

***Des milieux de travail
sans harcèlement***

***Pour contrer le harcèlement
et
la violence en milieu de travail***

Guide d'action syndicale

Dossier produit par le Service de la santé-sécurité au travail et le
Service de l'information du SFCP

Conception et impression : Legris Service Litho Inc.

Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP-FTQ)

565, boul. Crémazie Est, bureau 7100

Montréal (Québec)

H2M 2V9

Téléphone : (514) 384-9681

Télécopieur : (514) 384-9680

www.scfp.qc.ca

© - Syndicat canadien de la fonction publique – 2005

Dépôt légal – 2e trimestre 2005

Bibliothèque nationale du Québec



Les objectifs du guide

Depuis toujours, le mouvement syndical lutte pour obtenir des conditions de travail meilleures et plus justes. L'adoption de nouvelles dispositions, spécifiques au harcèlement psychologique, intégrées à la *Loi sur les normes du travail*, est l'occasion de rappeler que la population du Québec est en droit de s'attendre à un environnement de travail sain.

Le principe d'égalité est un fondement du SCFP, il doit donc trouver écho dans les gestes de ses membres et dans leurs revendications. Tout comme le syndicat, qui ne tolère aucune forme de harcèlement ou de violence au travail et prendra toutes les mesures jugées nécessaires pour y remédier, ses membres doivent adopter la même approche.

Les syndicats locaux pourront utiliser ce document pour former et sensibiliser leurs membres, pour aider les victimes en les informant de leurs droits, ou encore, pour négocier avec les employeurs ou aider à formuler les griefs.

Le respect mutuel est la clef des bonnes relations interpersonnelles au quotidien. C'est une valeur universelle qu'il faut promouvoir et transmettre de génération en génération. Les dispositions nouvellement adoptées devaient permettre d'améliorer encore le sort des travailleurs et des travailleuses. Cependant, elles ne se réaliseront pleinement que lorsque nous aurons pris conscience de leur portée réelle et que la dignité de la travailleuse et du travailleur fera enfin partie intégrante de toute convention collective.

Nous devons insister pour travailler dans un milieu exempt de toute forme de violence, discrimination et harcèlement, et n'accepter aucune forme d'atteinte à la dignité de nos membres. Les conditions de travail devront désormais refléter cette réalité et les employeurs ne pourront plus invoquer des droits de gérance abusifs ou malhonnêtes.

Ce guide est un outil de sensibilisation et d'éducation. Il a été élaboré dans le but de prévenir le harcèlement et la violence en milieu de travail, et tout particulièrement le harcèlement psychologique, en vous fournissant des outils de défense contre les harceleurs.

Rappelons qu'il faut surtout soutenir les victimes et dénoncer les cas de harcèlement. Cela relève de l'esprit d'entraide et de solidarité entre les membres, cela fait partie de l'esprit du syndicalisme.

Le cadre historique

Le 1^{er} juin 2004 voyait l'entrée en vigueur des dispositions sur le harcèlement psychologique de la *Loi sur les normes du travail*. Des clauses similaires existaient déjà en France et en Belgique, et la Finlande, la Suède et l'Angleterre avaient des législations qui y faisaient timidement référence, mais le Québec devenait ainsi le premier État en Amérique du Nord à se doter d'un tel mécanisme.

Bien avant l'adoption de ces dispositions, le harcèlement au travail était une préoccupation du SCFP. Désormais le législateur confirme que l'obligation de prendre les moyens pour éviter le harcèlement incombe à l'employeur, lequel en est légalement responsable.



Les dispositions sur le harcèlement psychologique au travail viennent, en quelque sorte, renforcer les droits fondamentaux déjà inscrits dans la *Charte canadienne des droits et libertés*, la *Charte des droits et libertés de la personne*¹, la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, le *Code criminel*, la *Loi sur les accidents de travail* et les *maladies professionnelles* et le

¹ Les décisions suivantes font référence à du harcèlement psychologique et se basent sur la *Charte des droits et libertés de la personne*.
 Union des employées et employés de service, section locale 800 et Commission des écoles protestantes du Grand-Montréal, S.A.E. 6338
 Federation of English Speaking Catholic Teacher's Association et C.E.C.M., S.A.E. 6185
 Syndicat des employées et employés des commissions scolaires d'Orléans et Commission scolaire des Chutes Montmorency, S.A.E. 6670
 Syndicat de l'enseignement de la région du Fer et Commission scolaire protestante de Greater Seven Islands, S.A.E. 6172

*Code civil*². Cependant les recours difficiles et longs, ont découragé nombre de victimes. De plus, le fardeau de la preuve imposé par ces recours rendait souvent la justice inaccessible à qui en avait vraiment besoin. Les griefs devaient être soutenus par une argumentation solide et s'appuyaient souvent sur la *Charte des droits et libertés de la personne* ou le *Code civil du Québec*.

Charte des droits et libertés de la personne

46. Toute personne qui travaille a droit, conformément à la loi, à des conditions de travail justes et raisonnables et qui respectent sa santé, sa sécurité et son intégrité physique.

Code civil du Québec

2087. L'employeur, outre qu'il est tenu de permettre l'exécution de la prestation de travail convenue et de payer la rémunération fixée, doit prendre les mesures appropriées à la nature du travail, en vue de protéger la santé, la sécurité et la dignité du salarié.

Dans les milieux syndiqués, les recours ont été facilités par le fait que les arbitres de griefs avaient juridiction pour trancher ces questions, compétence que la Cour suprême du Canada a maintes fois confirmée³. Par contre, les arbitres avaient un pouvoir de redressement et de compensation limité.

Par surcroît, malgré cette compétence, l'arbitre ne pouvait se baser sur des critères légaux pour trancher, puisqu'il n'en existait pas. Les décisions pouvant être rendues étaient donc fragiles et laissaient place à des révisions judiciaires. Les nouveaux articles de la *Loi sur les normes du travail* donnent désormais une définition unifiée du harcèlement psychologique.

² Les décisions suivantes font référence à du harcèlement psychologique et se basent sur le *Code civil du Québec*.

Valois c. Caisse populaire Notre-Dame de la Merci, [1991] R.J.Q. 1057

Roy c. Caisse populaire de Thetford Mines, [1991] R.J.Q. 2693

³ St. Anne Nackawic Pulp & Paper c. SCTP 704 [1986] 1 R.C.S.

Weber c. Ontario Hydro 929 [1995] 2 R.C.S.

Parry Sound (District) Social Services Administration Board c. SEFPQ, section locale 324, [2003] R.C.S. 42

Béliveau St-Jacques c. Fédération des employées et employés 345 [1996] 2 R.C.S.

Paradis c. Provigo Distribution inc., R.E.J.B. 1999-15653

Avant l'entrée en vigueur des dispositions contre le harcèlement psychologique de la *Loi sur les normes du travail*, le recours le plus souvent utilisé par les victimes était la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (LATMP).

LATMP

1. La présente loi a pour objet la réparation des lésions professionnelles et des conséquences qu'elles entraînent pour les bénéficiaires.

Aujourd'hui encore, la LATMP garantit les soins, les traitements et le remplacement du revenu aux victimes des accidents de travail. La travailleuse ou le travailleur peut demander une compensation pour un dommage résultant de harcèlement psychologique, dans la mesure où ce harcèlement a provoqué une maladie justifiant un arrêt de travail, la dépression nerveuse, par exemple. La travailleuse ou le travailleur réclamera alors une compensation de la CSST.

Dans ce contexte, seuls les cas les plus flagrants, les plus odieux et les plus dommageables pour les victimes étaient reconnus. Par analogie, c'est un peu comme si, à la suite d'un accident, le bras de la victime restait accroché à son corps par un bout de peau et que, la loi considérant qu'elle avait toujours son bras, elle ne puisse être compensée pour son amputation avant qu'il ne tombe de lui-même...

Au Canada, le contexte légal a évolué graduellement. La tendance à reconnaître une plus grande responsabilité de l'employeur a commencé à se faire sentir concrètement en 1989, lorsque la Cour suprême a déterminé cette responsabilité dans un cas de harcèlement sexuel⁴. Déjà en 1987, la Cour avait tranché en éliminant la nécessité de prouver l'intention de l'agresseur dans les cas de harcèlement sexuel⁵. Les décisions subséquentes de juridictions inférieures au Québec ont été orientées dans le même sens. Peu à peu, la jurisprudence dans le domaine est devenue si importante que, comme c'est souvent le cas, le législateur a codifié, dans une loi, ce qui était déjà une pratique courante.

