

BULLETIN DE

# DROIT DU

# TRAVAIL

HIVER 2005

## SOMMAIRE

### Y A-T-IL DES LIMITES À LA LIBERTÉ D'EXPRESSION D'UN EMPLOYÉ MUNICIPAL?

*par M<sup>e</sup> Pierre-Georges Roy*

**2**

### L'OBLIGATION DE RÉMUNÉRER UN EMPLOYÉ EN CAS DE SUSPENSION ADMINISTRATIVE

*par M<sup>e</sup> Amal Garzouzi*

**3**

### LÉGISLATION ET RÉGLEMENTATION

*par M<sup>e</sup> Isabelle Lauzon*

**5**

### DÉCISIONS RÉCENTES

*par M<sup>e</sup> Isabelle Lauzon*

**6**



**Bélanger Sauvé**

AVOCATS

AGENTS DE MARQUES DE COMMERCE

# Y a-t-il des limites à la liberté d'expression d'un employé municipal?

Par M<sup>e</sup> Pierre-Georges Roy



**M<sup>e</sup> Pierre-Georges Roy**

a fait ses études à l'Université de Montréal où il a obtenu sa licence en droit en 1989. Il a été admis au Barreau du Québec en 1990.

Il pratique essentiellement dans les domaines du contentieux administratif et du droit du travail.

Deux décisions arbitrales ont récemment été rendues concernant les limites à la liberté d'expression de policiers municipaux. Nous en ferons état succinctement afin de bien comprendre le raisonnement des tribunaux d'arbitrage en cette matière et suggérerons que les règles énoncées dans ces décisions peuvent être applicables aux autres employés municipaux.

Dans ces deux affaires, il s'agissait de policiers travaillant depuis plusieurs années pour une municipalité. Ils ont tous deux tenu des propos disgracieux contre un ou plusieurs membres du conseil municipal en dehors des heures de travail. Dans un cas, il s'agissait de remarques adressées aux membres du conseil et qui n'ont pas été communiquées au grand public, alors que dans l'autre cas, il s'agissait d'une lettre publiée dans un journal local prenant à parti un membre du conseil.

L'employeur a, dans les deux cas, imposé une sanction disciplinaire de dix jours de suspension. Elles ont été contestées par voie de grief. Devant les arbitres, au-delà des questions factuelles particulières à chacun des dossiers, s'opposaient deux principes, d'une part la liberté d'expression reconnue par l'article 3 de la **Charte des droits et libertés de la personne** (L.R.Q., c. C-12) et, d'autre part, l'obligation de civilité et de loyauté incombant à tout employé en vertu des règles générales du **Code civil du Québec** et notamment prévue à l'article 2088.

Au terme de l'analyse de ces principes, les deux arbitres indiquent qu'un policier municipal peut exprimer des opinions à titre de citoyen sur les affaires de la ville qui est par ailleurs son employeur. Toutefois, il est malgré tout un policier et il doit, dans

ces circonstances, faire preuve de prudence et de réserve. Dans la mesure où il dépasse les limites acceptables, il pourra alors être l'objet de sanctions disciplinaires qui varieront selon les circonstances. Notons que dans le cas du policier ayant transmis une lettre aux journaux, la sanction disciplinaire a été réduite de moitié. Le tribunal d'arbitrage justifie sa décision en invoquant que le policier n'avait pas signé la lettre en mentionnant sa qualité de policier à l'emploi de la ville, qu'il n'y avait pas eu de démonstration de préjudice, que le policier n'avait pas d'antécédents disciplinaires et que les risques de récidives étaient nuls.

Bien que ces décisions concernent le cas de deux policiers à l'emploi de municipalités, il est raisonnable d'avancer que les principes qui y sont évoqués puissent avoir une portée plus générale et qu'ils s'appliqueraient, pour l'essentiel, à tous les fonctionnaires municipaux. D'ailleurs, dans une décision récente, un commissaire du travail reconnaissait qu'un pompier à l'emploi de la Ville de Trois-Rivières était régi par le même type de règles. Dans ce cas, une plainte en vertu de l'article 15 du **Code du travail** a été rejetée suite au congédiement d'un pompier volontaire qui avait transmis une lettre à un quotidien local faisant état de divers problèmes au service d'incendie qui l'employait.

