



CONSULTATIONS SUR LE PROJET DE LOI 176

LOI MODIFIANT LA LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL
ET D'AUTRES DISPOSITIONS LÉGISLATIVES AFIN PRINCIPALEMENT
DE FACILITER LA CONCILIATION FAMILLE-TRAVAIL

MÉMOIRE

CONSEIL CANADIEN DU COMMERCE DE DÉTAIL

COMMISSION DE L'ÉCONOMIE ET DU TRAVAIL

MAI 2018

Table des matières

Sommaire des recommandations.....	3
À propos du Conseil canadien du commerce de détail.....	4
Le commerce de détail au Québec.....	4
Introduction.....	5
Contexte	6
Impacts des changements.....	6
Particularités du commerce de détail	7
Heures d'ouverture	7
Exigences des consommateurs.....	7
Composition de la main-d'œuvre.....	7
Gestion des absences des employés	8
Taille des magasins.....	8
Offre de produits	8
Commentaires détaillés sur le projet de loi 176	9
1. Impacts financiers.....	9
2. Impacts opérationnels.....	10
3. Souplesse de gestion	11
4. Tenir compte des réalités d'aujourd'hui	12
Conclusion	13

SOMMAIRE DES RECOMMANDATIONS

1. Impacts financiers

- Mettre en place une période de transition suffisante pour permettre aux détaillants de s'adapter aux nouvelles normes si des journées de congé supplémentaires sont ajoutées. Six mois pour s'adapter, entre l'adoption du projet de loi et son entrée en vigueur, n'est pas une période assez longue, car plusieurs détaillants ont déjà entamé leur année financière et n'ont pas prévu les ajouts proposés.
- Dans l'esprit de la mesure annoncée pour les PME dans le budget 2018-2019, diminuer la taxe sur la masse salariale pour l'ensemble des entreprises afin de leur permettre d'atténuer l'impact des coûts additionnels.
(Articles 11, 16, 27 et 28 du projet de loi 176)

2. Impacts opérationnels

- L'obligation des agences devrait faire référence à l'échelle salariale du poste remplacé plutôt qu'au taux de salarié. (Article 4)
- Retirer la responsabilité solidaire des agences et des entreprises clientes, compte tenu du fait que les agences auront obtenu des permis de la CNESST. (Article 34)
- Clarifier la définition de « *la nature de ses fonctions* » lorsqu'on fait référence à la nécessité d'être informé cinq jours à l'avance qu'il serait requis de travailler. (Article 9)
- Réduire à trois le nombre de jours pour informer à l'avance. (Article 9)
- Clarifier l'article 10 du projet de loi afin d'en préciser la portée et la signification.
(Article 10)

3. Souplesse de gestion

- Prévoir la durée de l'accord de l'étalement des heures sur 12 mois plutôt que 6.
(Article 8)
- Faire en sorte que les employés saisonniers (par exemple pour l'été ou la période des Fêtes) puissent également bénéficier du versement du congé annuel ajouté au versement régulier de leur salaire. (Article 13)

4. Intégration des réalités d'aujourd'hui

- S'assurer que l'implantation d'une politique de harcèlement psychologique n'alourdisse pas le traitement des plaintes au sein des entreprises et que la gestion des dossiers soit menée en collaboration entre toutes les parties prenantes. (Article 31)

À PROPOS DU CONSEIL CANADIEN DU COMMERCE DE DÉTAIL

Le Conseil canadien du commerce de détail (CCCD) constitue la principale organisation œuvrant à la défense et à la promotion des intérêts des détaillants.

Fondé en 1963, le Conseil a pour mission d'être la voix des détaillants au Québec et au Canada en offrant un large éventail de services de représentation, de recherche, d'éducation ainsi que d'autres services destinés à favoriser la réussite des détaillants et à mieux faire connaître leur contribution auprès des collectivités et des consommateurs qu'ils servent.

Le Conseil regroupe près de 45 000 établissements au Canada, dont près du tiers sont au Québec. De plus, il est aussi la voix des distributeurs alimentaires du Québec et du Canada.

Il s'agit de l'une des plus grandes associations sans but lucratif financées par l'industrie, regroupant tous les types de détaillants tels que les grands magasins, les magasins « grand public », les chaînes spécialisées, les magasins indépendants et les commerces en ligne.