⁴ Janzen c. Platy entreprises ltd. (1998) 1 R.C.S. 1252

⁵ Robichaud c. Conseil du Trésor du Canada (1987) 2 R.C.S. 84

Toutes les notions présentes dans les dispositions contre le harcèlement psychologique de la *Loi sur les normes du travail* du Québec ont déjà été évoquées auparavant dans divers jugements. Ce qui est révolutionnaire dans cette loi, c'est le fait qu'elle combine des notions juridiques auparavant invoquées séparément. De plus, l'adoption d'une loi créant une nouvelle norme envoie toujours un signal clair à tous les membres de la société quant aux comportements désormais prohibés.

Le 1^{er} juin 2004 restera gravé dans la mémoire des syndicats du Québec. Le respect de l'intégrité psychologique et physique fait désormais partie de la loi. Nous espérons que son application, avec l'apport des syndicats, permettra à tous les membres de notre société de pouvoir dire : *Maintenant, nous sommes un peu plus égaux.*

Les formes de harcèlement

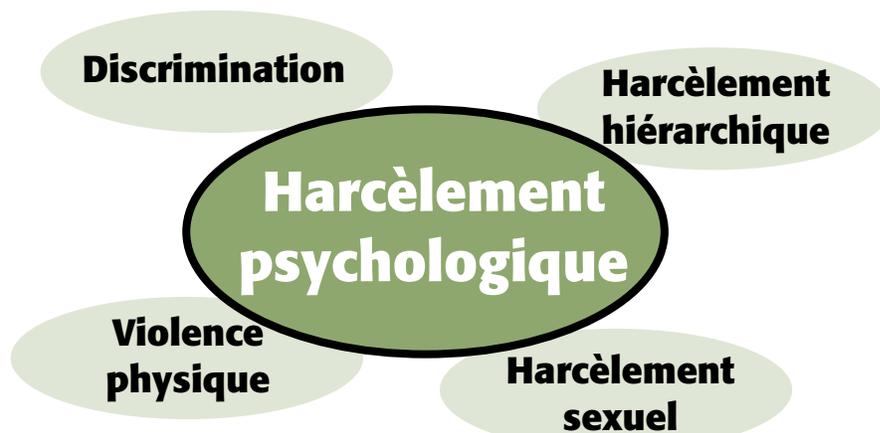
La violence et le harcèlement au travail se caractérisent par un **abus de pouvoir** par l'agresseur. Les notions de violence physique, de harcèlement sexuel, psychologique, hiérarchique ou discriminatoire, sont reliées par ce dénominateur commun. Il n'est donc pas surprenant que les concepts et les plaintes qui en découlent se chevauchent et se confondent.

Les intellectuels ne s'entendent pas sur les définitions et, souvent, ne font pas la distinction entre les différentes formes de violence rencontrées dans un contexte de travail, alors que d'autres multiplient les catégories et les sous-catégories. Cela ne sert pas les membres car, dans un cas, l'importance du phénomène est minimisée et dans l'autre, le débat devient inutilement complexe.

Pour les fins du présent document, nous avons classé les actes de violence ou de harcèlement au travail en cinq catégories :

- violence physique
- harcèlement sexuel
- discrimination (harcèlement discriminatoire)
- harcèlement hiérarchique
- harcèlement psychologique

Ces catégories de comportements peuvent être plus ou moins reliées. Il est évident que le harcèlement sexuel peut comporter des aspects du harcèlement discriminatoire, et que la violence physique peut avoir comme origine une forme de discrimination.



Le lien qui unit ces comportements est l'impact qu'ils peuvent avoir sur la victime. Dans ce contexte, toutes les formes de violence et de harcèlement peuvent mener, dans certaines conditions, au harcèlement psychologique.

La violence physique

La violence physique est la forme la plus primitive d'abus. Bien que, biologiquement parlant, elle ait pour fonction de défendre l'intégrité physique, lors d'une agression, c'est toujours un acte inacceptable pour toute société qui respecte les droits des individus.

Un incident violent n'implique pas nécessairement qu'il y ait blessure, mais tous les comportements violents et agressifs sont pareillement condamnables, que ce soit de la part d'un collègue, d'une personne occupant un poste supérieur, d'un sous-traitant, d'une personne de l'extérieur, ou de la clientèle. Ils peuvent porter atteinte à l'intégrité physique et psychologique de la victime et même s'apparenter au harcèlement psychologique.

La violence physique se manifeste de deux façons⁶. Elle peut être **sans contact** : cris, colère démesurée, coups de poing dans les murs ou objets lancés. Dans ce cas, même si la victime n'est pas blessée physiquement, elle peut se sentir menacée ou craindre pour sa sécurité personnelle. Ce genre de comportement peut être assimilé à du harcèlement psychologique, surtout s'il est généralisé et répété.

Il y a également la violence **avec contact**⁷: la victime se fait pousser, frapper à coups de poing ou de pied, ou encore, est blessée par un objet lancé par colère. Il ne faut tolérer aucune manifestation de ce genre. Personne ne doit accepter d'être exposé à des blessures physiques.

Le SCFP s'oppose fermement à toute forme de violence dans les relations entre individus.

⁶ BRUNET Luc, COURCY François, SAVOIE André, *Violences au travail*, Les presses de l'Université de Montréal, 2004

⁷ *idem*



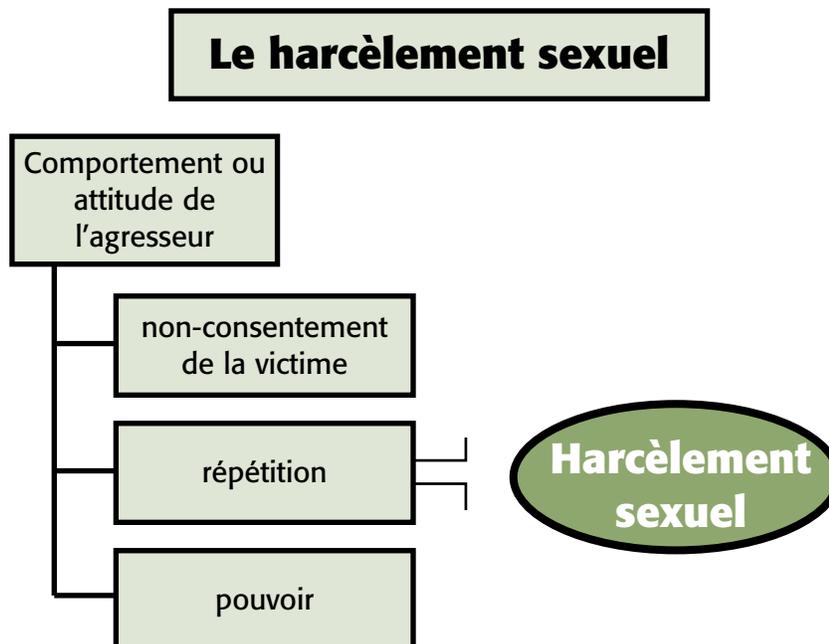
Le harcèlement sexuel

Le harcèlement sexuel en milieu de travail constitue de la discrimination sexuelle, ce qui contrevient à la *Charte des droits et libertés de la personne*.

Dès 1982, le SCFP produisait un guide dénonçant cette forme de harcèlement, dont il proposait la définition suivante :

« Le harcèlement fondé sur le sexe consiste dans la pression induite exercée sur une femme ou un homme pour obtenir des faveurs sexuelles, soit pour ridiculiser ses caractéristiques sexuelles et qui a pour effet de compromettre son droit à l'égalité dans l'emploi, son droit à des conditions de travail justes et raisonnables, son droit de recevoir en toute égalité des services ordinairement offerts au public, son droit à la dignité. »

Cette définition est toujours valable. Trois facteurs déterminent si un comportement ou une attitude constitue du harcèlement sexuel : le non-consentement de la victime, la répétition et la notion du pouvoir.



