

Mesures législatives sur les avantages sociaux au Canada



Mises à jour le 13 décembre 1988

Ce dépliant résume les principales lois touchant les avantages sociaux au Canada.

La législation canadienne couvre un ensemble complexe de mesures sociales et fiscales qui touchent directement la protection complémentaire que les entreprises offrent à leurs employés.

Les régimes d'avantages sociaux doivent être revus régulièrement afin d'en évaluer la pertinence et l'efficacité, compte tenu de l'évolution de la législation, des objectifs de l'entreprise et des coûts actuels et différés qu'ils génèrent.

De plus, un programme de communication est essentiel pour que les employés comprennent et apprécient leurs régimes d'avantages sociaux.

I. Loi sur la sécurité de la vieillesse

- pension rajustée tous les trimestres selon l'évolution du coût de la vie

1) Pension de Sécurité de la vieillesse (PSV)

- à compter de 65 ans, quel que soit le revenu, selon des critères de résidence, pension mensuelle complète : 323,28 \$ au 89-01-01
- pension complète : 40 années de résidence entre 18 ans et la date d'autorisation de la demande
- personnes âgées d'au moins 25 ans au 77-07-01 et qui ont résidé au Canada avant cette date mais après l'âge de 18 ans : pension complète si elles satisfont aux règles en vigueur avant 1977
- personnes non admissibles à la pension complète : pension partielle égale à 1/40 de la pension complète par année de résidence entre 18 ans et la date d'autorisation de la demande, si au moins 10 années de résidence après 18 ans (20 années si la pension est versée à l'étranger)

2) Allocation au conjoint

- critères de revenu et de résidence
- versée de 60 à 65 ans aux veuves, veufs et conjoints de retraités touchant la PSV
- au 89-01-01, allocation mensuelle maximale au conjoint : 573,51 \$; allocation maximale aux veufs et veuves : 633,17 \$

3) Supplément de revenu garanti (SRG)

- critères de revenu et de résidence
- prestataire âgé de 65 ans ou plus et recevant la PSV
- montant mensuel maximal au 89-01-01 :
 - célibataire — 384,19 \$ (également versé au retraité si le conjoint ne reçoit ni PSV ni allocation au conjoint)
 - personne mariée — 250,23 \$ (par personne si tous deux touchent la PSV ou si le conjoint reçoit une allocation au conjoint)
- Alberta, Colombie-Britannique, Manitoba, Nouvelle-Écosse, Ontario et Saskatchewan : suppléments de montants divers également versés

II. Régimes de rentes du Québec et de pensions du Canada (RRQ/RPC)

- entrée en vigueur : 66-01-01
- maximum annuel des gains admissibles (MAGA) indexé chaque année selon l'indice des salaires; 27 700 \$ en 1989
- exemption annuelle de base (EAB) : 10 % du MAGA arrondi à la tranche inférieure de 100 \$; 2 700 \$ en 1989
- cotisation salariale : 2,1 % du salaire en excédent de la EAB, jusqu'au MAGA (max. en 1989 : 525 \$); taux relevé de 0,1 % par année pour atteindre 2,3 % en 1991; cotisation patronale : même formule
- rentes indexées tous les ans selon l'évolution du coût de la vie, sauf rente du RRQ pour orphelins et enfants de cotisant invalide

1) Rente de retraite

- **admissibilité** : à compter de 65 ans (60 ans si la personne ne travaille pas) si cotisations pendant au moins un an
- **montant** : 25 % de la moyenne des gains mensuels admissibles rajustés selon la moyenne du MAGA de l'année de la retraite et des 2 années précédentes; sous réserve de certaines restrictions, certains mois les moins rémunérés peuvent être éliminés du calcul de la moyenne des gains admissibles
- rente mensuelle maximale payable à compter de 65 ans : 556,25 \$ en 1989
- la rente réduite peut commencer avant 65 ans si la personne ne travaille pas; rente augmentée si elle commence après 65 ans
- les gains admissibles peuvent être partagés entre les parties en cas de divorce ou d'annulation, si les conjoints ont cohabité pendant une période minimale précisée dans la loi pertinente
- RPC seulement : possibilité de partage égal des gains admissibles en cas de séparation de conjoints mariés ou de fait

