

## Conférence sur les fusions et acquisitions

GREG HURST

Le jeudi 4 novembre 2004, plus de 80 dirigeants d'entreprise ont participé à la Conférence sur les fusions et acquisitions (FetA) qui a eu lieu à l'hôtel Sutton Place à Vancouver.

FetA 2004 était parrainée conjointement par l'hebdomadaire Business in Vancouver, le cabinet d'avocats Farris, Vaughan, Wills et Murphy, Heath Lambert, PricewaterhouseCoopers et Scotia / RoyNat Capital. Treize professionnels et vétérans d'opérations de FetA ont présenté des exposés au cours de cette rencontre d'une journée. Ils ont couvert les aspects juridiques et autres questions de base concernant la diligence nécessaire, ainsi que les relations publiques et les « histoires de guerre ».

Le vice-président principal et gérant général du club de hockey des Canucks de Vancouver, Dave Nonis, a prononcé le discours principal lors du déjeuner-causerie en décrivant avec humour l'art de la négociation lors de l'acquisition de joueurs de hockey professionnels. La lectrice des nouvelles du soir à BCTV, Jill Krop, et le journaliste de Business in Vancouver, John Caspar, ont apporté leurs remarquables talents d'animateurs à la conférence.

Ce qui intéressera tout particulièrement les lecteurs de À propos des avantages sociaux auront été les présentations de David Haber, Dan McGinnis et Greg Hurst, tous de Heath Lambert. David a présenté un exposé des expériences de FetA de notre propre entreprise au cours des dernières années, la plus récente étant l'achat des actions de notre ancien actionnaire majoritaire du R.-U. cette année.

Dan et Greg ont conclu la journée par aperçu du domaine souvent oublié de la diligence nécessaire en ce qui touche les programmes d'avantages sociaux et de pensions. Un thème clé de leurs exposés était l'expression « examinez l'entente de près ».

Trop souvent, les programmes d'avantages sociaux se perdent dans la foule de détails entourant une opération de FetA. Trop souvent, Heath Lambert est consulté après coup et les clients découvrent, trop tard, les difficultés considérables concernant l'intégration de deux organisations une fois l'entente conclue.

Les problèmes peuvent être critiques dans le domaine des régimes de pension. Greg a présenté une suite de situations dans le domaine des pensions illustrant une diligence nécessaire ou inadéquate des processus relatifs à cette question. Il a dégagé diverses causes célèbres et très coûteuses concernant les régimes de pension.

Les participants ont apprécié la conférence qu'ils ont trouvée bien organisée et valable. Les organisateurs de la conférence FetA 2004 ont aussi recueilli plus de 7 000 \$ lors d'une vente à l'enchère silencieuse au cours de l'événement. Cette somme a été remise à la "Canuck Place Children's Hospice". Nous examinons la possibilité de répéter cette réussite dans d'autres villes et peut-être d'en faire un événement annuel.

L'  
équipe  
de Heath Lambert  
tient à vous offrir, à vous, à  
votre personnel et à vos familles,  
ses meilleurs vœux de santé et de  
prospérité pour la nouvelle année.

### CONFÉRENCIERS

- Jim McGuigan, PricewaterhouseCoopers LLP
- Derek Strong, Roynat Capital Inc.
- Brian Begert, Yellow Point Equity Partners
- John Robinson, PricewaterhouseCoopers LLP
- Brad Newby, Farris
- Josh Pekarsky, Longview Communications
- David Haber, Heath Lambert experts conseils en avantages sociaux
- David Bustos, Scotia Capital
- Cameron Belsher, Farris
- David Coe, ViRTUS Inc.
- Louise Lalonde, PricewaterhouseCoopers LLP
- Dan McGinnis, Heath Lambert experts conseils en avantages sociaux
- Greg Hurst, Heath Lambert experts conseils en avantages sociaux

### DANS CE NUMÉRO

Conférence sur les fusions et acquisitions

Employé ou entrepreneur?

Outils de dépistage de santé FGI

Nouvelles de l'industrie

Un nouveau look chez Heath

**D**e nos jours, plusieurs entreprises font appel à des fournisseurs externes, par exemple des consultants ou des entrepreneurs autonomes, non seulement en période de pointe ou pendant les vacances, mais aussi pour bénéficier de leur expertise spécialisée et afin de réduire les frais fixes.