Le non-consentement de la victime

Dans certaines circonstances, il n'est même pas nécessaire de verbaliser le non-consentement. D'ailleurs, il est parfois difficile de le faire parce que l'agresseur peut être tout autant un supérieur qu'un collègue de travail. Toutefois, la victime ne devrait pas craindre de demander l'aide du syndicat ou d'une personne désignée par lui, ne serait-ce que pour recevoir l'information pertinente.



La répétition – « Non, c'est NON! »

Des avances, de nature amoureuse ou sexuelle, ne constituent pas du harcèlement si la personne qui les reçoit exprime son désaccord, et si celle qui les a émises cesse immédiatement ses agissements. Par contre, si les avances continuent malgré l'opposition manifestée, il s'agit alors bel et bien de harcèlement sexuel.

Il arrive qu'un incident unique réponde à la définition du harcèlement sexuel, même s'il n'y a pas eu répétition⁸ de l'acte ou du comportement harcelant. Pensons, par exemple, au chantage de nature sexuelle lors d'une entrevue de sélection.

⁸ Habachi c. Commission des droits de la personne, (1999) R.J.Q. 2522 (CA)

Le pouvoir

La définition du harcèlement sexuel implique nécessairement la notion de pouvoir – qu’il soit évident, apparent ou fictif. Dans tous les cas, la victime subit des attaques de la part d’une personne qui possède ou croit détenir un pouvoir sur elle. Les pouvoirs que les agresseurs s’approprient pour abuser de leurs victimes sont de nature économique, psychologique, physique, hiérarchique ou sociale.

Tout comme la violence physique, le harcèlement sexuel peut, dans certaines conditions, s’apparenter au harcèlement psychologique. Par conséquent, un employeur est toujours responsable du harcèlement sexuel qui sévit dans son entreprise. De plus, dans la mesure où il choisit d’ignorer la situation ou ne fait rien pour y remédier, sa responsabilité, aux yeux de la loi, peut être augmentée.

Ainsi, dans l’affaire Janzen⁹, la Cour suprême du Canada a statué que le harcèlement sexuel en milieu de travail est une atteinte à la dignité de la victime et à son respect de soi à la fois comme travailleuse ou travailleur et comme être humain.

⁹ Janzen c. Platy enterprises ltd., [1989] 1 R.C.S. 1252

Le harcèlement discriminatoire (discrimination)¹⁰

Le harcèlement discriminatoire est basé sur les différences entre les individus. Le harceleur de cette catégorie est parfois appelé misogyne, raciste ou homophobe¹¹.

La *Charte des droits et libertés de la personne* distingue certaines formes de discrimination. Le préambule de la Charte pose les bases d'une harmonisation des rapports entre les individus, en faisant notamment appel au respect mutuel et à la réciprocité¹².

Ainsi, le préambule de la Charte affirme que :

- *tout être humain possède des droits et libertés intrinsèques destinés à assurer sa protection et son épanouissement;*
- *tous les être humains sont égaux en valeur et en dignité et ont droit à une égale protection de la loi;*
- *le respect de la dignité de l'être humain et la reconnaissance des droits et libertés dont il est titulaire constituent le fondement de la justice et de la paix;*
- *les droits et libertés de la personne humaine sont inséparables des droits et libertés d'autrui et du bien-être général;*
- *les libertés et droits fondamentaux de la personne doivent être garantis par la volonté collective et mieux protégés contre toute violation.*

Au Québec, chaque personne a le droit d'être traitée en pleine égalité et, par conséquent, est protégée contre la discrimination interdite dans l'exercice de l'ensemble des droits et libertés reconnus par la Charte. Il y a discrimination interdite lorsqu'un individu ou une organisation se fonde sur une « caractéristique personnelle » d'une personne pour lui refuser, par exemple, un emploi, un logement, l'accès à un lieu public ou l'exercice d'un autre droit reconnu par la Charte. L'article 10 de la Charte énumère les caractéristiques personnelles qui constituent les motifs de discrimination interdite : **l'âge, la condition sociale, les convictions politiques, l'état civil, la grossesse, le handicap, la langue, l'orientation sexuelle, la race, la couleur, l'origine ethnique ou nationale, la religion et le sexe.**

La Charte protège aussi les personnes ayant un dossier judiciaire, contre la discrimination au travail, si l'infraction n'a aucun lien avec l'emploi ou si la personne a obtenu le pardon (art. 18.2).

¹⁰ Tiré en partie du site Internet de la CDPDJ

¹¹ *Uzoaba c. Canada (Services correctionnels)*, 26 C.H.R.R. D/39, paragraphes 247 à 257
Commission des droits de la personne du Québec c. Commission scolaire Deux-Montagnes, 19 C.H.R.R. D/1

¹² *Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 7065 c. Radio Carillon taxi inc.*, D.T.E. 99T-429

Le harcèlement hiérarchique

Généralement, on appelle abus de pouvoir ou harcèlement hiérarchique tout comportement qui dépasse les règles de droit et les règles socialement acceptées. Il y a donc harcèlement hiérarchique¹⁵ lorsqu'une personne en autorité se sert de son pouvoir ou de son poste, avec le pouvoir implicite qu'il comporte, pour intervenir négativement, miner, saboter ou nuire au travail ou à la carrière d'un membre du personnel. Cela implique des actes flagrants tels que : intimidation, menaces, chantage, coercition, mesures disciplinaires abusives ou comportement dénigrant de la part d'une personne occupant un poste supérieur.

Le harcèlement hiérarchique implique obligatoirement un lien de subordination entre la personne harcelante et sa victime. Ce type de harcèlement peut facilement être classé parmi les autres formes de violence ou harcèlement au travail.

D'une façon générale, toutes les formes de harcèlement impliquent une forme ou une autre d'abus de pouvoir, qu'il soit **réel ou apparent**. Le harcèlement hiérarchique implique nécessairement une forme de subordination concrète, donc un **pouvoir réel**. Il importe peu, alors, de connaître la nature du comportement harcelant, du moment que la victime se sent harcelée par une personne qui, dans l'organisation, occupe une position hiérarchique supérieure à la sienne.



Le critère pour déterminer l'existence de ce type de harcèlement est le dépassement des prérogatives normales d'une personne détenant un poste supérieur. Les actes que pose cette personne ne sont pas d'emblée qualifiés de harcelants. Toutefois, des gestes humiliants, dégradants, blessants ou mortifiants peuvent constituer du harcèlement hiérarchique¹⁴.

¹⁵ Municipalité de St-Georges de Champlain et Syndicat canadien de la fonction publique, [1996] TA 881, D.T.E. 96T-1245
 Provigo Distribution inc. (Maxi Les Saules) et Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 503, D.T.E. 98T-642
 Robert c. Mutuelle d'Omaha, D.T.E. 98T-1204
 Société industrielle de décolletage et d'outillage Itée et Syndicat national de SIDO Itée de Granby, D.T.E. 97T-366

¹⁴ Standard Broadcasting Corporation c. Stewart (1994) R.J.Q. 1751 (CA)

Le harcèlement psychologique

La cinquième forme de harcèlement, le **harcèlement psychologique**, les regroupe toutes. Et il est présent dans les milieux de travail depuis longtemps déjà. Heureusement, le législateur québécois, cédant aux pressions du milieu, l'a reconnu comme assez préoccupant pour fournir à toutes les travailleuses et travailleurs du Québec des outils pour le contrer.

Le principe d'interprétation et d'identification imposé à l'employeur dans les cas de harcèlement psychologique est celui de « *la personne raisonnable* ». Autrement dit, il faut se mettre dans la peau de la victime, comme s'il s'agissait d'une *personne raisonnable*, pour vérifier si un comportement constitue du harcèlement ou pas. Il faut alors évaluer si l'acte en question peut raisonnablement être reconnu comme faisant partie d'une saine gestion, ou s'il déborde du cadre habituel, normal et prévisible du milieu du travail.

... la personne raisonnable

(synonymes)

... la personne prudente et diligente

... le bon citoyen

... le « *bon père de famille* », « *pater familias* »

...

« *Ce modèle abstrait n'exige pas une infaillibilité totale de la conduite humaine et donc le comportement d'une personne douée d'une intelligence supérieure et d'une habileté exceptionnelle, capable de tout prévoir et de tout savoir et agissant uniformément bien en toute circonstance.* »

...