2) Prestations aux survivants

- **admissibilité** : cotisations pendant au moins 3 ans et 1/3 des années de la période cotisable du défunt, ou pendant au moins 10 ans
- **montant forfaitaire** : moindre de 10 % du MAGA et 6 fois la rente de retraite mensuelle du cotisant (max. en 1989 : 2 770 \$)
- **rente mensuelle au conjoint survivant** :
 - si le conjoint n'a pas droit lui-même à une rente de retraite ou d'invalidité :
 - a) pendant que le conjoint a moins de 65 ans :
 - RRQ : 337,80 \$ (264,04 \$ pendant que le conjoint a moins de 55 ans) + 37 1/2 % de la rente de retraite du cotisant (max. en 1989 : 546,39 \$; 472,63 \$ pendant que le conjoint a moins de 55 ans)
 - RPC : 103,02 \$ + 37 1/2 % de la rente de retraite du cotisant (max. en 1989 : 311,61 \$)
 - sauf s'il est invalide ou a des enfants à charge, le conjoint de moins de 45 ans a droit à la rente réduite, mais à aucune rente s'il a moins de 35 ans; enfant invalide considéré comme à charge, quel que soit son âge
 - b) pendant que le conjoint a 65 ans ou plus :
 - 60 % de la rente de retraite du cotisant
 - si le conjoint a droit à une rente de retraite, rente combinée maximale :
 - a) pendant que le conjoint a moins de 65 ans :
 - RRQ : 337,80 \$ + rente de retraite maximale
 - RPC : 103,02 \$ + rente de retraite maximale
 - b) pendant que le conjoint a 65 ans ou plus :
 - RRQ/RPC : rente de retraite maximale

on la province; cotisations patronales seules; cotisations selon le salaire assurable; décès ou invalidité attribuables à un accident de professionnelle

Île-du-Prince-Édouard, Manitoba et Nouveau-Brunswick : cotisations égales à 75 % du revenu net admissible

90 % du revenu net admissible; Nouveau-Brunswick, Nouvelle-Écosse, prestations indexées selon le coût de la vie; en compte, sur base annuelle, la capacité des provinces : redressements périodiques

Q/RPC : Colombie-Britannique : coordonné pour personnes à charge avec celles du Québec; toutes prestations coordonnées, sauf pour personnes à charge; Ontario, Saskatchewan : coordination avec toutes les prestations; bénéficiaire de prestations d'accident du travail ou de la rente d'invalidité du RRQ; autres prestations

de révision; modifications importantes prévues

Chômage (AC)

salaire assurable, y compris heures supplémentaires et primes (salaire assurable maximal par semaine : 363 \$)

en 1989 : employé : 1,95 \$; employeur : 100 \$ de salaire hebdomadaire assurable maximale; employé : 11,80 \$; employeur :

de moins de 65 ans travaillant au moins pendant au moins 20 % du salaire assurable; nombre de semaines d'emploi assurable au chômage (jusqu'à 104 dans certains cas)

de moins de 65 ans travaillant au moins pendant au moins 20 % du salaire assurable

reçu des prestations : 10 à 20 semaines; le, selon le nombre de semaines indemnitaires et le taux régional de chômage; à 14 semaines d'emploi assurable, selon le chômage

adoption, maladie et accident, et à 65 ans : non assurable

prestations versées après 2 semaines de chômage

10 semaines, selon le nombre de semaines d'emploi; le taux régional de chômage; maladie et accident : max. 15 semaines

ans : montant égal à 3 semaines de prestations

prestations reçues remboursables par le bénéficiaire dans l'année d'imposition, dépasse 1 1/2 fois le salaire assurable

régime d'assurance invalidité enregistré : réduction de prime d'AC; réduction fondée sur le régime a été en vigueur dans l'année

régime enregistré admissible à la réduction des prestations au moins aussi généralement d'AC en cas de maladie ou accident

\$ de salaire hebdomadaire assurable dans les régimes de congés de maladie cumulatifs :

29c / 100 \$ (24c si les crédits peuvent être utilisés) de salaire hebdomadaire assurable, dans certaines conditions; obligation de partager avec les employés, sous forme d'un montant équivalent

Modification récente :

- prestations de maternité possibles pour le père qui doit prendre soin d'un nouveau-né en cas de décès ou d'invalidité de la mère