Il sera intéressant de voir évoluer la jurisprudence à ce sujet. Nous croyons toutefois que les principes énoncés par les décisions que nous venons de mentionnées seront maintenus.

# L'obligation de rémunérer un employé en cas de suspension administrative

Par M<sup>e</sup> Amal Garzouzi



**M<sup>e</sup> Amal Garzouzi**

Admise au Barreau du Québec en 2003, M<sup>e</sup> Garzouzi a complété le Programme National de l'Université d'Ottawa obtenant ainsi une double formation juridique en droit civil et en *common law* (LL.L., LL.B.). Elle pratique principalement en droit du travail ainsi que dans le domaine du contentieux administratif.

La Cour suprême du Canada s'est récemment penchée sur la question de la légalité des suspensions administratives sans traitement dans l'affaire **Cabiakman c. Industrielle-Alliance** [2004] C.S.C. 55. Cette décision témoigne d'une évolution jurisprudentielle dont nous vous proposons ici l'analyse et dont il sera intéressant d'envisager les retombés.

Cabiakman était un directeur des ventes à la compagnie d'assurance Industrielle-Alliance. Son contrat de travail était pour une durée indéterminée et ne comportait aucune modalité en matière de suspension par l'employeur.

Trois mois après son embauche, Cabiakman a été l'objet d'accusations criminelles d'extorsion à l'endroit de son courtier en valeurs mobilières. À la suite de la publication d'un article dans un journal relatant les circonstances de sa mise en accusation et mentionnant son nom, l'employeur a décidé, sur les conseils de ses avocats, de suspendre sans solde Cabiakman jusqu'à la décision finale des tribunaux de juridiction criminelle.

L'Industrielle-Alliance justifiait sa décision en raison du lien entre la nature des gestes reprochés et les fonctions que l'employé occupait. Or, deux ans après sa suspension, l'employé était acquitté au criminel et l'employeur décidait de le réintégrer dans ses fonctions sans l'indemniser pour le salaire perdu durant la suspension. Cabiakman a réclamé ces sommes à son employeur par le biais d'un recours civil.

La Cour suprême a été saisie d'un pourvoi posant les questions suivantes liées à l'exécution et à la suspension d'un contrat individuel de travail :

1. *L'employeur détient-il le pouvoir résiduel de suspendre unilatéralement les effets d'un contrat individuel de travail ?*
2. *Quelle est l'assise juridique de ce pouvoir et quelles sont les modalités qui encadrent son exercice ?*
3. *Existe-t-il des mécanismes de contrôle de ce pouvoir discrétionnaire ?*
4. *L'employeur pouvait-il exercer un tel pouvoir pour suspendre un employé faisant l'objet d'accusations criminelles ?*

Dans son jugement unanime, la Cour écrit que le pouvoir de suspension de l'employeur se situe dans le cadre de son pouvoir de direction. Ainsi, pour la Cour, ce pouvoir trouve sa justification dans la nécessité de préserver l'intérêt de l'entreprise. Dans la mesure où cet intérêt est compromis par l'exécution de la prestation de travail, l'employeur peut exercer son droit de gérance en interdisant au salarié d'exécuter cette prestation. Donc pour la Cour, et sous réserve des limites qu'impose la loi, l'employeur doit être investi de tous les pouvoirs nécessaires afin de bien gérer son entreprise et d'en protéger les intérêts.

Toutefois, la Cour souligne «que le pouvoir de suspension administrative n'entraîne pas, en principe, comme corollaire, le droit de suspension de salaire» (par. 60). L'employeur qui exerce son

pouvoir de suspension ne peut priver le salarié de sa rémunération lorsque ce dernier demeure disponible pour accomplir un travail dont l'exécution lui est refusée.

Selon la Cour, ce pouvoir résiduel de suspendre un employé pour des motifs administratifs est limité et doit être exercé en respectant les conditions suivantes :

«[...]»