« *Chercher la faute revient donc à comparer la conduite de l'agent à celle d'une personne normalement prudente et diligente, douée d'une intelligence et d'un jugement ordinaires, et à se demander si elle aurait pu prévoir ou éviter l'événement qui a causé le dommage.* »

...

« *Il ne s'agit pas d'obliger l'individu à prévoir tous les types d'accidents possibles, mais seulement probables. La notion (...) varie selon des impératifs de temps et de lieu.* »¹⁵

¹⁵ BEAUDOUIN Jean-Louis, DESLAURIERS Patrice, *La responsabilité civile*, Les éditions Yvon Blais inc., 1998, p.112-113.

Il ne faut pas oublier que, dans certains cas, c'est le cumul des événements qui constitue le harcèlement. **Il faut considérer ces événements dans leur ensemble en tant qu'une suite, une progression, voire même un seul événement.** « *Des événements qui peuvent paraître bénins, s'ils sont considérés isolément, peuvent devenir significatifs par leur superposition...*¹⁶ »

La zone grise

La difficulté principale de l'application de la loi est que le harcèlement psychologique est quelquefois difficilement identifiable, dans la mesure où il peut être confondu avec d'autres comportements. Afin d'éviter de fausses accusations ou des conflits inutiles, il est primordial de faire la distinction entre ce qui constitue du harcèlement psychologique et ce qui n'en est pas. Plus un geste semble bénin et plus la répétition de ce geste est importante, plus la zone grise s'élargit.

Cette zone grise correspond à l'ensemble des comportements qui ne peuvent directement être reliés au harcèlement psychologique, mais ne peuvent pas non plus en être automatiquement. C'est le contexte, la forme ou les circonstances précises qui détermineront alors s'il s'agit de harcèlement ou non.

Le tableau suivant illustre ce concept en présentant divers comportements dans deux contextes particuliers. Dans la colonne de droite : les comportements harcelants, dans celle de gauche : ceux qui sont considérés comme non harcelants. Dans chaque cas, c'est le contexte, les circonstances ou la façon de présenter le comportement qui constitue la zone grise.

Pour certaines personnes, boudier n'est pas du harcèlement psychologique alors que ne pas adresser la parole à quelqu'un l'est. Dans les faits, les deux comportements sont harcelants, mais le premier est assimilé à une réaction enfantine donc, par extension, bénigne.

Au travail, toute souffrance mentale, bien que regrettable, ne peut être systématiquement associée au harcèlement psychologique.

¹⁶ Gagnon c. Commission administrative des régimes de retraite et d'assurance (1989) C.A.L.P.

LA ZONE GRISE

COMPORTEMENT COURAMMENT CONSIDÉRÉ COMME NON-HARCELANT	COMPORTEMENT COURAMMENT CONSIDÉRÉ HARCELANT
Favoriser quelqu'un pour exécuter une tâche, selon ses propres affinités	Être inéquitable ou exclure une personne au profit d'amis ou d'une clique
Jouer un tour à un collègue	Blesser un collègue en se moquant de lui, de son origine ethnique, de son orientation sexuelle, de son sexe ou d'une caractéristique qui lui est propre
Stimuler la production par une bonne supervision du travail	Surveiller d'une façon exagérée , omniprésente, oppressive ou abusive
Bouder quelqu'un	Être indifférent à une personne
Ne pas aider un collègue qui demande votre aide	Ignorer les demandes d'une personne ou faire partie d'un complot ¹⁷ contre elle
Raconter une blague	Diminuer, humilier ou insulter une personne
Avertir quelqu'un	Menacer quelqu'un
Assigner une personne à une nouvelle tâche (politique de gestion des absences)	Sanctionner une personne en lui assignant une tâche moins intéressante
Téléphoner à un employé pour connaître sa date de retour au travail après un accident du travail	Bombarder d'appels quotidiens un employé pour connaître sa date de retour au travail après un accident du travail
Flirter entre collègues	Insister après s'être fait dire NON .
Parler d'un collègue au travail	Parler dans le dos d'un collègue au travail, dans le but de le dénigrer
Utiliser des mots durs	Insulter, être vulgaire ou grossier
Parler en groupe d'une erreur passée	Faire des reproches constants à une personne devant un groupe, en parlant d'une erreur passée

¹⁷ Syndicat canadien de la fonction publique (Michel Tremblay et Réjean Simard) c. Hydro-Québec D.T.E. 2000T-467

Les dispositions contre le harcèlement psychologique de la LNT

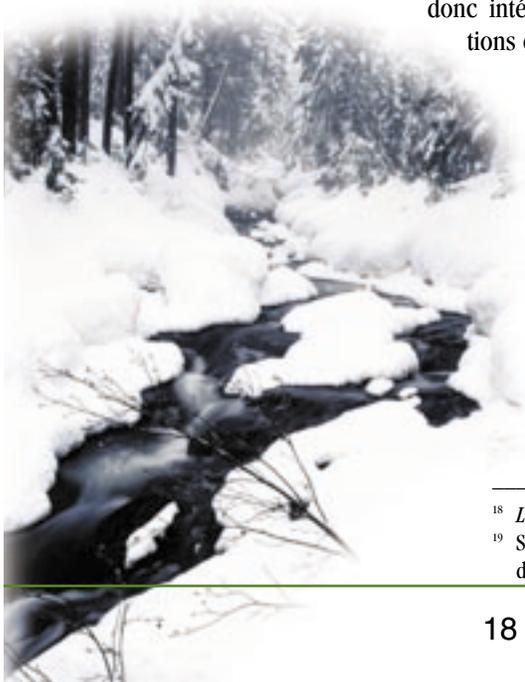
Les dispositions contre le harcèlement psychologique de la LNT¹⁸ protègent toutes les personnes salariées au sens de la loi. Cette protection s'applique à tous les niveaux de la hiérarchie des organisations du travail, y compris les cadres supérieurs. Et tous les employeurs (entité juridique, personne morale) du Québec, autant du secteur privé que du secteur public, doivent s'y conformer. La seule exception : les personnes salariées et les employeurs assujettis au *Code canadien du travail*.

La protection et les dispositions contre le harcèlement psychologique de la *Loi sur les normes du travail* sont incluses dans toutes les conventions collectives, qu'elles y fassent référence ou non.

Loi sur les normes du travail

81.20 Les dispositions des articles 81.18, 81.19, 123.7, 123.15 et 123.16 sont réputées faire partie intégrante de toute convention collective, compte tenu des adaptations nécessaires. Un salarié visé par une telle convention doit exercer les recours qui y sont prévus, dans la mesure où un tel recours existe à son égard.

Les définitions suivantes, contenues dans la Loi, sont donc intégrées d'office dans toutes les conventions collectives¹⁹.



¹⁸ *Loi sur les normes du travail*, L.R.Q., c. N-1.1

¹⁹ Schokbéton Québec Inc. et Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 15398, 84T-267

Le harcèlement psychologique est défini de la façon suivante :

Loi sur les normes du travail

81.18 Pour l'application de la présente loi, on entend par « harcèlement psychologique » une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste.

Pour bien saisir le sens de cet article, il convient de définir les termes suivants :

Conduite vexatoire : toute conduite qui cause de la peine ou blesse la victime dans son amour propre. Cette conduite s'apprécie en fonction de la personne qui vit la situation dénoncée, sans égard aux intentions de la personne qui harcèle.

Caractère hostile ou non désiré : la conduite reprochée doit être soit hostile, soit non désirée, ou les deux. L'agressivité d'un geste n'est pas essentielle pour qu'on le qualifie d'hostile, et il n'est pas nécessaire de manifester explicitement son refus. De plus, les faits reprochés doivent être objectivement perçus comme non désirables.

Atteinte à la dignité : le concept de dignité humaine implique qu'une personne ressent du respect et de l'estime pour elle-même. Cela n'a rien à voir avec son statut ou sa position dans son milieu de travail, mais plutôt avec sa perception d'une situation donnée. La dignité d'une personne est bafouée lorsque celle-ci est marginalisée, mise de côté ou dévalorisée.

Atteinte à l'intégrité psychologique ou physique : le concept d'intégrité réfère à un impact négatif sur la personne harcelée. Celle-ci peut se sentir diminuée, dévalorisée, dénigrée, tant sur le plan personnel que sur le plan professionnel, et cet impact peut causer une détérioration de sa santé physique ou psychologique.