VII. Assurance hospitalisation et maladie

1) Hospitalisation

- les régimes varient selon la province; tous couvrent séjour en salle, utilisation de salle d'opération, anesthésie, soins infirmiers des patients hospitalisés, médicaments, examens de laboratoire, services diagnostiques et soins d'urgence en clinique externe
- la plupart des provinces : les établissements pour maladies chroniques et maisons de santé facturent des frais d'admission ou frais quotidiens
- toutes les provinces couvrent, à divers degrés, les frais engagés hors province

2) Maladie, médicaments et soins dentaires

- **maladie**
 - les régimes d'assurance maladie couvrent essentiellement les services dispensés par des médecins (domicile, cabinet ou hôpital); selon la province de résidence, certains soins paramédicaux ou optométriques, prothèses et fournitures orthopédiques sont pris en charge
 - frais engagés lorsque temporairement hors de la province de résidence remboursés à divers degrés
 - Île-du-Prince-Édouard et Nouveau-Brunswick : médecins participants autorisés à facturer des honoraires additionnels
 - Nouveau-Brunswick : les médecins peuvent choisir de participer au régime ou non sur une base à l'acte

— médicaments (hors de l'hôpital)

- Alberta : remboursement à 80 % pour résident de 65 ans et plus
- Colombie-Britannique : tout résident : remboursement à 80 % après franchise annuelle de 300 \$ par famille; 65 ans et plus : remboursement à 100 % après franchise annuelle de 75 % des frais de prescriptions (franchise limitée à 125 \$ par an)
- Île-du-Prince-Édouard : franchise de 4 \$ plus frais de prescription pour résident de 65 ans et plus
- Manitoba : remboursement à 80 % après franchise annuelle de 150 \$ par famille (franchise si 65 ans et plus : 85 \$)
- Nouveau-Brunswick : franchise de 6,34 \$ par ordonnance pour résident de 65 ans et plus seulement (maximum cumulatif de 120 \$ par an pour bénéficiaire du SRG)
- Nouvelle-Écosse, Ontario et Québec : remboursement à 100 % pour résident de 65 ans et plus;
- Saskatchewan : remboursement à 80 % après franchise annuelle de 125 \$ par famille (franchise si 65 ans et plus : 50 \$ par personne ou 75 \$ par famille)
- Terre-Neuve : remboursement à 100 % pour bénéficiaire du SRG

— soins dentaires

- toutes provinces : certaines interventions chirurgicales dentaires et buccales à l'hôpital prises en charge
- protection limitée pour enfants, sauf Alberta, Colombie-Britannique, Nouveau-Brunswick et Ontario
- Alberta : protection limitée pour résident de 65 ans et plus et ses personnes à charge

— cotisations

- certaines provinces : cotisations supplémentaires :

Alberta :	18 \$ par personne, 36 \$ par famille, par mois (aucune pour résident de 65 ans et plus)
Colombie-Britannique :	29 \$ par personne, 52 \$ par famille de 2, 58 \$ par famille de 3 et plus, par mois
Manitoba - Employeur :	2,25 % de la masse salariale
Ontario :	29,75 \$ par personne, 59,50 \$ par famille, par mois (aucune pour résident de 65 ans et plus)
Québec - Employeur :	3,22 % de la masse salariale

VIII. Congés parentaux (sans solde)

1) Maternité

- toutes juridictions : dispositions statutaires sur congé de maternité
- **admissibilité** : 20 à 52 semaines de travail auprès du même employeur, selon juridiction; Colombie-Britannique et Nouveau-Brunswick : aucune condition
- **durée** : 17 à 18 semaines, selon juridiction; Alberta, Colombie-Britannique, Québec et Saskatchewan : prolongation possible pour raisons médicales
- toutes juridictions : rétablissement des conditions d'emploi après le congé de maternité
- Colombie-Britannique, Québec et fédéral : participation au programme d'avantages sociaux maintenue si l'employée verse les cotisations exigibles
- Québec : allocation de maternité forfaitaire de 240 \$ à la résidente du Québec depuis au moins 1 an qui est admissible à des prestations de maternité de l'AC
- Québec : lorsque réaffectation préventive impossible, congé permis à la femme enceinte ou qui allaite si le milieu de travail peut être dangereux pour sa santé ou celle du bébé; indemnités de remplacement du revenu versées par la CSST pendant ce congé

Modification prévue :

- Saskatchewan : prolongation du congé à 26 semaines

2) Paternité

- Manitoba, Québec et Saskatchewan : dispositions statutaires sur congé de paternité
- **admissibilité** : Manitoba et Saskatchewan : 12 mois de services auprès du même employeur; Québec : aucune condition
- **durée** : Québec : 2 jours; Manitoba et Saskatchewan : 6 semaines