(1) *la mesure prise doit être nécessaire pour protéger les intérêts légitimes de l'entreprise;*

(2) *la bonne foi et le devoir d'agir équitablement doivent guider l'employeur dans sa décision d'imposer une suspension administrative;*

(3) *l'interruption provisoire de la prestation de l'employé doit être prévue pour une durée relativement courte, déterminée ou déterminable, faute de quoi elle se distinguerait mal d'une résiliation ou d'un congédiement pur et simple;*

(4) *la suspension est en principe imposée avec solde, sous réserve de cas exceptionnels qui ne se posent pas en l'espèce.» (par. 62)*

En ce sens, l'employeur qui, de bonne foi, craint pour l'image de son entreprise et la protection de ses clients, jouit d'un pouvoir préventif limité par les critères énoncés ci-haut. Dans le cas sous étude, et bien que l'employeur était justifié de suspendre Cabiakman, la Cour considère

que ce dernier n'avait pas à assumer la perte de salaire et devait donc continuer à recevoir une rémunération.

À la lumière de cet arrêt, les commentaires suivants s'imposent :

- La Cour précise que le pourvoi porte sur l'étendue et la nature du pouvoir de suspension d'un employeur *dans un contexte privé de droit du travail* qui n'est par ailleurs pas régi par une convention collective. Le domaine public et celui des conventions collectives pourraient faire appel à des considérations additionnelles.
- De plus, bien que les propos de la Cour soient ambigus sur les cas exceptionnels qui permettraient à l'employeur de se soustraire à l'obligation de suspendre un employé avec solde, certains passages nous suggèrent qu'il serait possible de limiter l'application de cette décision par voie contractuelle. Ainsi, il semblerait que les parties pourraient convenir dans un contrat de travail, des modalités de suspension sans solde pour des motifs raisonnables en prenant soin de circonscrire une telle suspension dans une limite temporelle. Il faut noter toutefois, qu'en cas de conflit sur l'interprétation du contrat, le pouvoir de suspension sera interprété strictement à l'encontre de l'employeur si les circonstances en font un contrat d'adhésion.
- La Cour exprime clairement l'avis que l'employeur n'a pas l'obligation de mener sa propre enquête afin de

s'assurer du bien-fondé des accusations, en précisant toutefois qu'il doit permettre à l'employé qui le désire de s'expliquer en donnant sa version des faits. Il sera ainsi en mesure de prendre une décision plus éclairée sur la nature de la mesure à prendre dans les circonstances et d'agir rapidement.

- Enfin, avant de procéder à la suspension administrative de son employé, l'employeur devrait s'assurer qu'il ne peut affecter temporairement l'employé à un autre poste sans risquer de nuire aux intérêts légitimes de son entreprise.

Cette décision écarte complètement la jurisprudence arbitrale majoritaire qui a reconnu dans diverses circonstances, le droit à l'employeur de suspendre sans traitement un employé pour des raisons administratives, pour une durée limitée. Elle énonce les conditions en vertu desquelles le pouvoir de suspension doit être exercé et considère qu'en l'absence de dispositions expresses fixant les modalités en matière de suspension, l'employé doit être rémunéré.

La Cour ne semble pas tenir compte du fait que ce n'est pas l'employeur qui choisit de priver l'employé de sa prestation de travail, mais qu'il est placé par la force des choses et malgré lui, dans une situation qui l'oblige à agir puisque la prestation de travail risquerait de nuire à l'image et à la rentabilité de cette dernière. Bien au contraire, la Cour reconnaît que l'employeur était justifié de suspendre Cabiakman mais décide tout de même d'imposer à l'employeur l'obligation de le rémunérer pendant toute la période de la suspension.

# LÉGISLATION ET RÉGLEMENTATION

Par M<sup>e</sup> Isabelle Lauzon

## LÉGISLATION

**Loi modifiant le Code des professions** (projet de loi n° 41, sanctionné le 17 juin 2004)

Cette loi, en vigueur depuis le 17 juin 2004, permet au Bureau d'un ordre professionnel de radier provisoirement un professionnel ou de suspendre ou limiter provisoirement son droit d'exercer des activités professionnelles, lorsque l'état physique ou psychique de celui-ci est incompatible avec l'exercice de sa profession et lorsqu'une intervention urgente est nécessaire pour protéger le public. Cette loi vise également à faciliter l'intervention du Bureau lorsqu'un professionnel a été déclaré coupable d'une infraction criminelle ou a fait l'objet d'une décision disciplinaire visée au Code des professions.

