



Coup d'œil

Dans ce numéro :

- 1 Goodlife Fitness règle à l'amiable un recours collectif massif portant sur les salaires et les horaires de travail
- 2 Les recours collectifs en valeurs mobilières aux États-Unis viennent de devenir plus complexes
Une Cour d'appel américaine juge qu'une assurance ne protège pas contre le piratage psychologique
- 3 Des changements possibles à *Loi sur la santé et la sécurité au travail* de l'Ontario
Éléments à noter
- 4 Personnes-ressources clés

Goodlife Fitness règle à l'amiable un recours collectif massif portant sur les salaires et les horaires de travail

Goodlife Fitness, l'une des chaînes de centres de conditionnement physique les plus connues dans le secteur canadien, a récemment réglé à l'amiable un recours collectif concernant des salaires impayés moyennant 7,5 millions de dollars. Intenté au nom de tous les employés, actuels et anciens, n'occupant pas de poste de gestion qui ont travaillé pour Goodlife dans ses établissements en Ontario depuis octobre 2014, le recours alléguait que la société n'avait pas correctement payé les employés pour les heures travaillées, y compris les heures supplémentaires. L'action a initialement été introduite en octobre 2016, réclamant 60 millions de dollars pour les salaires impayés; elle a ensuite été étendue pour inclure les employés à l'échelle nationale en janvier 2017.

L'action contenait des allégations selon lesquelles Goodlife avait violé les lois sur les normes d'emploi et ses contrats de travail en exigeant que les employés travaillent au-delà de leurs horaires prévus, y compris des heures au-dessus et en dessous du seuil définissant les heures supplémentaires, tout en ne les rémunérant pas comme cela est requis. Fait intéressant, en 2016, certains employés de Goodlife ont décidé de se syndiquer et ont été représentés par le Workers United Canada Council. Ces employés ont été exclus du recours collectif à la date à laquelle ils sont devenus syndiqués.

Les entraîneurs personnels obtiendront environ 5,5 millions de dollars grâce au règlement et les conseillers en conditionnement physique recevront environ 800 000 \$. Les employés dont les emplois appartiennent à d'autres catégories seront indemnisés avec les fonds restants issus du règlement. L'assurance de responsabilité civile liée aux pratiques d'emploi protège les employeurs des réclamations liées à l'emploi présentées par des employés alléguant notamment avoir fait l'objet de discrimination, de congédiement injustifié ou de harcèlement. Dans certains cas, un avenant à une assurance de responsabilité civile liée aux pratiques d'emploi peut être fourni pour prévoir une couverture des frais de défense avec sous-limite pour une organisation empêtrée dans un procès portant sur les salaires et les horaires de travail. Dans d'autres situations, il peut être possible pour les clients de souscrire à une couverture distincte pour les règlements et les décisions découlant de procès visant à obtenir le paiement de salaires impayés par l'intermédiaire de certains assureurs aux Bermudes. Toutefois, le prix et la conservation d'une telle assurance sont relativement élevés. Un courtier d'assurance expérimenté peut vous aider à évaluer l'exposition de votre entreprise et vous recommander une solution de transfert de risque appropriée.

Les recours collectifs en valeurs mobilières aux États-Unis viennent de devenir plus complexes

Dans une décision source de la Cour suprême des États-Unis du 20 mars 2018, les juges ont décidé à l'unanimité que les demandeurs sont autorisés à tenter un recours collectif en valeurs mobilières en vertu de la loi sur les valeurs mobilières de 1933 (la *Securities Act of 1933*) dans les tribunaux d'État. La décision *Cyan, Inc. v. Beaver County Employees Retirement Fund* (la « décision Cyan ») a rendu imprévisible le système de règlement des litiges en matière de valeurs mobilières en développement depuis plus de 85 ans. Avant cette décision, une multitude de lois sur les valeurs mobilières aux États-Unis avaient créé un cadre dans lequel les recours collectifs en valeurs mobilières impliquant des valeurs négociées à l'échelle nationale étaient pris en compte ensemble, simultanément, devant une juridiction fédérale. Désormais, selon l'interprétation de la loi de 1933 dans la décision Cyan par la Cour suprême, les tribunaux d'État sont aussi compétents pour

se prononcer sur des recours collectifs en valeurs mobilières en vertu de la loi de 1933.