Modifications prévues :

- Nouveau-Brunswick : au décès ou maladie grave de la mère, père admissible au reste des 17 semaines de congé de maternité; poste réintégré après le congé, sans diminution de salaire ni perte de prestations; accumulation de l'ancienneté pendant le congé
- Saskatchewan : congé de 26 semaines; même protection que pour congé de maternité

3) Adoption

- Alberta, Île-du-Prince-Édouard, Manitoba, Nouvelle-Écosse, Québec, Saskatchewan et Terre-Neuve : dispositions statutaires sur congé d'adoption
- **admissibilité** : Manitoba, Saskatchewan et Terre-Neuve : 12 mois de services auprès du même employeur; Île-du-Prince-Édouard et Nouvelle-Écosse : congé accordé aux femmes seulement; autres provinces : aucune condition
- **durée** : 2 jours (Québec) à 17 semaines, selon juridiction
- **enfants adoptifs** : Alberta : âgés d'au plus 3 ans; Nouvelle-Écosse : âgés d'au plus 5 ans; Île-du-Prince-Édouard : au plus 6 ans; Manitoba : moins de 16 ans; autres provinces : aucune condition précisée

Modification récente :

- Alberta : congé de 8 semaines; enfant de moins de 3 ans

Modifications prévues :

- Nouveau-Brunswick : congé de 17 semaines; un seul congé si les deux parents travaillent; enfant de moins de 6 ans ou 19 ans si handicapé; poste réintégré après le congé; accumulation de l'ancienneté pendant le congé
- Saskatchewan : congé de 26 semaines; même protection que pour congé de maternité

4) Soins aux enfants

- fédéral : congé de 24 semaines; peut être pris par l'un ou l'autre des parents, y compris les parents adoptifs
- **admissibilité** : 6 mois de services continus
- participation au programme d'avantages sociaux maintenue si l'employé verse les cotisations exigibles

Modification prévue :

- Nouveau-Brunswick : congé allant jusqu'à 7 jours accordé à un parent naturel d'un nouveau-né ou d'un enfant à naître

IX. Droits de la personne

1) Discrimination dans l'emploi

- les motifs de discrimination dans l'emploi varient selon la juridiction mais ont trait essentiellement à : âge (défini différemment selon juridiction), sexe (Manitoba, Ontario et Québec : orientation sexuelle), race ou origine ethnique, religion, état matrimonial, déficiences physiques ou mentales (sauf Alberta et Saskatchewan)
- Île-du-Prince-Édouard, Nouveau-Brunswick, Nouvelle-Écosse, Ontario, Québec, Saskatchewan et fédéral : les régimes d'assurance et de retraite bénéficient de clauses d'exception pour certains motifs de discrimination
- Manitoba, Nouveau-Brunswick et Québec : retraite obligatoire interdite

Modifications prévues :

- Île-du-Prince-Édouard, Nouveau-Brunswick et Terre-Neuve : loi sur les droits de la personne à l'étude, changements possibles en 1989
- Saskatchewan : déficience mentale à ajouter comme motif de discrimination

2) Équité en emploi (action positive)

- Alberta, Nouveau-Brunswick, Québec et fédéral : adoption prévue de programmes d'action positive; Ontario et Saskatchewan : peuvent nommer des commissions d'enquête autorisées à ordonner aux entreprises d'adopter de tels programmes
- entreprises relevant du fédéral et sociétés d'État de plus de 100 employés obligées d'adopter des mesures visant l'équité en emploi
- employeurs de 100 employés et plus répondant à un appel d'offre pour des contrats fédéraux de 200 000 \$ ou plus doivent s'engager à mettre en oeuvre des mesures d'équité en emploi

Modification prévue :

- Québec : employeurs de 100 employés ou plus sollicitant des contrats ou subventions de plus de 100 000 \$ devront s'engager à mettre en oeuvre un programme d'action positive

3) Équité salariale

- Île-du-Prince-Édouard, Manitoba, Nouveau-Brunswick, Nouvelle-Écosse, Ontario, Québec et fédéral : reconnaissance du principe du salaire égal pour hommes et femmes exécutant un travail de valeur égale

Modification récente :