Le commerce de détail est le plus important employeur privé au Canada. Les 2,1 millions de Canadiens qui travaillent dans notre industrie perçoivent des salaires évalués à plus de 76 milliards de dollars et les ventes du secteur ont atteint approximativement 369 milliards de dollars en 2017, sans compter les ventes de véhicules et de carburant. Les membres du Conseil canadien du commerce de détail représentent plus des deux tiers des ventes au détail réalisées au Canada.

Le commerce de détail au Québec

Au Québec, le commerce de détail emploie plus de 475 000 personnes, soit 11 % de la population active. Le CCCD représente près de 15 000 établissements au Québec. Le commerce de détail génère des ventes annuelles estimées à 109 milliards de dollars et représente une activité économique de 5 % du PIB québécois.

INTRODUCTION

Nous tenons d'abord à remercier la Commission de l'économie et du travail de nous donner cette occasion de présenter le point de vue de nos membres. Nous sommes toujours disponibles pour échanger avec les membres de l'Assemblée nationale sur les enjeux touchant les détaillants québécois.

Le Conseil canadien du commerce de détail comprend l'objectif gouvernemental de faciliter la conciliation famille-travail en modernisant la *Loi sur la protection du consommateur*.

C'est d'ailleurs dans un esprit de collaboration que le CCCD a participé aux premières consultations à l'été 2017 qui ont mené au projet de loi 176, *Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives afin principalement de faciliter la conciliation famille-travail*.

Toutefois, nous tenons à nous assurer que les changements qui seront apportés ne nuisent pas à la compétitivité des entreprises québécoises et leur laissent la marge de manœuvre nécessaire pour l'établissement des conditions de travail de leurs employés.

CONTEXTE

Le Conseil canadien du commerce de détail (CCCD) saisit bien les objectifs du projet de loi 176, *Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives afin principalement de faciliter la conciliation famille-travail*. En tant que représentant des principales bannières dans le secteur du commerce de détail, le CCCD a participé aux consultations menant au projet de loi 176.

Le présent mémoire a comme objectifs d'expliquer les impacts à court et moyen termes qu'auront les changements proposés sur le commerce de détail et de décrire les particularités qui lui sont propres.

Dans bien des cas, les employés de magasin représentent jusqu'à 70 % de l'ensemble des employés de l'entreprise. Au sein d'un même magasin, il existe plusieurs niveaux de responsabilités et des salaires adaptés. Pour rester compétitifs, les détaillants doivent offrir des salaires attrayants et des avantages concurrentiels. Un employé peut ainsi rapidement obtenir une rémunération plus élevée que le salaire minimum. Le commerce de détail vit des enjeux de rétention de la main-d'œuvre comme toutes les autres industries et compte une population élevée d'employés à temps partiel.

Les employés qui choisissent de travailler dans les magasins le font entre autres parce qu'ils apprécient la variété des horaires et les heures disponibles. Des horaires du lundi au vendredi de 9 h à 17 h ne conviennent pas à tout le monde.

L'impact des changements peut être différent dans le secteur du commerce détail que dans des secteurs plus traditionnels. Par exemple, la hausse du salaire minimum affecte non seulement les employés payés au taux minimum, mais l'effet domino des ajustements aux échelles salariales touche jusqu'à 80 % de la masse salariale. Nous sommes convaincus que les changements apportés à la *Loi sur les normes du travail* auront les mêmes effets.

Impacts des changements

On pourrait croire que les impacts se limitent seulement à ceux et celles qui voient leurs conditions de travail bonifiées, mais ils vont aussi se répercuter dans les conventions collectives et auprès des différents niveaux d'employés. Les normes du travail servent de conditions minimales, d'étalonnage. Lors des négociations, les employés chercheront à obtenir des conditions supérieures aux normes, comme cela a toujours été le cas. Si les normes sont améliorées, les attentes seront aussi augmentées.

Les détaillants ont aussi des enjeux de rétention très importants. Ils veulent demeurer compétitifs, les conditions de travail sont souvent bonifiées afin de retenir les employés; maintenir des écarts avec les normes deviendra un défi plus grand. Les changements auront des conséquences non négligeables.