Les critiques de cette décision soulignent l'inefficacité et le gaspillage de ressources qu'un double système entraînerait en autorisant deux procès étroitement liés, souvent avec des faits et des allégations semblables ou identiques, dans des lieux différents, selon des délais différents, avec deux ensembles différents de règles de pratique et de procédures. Cela imposerait probablement un fardeau énorme au défendeur pour tenter de se défendre dans le cadre de deux procès en même temps. De plus, certaines protections législatives offertes aux défendeurs en cas de regroupement d'affaires connexes, comme une suspension automatique des interrogatoires préalables lorsqu'une demande de rejet est en suspens et des normes plus strictes en matière de plaidoirie pour les demandeurs, ne

s'appliqueront plus. L'avocat de la défense devra tenir compte d'une multitude de considérations stratégiques lors de la défense d'actions simultanées.

À l'heure actuelle, il est impossible de prédire l'impact que la décision Cyan aura sur les recours collectifs en valeurs mobilières aux États-Unis. Toutefois, l'expérience a démontré qu'en cas de changement fondamental du droit comme celui-ci, le statu quo est rarement maintenu. Ainsi, il est prudent pour les organisations ayant une exposition aux États-Unis d'envisager des solutions de transfert de risque pour aider à atténuer les effets financiers néfastes de la défense de procès parallèles. Une assurance responsabilité civile des administrateurs et des dirigeants peut protéger les administrateurs et les dirigeants individuels ainsi que l'organisation quant aux frais de règlement, de jugement et de défense en cas de procès portant sur les valeurs mobilières.

Une Cour d'appel américaine juge qu'une assurance ne protège pas contre le piratage psychologique

Dans le cadre de la décision du 17 avril 2018 *Aqua Star (USA) Corp. v. Travelers Casualty and Surety Company of America*, la United States Court of Appeals for the Ninth Circuit a jugé qu'aucune protection n'était offerte par la garantie relative à la fraude informatique de l'assurance contre les crimes commerciaux détenue par le demandeur pour des sinistres découlant d'un piratage psychologique. Aqua Star (USA) Corp. (« Aqua Star ») importait des fruits de mer et entretenait une relation continue avec Longwei, un fournisseur légitime. Après avoir surveillé et, à terme, intercepté des courriels échangés entre des employés d'Aqua Star et de Longwei, le pirate informatique a utilisé un domaine de courriel frauduleux pour ordonner aux employés d'Aqua Star de modifier les renseignements relatifs au compte bancaire de Longwei figurant au dossier. Ces nouveaux renseignements de paiement frauduleux ont ensuite été communiqués à la banque d'Aqua Star, et la somme de 713 890 \$ a été transférée dans un compte frauduleux avant

que le piratage psychologique soit détecté.

Aqua Star détenait une assurance contre les crimes commerciaux en vigueur au moment du sinistre, qui prévoyait une protection contre la perte directe d'argent, de valeurs mobilières et d'autres biens de la société causée directement par la fraude informatique. En refusant la protection, l'assureur, Travelers, s'est appuyé sur une exclusion contenue dans le contrat qui écarte la garantie en cas de sinistre résultant de l'entrée de données électroniques par une personne physique autorisée à accéder au système informatique de l'assuré. En confirmant le jugement sommaire de la cour de district en faveur de l'assureur, la Court of Appeals for the Ninth Circuit a estimé que l'exclusion s'appliquait et qu'aucune protection n'était offerte, dans la mesure où les sinistres subis par Aqua Star résultaient d'employés qui étaient autorisés à accéder à son système informatique.

En se conformant aux précédentes décisions dans le domaine, le tribunal a réaffirmé la distinction entre la couverture du piratage psychologique et la couverture du piratage informatique en vertu d'une assurance contre les crimes commerciaux. Pour faire face à la tendance continue en matière de sinistre dans ce domaine, la plupart des marchés ont mis en place un avenant concernant le piratage psychologique qui peut être ajouté à une assurance contre les crimes commerciaux moyennant une prime supplémentaire. Ces avenants font généralement l'objet d'un sous-montant de garantie; toutefois, certains marchés offrent des montants de garantie complets, bien qu'avec habituellement une exigence de rappel comme condition préalable à la couverture. Même si une prime supplémentaire est requise pour cette couverture, les organisations feraient bien d'envisager de l'ajouter à leur police contre les crimes commerciaux existante en raison de la prévalence croissante du piratage psychologique.