## RAPPEL

**Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives** (projet de loi n° 143, sanctionné le 19 décembre 2002)

Cette loi est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> mai 2003, mais les dispositions en matière de harcèlement psychologique ne sont effectives que depuis le 1<sup>er</sup> juin 2004. Ces dispositions prévoient le droit pour un salarié à un milieu de travail exempt de harcèlement et par conséquent, l'obligation pour l'employeur de prendre tous les moyens raisonnables pour le prévenir et lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, pour le faire cesser. Pour le salarié qui croit en avoir été victime, la loi prévoit un processus de plainte auprès de la Commission des relations du travail ou de dépôt de grief.

## PROJET DE LOI

**Projet de loi n° 198** (Loi modifiant la *Loi sur les normes du travail-présentation*)

Ce projet de loi a été présenté le 17 juin 2004 et a pour objet de modifier la *Loi sur les normes du travail* afin qu'un salarié qui croit avoir été congédié, suspendu ou déplacé ou avoir été l'objet de mesures discriminatoires

ou de représailles pour le motif qu'il a dénoncé de mauvais soins en matière de santé et de services sociaux dispensés à un usager dans un établissement de santé puisse faire valoir ses droits auprès de la Commission des relations du travail.

**Projet de loi n° 80** (Loi modifiant la *Loi sur la police-présentation*)

Ce projet de loi a été présenté le 11 novembre 2004 et a pour objet d'introduire un processus de réhabilitation pour un policier qui en fait la demande à l'égard d'une conduite qu'il a eue ayant constitué un acte dérogatoire au Code de déontologie. Il confie également au Comité de déontologie policière le soin d'apprécier l'opportunité d'accorder la réhabilitation au policier, en prenant en considération, notamment, la gravité de l'acte qui lui a été reproché et sa conduite depuis qu'il a été sanctionné. Il prévoit la délivrance, par le Comité, d'une attestation de la réhabilitation accordée.

Il établit le principe suivant lequel la réhabilitation rétablit la réputation du policier, bien qu'elle n'ait pas pour effet d'effacer les faits passés.

Enfin, ce projet allège le processus de nomination de certains officiers de la Sûreté du Québec, autres que le directeur général et les directeurs généraux adjoints, en confiant cette responsabilité au ministre plutôt qu'au gouvernement.

# DÉCISIONS RÉCENTES

Par M<sup>e</sup> Isabelle Lauzon

## L'APPLICATION DE LA CHARTE QUEBÉCOISE DES DROITS ET LIBERTÉS DE LA PERSONNE

**Obligation d'accommodement : une dépense de 35 000 \$ n'est pas une contrainte excessive pour l'employeur**

Pendant près de 20 ans, soit jusqu'en 1995, la plaignante a obtenu des contrats d'enseignement à temps plein et à temps partiel. En 1990, elle a appris qu'elle avait la sclérose en plaques. Son dernier contrat prenait fin en juin 1995. En mai 1995, le médecin de la plaignante a écrit qu'elle ne pourrait reprendre le travail avant le mois de septembre suivant. En août 1995, l'employeur a refusé de lui accorder un contrat invoquant la non-disponibilité de la plaignante. La plaignante s'est retrouvée sans contrat, sans salaire et sans assurance-salaire. L'arbitre a rejeté le grief de la plaignante en concluant que l'obligation d'accommodement de l'employeur ne l'obligeait pas à lui accorder un contrat au mois d'août. La Cour supérieure accueille la requête en révision judiciaire et annule la sentence au motif que n'eût été son handicap, la plaignante aurait obtenu un contrat. L'employeur a fait preuve de discrimination en s'abstenant de lui offrir un poste, d'autant plus que le dernier certificat médical indiquait une possibilité de retour au travail en septembre. Il appartenait à l'employeur de démontrer que l'attribution de ce contrat lui imposait une contrainte excessive. Or, la preuve a révélé que cela lui aurait occasionné une dépense de 35 000 \$, ce qui ne constitue pas pour la Cour une contrainte excessive.

*Syndicat de l'enseignement de la Chaudière c. Côté*, D.T.E. 2004T-884 (C.S.)