Non seulement est-il important que les entreprises faisant appel à des « entrepreneurs autonomes » s'assurent que les spécialistes dont ils retiennent ainsi les services ne sont pas des « employés », mais ils doivent aussi pouvoir le démontrer aux fins des organismes et agences oeuvrant dans le domaine de la main d'oeuvre et de l'emploi, par exemple l'Agence des douanes et du revenu du Canada (l'ADRC) (et/ou de Revenu Québec), et la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail (CSPAAT / CSST au Québec).

Les tribunaux, commissions et organismes de cette nature ont élaboré une grille d'analyse comportant essentiellement quatre critères afin de permettre de conclure si un soi-disant « entrepreneur autonome » jouit effectivement de ce statut ou si cette personne ne serait pas plutôt un employé « déguisé ».

L'analyse tient compte des réponses aux questions suivantes :

1. Qui contrôle les heures de travail, l'endroit où s'effectue le travail, le moment où il doit être fait et la façon de l'effectuer ?
2. À qui appartiennent les outils requis pour effectuer le travail ?
3. L'entrepreneur a-t-il l'occasion de tirer un profit du travail effectué ?
4. Y a-t-il un risque de perte découlant de son rendement?

Une fois que vous avez obtenu des réponses selon ces critères et que vous êtes confortés par ces réponses dans votre opinion à l'effet que les personnes vous rendent des services à titre d'entrepreneurs et qu'ils ou elles ne pourraient aucunement être vos « employés », posez-vous les questions suivantes :

1. Est-ce que vous ou l'un de vos employés avez supervisé un ou des employés de l'entrepreneur ?
2. Avez-vous versé une paie de vacances ou de congé férié ?
3. Avez-vous embauché ou congédié un ou des employés de l'entrepreneur pour le compte de celui-ci ?
4. L'entrepreneur autonome travaille-t-il uniquement pour votre entreprise ? ou
5. Est-ce que vous contrôliez l'heure du début et de la fin du travail de l'entrepreneur autonome ?

Si vous avez répondu OUI à n'importe laquelle de ces questions, il se pourrait qu'une relation d'employeur à employé ait déjà été établie entre vous et l'entrepreneur en cause. Vous pourriez alors faire l'objet d'une enquête de la part de la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail (CSPAAT / CSST au Québec), du RPC (au Québec, de la Régie des rentes) ou de l'ADRC (et/ou de Revenu Québec), lesquels risquent de vous

réclamer des pénalités et le versement des cotisations et autres retenues fiscales que vous auriez dû prélever et verser à leur égard.

En plus d'avoir à composer avec les diverses agences gouvernementales vous réclamant ces cotisations et ces pénalités, le soi-disant « entrepreneur autonome », maintenant réputé avoir été un employé, pourrait avoir droit à une indemnité de départ et au préavis en vertu des lois en matière de normes du travail, en plus de l'indemnité du préavis exigé en vertu de la « common law », le cas échéant.

L'existence d'un contrat écrit précisant le lien existant entre les parties ainsi que les attentes en ce qui a trait à l'exécution des travaux à réaliser aiderait à limiter le risque de voir un soi-disant entrepreneur autonome être considéré par la suite comme étant en fait un employé permanent de votre entreprise. De plus, il faudrait que l'entreprise exige de l'entrepreneur que ce dernier facture les services rendus, lui fournisse son numéro de TPS, et lui demande de lui fournir la preuve de son assurance responsabilité, le cas échéant.

Voilà quelques techniques à mettre en pratique si vous voulez être certain que la nature de la relation avec cette personne est bien celle que vous pensez !

*Me McComb est notamment un expert-conseil en gestion. Il possède plus de trente années d'expérience dans le vaste domaine de la gestion des ressources humaines, et est membre du Barreau du Haut-Canada, de l'Association du Barreau canadien, de la " American Management Association " et de l'Association des professionnels en ressources humaines.*

## Outils de dépistage de santé FGI

**L**e fait d'identifier vos facteurs de risque contrôlables, tels les habitudes alimentaires, l'activité physique et les niveaux de stress et d'apporter de légères modifications peut grandement contribuer à une santé optimale. En examinant vos réponses à un questionnaire sur diverses questions relatives à la santé, les outils de dépistage de santé en ligne de FGI peuvent dégager les aspects inquiétants et faire des recommandations en vue d'apporter des améliorations. Qu'est-ce qui est meilleur qu'un outil interactif en ligne pour permettre à vos employés d'évaluer leurs propres besoins et risques en matière de santé ? Un outil interactif en ligne de dépistage de santé GRATUIT !