PARTICULARITÉS DU COMMERCE DE DÉTAIL

Certains éléments distinguent le commerce de détail des autres secteurs de l'économie :

Heures d'ouverture

Afin de répondre aux besoins des consommateurs, à leurs horaires atypiques et à leurs habitudes d'achat changeantes, les magasins peuvent être ouverts jusqu'à 83 heures par semaine, voire 89 heures dans le domaine de l'alimentation.

Les détaillants comptent plusieurs types d'employés. On retrouve autant des employés à temps plein qui ont un horaire fixe de 9 h à 17 h / 5 jours par semaine que des employés à temps partiel qui ne travaillent que quelques heures par semaine. Pour répondre aux besoins des consommateurs, les entreprises s'appuient sur ces différents types d'employés afin de couvrir toutes les heures d'ouverture de la semaine.

La gestion des horaires relève de la science dans bien des cas. Combiner les disponibilités changeantes des employés à la variation de l'achalandage dans les magasins due, entre autres, à la météo, aux événements spéciaux du calendrier (Noël, fête des Mères, Pâques, etc.), à la réception du chèque d'aide sociale le 1^{er} du mois... Les règles à suivre augmentent la complexité du dossier.

Exigences des consommateurs

Les détaillants ont dû s'adapter aux exigences des consommateurs en matière de disponibilités. Les magasins sont ouverts plus longtemps afin de s'adapter aux horaires atypiques des clients. L'offre de produits évolue constamment et les prix doivent toujours rester compétitifs, sans compter la concurrence du commerce en ligne et des nouvelles habitudes d'achat des consommateurs.

Composition de la main-d'œuvre

Le recrutement et la rétention des employés sont des défis importants dans le commerce de détail. La diversité des employés qui composent la main-d'œuvre ajoute un élément supplémentaire dans la gestion des employés. Comme mentionné plus haut, la proportion des employés en magasins représente jusqu'à 70 % de l'ensemble des employés de l'entreprise. Pour bien des détaillants, plusieurs d'entre eux travaillent à temps partiel, par choix, afin de répondre à leurs besoins. Les employés à temps partiel représentent de 60 à 80 % des employés.

Le bassin de main-d'œuvre compte beaucoup d'étudiants, dont certains occupent leur premier emploi ou occupent un emploi qui leur offre de la flexibilité d'horaire pendant leurs études. On retrouve aussi des gens à la retraite qui souhaitent travailler quelques heures par semaine, des employés en fin de carrière qui passent d'un statut à temps plein à un statut à temps partiel ou encore des travailleurs qui réintègrent le marché du travail. On compte aussi des travailleurs qui viennent d'immigrer et qui doivent remplir certaines exigences pour faciliter leur intégration, par exemple suivre des cours de français ou de mise à niveau, pour pouvoir exercer leur profession. Aussi, chez certains détaillants, les employés sont syndiqués.

Pour s'ajuster à la réalité du marché et à l'environnement économique changeant du Québec, plusieurs détaillants offrent des mesures de conciliation famille-travail à la hauteur de leurs capacités et des exigences des consommateurs. Comme cette conciliation comporte beaucoup de variations, les besoins changent selon

les employés. Les mesures de conciliation évoluent au fil de la carrière des gens. Un employé peut avoir ou pas des enfants, un conjoint, un parent vieillissant, pour ne nommer que quelques exemples. Ainsi, pour un même employé, les besoins de conciliation varient au fil de sa vie professionnelle. C'est donc dire que les mesures mises en place pour permettre aux employés de concilier famille-travail ne sont pas les mêmes d'un travailleur à l'autre. Le défi des détaillants reste aussi de maintenir une équité interne, c'est-à-dire offrir différentes options qui sont équivalentes pour répondre aux besoins variés des employés.

Gestion des absences des employés

Compte tenu des opérations quotidiennes des magasins, la gestion des absences est un défi en soi. Le nombre d'employés prévu en magasin est déterminé en fonction de l'achalandage. Un employé qui part en vacances doit être remplacé, un employé qui s'absente l'être également. Cette gestion change aussi d'un détaillant à l'autre selon sa taille, ses heures d'ouverture ou encore son modèle d'affaires.

Taille des magasins

Le commerce de détail regroupe tant le petit magasin de proximité à propriétaire unique que les grandes bannières, souvent sociétés publiques, regroupant des milliers d'employés. Les détaillants en ligne bouleversent également les modèles traditionnels en offrant un modèle d'affaires et une expérience client différents.