Éléments à noter :

- Le 23 mars 2018, le Congrès a adopté la loi intitulée *The Clarifying Lawful Overseas Use of Data (CLOUD) Act* dans le cadre du projet de loi d'ensemble en matière de dépenses signé par le président des États-Unis Donald Trump. Modifiant la *Stored Communications Act*, la loi impose aux fournisseurs américains de services de communications électroniques ou de services de traitement à distance de répondre aux demandes des organismes américains chargés de l'application de la loi visant à obtenir des renseignements concernant les citoyens américains de la part des serveurs situés en dehors des États-Unis. Le pays étranger doit avoir signé une entente pour communiquer les données aux États-Unis, mais il n'y a surtout aucune norme minimale en matière de protection de la vie privée ou des droits de la personne imposée à la nation étrangère comme condition pour conclure une telle entente. En pratique, chaque partie à l'entente pourra accéder aux données concernant les citoyens de l'autre pays sans que le consentement du gouvernement soit nécessaire.
- La Securities and Exchange Commission aux États-Unis a imposé une amende de 35 millions de dollars à Altaba, Inc. (ayant cause de Yahoo! Inc.) pour le signalement par Yahoo avec deux ans de retard de l'importante atteinte à la cybersécurité qui s'était initialement produite en décembre 2014. L'amende vise à sanctionner Yahoo pour avoir trompé les investisseurs en ne révélant pas l'atteinte, laquelle a permis à des pirates informatiques de dérober des renseignements personnels identificatoires relatifs à des millions de comptes d'utilisateurs. Il s'agit de la première amende sanctionnant une atteinte à la protection des données aux États-Unis.
- Dans le cadre de l'initiative du gouvernement de l'Ontario visant à promouvoir l'autonomisation économique des femmes et à créer des milieux de travail plus équitables, le gouvernement ontarien a présenté récemment le projet de loi 203, *Loi de 2018 sur la transparence salariale*. Le projet de loi établit des exigences pour les employeurs concernant la divulgation des données sur la rémunération aux employés actuels et éventuels, et impose des obligations de déclaration formelle pour décrire les écarts de rémunération existants selon le genre et d'autres caractéristiques de diversité prescrites. Le projet de loi a fait l'objet d'une troisième lecture le 26 avril 2018, faisant de l'Ontario la première province à adopter une telle loi. La loi devrait entrer en vigueur le 1^{er} janvier 2019.
- Le *Règlement général sur la protection des données* (RGPD) de l'Union européenne (UE) entrera en vigueur le 25 mai 2018. Destiné à harmoniser les lois sur la protection de la vie privée en Europe, le règlement s'appliquera aux entreprises canadiennes qui traitent des renseignements personnels de résidents de l'UE. La non-conformité au RGPD peut entraîner des amendes exorbitantes pouvant s'établir au montant le plus élevé entre ce qui suit : 10 millions € ou 2 % du chiffre d'affaires annuel mondial d'une organisation pour des infractions en lien avec des mesures techniques, comme la notification des violations et l'analyse d'impact; ou 20 millions € ou 4 % du chiffre d'affaires annuel mondial d'une organisation pour non-conformité aux principales dispositions du RGPD, comme le transfert de données à caractère personnel à l'extérieur de l'UE vers des pays ou des organisations qui n'assurent pas un « niveau de protection adéquat ».

Personnes-ressources clés

Brian Rosenbaum LL.B

Vice-président principal et Directeur national
Groupe services financiers
Pratique des affaires juridiques et des recherches
t +1.416.868.2411
brian.rosenbaum@aon.ca

Desiree E. Money

Vice-présidente principale
et chargée de compte
Groupe services financiers
t +1.403.267.7754
desiree.money@aon.ca

Denise Hall

Vice-présidente principale et responsable nationale de courtage
Groupe services financiers
t +1.416.868.5815
m +1.416-953.3280
denise.hall@aon.ca

Catherine Richmond, LL.B., CRM

Vice-présidente principale et Chargée de compte
Groupe services financiers
t +1.604.443.2429
m +1.604.318.5470
catherine.richmond@aon.ca

Catherine Lanctôt B.A.

Vice-présidente et Directrice
Groupe services financiers
t + 1.514.840.7008
catherine.lanctot@aon.ca

Alexis Rivait

Vice-président et directeur d'équipe
Financial Services Group
t +1.416.868.5597
alexis.rivait@aon.ca

À propos d'Aon

Aon plc (NYSE : Aon) est un des principaux cabinets mondiaux de services professionnels, fournissant un vaste éventail de solutions de risques, de retraite et de santé. Nos 50 000 employés dans 120 pays donnent à nos clients les moyens de prospérer en utilisant des données exclusives et analytiques pour communiquer des informations qui réduisent la volatilité et améliorent le rendement.

© Aon Reed Stenhouse 2018. Tous droits réservés.

Cette publication contient des renseignements généraux et ne vise pas à fournir un aperçu des garanties. L'information n'est pas destinée à constituer des conseils juridiques ou professionnels. Reportez-vous au libellé de la police d'assurance pour vous familiariser avec les modalités, conditions, exclusions et limitations réelles de l'assurance. Pour obtenir des renseignements plus précis sur la façon dont nous pouvons vous aider, communiquez avec Aon Reed Stenhouse Inc.