FGI a apporté des ajouts à son site Web pour membres seulement, y compris près d'une douzaine de questionnaires de dépistage de santé sur des sujets allant de « Risquez-vous une cardiopathie ? » à « Mesure de votre index de stress » et « Évaluation de votre style de vie ». Nous avons le plaisir d'offrir gratuitement à nos entreprises partenaires ces outils novateurs et utiles.

Les outils de dépistage de santé de FGI permettent aux utilisateurs d'examiner leurs habitudes alimentaires, les niveaux d'activités physiques, les facteurs de stress et les aspects particuliers de santé et de faire ainsi des choix éclairés pour améliorer leur état de santé. Il suffit à l'utilisateur de se rendre au site Web pour membres seulement de FGI au [www.fgiworldmembers.com](http://www.fgiworldmembers.com), d'entrer leur nom d'utilisateur et leur mot de passe et de cliquer sur Solutions Travail-Famille+ et ensuite sur l'icône Questionnaires d'évaluation de la santé. Vos employés peuvent alors choisir un des nombreux outils d'évaluation concernant divers aspects de la santé. L'idéal, c'est que vos employés peuvent faire ces évaluations à toute heure du jour ou de la nuit.

## ABOLIR LA RETRAITE OBLIGATOIRE

Selon un rapport de l'Institut C.D. Howe, les politiques gouvernementales qui permettent la retraite obligatoire drainent l'économie et violent les droits des travailleurs plus âgés. Dans son commentaire intitulé « Mandatory Retirement and Older Workers: Encouraging Longer Working Lives », Jonathan R. Kesselman, professeur au programme des politiques publiques à l'université Simon Fraser et associé de recherche de l'Institut, fait valoir que « l'abolition de la retraite obligatoire serait à l'avantage, non seulement de ceux qui veulent travailler plus longtemps, mais aussi, en stimulant les changements des entreprises et des politiques, à l'avantage des travailleurs plus âgés, des entreprises, des finances publiques et de l'ensemble de l'économie. »

## Nouvelles de l'industrie

### RETRAIT DE VIOXX®

Le 30 septembre 2004 VIOXX® a été retiré volontairement du marché par son fabricant Merck & Co. Inc. Les résultats d'une étude clinique de trois ans effectuée par Merck & Co. Inc. ont démontré une augmentation du risque d'accidents cérébrovasculaires, de crises cardiaques et de rétention aqueuse chez les patients prenant ce médicament pendant 18 mois ou plus. Si vous avez pris le médicament VIOXX®, vous devriez consulter votre médecin, suspendre votre utilisation de ce médicament et chercher avec lui un autre médicament.

### LA COUR SUPRÊME REJETTE L'APPEL DE MONSANTO

La Cour suprême du Canada a émis récemment son jugement au sujet de la cause du régime de pension de Monsanto, rejetant l'appel de Monsanto à savoir si les surplus de pension doivent être distribués d'un plan permanent à un plan partiel à l'égard des participants au plan touchés par la fermeture d'un plan. La décision ne tranche pas au sujet du droit au surplus, question qui n'a pas encore été abordée dans cette affaire. L'importance de cette décision concerne le fait que l'abrogation d'un plan partiel, du moins en Ontario, exigera l'émission d'un droit au surplus devant être réglé à l'égard d'un plan qui est autrement maintenu.

### MODIFICATION AUX CONGÉS MÉDICAUX FAMILIAUX EN ONTARIO

La Loi sur les normes d'emploi de l'Ontario a été modifiée le 29 juin 2004 de manière à permettre aux employés de l'Ontario de prendre jusqu'à 8 semaines de congé sans solde au cours d'une période de 26 semaines pour prendre soin de membres de la famille gravement malades.

La modification donne droit aux employés à un congé sans solde à emploi protégé de jusqu'à huit semaines pour prendre soin de membres désignés de la famille gravement malades lorsqu'il y a un risque élevé de décès dans les 26 semaines. L'employé doit fournir, sur demande, un certificat émis par un praticien médical qualifié.

