.

[47] Le fait que les employés utilisent le matériel informatique de l'Employeur ne leur retire pas automatiquement leur droit à la vie privée.

Surveillance numérique

- *Syndicat des professionnelles et professionnels municipaux de Montréal v Montréal (Ville)*, 2020 QCTA 358

[37] ... il faut en premier lieu déterminer le niveau d'expectative de vie privée auquel un employé est en droit de s'attendre dans son milieu de travail. Il s'agit de l'attente subjective raisonnable de l'employé du respect de sa vie privée. Ainsi, plus elle sera restreinte, moins le risque d'atteinte au droit à la vie privée sera présent.

[38] À la Ville, l'utilisation des outils de travail informatique et d'Internet est strictement encadrée, malgré une certaine tolérance pendant les heures de repas et de pause [...].

[39] Des directives ont été mises en place afin de rappeler aux employés les règles strictes d'utilisation des appareils et des services technologiques mis à leur disposition. Le vol de temps et l'abus d'utilisation des outils informatiques étant susceptibles d'être disciplinés. Ces directives avisent aussi les employés que l'Employeur peut vérifier et contrôler l'utilisation des outils informatiques et les postes de travail.

Surveillance numérique

- *Syndicat des professionnelles et professionnels municipaux de Montréal v Montréal (Ville)*, 2020 QCTA 358

Le tribunal estime que le logiciel de sécurité informatique utilisé par l'Employeur, et les rapports de journalisation qu'il génère, ne constituent pas une surveillance constante et continue des employés occasionnant une condition déraisonnable de travail ni une atteinte à leur droit à la vie privée, l'expectative de vie privée étant de surcroît, en l'espèce, très restreinte et dans les quelques cas où il y aurait atteinte, celle-ci serait justifiée.

L'utilisation de Graylog ne peut être assimilable à de la surveillance constante ou continue.

La cueillette de données brutes pour déterminer la durée, le nombre ou le type d'utilisation ne relèvent pas de la sphère intrinsèquement personnelle d'un employé.

– R. v. Bykovets, 2024 SCC 6

[90] ... considéré normativement, l'art. 8 de la Charte devrait étendre l'attente raisonnable au respect de la vie privée aux adresses IP. Ces adresses fournissent à l'État le moyen d'obtenir des renseignements à caractère très personnel au sujet d'un internaute précis et, ultimement, son identité, qu'un autre mandat soit nécessaire ou non. Une adresse IP joue un rôle fondamental dans la sauvegarde de la vie privée sur Internet. C'est la clé donnant accès à l'activité en ligne d'un internaute et la clé servant à identifier l'utilisateur derrière une activité en ligne. Étant donné ces préoccupations sérieuses relatives à la vie privée, le droit du public de ne pas être importuné devrait l'emporter sur le fardeau relativement simple imposé aux forces de l'ordre. Reconnaître une attente raisonnable au respect de la vie privée à l'égard des adresses IP ferait en sorte que le voile d'intimité auquel s'attendent tous les Canadiens et les Canadiennes quand ils accèdent à Internet serait levé uniquement lorsqu'un officier de justice indépendant est convaincu que le fait de fournir ces renseignements à l'État servira un objectif légitime d'application de la loi.

Surveillance numérique

- *Clearview AI Inc v Alberta (Information and Privacy Commissioner)*, 2025 ABKB 287

La Cour détermine que la collecte massive et l'utilisation de données biométriques à des fins commerciales par Clearview AI représente un risque important pour la vie privée et peut entraîner des préjudices, notamment une utilisation abusive potentielle et des effets néfastes liés à la surveillance de masse.

[184] *The Commissioner's decision is not invalidated by my conclusion on the constitutionality of PIPA sections 12, 17, and 20 and PIPA Regulation s 7(e). The Commissioner's conclusion that Clearview's purpose for using personal information was not reasonable stands on its own and is unaffected by my conclusion that PIPA sections 12, 17, and 20 are unconstitutional or the remedy that I have granted.*

Surveillance numérique

- *Clearview AI Inc v Alberta (Information and Privacy Commissioner)*, 2025 ABKB 287

[149] *I conclude that the appropriate remedy is to strike the words “including, but not limited to, magazines, books, and newspapers”. This leaves the word “publication” to take its ordinary meaning which I characterize as “something that has been intentionally made public.”[2] Personal information and images posted to the internet without being subject to privacy settings are publications and use of such personal information and images is not subject to a consent requirement. This remedy does the least damage to the legislature’s intent. And, of course, because the provision is in a regulation, it is easy to amend if this decision necessitates other changes or if what remains of PIPA Regulation s 7(e) is not consistent with the government’s preferences.*

Surveillance numérique

- *Metrolinx v. Amalgamated Transit Union, Local 1587*, 2025 ONCA 415

[42] *It is also important to note that the first issue analyzed by the Arbitrator – whether the communications fall under Metrolinx’s authority because they were made off duty – is related to and not separable from the second issue – whether Metrolinx has authority over the Grievors’ off-duty conduct. Plainly, off-duty conduct can give rise to discipline if it manifests in the workplace as it did in this case.*

[43] *Lastly, the Arbitrator erred in principle in finding, at para. 109 of his reasons:*

The Employer’s action, by its Investigator, to insist that Mr. Juteram disclose information from his personal cellphone (and, through that doorway, then intrude upon the private cellphone conversations of the other Grievors without their consent), in my opinion constituted a violation of the negotiated limitation on the Employer’s entitlement under article 6.1 of the collective agreement.