Milieu de travail néfaste : le milieu ou le climat de travail résultant de la conduite reprochée est dommageable, crée un tort, nuit à la personne harcelée. Le critère pour délimiter le milieu de travail en est le cadre organisationnel.

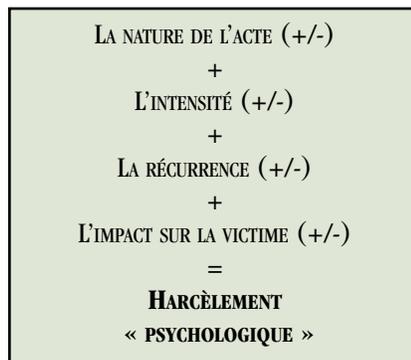
Le harcèlement psychologique n'est pas forcément récurrent, pas plus qu'il ne doit s'échelonner sur un laps de temps significatif²⁰. Un seul geste peut, à lui seul, constituer du harcèlement psychologique.

Loi sur les normes du travail

81.18 Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour le salarié.

Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique : il suffit qu'elle soit vexatoire et présente un caractère objectif de gravité. L'effet nocif doit alors se perpétuer dans le temps et est indissociable de l'atteinte.

D'un point de vue plus pratique, le harcèlement psychologique est causé par une conduite vexatoire par cumul de facteurs.



L'appréciation de ces facteurs détermine s'il y a harcèlement psychologique. Il n'est pas nécessaire de retrouver tous les facteurs; un seul, s'il est très intense, peut suffire à prouver qu'il y a effectivement harcèlement²¹.

²⁰ Habachi c. Commission des droits de la personne, (1999) R.J.Q. 2522 (CA)

²¹ Lavallière c. Tricot Richelieu inc., D.T.E. 97T-1396

À titre d'exemple, le fait de ne pas adresser la parole à quelqu'un ne constitue pas nécessairement du harcèlement. Toutefois, le fait de ne pas adresser la parole à une personne en particulier, d'une façon soutenue, sur un laps de temps significatif, peut constituer une forme de harcèlement psychologique²². L'acte vexatoire n'a pas besoin d'être intentionnel, il doit cependant avoir un impact sur la personne qui formule la plainte.



²² Syndicat des enseignantes et enseignants du Collège de Limoilou c. Collège de Limoilou, S.A.E. 5201.

Acharnement administratif...

Monique travaille au département du service à la clientèle. Le jour de la remise des résultats d'évaluation, elle s'aperçoit que la sienne est négative sur tous les points alors que normalement, ses évaluations étaient toujours positives et au-dessus de la moyenne. Il s'agit d'une nouvelle forme d'évaluation avec une nouvelle grille, conçue par la nouvelle directrice du département. D'entrée de jeu, les relations entre Monique et cette directrice n'ont jamais été bonnes. Depuis son arrivée en poste, celle-ci évitait Monique, ne la croisait presque jamais du regard et ne lui adressait la parole qu'avec un dédain évident, comportement qu'elle ne semblait pas avoir avec les autres employés. Suite à quelques incidents avec des clients, la directrice accuse Monique d'incompétence et de manque de jugement... C'est ce que signifiaient, en gros, les mots, d'une vulgarité et d'une condescendance rare, qu'elle utilise alors. Monique porte donc plainte.

Devant l'arbitre, il est démontré que la directrice s'adressait très souvent à Monique avec violence, considérant qu'elle méritait ce qui lui arrivait car, à son avis, elle l'avait cherché. L'arbitre statue qu'un conflit de personnalité avec son supérieur immédiat ne constitue pas à lui seul une forme de harcèlement psychologique, mais qu'il pourrait le devenir, s'il était teinté d'attitudes et de comportements inappropriés. L'arbitre donne donc raison à Monique puisque les comportements de sa directrice débordaient du cadre habituel, normal ou prévisible de son milieu de travail. De plus, les faits présentés étaient identifiables, s'étaient déroulés sur une période de temps étendue et ne pouvaient être modifiés par l'imagination de Monique ou une fausse perception de sa part.

Tiré de (CLP 2004-05-07) D. Létourneau c. ADM et de Fédération des infirmières et infirmiers du Québec et Pavillon Hôtel-Dieu de Québec-CHUQ.



Tout comportement vexatoire – lorsqu'il est très intense – peut constituer du harcèlement psychologique, du moment que la personne agressée se sent profondément atteinte et que ce comportement a sur elle un effet continu. Exemple : une superviseure ou un superviseur dispute violemment une personne salariée. Après coup, celle-ci peut ne plus pouvoir travailler normalement avec

ce supérieur parce qu'elle s'est sentie profondément blessée, ou simplement parce qu'elle a peur de la personne et de ses réactions. Peu importe si le supérieur avait raison ou non, ce qui compte c'est à quel point la victime s'est sentie atteinte par la **réaction démesurée** d'une personne lui étant hiérarchiquement supérieure. Donner des ordres et informer le personnel de ses échecs ou de ses réussites c'est tout à fait normal, mais le faire avec décence et respect l'est tout autant.

Voici quelques exemples de comportements potentiellement vexatoires²³ :

- ☞ Bouder
- ☞ Parler contre quelqu'un
- ☞ Rire de quelqu'un
- ☞ Regarder quelqu'un avec malveillance
- ☞ Ne pas tenir compte de ses idées
- ☞ Lui adresser des reproches non fondés, devant témoin
- ☞ Rabaisser quelqu'un
- ☞ L'humilier
- ☞ Ne pas lui adresser la parole
- ☞ L'espionner
- ☞ Lui proférer des sarcasmes
- ☞ L'insulter
- ☞ Éviter tout contact avec quelqu'un
- ☞ Refuser de préciser ce que l'on a contre cette personne
- ☞ Refuser de répondre à ses demandes
- ☞ Déshabiller quelqu'un du regard
- ☞ Exercer une surveillance excessive
- ☞ Accorder un délai trop court pour exécuter une tâche
- ☞ Ne pas démentir une rumeur
- ☞ Menacer quelqu'un
- ☞ Hausser le ton inutilement
- ☞ Isoler quelqu'un (physiquement et socialement)
- ☞ Se moquer de quelqu'un (par exemple en l'imitant)
- ☞ Le ridiculiser
- ☞ L'injurier
- ☞ Utiliser des termes vulgaires, obscènes ou dégradants
- ☞ Imposer un travail humiliant à quelqu'un
- ☞ Être inéquitable
- ☞ Contraindre quelqu'un à faire des tâches absurdes ou inutiles
- ☞ Rappeler constamment les gaffes de quelqu'un
- ☞ Faire des insinuations
- ☞ Huer quelqu'un
- ☞ Siffler quelqu'un

²³ Tiré en partie de *Job Boom* sept.-oct. 2002 Vol. 3 No 5

Le harcèlement psychologique généralisé et le droit de refus

Dans certaines circonstances, le harcèlement psychologique peut devenir la norme. Un milieu de travail malsain est un milieu de travail dangereux. Dans ces circonstances, un recours légal peut s'appliquer, il s'agit de l'article 12 de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* (LSST). Cette disposition ouvre la voie à une application vaste et élargie des dispositions contre le harcèlement de la *Loi des normes du travail* (LNT). En effet, il s'agit d'un incitatif de plus pour que les employeurs assainissent leur milieu de travail.

Loi sur la santé et la sécurité au travail

- 12.** Un travailleur a le droit de refuser d'exécuter un travail s'il a des motifs raisonnables de croire que l'exécution de ce travail l'expose à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique ou peut avoir l'effet d'exposer une autre personne à un semblable danger.

La portée de cet article a déjà été testée dans le cadre d'un refus portant sur le harcèlement psychologique généralisé. Les membres des TUAC ont déposé un refus contre leur employeur qui avait des pratiques de gestion peu orthodoxes²⁴.

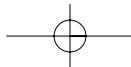
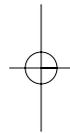
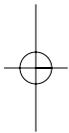
L'employeur avait un comportement grossier et contrôlant avec tout son personnel. Il faisait preuve d'un zèle excessif dans l'application des règles de gestion, et exerçait une surveillance indue et malveillante à l'égard de tous les membres du syndicat. L'employeur a même interdit aux employés de parler



²⁴ L. Forget Chagnon c. Marché Bel-Air C.L.P. 1998

entre eux au travail. Résultat : un milieu de travail malsain, froid, hostile et délibérément vexatoire.