**L'obligation d'accommodement et les clauses de perte automatique d'emploi dans les conventions collectives**

L'employeur a mis fin à l'emploi de la plaignante en application de la clause de la convention collective prévoyant la perte de l'ancienneté et de l'emploi après une absence de plus de 36 mois. L'arbitre a rejeté le grief contestant le congédiement concluant que l'employeur avait pris plusieurs mesures pendant les 36 mois afin de s'adapter à la situation et qu'il était difficile de concevoir une obligation d'accommodement à l'égard d'une salariée invalide. La Cour supérieure conclut que l'arbitre n'a pas erré et rejette la requête en révision judiciaire.

*Syndicat des employés de l'Hôpital général de Montréal c. Sexton*, D.T.E. 2004T-819 (C.s.)

## L'APPLICATION DES RÈGLES DU CODE CIVIL DU QUÉBEC

**Indemnité de fin d'emploi**

La Cour d'appel maintient l'indemnité de 18 mois de salaire accordée au directeur général d'un collège privé congédié sans motif sérieux après 8 ans de service, mais annule les dommages non pécuniaires de 50 000 \$ qui lui avaient été accordés.

*Musitechnic Services éducatifs inc. c. Ben-Hamadi*, D.T.E. 2004T-789 (C.A.)

## LA JURIDICTION DES TRIBUNAUX D'ARBITRAGE

**Les conséquences de l'arrêt Parry Sound!**

L'arbitre se déclare compétent pour se prononcer sur le congédiement du plaignant malgré le fait que la convention collective ne donne pas le droit à un employé temporaire de contester cette mesure au moyen de la procédure de grief. Le plaignant prétend que l'employeur n'avait pas le droit de résilier son contrat unilatéralement, en l'absence de motif sérieux, tel que prévu à l'article 2094 du C.c.Q. L'arbitre est d'avis que chacun des articles 2085 à 2097 du C.c.Q. est un article d'ordre public, que tous ces articles établissent le droit commun en matière de contrat de travail et que partant, il y a lieu, pour se conformer aux enseignements récents de la Cour suprême du Canada dans l'arrêt *Parry Sound*, de considérer que les droits et obligations substantiels prévus à ces articles sont contenus implicitement dans chaque convention collective à l'égard de laquelle l'arbitre a compétence. L'arbitre estime donc avoir compétence pour entendre le grief soumis par le syndicat.

*Commission scolaire de la Seigneurie des Mille-Îles et Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4296 (FTQ)*, 2004T-835, arbitre : Gilles Ferland (en révision judiciaire).

## DÉCISIONS RÉCENTES (SUITE)

Par M<sup>e</sup> Isabelle Lauzon

### L'INTERPRÉTATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE

#### Rémunération des heures de formation et de perfectionnement

Deux arbitres concluent différemment en ce qui a trait à la rémunération des heures consacrées aux travaux scolaires en dehors des cours. La première décision concerne un policier qui a demandé à son employeur de s'inscrire à un cours de perfectionnement. L'employeur a remboursé les frais de scolarité, a rémunéré le plaignant 10 heures par jour et a payé ses dépenses. Dans ce cas-ci, l'arbitre rejette le grief qui réclamait le paiement de temps supplémentaire (arbitre : M<sup>e</sup> Nathalie Faucher, *Association des policiers de St-Jérôme métropolitain et St-Jérôme (Ville de)*, D.T.E. 2004T-712). Dans le second grief, les salariés visés ont suivi un cours de droit pénal, à la demande de l'employeur. L'arbitre se penche sur l'interprétation de l'article 57 (4) LNT concernant la « formation ». Le grief est accueilli, l'employeur doit payer les heures supplémentaires consacrées à l'étude.

*Fraternité des policières et policiers de la Ville de Saguenay et Saguenay (Ville de)*, D.T.E. 2004T-713, arbitre : M<sup>e</sup> Gabriel M. Côté.

#### La force majeure et le droit des salariés de bénéficier de leur salaire régulier

Les salariés se sont absentes du travail à la demande de l'employeur puisqu'un problème de contamination du réseau d'aqueduc de la municipalité rendait impossible l'approvisionnement en eau potable de son établissement. L'employeur ne les a pas rémunérés invoquant la force majeure. Le syndicat réclame que l'employeur rémunère les salariés pour cette journée en application de la clause de la convention collective qui prévoit une garantie de 35 heures de travail par semaine. Le tribunal exprime l'avis que comme la convention applicable ne prévoit pas d'interdiction d'invoquer une défense de force majeure, l'employeur n'avait donc pas l'obligation de rémunérer ses salariés. Le grief est en conséquence rejeté.