- *Metrolinx v. Amalgamated Transit Union, Local 1587*, 2025 ONCA 415

[44] [...] Mr. Juteram made reference to the WhatsApp chat on his phone while speaking to the investigator in order to clear himself of responsibility for the offensive comments made about Ms. A, and it became clear to the investigator that Mr. Juteram still had access to the conversation. To continue the investigation, the investigator wanted to see the chat because the comments in issue could not be dealt with in isolation. The texts fell within the purview of an investigation into workplace misconduct.

[45] In summary, and as noted, a victim's reluctance to complain about sexual harassment does not relieve an employer of its statutory duty to investigate if an incident comes to its attention. **The Arbitrator reasoned that because the Grievors communicated on personal cellphones outside of work and their comments did not appear to have a negative impact on the workplace, Metrolinx was under no obligation to conduct an investigation and was in fact barred from doing so. These were errors in light of the statutory framework governing workplaces.**



Trouver le juste équilibre



Balance entre les droits des employeurs et ceux des employés

Droits de l'employeur

- Pouvoir de direction : L'employeur peut surveiller le travail des employés pour assurer la productivité, la sécurité, la conformité.
- Il peut veiller au respect de ses politiques, à la sécurité de ses biens, à la saine administration des affaires.

Droits des employés

- Vie privée, dignité
- Conditions de travail justes et raisonnables
- Protection des renseignements personnels

Justification et légalité de la surveillance

Article 9.1 de la *Charte québécoise*

Rationalité

- Objectifs visés par la surveillance (légitimes et importants)
- Nécessité de la restriction imposée (surveillance);
- Lien rationnel entre l'objectif et la surveillance adoptée;

Proportionnalité

- Atteinte minimale aux droits des employés;
- Alternatives permettant d'atteindre les mêmes objectifs, aussi efficacement;

Proportionnalité: la manière dont la surveillance est implantée

- Évaluation des facteurs relatifs à la vie privée?
- Identification, localisation, profilage?
- Situations particulières : renseignements sensibles? biométrie?
- Nécessite de consentement?
- Informer la Commission d'accès à l'information?
- Informer et impliquer les employés
- Établir des politiques claires;
- Limiter la collecte de données
- Assurer la sécurité des données
- Éviter la conservation injustifiée des données

Trouver l'équilibre

Risques d'abus ou de conséquences imprévues

- Surveillance excessive ou intrusive pouvant créer un climat de travail hostile.
- Érosion de la confiance entre employeurs et employés, désengagement, baisse de moral, perte de privilèges, atteinte à la productivité.

Principes directeurs

- **Légitimité, rationalité et proportionnalité** : La surveillance doit être justifiée par des besoins légitimes; proportionnée aux objectifs visés.
- **Transparence et consultation** : Informer les employés des mesures de surveillance mises en place et impliquer les employés ou leurs représentants dans les décisions concernant la surveillance.
- **Gouvernance** : encadrement de l'utilisation des outils et adoption de pratiques appropriés pour protéger les renseignements des employés et leur accorder un contrôle adéquat sur ceux-ci.



Questions ?

Des nouvelles
questions ?

Envie d'en
discuter
davantage?

Merci de votre participation !

N'hésitez pas à me contacter si vous avez des questions ou des commentaires

Me Tomas Vazquez Rojas

Avocat

Courriel : tvazquez@rsslex.com

Numéro de téléphone : 514-393-7685



rsslex.com | Robinson Sheppard Shapiro, S.E.N.C.R.L.



Robinson Sheppard Shapiro, S.E.N.C.R.L.

© Robinson Sheppard Shapiro, 2025

Les informations contenues dans le présent document sont de nature générale et ne sont pas destinées à traiter de la situation d'une personne ou d'une entité particulière. Bien que nous nous efforcions de fournir des informations précises et opportunes, il ne peut être garanti que ces informations sont exactes à la date à laquelle elles sont reçues ou qu'elles continueront à l'être à l'avenir. Nul ne devrait agir sur la base de ces informations sans avoir obtenu un avis professionnel approprié après un examen approfondi de sa situation particulière.

Version à jour le 15 mai 2025