Rappelons que ce recours reste marginal dans les cas de harcèlement psychologique, car il présente des difficultés d'application. Il sera souvent plus simple et plus avantageux de suivre la procédure prévue aux dispositions contre le harcèlement psychologique de la *Loi sur les normes du travail*.



Les obligations patronales



Obligation de l'employeur de prendre les moyens raisonnables

Loi sur les normes du travail

81.19 Tout salarié a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique.

L'employeur doit prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique et, lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, pour la faire cesser.

Prendre les moyens raisonnables : concrètement, cette obligation vise la prévention du harcèlement psychologique et force l'employeur à réagir lorsqu'une situation de harcèlement est portée à sa connaissance. Il s'agit essentiellement d'une obligation de moyens et non de résultat. L'employeur est donc en droit de demander à son personnel d'adopter une conduite exempte de harcèlement et, pour ce faire, il peut élaborer une politique officielle d'entreprise.

Par opposition, le devoir des personnes salariées est de ne pas harceler et de contribuer activement à maintenir un milieu de travail sain et sans harcèlement²⁵.

L'application de cette loi est **TOUJOURS** de la responsabilité de l'employeur²⁶. Et la protection légale s'étend au-delà de la simple relation « patron-employé » car, peu importe le lien de l'agresseur avec l'employeur, ce dernier doit protéger son personnel. Le harceleur peut être un client, un fournisseur, un visiteur, un collègue de travail ou le patron lui-même. Il n'existe pas de profil type du harceleur ou de la victime²⁷.

²⁵ Compagnie minière Québec Cartier et Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 8664, D.T.E. 2000T-151

Syndicat des salarié(e)s de Jonergin (CSD) et Jonergin inc., D.T.E. 99T-1045
Rembourrage Pratte inc. et Union internationale des travailleuses et travailleurs unis de l'alimentation et du commerce, D.T.E. 97T-773

²⁶ Syndicat des travailleuses et travailleurs en communication et en électricité du Canada, section locale 527 et Industries Sanyo Canada inc., D.T.E. 91T-663

²⁷ HIRIGOYEN Marie-France, *Malaise dans le travail – Harcèlement moral*, La découverte et Syros, Paris 2001

Par exemple, si un client insulte ou menace un employé, aux yeux de la loi, l'employeur est responsable. Il en va de même des boîtes vocales remplies à craquer de messages d'insultes adressés à un membre du personnel. Peu importe si l'expéditeur est un collègue de travail ou un client frustré, l'employeur a la responsabilité de faire tout ce qu'il peut pour faire cesser le harcèlement et prévenir toute récidive.

Le droit de gérance

Le droit de gérance implique l'exercice de la gestion normale de l'entreprise. Il découle de deux principes fondamentaux du système économique libéral : la liberté de convention et le droit de propriété²⁸. Le droit de gérance comporte une obligation implicite de maintenir un milieu de travail exempt de harcèlement. Donc, pour que l'arbitre ait compétence pour agir, il n'est pas nécessaire que des dispositions spécifiques s'y rapportant figurent dans la convention collective²⁹.

Pour assurer le bon fonctionnement de son entreprise, l'employeur dirige le travail de son personnel. Ses attentes doivent être raisonnables, c'est-à-dire non abusives ou discriminatoires³⁰. Les lois et les conventions collectives limitent le droit de gérance, mais les employeurs tentent souvent d'étendre ce droit pour maximiser leurs profits.

Tous les gestes de l'employeur sont assujettis à la loi et peuvent constituer du harcèlement, qu'ils soient **intentionnels ou non**. Justes ou non, ce sont **des faits et non des intentions**. La malice éventuelle d'un employeur peut devenir un fait aggravant, mais l'absence de mauvaise foi ne l'excuse pas pour autant³¹.

Les dispositions sur le harcèlement psychologique de la *Loi sur les normes du travail* ne privent pas l'employeur de son droit de gérance, pas plus que la *Charte des droits et liberté de la personne du Québec*, d'ailleurs. Elles ne font que limiter le droit de gérance avec, pour résultat, un meilleur équilibre entre les droits des travailleuses et travailleurs et ceux des employeurs.

²⁸ BRIÈRE Jean-Yves, MORIN Fernand, *Le droit de l'emploi au Québec*, Wilson&Lafleur ltée, 2003 p.307

²⁹ Re Corporation of City of Toronto and Canadian Union of Public Employees, Local 43, (1991) L.A.C. (4th) 412

Côté c. Saiano, [1998] R.J.Q. 1965 (CA)

³⁰ Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 7065 c. Radio Carillon taxi inc., D.T.E. 99T-429

³¹ Houle c. Banque canadienne nationale, R.C.S.

Voici des exemples de ce qui compose le droit de gérance mais qui, de manière générale, ne relève pas du harcèlement psychologique :

- Évaluation de rendement
- Réprimande (en vertu de la convention collective)
- Avis de retard
- Suivi des absences
- Répétition des tâches
- Changements administratifs
- Convocation (en vertu de la convention collective)
- Restructuration
- Mutation (en vertu de la convention collective)
- Dépôt de grief contre un travailleur ou une travailleuse
- Colère (sans conséquence)³²

Il faut alors évaluer si l'événement :

est isolé
ne déborde pas du cadre raisonnable du travail
ne présente pas de caractère récurrent
est justifié par un comportement ou des gestes de la personne en cause;
respecte la dignité du travailleur ou de la travailleuse

Et même si c'est le cas, il ne s'agit peut-être pas de harcèlement psychologique! Pourquoi?

Parce que l'exercice normal du droit de gérance³³, les conflits³⁴, le stress normalement relié au travail, les conditions de travail et les contraintes professionnelles difficiles ne constituent pas du harcèlement psychologique.

³² Les Métallurgistes unis d'Amérique, unité locale 7625 c. Dyne-A-Park inc., SA 97-11030, D.T.E. 98T-108

³³ Syndicat des employé(e)s de la Commission des droits de la personne (FPPSQ-CSN) c. Commission des droits de la personne, SA 94-07070, D.T.E. 94T-1166

³⁴ Syndicat national des employés et employées de la Maison mère des Sœurs de Miséricorde (CSD) et Maison mère des Sœurs de Miséricorde, SA 95-08057

Syndicat des employées et employés des commissions scolaires d'Orléans et Commission scolaire des Chutes Montmorency, S.A.E. 6670

Société québécoise du développement et de la main-d'œuvre c. Syndicat des professionnels et professionnelles du Gouvernement du Québec, SA 98-07100

Parking I & M inc. c. Union des employés de service, SA 93-02668

Collège Marie de France c. Association des membres du personnel enseignant et d'éducation du Collège Marie de France, SA 93-06000

Obligation de l'employeur de mettre en place une politique

Le but d'une politique patronale est, entre autres, de clarifier les choses. On voit, depuis quelques années, les employeurs se doter de politiques de toutes sortes. La peur de poursuites éventuelles est sans doute le moteur principal de cette tendance qui, rappelons-le, remonte à 1987, quand une décision de la Cour suprême du Canada – *Robichaud c. Canada (Conseil du Trésor)* – a créé un devoir de diligence et de responsabilité pour les employeurs dans les cas de harcèlement.

« Par exemple, un employeur qui, devant une plainte, réagit promptement et efficacement en établissant un plan destiné à remédier à la situation et à empêcher qu'elle ne se reproduise ne sera pas responsable dans la même mesure, si jamais il l'est vraiment, qu'un employeur qui n'adopte pas de telles mesures ».

Robichaud c. Canada (Conseil du Trésor), 1987 R.C.S. 84, paragraphe 19

Dans la même ligne de pensée, en 1993, le Tribunal des droits de la personne condamnait un employeur à verser 10 000 \$ à une victime de harcèlement discriminatoire, notamment parce que la politique contre la discrimination semblait à peu près inconnue de l'ensemble des intervenants³⁵. Cela démontre l'étendue de ce devoir de diligence³⁶, car il englobe aussi le fait de ne pas diffuser la politique. Autrement dit, une politique non diffusée équivaut à une absence de politique.