Offre de produits

Les produits vendus proviennent de plusieurs secteurs différents et les compétences nécessaires à l'équipe de vente et service varient d'un détaillant à l'autre. On retrouve des détaillants dans les secteurs de l'alimentation, la quincaillerie, les produits électroniques, les vêtements, les chaussures, l'ameublement, les bijoux, etc. Dans bien des cas, les clients peuvent magasiner les produits 24 h sur 24 en ligne et au cours de plages horaires généreuses en magasin.

COMMENTAIRES DÉTAILLÉS SUR LE PROJET DE LOI 176

À la lecture des changements proposés dans le projet de loi 176, le CCCD anticipe quatre types d'impacts pour les détaillants au Québec.

1. Impacts financiers
2. Impacts opérationnels
3. Souplesse de gestion
4. Intégration des réalités d'aujourd'hui

1. Impacts financiers

Le projet de loi ajoute des coûts aux détaillants :

- Octroi de la 3^e semaine de vacances après 3 ans de service continu (Article 11)
- Ajout de 2 jours de congés rémunérés d'absence pour cause de maladie, de don d'organes ou de tissus, d'accident, de violence conjugale ou d'acte criminel OU pour obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint ou en raison de l'état de santé d'un parent ou d'une personne pour laquelle le salarié agit comme proche aidant (Articles 16 et 27)
- Ajout d'une journée d'absence rémunérée en cas de décès (Article 28)

Tout ajout aux normes actuelles représente des coûts additionnels pour les détaillants. Dès que les coûts sont augmentés, un exercice de réévaluation de l'ensemble des frais de l'entreprise est fait pour voir où sont les économies possibles. Comme la concurrence est féroce et que les prix font toute la différence, les détaillants au Québec devront trouver les sommes nécessaires à même leurs coffres, parce que les plus grands ne diminueront pas leurs prix.

Les coûts sont bien réels. Après avoir vécu l'expérience en Ontario, certains détaillants ont vu le nombre d'absences augmenter année sur année, et presque tous les jours de congé ont été épuisés dans les premiers mois de l'année.

L'ajout de congés rémunérés pour les salariés est un des exemples les plus faciles à démontrer. Dès qu'un employé de magasin s'absente pour maladie ou pour des vacances, le détaillant doit le remplacer. Il doit donc payer le salaire deux fois.

Les détaillants vivent aussi d'importants enjeux d'attraction/rétention de personnel; ils doivent trouver une offre attrayante pour les salariés. La troisième semaine de vacances avant les 5 ans de service continu fait souvent partie de son pouvoir d'attraction. Imposer la 3^e semaine après 3 ans de service continu enlève la marge de manœuvre que les détaillants avaient pour offrir des conditions de travail supérieures aux normes et être concurrentiels dans le marché.

Un autre exemple d'avantage concurrentiel des détaillants est d'offrir plus de jours de congés personnels que la Loi le prévoit. Cette distinction risque aussi de disparaître. Ces détaillants subiront la pression de trouver d'autres façons d'attirer les candidats.

Nous voulons nous assurer que les deux jours proposés dans le projet de loi 176 constituent un minimum et s'intègrent aux conditions existantes sans représenter des journées additionnelles à celles déjà offertes. L'ajout de ces deux jours ne doit pas causer un processus additionnel de mise à jour des conditions de travail pour les entreprises. Ces changements ne doivent pas créer de litiges au sein des organisations qui ne feraient que se conformer à un changement législatif.

Recommandations

- Mettre en place une période de transition suffisante pour permettre aux détaillants de s'adapter aux nouvelles normes si des journées de congé supplémentaires sont ajoutées. Six mois pour s'adapter, entre l'adoption du projet de loi et son entrée en vigueur, n'est pas une période assez longue, car plusieurs détaillants ont déjà entamé leur année financière et n'ont pas prévu les ajouts proposés.
- Dans l'esprit de la mesure annoncée pour les PME dans le budget 2018-2019, diminuer la taxe sur la masse salariale pour l'ensemble des entreprises afin de leur permettre d'atténuer l'impact des coûts additionnels.