- Île-du-Prince-Édouard et Nouvelle-Écosse : loi sur l'équité salariale adoptée pour le secteur public
- Terre-Neuve : introduction d'un programme d'équité salariale

X. Dispositions fiscales

1) Impôt sur le revenu

- Sécurité de la vieillesse : pension imposable et transférable en franchise d'impôt dans un REÉR jusqu'à 71 ans (jusqu'en 1990)
- Régime de rentes du Québec/pensions du Canada : prestations imposables et transférables en franchise d'impôt dans un REÉR jusqu'à 71 ans (jusqu'en 1990); cotisations patronales déductibles; cotisations salariales admissibles au crédit d'impôt fédéral (déductibles au Québec)
- Accidents du travail : prestations généralement non imposables; prime patronale déductible
- Assurance-chômage : prestations imposables; prime patronale déductible; prime salariale admissible au crédit d'impôt fédéral (déductible au Québec)

Modification récente :

- déduction pour cotisations salariales au RRQ/RPC et primes d'AC changée en un crédit d'impôt de 17 % applicable à l'impôt fédéral à payer

Assurances maladie et dentaire - prestations et cotisations :

- cotisations salariales obligatoires aux régimes d'État assumées par l'employeur : imposables pour l'employé; cotisations patronales obligatoires : non imposables pour l'employé; l'employeur peut déduire ses cotisations

- cotisations patronales aux régimes privés déductibles et non imposables pour l'employé; cotisations salariales aux régimes privés considérées comme frais médicaux engagés par l'employé
- frais remboursés par un régime d'État ou privé : non imposables
- Assurance salaire :
 - prestations versées par le régime auquel l'employeur cotise : imposables; cotisations salariales déductibles des prestations imposables; cotisations patronales : non imposables pour l'employé
 - prestations versées par le régime entièrement financé par l'employé : non imposables
- Assurance vie collective :
 - primes patronales nettes pour un montant global d'assurance vie collective supérieur à 25 000 \$ et toute assurance vie des personnes à charge : imposables pour l'employé; avantage imposable réduit de la prime salariale pour l'assurance de l'employé supérieure à 25 000 \$
- Régimes de retraite privés :
 - crédit d'impôt de 17 % (max. 170 \$) du revenu de retraite admissible (crédit d'impôt de 200 \$ au Québec) pour le total des montants suivants :
 - a) rente viagère d'un régime de pension agréé (RPA); si le contribuable a moins de 60 ans, la rente ne doit pas être transférée, en totalité ou en partie, dans un REÉR ou autre RPA, et
 - b) rente d'un RPDB ou REÉR et partie imposable d'autres rentes (non déclarée comme intérêts déductibles de revenus de placements) si le contribuable a 65 ans ou plus, ou à tout âge si la rente est servie en raison du décès du conjoint

Modification récente :

- déduction de revenu de retraite de 1 000 \$ (auparavant 500 \$ au Québec pour les retraités ayant un revenu d'emploi ou d'entreprise excédant 10 000 \$) convertie en crédits d'impôt

i) Régime de pension agréé (RPA)

- cotisations salariales pour services futurs (autres que cotisations obligatoires à un RPA à prestations déterminées) et, dans certains cas, pour services passés déductibles d'impôt jusqu'à 3 500 \$ par an (5 500 \$ au Québec); cotisations patronales pour services passés à un RPA à prestations déterminées déductibles sans limite, sous réserve de l'autorisation de l'administration fiscale; cotisations patronales pour services futurs normalement plafonnées à 3 500 \$ (5 500 \$ au Québec), mais total des cotisations à un RPA à prestations déterminées déductible d'impôt, sans limite, sous réserve de l'autorisation de l'administration fiscale
- 100 % des cotisations salariales obligatoires à un RPA à prestations déterminées déductibles d'impôt
- cotisations facultatives pour services passés interdites

Modification prévue :

- cotisations salariales et patronales à un RPA à cotisations définies plafonnées en 1990 au moins de 18 % du salaire et 11 500 \$

ii) Régime de participation différée aux bénéfices (RPDB)

- cotisations patronales déductibles jusqu'au moins de 20 % de la rémunération et 3 500 \$ (5 500 \$ au Québec), moins cotisations patronales pour services futurs à un RPA; cotisations salariales non déductibles permises
- cotisations patronales à un RPDB en faveur d'un actionnaire important (ou un parent) non déductibles
- enregistrement d'un nouveau RPDB refusé si un actionnaire important (ou un parent) est bénéficiaire