La démarche d'élaboration d'une politique patronale a fait l'objet de maintes recherches dans les dernières années. De façon générale, on retient sept critères fondamentaux pour la rédaction d'une politique :

- 1- Débuter sur un préambule, ou évoquer une mission ou un principe bien défini

³⁵ Commission des droits de la personne du Québec c. Commission scolaire Deux-Montagnes, 1993 R.J.Q. 1297, 1318 T.D.P.Q.

³⁶ Magasin Coop et l'unité et syndicat des employés de Magasin Coop Lavernière, D.T.E. 95T-994

- 2- Donner des objectifs clairs avec des mécanismes d'adoption, de révision et des approches d'action
- 3- Évoquer les principes fondamentaux supportant la politique (lois, principes de gestion ou de morale)
- 4- Définir les termes utilisés de façon claire
- 5- Délimiter le champ d'action de la politique en indiquant à qui elle s'adresse et dans quel contexte
- 6- Créer des procédures : mécanismes d'entente, de plainte et d'appel, délais applicables, désignation des représentants
- 7- Désigner la personne responsable de l'application de la politique et définir son pouvoir

La politique de l'employeur est-elle adéquate?

Pour trouver la réponse, il suffit de compléter le tableau ci-dessous.

1. Le titre est clair, il ne porte pas à confusion.	
2. Les éléments suivants y figurent : objectifs à atteindre et déclaration d'engagement de l'employeur à éradiquer le problème du harcèlement psychologique au sein de son organisation.	
3. On y retrouve les définitions de la Loi, avec référence aux articles pertinents, et obligatoirement, les définitions de « <i>harcèlement psychologique</i> » et de « <i>milieu de travail</i> », intégralement conformes au libellé de la Loi. (Art. 81.18 LNT).	
4. On y fait mention de son cadre légal d'application et des personnes à qui s'adresse la politique.	
5. Les recours simultanés en dépôt de grief ou en réclamation à CSST n'y sont pas limités.	

6. Les obligations des responsabilités et les devoirs des intervenants sont départagés. -DRH -Gestionnaires -Employés -Syndicat	
7. Les droits et responsabilités des plaignants, des personnes mises en cause et de celles qui collaborent à l'enquête y figurent.	
8. Des garanties de confidentialité et de protection contre d'éventuelles représailles sont offertes.	
9. Des dispositions relatives au traitement formel et au traitement informel des plaintes y sont inscrites. Elles établissent la marche à suivre pour conduire une enquête dans ce genre de cas, ainsi que les noms ou les fonctions des personnes qui en sont chargées.	
10. Des dispositions traitant de la médiation lorsque des plaintes sont officiellement déposées sont incluses. Elles indiquent qui peut être nommé médiateur ou médiatrice, et par qui.	
11. La politique contient aussi des dispositions contre les plaintes malicieuses.	
12. Elle prévoit des mesures de redressement.	
13. La durée prévue de l'enquête n'est pas trop longue, de façon à ce que les membres puissent exercer un recours par voie de grief. Les délais sont clairement indiqués : au maximum 90 jours après le dernier événement harcelant, ou plus.	
14. Des méthodes d'adoption, de diffusion, d'application et surtout de révision de la politique sont prévues.	
15. Un formulaire de plainte est joint.	

Les politiques patronales abusives

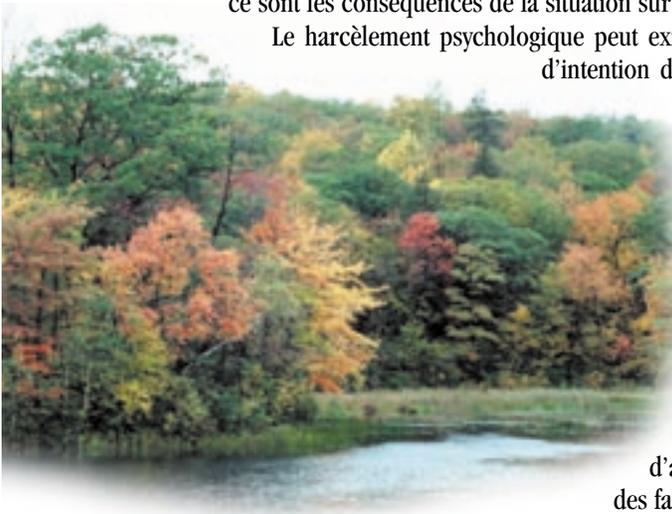
Les syndicats locaux doivent connaître les points faibles des politiques patronales contre le harcèlement psychologique. Depuis l'adoption des dispositions sur le harcèlement psychologique, on voit de plus en plus de consultants proposer leurs services comme experts dans le domaine. Souvent, ils proposent aux employeurs des politiques toutes faites qui reprennent toujours les mêmes erreurs et, par la force des choses, en viennent à constituer la norme. Or, il faut rejeter toute politique injuste et malveillante et, en présence d'une politique douteuse, ne pas hésiter à la dénoncer.

Les erreurs classiques

- Certaines politiques disent s'appliquer à tous les individus en lien avec l'employeur, mais qu'en est-il de ceux qui ne le sont pas? **La loi, elle, prévoit que toute personne en lien avec le travail et le lieu de travail peut être un harceleur.**

- D'autres stipulent qu'il faut une intention de la part du présumé harceleur pour juger s'il y a ou non harcèlement psychologique. En réalité, la loi prévoit que l'intention du harceleur n'est pas à considérer, mais plutôt que ce sont les conséquences de la situation sur la victime qui importent.

Le harcèlement psychologique peut exister même en l'absence d'intention de vexer ou de se venger de la part du présumé harceleur.



- D'autres encore mentionnent que le rapport d'enquête peut être déposé en preuve devant un arbitre. Or, il faut se rappeler que le rapport d'enquête est établi d'après des entrevues ou des faits, mais que durant l'enquête, aucun témoignage n'est recueilli sous serment. Cela veut dire que l'arbitre devra reprendre l'enquête et que la valeur juridique du rapport d'enquête devra s'apprécier sur la forme et non

sur le fond. L'arbitre demandera donc : *Une enquête a-t-elle été menée et comment?*, plutôt que : *Quelles sont les conclusions de l'enquête?*

- Enfin, certaines politiques limitent les recours en interdisant aux employés de déposer un grief ou une réclamation à la CSST tant que la procédure d'enquête prévue n'est pas complétée. Le risque dans ce cas : prescrire des procédures si la durée de l'enquête excède 90 jours.

Les stratégies

Les employeurs n'ignorent pas que, pour limiter leur responsabilité légale, la politique qu'ils proposent doit être **connue et appliquée**. Ils ont donc avantage à ce qu'elle soit bien conçue et surtout, ils doivent en assurer la diffusion auprès de tout leur personnel.

Parfois, pour renforcer la légitimité de sa politique, l'employeur demande au syndicat de participer à son élaboration ou à son application. Selon le SCFP, le syndicat peut très bien participer à l'élaboration d'une politique patronale. Il devrait cependant user de prudence lorsqu'il s'agit d'en assurer l'application. Le SCFP recommande de plus de ne pas intégrer ces politiques aux statuts et règlements syndicaux.

Procédures de traitement des plaintes

En vertu de certaines politiques patronales, la victime de harcèlement psychologique dispose de quatre moyens d'action : la procédure informelle, la procédure formelle, le dépôt de grief et la réclamation à la CSST. Ces politiques cachent généralement une intention non avouée de réduire la responsabilité de l'employeur. Raison de plus pour s'assurer que les syndiqués savent qu'ils peuvent toujours déposer un grief dans les délais prévus à la loi et, en cas de lésion professionnelle, faire une réclamation à la CSST. Dans les faits, ils ne sont aucunement limités et devraient pouvoir exercer simultanément tous les recours disponibles.

Il est à noter que, de façon générale, une réclamation à la CSST doit être présentée dès que la travailleuse ou le travailleur subit une lésion professionnelle et une perte de salaire. En cas de harcèlement psychologique, la victime peut s'absenter du travail à la suite, entre autres, d'un choc nerveux ou d'une dépression nerveuse. Si donc, on diagnostique une maladie causée par du harcèlement au travail, la victime a droit à des traitements, une réadaptation et une indemnité de remplacement de revenu.