2. Impacts opérationnels

Les changements proposés dans le projet de loi ajoutent des processus administratifs ou des contraintes de gestion pour les détaillants :

- Ne pas accorder un taux de salaire inférieur à un salarié basé sur le nombre d'heures travaillées (Article 4)
- Obligation pour les agences de ne pas accorder un taux de salaire inférieur à celui consenti aux salariés de l'entreprise cliente qui effectuent les mêmes tâches dans le même établissement uniquement en raison du statut d'emploi (Article 5)
- Responsabilité solidaire entre les entreprises clientes et les agences de placement de personnel (Article 34)
- Gestion des horaires et des heures supplémentaires (Article 9)
- Versement de l'indemnité des jours fériés (Article 10)

Habituellement, les taux de salaires, peu importe le nombre d'heures travaillées chez les détaillants, sont basés sur les mêmes échelles salariales. Plusieurs critères sont pris en considération pour fixer la rémunération : compétences, nombre d'années d'expérience, niveau de responsabilité, etc.

Les détaillants font affaire avec des agences de placement de personnel dans des cas précis : remplacement d'un employé en congé, périodes de pointe, décompte d'inventaire en sont quelques exemples. Ils ont un besoin à combler rapidement, pour des tâches précises et souvent pour une durée déterminée. Le CCCD questionne la nécessité de lier solidairement les agences de placement de personnel et les entreprises clientes. Si l'agence détient un permis délivré par la CNESST, ses pratiques de gestion devraient avoir été vérifiées et elles devraient être reconnues comme des entreprises de confiance. Nous estimons que les entreprises ne devraient pas partager la responsabilité pécuniaire avec les agences et que celles-ci devraient assumer leur responsabilité en tant qu'employeur.

Quant au taux de salaire équivalent aux employés des détaillants, d'autres critères devraient être considérés. Un employé d'agence exécute rarement 100 % des tâches de l'employé régulier du détaillant et le niveau d'exigence n'est pas le même non plus, compte tenu des tâches qu'il aura à accomplir. Le CCCD veut s'assurer que si un employé d'agence remplace un employé régulier en congé pour une période indéterminée, ce détaillant peut établir un taux de salaire en fonction des compétences de l'employé temporaire et ne sera pas tenu de le rémunérer au même taux que l'employé régulier remplacé.

Un autre élément important peut avoir des répercussions importantes sur les opérations des magasins : les horaires de travail et les heures supplémentaires. Dans bien des cas, les détaillants ne valorisent pas le temps supplémentaire. Tel que mentionné précédemment, la gestion des horaires tient de l'art dans le commerce de détail et, plus un détaillant y excelle, mieux il s'en porte. Il arrive cependant de gérer des imprévus, quand un employé ne se présente pas pour son quart de travail, quand un employé s'absente pour maladie ou obligations personnelles à la dernière minute ou encore quand il doit quitter précipitamment. Il est illusoire de penser que tout peut être réglé cinq jours à l'avance. Comment un détaillant peut-il prévoir un remplacement alors que cinq jours avant, il ne savait pas qu'il allait devoir en trouver un? L'article 9 mentionne « *sauf si la nature de ses fonctions exige qu'il demeure en disponibilité* ». Nous croyons qu'il est nécessaire de préciser ce que cela signifie.

Quant aux modifications proposées à l'article 10 du projet de loi, au sujet du versement des indemnités pour les jours fériés, nous croyons que des éclaircissements sont nécessaires. En effet, tel que rédigé, on pourrait l'interpréter comme voulant dire, par exemple, qu'un employé à temps partiel qui ne travaille jamais le mercredi aurait droit à une indemnité pour le jour férié qui tombe un mercredi.

Recommandations

- L'obligation des agences devrait faire référence à l'échelle salariale du poste remplacé plutôt qu'au taux de salarié.
- Retirer la responsabilité solidaire des agences et des entreprises clientes, compte tenu du fait que les agences auront obtenu des permis de la CNESST.
- Clarifier la définition de « *la nature de ses fonctions* » lorsqu'on fait référence à la nécessité d'être informé cinq jours à l'avance qu'il serait requis de travailler.
- Réduire à trois le nombre de jours pour informer à l'avance.
- Clarifier l'article 10 du projet de loi afin d'en préciser la portée et la signification.