Modifications prévues :

- cotisations salariales interdites à partir de 1990
- cotisations patronales plafonnées en 1990 au moins de 18 % du salaire et 5 750 \$
- acquisition des cotisations versées à partir de 1990 après 2 années de participation

iii) Régime enregistré d'épargne-retraite (REÉR)

- participants à un RPA ou RPDB : cotisations au REÉR limitées au moins de 3 500 \$ et 20 % du revenu gagné, moins cotisations à un RPA; autres cas : cotisations déductibles jusqu'au moins de 7 500 \$ et 20 % du revenu gagné
- les fonds accumulés dans un REÉR peuvent être retirés, en totalité ou en partie, en tout temps avant la fin de l'année du 71^e anniversaire du particulier; ces fonds peuvent être utilisés pendant cette période pour acheter une rente viagère ou rente à terme fixe servie jusqu'à 90 ans, ou peuvent être transférés dans un Fonds enregistré de revenu de retraite (FERR)
- transfert en franchise d'impôt dans un REÉR de l'allocation de retraite limité à 2 000 \$ par année de services où l'employé a acquis des droits en vertu du RPA ou RPDB et à 3 500 \$ pour toute autre année de services; limité à 2 000 \$ par année de services après 1988, quelle que soit la date d'acquisition

Modifications prévues :

- cotisations maximales à un REÉR pour 1990 :
 - non-participants à un RPA ou RPDB : moins de 18 % du revenu gagné en 1989 et 10 500 \$
 - participants à un RPA à cotisations définies et RPDB : moins de 18 % du revenu gagné en 1989 et 10 500 \$, moins cotisations patronales et salariales à un RPA et cotisations patronales à un RPDB pour 1989
 - participants à un RPA à prestations déterminées : moins de 18 % du revenu gagné en 1989 et 10 500 \$, moins "facteur d'équivalence"
- report sur sept ans des cotisations non utilisées à un REÉR, à partir de 1990

2) Taxe sur les primes d'assurance

- 2 % des primes nettes dans toutes les provinces, sauf :
 - Nouvelle-Écosse : — 2 % sur primes d'assurance vie — 3 % sur autres primes
 - Saskatchewan : — 2 % sur primes d'assurance vie et invalidité — 3 % sur autres primes
 - Terre-Neuve : — 4 %
- Québec : taxe de vente supplémentaire de 9 % sur primes nettes pour régimes d'assurance collective

Préparé conjointement par la Société Conseil Mercer Limitée et par William M. Mercer Limitée, ce dépliant donne un bref aperçu des mesures législatives sur les avantages sociaux au Canada. Le système de sécurité sociale se développe dans la plupart des pays et de nouvelles lois sont promulguées. Des renseignements à cet égard peuvent être obtenus auprès de William M. Mercer International, par la voie de nos bureaux locaux.

ST. JOHN'S
Suite 810, Cabot Place
100 New Gower Street
St. John's, Newfoundland
A1C 1J3
(709) 576-7146

HALIFAX
1770 Market Street
Halifax, Nova Scotia
B3J 3M3
(902) 429-7050

QUÉBEC
1175, rue Lavergne
Ste-Foy (Québec)
G1V 4P1
(418) 658-3435

MONTREAL
600, boul. de Maisonneuve ouest
Montréal (Québec)
H3A 3J4
(514) 285-1802

OTTAWA
275, rue Slater
Ottawa (Ontario)
K1P 5H9
(613) 230-9348

TORONTO
1 First Canadian Place
P.O. Box 59
Toronto, Ontario
M5X 1G3
(416) 868-2000

LONDON
700 Richmond Street
London, Ontario
N6A 5C7
(519) 672-9310

WINNIPEG
800-One Lombard Place
Winnipeg, Manitoba
R3B 0X3
(204) 947-0055

SASKATOON
301 - CN Towers
Saskatoon, Saskatchewan
S7K 1J5
(306) 244-0938

EDMONTON
800 Oxford Tower
10235 - 101st Street
Edmonton, Alberta
T5J 3G1
(403) 423-2054

CALGARY
Bow Valley Square 3
255 - 5th Avenue S.W.
Calgary, Alberta
T2P 3G6
(403) 269-4945

VANCOUVER
1040 West Georgia Street
Vancouver, British Columbia
V6E 4H1
(604) 683-6761

MERCER

This brochure is available in English on request.