*Travailleuses et travailleurs unis de l'alimentation et du commerce et Salaisons Brochu*, D.T.E. 2004T-664, arbitre : M<sup>e</sup> Nicolas Cliche

### LES MESURES DISCIPLINAIRES

#### Congédiement modifié en suspension de 5 mois pour avoir proféré des menaces de mort à l'endroit des membres de la direction

Le tribunal prend en considération l'ancienneté du plaignant (plus de 20 ans) et sa condition psychologique fragile et le fait que les menaces n'ont pas été faites directement aux cadres de l'entreprise, mais plutôt par l'entremise de l'agente de la CSST afin de réduire la sanction.

*Métallurgistes unis d'Amérique, locaux 5778/6869 et Compagnie minière Québec Cartier*, D.T.E. 2004T-853 (T.A.), arbitre : Nicolas Cliche.

#### Congédiement en raison du harcèlement sexuel

La preuve révèle que la victime en était à son premier emploi, dans un environnement composé majoritairement d'hommes et qu'elle a fait son stage sous la supervision du plaignant. Celui-ci a profité de l'autorité que lui conféraient ses fonctions de superviseur de stage de sa victime pour

l'inviter au restaurant afin de remplir les formulaires d'évaluation. Il a de plus été l'instigateur d'une rumeur relativement aux attributs physiques et aux habitudes sexuelles de la victime laissant croire qu'il aurait eu des relations sexuelles avec elle. Le plaignant n'a éprouvé aucun remord. Étant donné les circonstances, l'employeur était exempté de respecter le principe de la progression des sanctions. Le congédiement est donc maintenu malgré l'absence de dossier disciplinaire du plaignant.

*Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 7625 et Industrie Lemieux*, D.T.E. 2004T-647, arbitre : M<sup>e</sup> Pierre Cloutier.

## DÉCISIONS RÉCENTES (SUITE)

Par M<sup>e</sup> Isabelle Lauzon

### GRIEF PATRONAL

#### Grief patronal accueilli

Le syndicat est condamné à rembourser tous les frais engagés par l'employeur afin de contester un grief manifestement mal fondé. Il est clair, depuis la rédaction même de la réclamation du plaignant, que celle-ci n'avait aucun fondement dans la convention collective. En effet, la convention collective n'accordait aucun droit à une partie d'obliger l'autre à lui remettre des documents afin d'effectuer une analyse en vue de décider de l'opportunité de déposer un grief et sur quelle base le faire. Le syndicat a commis un grave abus de droit et de procédure. Le fait de refuser de retirer une réclamation qui n'est pas un grief et de persister dans son refus, même à l'audience, est

d'autant plus abusif qu'il occasionne des frais inutiles. Il est donc ordonné au syndicat de rembourser tous les frais et les honoraires de l'arbitre ainsi que les débours et honoraires professionnels de son procureur pour la préparation de l'audition.

*Autocar national ltée et Union des employées et employés de service, section locale 800, D.T.E. 2004T-601, arbitre : M<sup>e</sup> Richard Marcheterre.*

## HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE

Si vous avez des questions concernant les nouvelles règles en matière de harcèlement psychologique contenues dans la **Loi sur les normes du travail**, nous vous invitons à communiquer avec un(e) avocat(e) de notre groupe droit du travail.

Nous pouvons vous aider à formuler une politique en matière de harcèlement psychologique ou encore vous aider à traiter de façon concrète les problèmes survenant dans votre milieu de travail.

### DROIT DU TRAVAIL • AVOCATS

Ronald Adam	Amal Garzouzi	Pierre-Georges Roy
Christiane Béland	Isabelle Lauzon	Irène Zaïkoff
Gérard Caisse	Ariane Pasquier	
Michel Dupuy	René Pottie	

  
**Bélanger Sauvé**  
AVOCATS  
AGENTS DE MARQUES DE COMMERCE  
1, PLACE VILLE MARIE, BUREAU 1700  
MONTREAL (QUEBEC) H3B 2C1  
TÉLÉPHONE : (514) 878-3081 • TÉLÉCOPIEUR : (514) 878-3053  
www.belangersauve.com

MONTREAL • LONGUEUIL • TROIS-RIVIERES • JOLIETTE