3. Souplesse de gestion

Les ajouts proposés dans le projet de loi donnent une certaine forme de souplesse de gestion aux détaillants :

- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none">• Étalement des heures de travail (Article 8)• Paiement de l'indemnité de congé annuel (Article 13) |
|--|

Comme mentionné précédemment, le secteur du commerce de détail est composé d'une population d'employés très diversifiée. Celle-ci est composée d'une forte proportion d'employés à temps partiel représentant 60 à 80 % des employés, beaucoup d'étudiants, des employés en « 2^e carrière » avec des disponibilités et des horaires variables. La proposition d'étalement des heures de travail sur quatre semaines plutôt qu'une seule permettra une plus grande flexibilité de planification des horaires et la satisfaction des

employeurs tout comme des employés. Cette souplesse de gestion permettra aussi aux détaillants d'être mieux outillés pour gérer les périodes de pointe comme la période des Fêtes ou encore le retour à l'école.

Parmi les conditions sur l'étalement proposées dans le projet de loi, la durée maximale de six mois semble courte. Les entreprises planifient leur budget sur des périodes de douze mois. Dans un souci d'allègement du fardeau administratif des entreprises, la durée de l'accord devrait aussi s'étendre sur un cycle de douze mois. Les horaires de travail sont conçus en fonction des disponibilités des employés et la situation se présente surtout quand l'employé a plus d'heures de travail à offrir à son employeur. Tout le monde y trouverait son compte.

L'article 13 du projet de loi permettrait le versement de l'indemnité afférente au congé annuel si la nature de l'entreprise est saisonnière ou intermittente. Or les détaillants embauchent régulièrement des employés pour des périodes saisonnières (temps des Fêtes, été...) et nous croyons qu'il serait logique de permettre le même avantage pour ces employés.

Recommandations

- Prévoir la durée de l'accord de l'étalement des heures sur 12 mois plutôt que 6.
- Faire en sorte que les employés saisonniers (par exemple pour l'été ou la période des Fêtes) puissent également bénéficier du versement du congé annuel ajouté au versement régulier de leur salaire.

4. Tenir compte des réalités d'aujourd'hui

Le CCCD accueille positivement et supporte les éléments suivants :

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none">• Ajout de la violence conjugale dans les raisons d'absence des salariés (Article 15)• Garantie d'un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique (Article 31)• Précision de la définition de harcèlement psychologique (Article 30) |
|---|

Le CCCD ne peut que saluer les efforts du gouvernement à mettre en mots et à reconnaître les défis sociétaux que nous vivons. Nous adhérons au principe de tolérance zéro pour toute forme de harcèlement. Pour preuve : plusieurs détaillants ont instauré une politique contre le harcèlement depuis quelques années.

Nous soulignons toutefois l'importance de ne pas alourdir le fardeau administratif de gestion des entreprises. Comme par le passé, pour différentes politiques à mettre en place, la CNESST pourrait proposer des modèles pour les entreprises qui n'en auraient pas encore.

Recommandation

- S'assurer que l'implantation d'une politique de harcèlement psychologique n'alourdisse pas le traitement des plaintes au sein des entreprises et que la gestion des dossiers soit menée en collaboration entre toutes les parties prenantes.

CONCLUSION

Nous tenons à rappeler que le Québec, avec la Loi sur les normes du travail, est une des provinces les plus généreuses en ce qui concerne ses conditions de travail. Le CCCD espère que le gouvernement tiendra compte des conséquences des changements à la loi sur tous les secteurs. L'ajout de contraintes opérationnelles et de coûts additionnels pour les détaillants risque de diminuer leur compétitivité et d'affecter le secteur, qui a déjà eu son lot d'adaptations.

C'est dans un esprit constructif et collaboratif que le Conseil canadien du commerce de détail soumet ses commentaires et formule ses recommandations sur le projet de loi 176 à la Commission des institutions. Nous remercions à nouveau les parlementaires pour l'opportunité qui nous est donnée de faire entendre la voix de nos membres.

Mai 2018

Conseil canadien du commerce de détail

550, rue Sherbrooke Ouest, Bureau 1680, Tour Ouest | Montréal (Québec) | H3A 1B9
Tél. : (514) 982-0267 | Sans frais: (877) 229-0922 |