Les membres de la famille comprennent :

- Le conjoint de l'employé (y compris le conjoint de fait ou de même sexe)
- Les parents, beaux-parents et parents nourriciers de l'employé
- L'enfant, l'enfant du conjoint ou l'enfant en famille d'accueil de l'employé ou de son conjoint

### BUDGET 2004 DE L'ONTARIO

Le 18 mai 2004, le gouvernement de l'Ontario a annoncé que les services présentement fournis par le Programme d'assurance-santé de l'Ontario (OHIP) ne couvrirait plus:

- les optométristes (examens de la vue); 1er novembre 2004

- les chiropraticiens; automne 2004
- les physiothérapeutes; 31 mars 2005

### UN CLIENT DE PENSION DE HEATH PARMIS LES PREMIERS AU CANADA À PAYER DES AVANTAGES PÉRIODIQUES

Avec l'aide de Heath Lambert experts conseils en avantages sociaux, Teshmont Consultants, LLP a modifié son régime de pension enregistré à contributions définies de manière à prévoir le paiement périodique d'avantages de retraite. Jusqu'en 2004, les particuliers prenant leur retraite en vertu d'un régime de pension enregistré à contributions définies étaient obligés de transférer leurs fonds à une institution financière offrant, soit une rente viagère, soit un fonds de revenu viager, soit un fonds de revenu de retraite viager. Ces transferts coûtaient relativement cher et entraînaient les coûts généralement plus élevés des placements au détail par rapport aux placements institutionnels.

« Cette modification représente une importante solution gagnant-gagnant, tant pour notre client que pour les employés prenant leur retraite et les membres participant au régime de retraite, explique Greg Hurst, gérant des pensions chez Heath. Les retraités ont ainsi la possibilité de maintenir intact leur portefeuille de retraite et de continuer à jouir des faibles coûts de placement et d'administration qui représentent environ un tiers des rapports de frais de gestion au détail. Les employés actifs bénéficient aussi de coûts plus bas parce que le maintien des actifs dans la caisse de pension se traduit par des frais de placement et d'administration moins élevés pour chaque dollar investi dans la caisse de retraite. D'ailleurs, selon M Hurst : « La réduction des coûts moyens pour le régime de Teshmont fait plus que compenser les coûts additionnels d'administration des avantages de retraite. » L'employeur gagne parce que ses employés reconnaissent qu'ils obtiennent un régime amélioré qui leur coûte moins cher.

Cette modification a été rendue possible par suite des modifications apportées au Règlement de la loi de l'impôt sur le revenu qui sont entrées en vigueur le 1er janvier 2004.

### EXAMENS DE LA VUE POUR RAISONS DE SANTÉ

À partir du 1er novembre 2004, les examens de la vue n'étaient plus couverts en Ontario pour les personnes âgées de 20 à 64 ans. Cette mesure s'appliquait d'abord à tous les examens de la vue. Cependant, à cause des vives réactions du public, le gouvernement de l'Ontario a décidé récemment de couvrir ces frais lorsque certaines conditions médicales s'appliquent. Ainsi, les personnes atteintes de glaucome, de cataractes, de maladies rétinienues, de déficiences du champ visuel et de maladies cornéennes continueront de bénéficier d'examen gratuits de la vue même à tous les ans plutôt qu'aux deux ans.

### L'importance du PAE dans votre programme d'avantages sociaux

*La colère et la dépression atteignent des niveaux critiques*

*Selon un rapport du Groupe de recherche WarrenShepell, les taux de dépression ont doublé et les taux de colère ont augmenté de 900 % au cours des trois dernières années dans les lieux de travail du secteur public.*

*Le rapport examine les modèles et tendances d'utilisation du Programme d'aide aux employés (PAE) par les employés canadiens dans les secteurs municipaux et provinciaux. On y constate que les employés provinciaux citent les symptômes de colère comme principale préoccupation. À 2,92 % de tous les cas étudiés, les problèmes de colère dans le secteur provincial sont 48 % plus élevés que la norme nationale de 1,97 %. De plus, les taux de dépression des employés municipaux ont doublé au cours des trois dernières années, passant de 3,17 à 6,42 % de tous les cas.*





Greg Hurst  
Directeur, Régimes de retraite

## profil heath Greg Hurst

Greg R. Hurst est le consultant principal et gestionnaire de la division des Pensions de Heath Lambert experts conseils en avantages sociaux. Greg compte plus de 22 ans d'expérience en pension et travail d'actuariat. Il fournit des conseils en matière de pension aux sociétés, organismes fédéraux, syndicats, gouvernements et juristes. Greg a acquis une réputation internationale en qualité de principal commentateur des pensions au Canada. Il compte de nombreuses publications à son crédit dans les principaux périodiques canadiens de pensions et d'avantages sociaux. Il est souvent cité par les journalistes financiers des grands quotidiens nationaux et de New York.

Nouvelles de l'industrie . . . suite de la page 3

### PROGRAMME NOUVEAUX HORIZONS POUR LES AÎNÉS

Le budget fédéral de 2004 a annoncé la création d'une nouvelle version du programme Nouveaux horizons pour les aînés administré par Développement social Canada (DSC).

Les fonctionnaires du Ministère travaillent présentement à la mise au point des détails de mise en œuvre de ce programme.

Le programme visera à réduire la solitude et l'isolement chez nos aînés et à assurer leur participation à la société en appuyant et en finançant un large éventail de projets communautaires. De façon plus précise, le programme permettra aux aînés :

- de participer à des activités sociales,
- de mener une vie active et
- d'apporter une contribution à leur collectivité.

Des renseignements sur la préparation et l'envoi d'une demande de financement seront disponibles à l'automne de 2004. Vous pourrez alors communiquer avec nous ou consulter notre site Web à ce sujet.

## Refonte de la marque Heath présente son nouveau look

Depuis le 5 mai 2004, toutes les actions appartenant à Heath Lambert Group PLC ont été rapatriées au Canada. La nouvelle compagnie, Heath experts conseils en avantages sociaux, prend en charge tous les droits et obligations de l'organisation antérieure, Heath experts conseils en avantages sociaux. Les employés actuels sont maintenant propriétaires de toutes les actions en circulation de Heath experts conseils en avantages sociaux.

Par suite de cet achat de la gestion, nous avons profité de l'occasion pour introduire une nouvelle identité de marque. Nous lancerons notre nouvel ensemble d'entreprise, y compris des mises à jour de notre site Web et de notre documentation de marketing, au début de janvier. Alors, restez à l'écoute. Nous sommes très heureux de la transaction et nous espérons continuer à nous appuyer sur les bonnes relations que nous avons avec nos clients et nos fournisseurs.

Ne manquez pas le nouveau look de nos nouveaux kiosques de salon commercial en montre aux événements suivants de 2005 dans votre région :

- BC Restaurants and Foodservices (BCREFA) - Food Expo, les 7 et 8 mars 2005 à Vancouver
- BC Restaurants and Foodservices (BCREFA) - FAB, les 4 et 5 avril 2005 à Vancouver
- Association des collègues communautaires canadiens (ACCC) - Congrès annuel, du 5 au 7 juillet 2005 à Moncton

*Melanie Aizer, Coordinatrice de la commercialisation*



### SERVICE D'AIDE À LA CLIENTÈLE

Tél : 604-879-0801  
Sans frais : 1-866-432-8427  
Courriel : csc@heath.ca

**BUREAU DE VANCOUVER**  
500 – 2025 West Broadway  
Vancouver (CB) V6J 1Z6  
Tél : 604-877-0488  
Télé : 604-877-0325  
Sans frais : 877-432-8422  
Courriel : vancouverinfo@heath.ca

**BUREAU DE WINNIPEG**  
105 – 62, rue Hargrave  
Winnipeg (MB) R3C 1N1  
Tél : 204-487-1300  
Télé : 204-487-0055  
Sans frais : 877-432-8494  
Courriel : winnipeginfo@heath.ca

**BUREAU D'OTTAWA**  
1203 – 99, rue Metcalfe  
Ottawa (ON) K1P 6L7  
Tél : 613-238-4272  
Télé : 613-238-3714  
Sans frais : 877-432-8468  
Courriel : ottawainfo@heath.ca

**BUREAU DE CALGARY**  
460 – 800 6e Avenue SW  
Calgary (AB) T2P 3G3  
Tél : 403-246-5228  
Télé : 403-246-5257  
Sans frais : 866-432-8425  
Courriel : calgaryinfo@heath.ca

**BUREAU DE TORONTO**  
305 – 191 The West Mall  
Toronto (ON) M9C 5K8  
Tél : 416-620-0779  
Télé : 416-620-9416  
Sans frais : 877-432-8486  
Courriel : torontoinfo@heath.ca

**BUREAU DE MONTRÉAL**  
2202 – 1100, boul. René-Lévesque ouest  
Montréal (QC) H3B 4N4  
Tél : 514-861-5522  
Télé : 514-392-9264  
Sans frais : 800-667-4619  
Courriel : montrealinfo@heath.ca

### Votre rétroaction compte.

Si vous avez des commentaires à nous soumettre, des informations à demander ou des questions à poser, veuillez nous appeler à l'un de nos bureaux.

À propos des avantages sociaux n'est pas un document juridique, mais plutôt une source d'informations à nos clients.

Vous trouverez les numéros antérieurs de ce communiqué sur notre site Web, cliquez sur l'onglet Ressources pour consulter la liste et choisir les publications.

[WWW.HEATH.CA](http://WWW.HEATH.CA)