La procédure informelle

La procédure informelle fait partie de la plupart des politiques patronales de résolution de conflits pour les cas de harcèlement psychologique. Elle vise à régler les conflits sans l'intervention d'une personne étrangère à l'événement, ou éloignée du milieu du travail. Concrètement, cela consiste à demander ou à faire demander à l'agresseur de mettre fin à ses agissements. Certains préfèrent cette approche car elle est plus conviviale et évite d'étaler au grand jour la situation de la victime. On privilégie ce genre de démarche dans les cas mineurs, qui cessent souvent dès que le présumé harceleur apprend que son comportement peut être jugé harcelant.

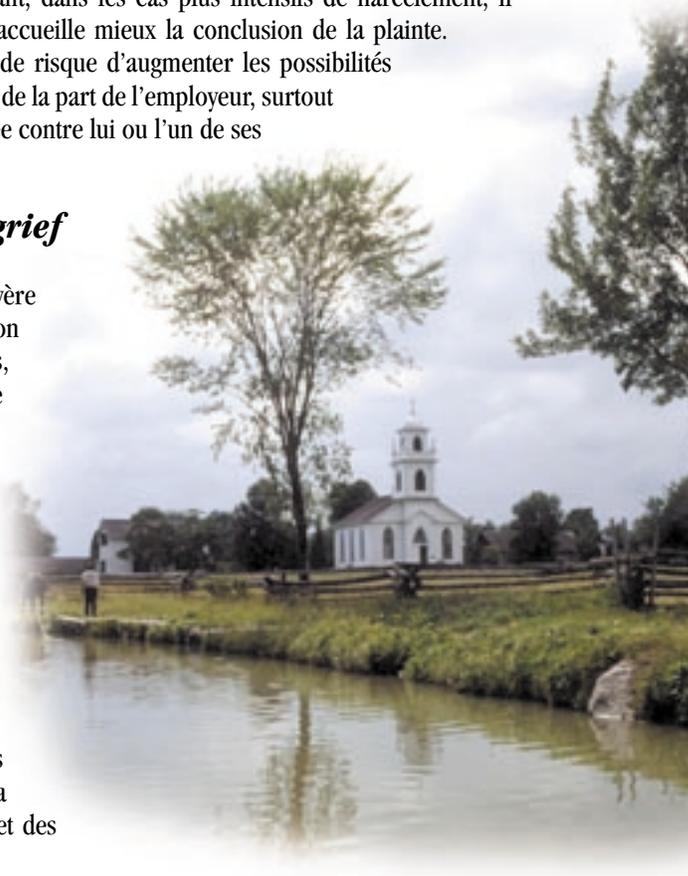
La procédure formelle

La procédure formelle est utilisée à l'interne par l'employeur. Pour s'acquitter de sa responsabilité légale de garantir un milieu de travail sain, il offre aux membres de son personnel la possibilité de formuler une plainte par écrit. Cette méthode cherche à régler les plaintes de façon officielle, sans judiciairiser le processus. La plainte est analysée et, dans la plupart des cas, la personne, nommée pour assumer la médiation, intervient. **Rappelons que la plainte formulée en vertu de la politique patronale est toujours facultative.**

Certaines politiques prévoient une enquête administrative et un rapport suggérant des mesures de redressement³⁷, avec suivi, et toute autre mesure jugée nécessaire. C'est l'employeur qui décide du bien-fondé de la plainte, de la sanction éventuelle contre le harceleur présumé, et des mesures de redressement. Lorsque cette procédure est mise de l'avant, dans les cas plus intenses de harcèlement, il arrive que la victime accueille mieux la conclusion de la plainte. Toutefois, cette méthode risque d'augmenter les possibilités d'une action partisane de la part de l'employeur, surtout si la plainte est déposée contre lui ou l'un de ses représentants.

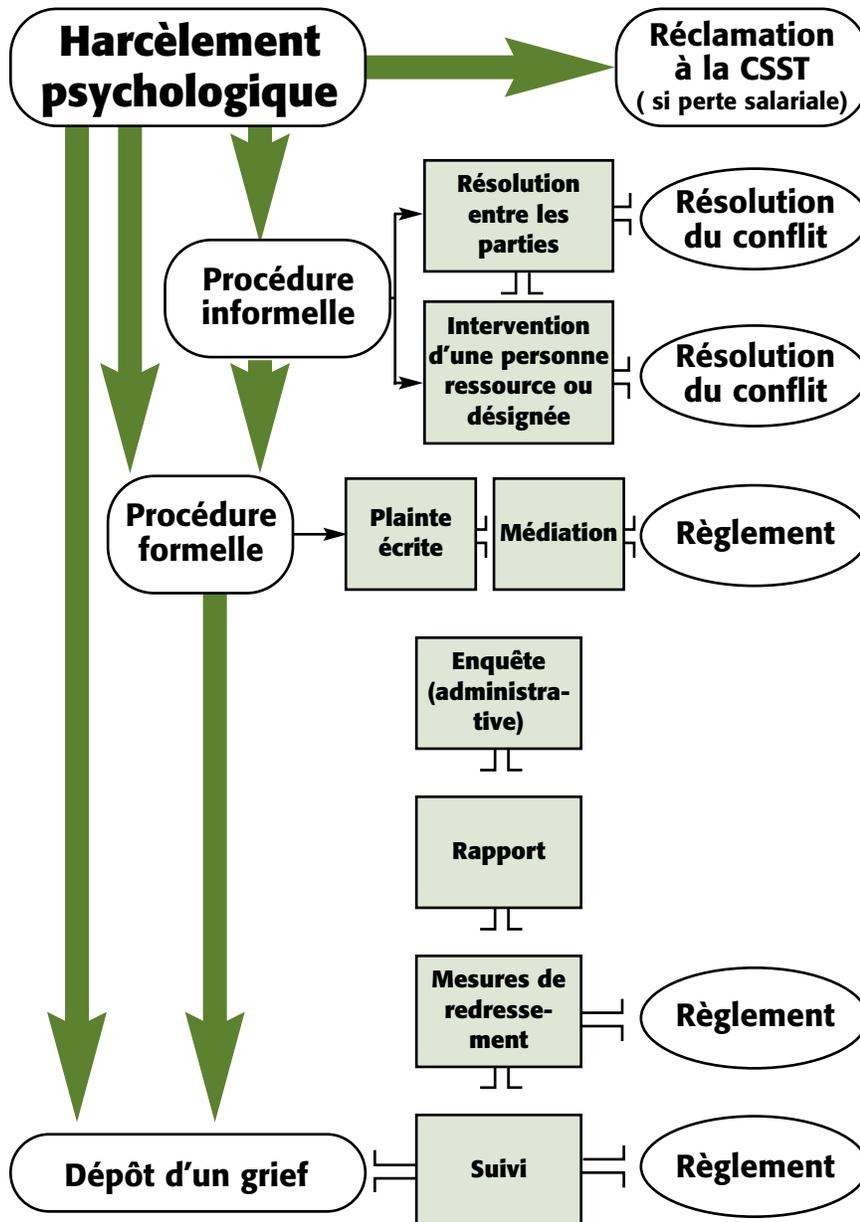
Le dépôt d'un grief

Le dépôt d'un grief s'avère parfois la seule solution valable, entre autres, lorsque la victime ne veut pas porter plainte en vertu de la politique patronale pour des raisons personnelles. N'oublions pas que les personnes syndiquées peuvent toujours déposer un grief contre l'employeur en spécifiant qu'il ne respecte pas les dispositions de la convention collective et des lois.



³⁷ Travailleurs unis de l'alimentation et du commerce, section locale 502 c. Matériaux Lumberland inc., SA 92-08027, D.T.E. 93T-106

Modèles d'une procédure de traitement des plaintes intégrée à la politique patronale



Le rôle du syndicat



Le traitement des griefs en vertu de la convention collective

Le devoir de représentation

Le syndicat a l'obligation légale de représenter tous ses membres, tout autant la victime que l'agresseur. Il ne prend pas, bien sûr, fait et cause pour toute personne salariée,³⁸ mais il s'engage à représenter tous les membres également et avec justice. En vertu du *Code du travail*, le syndicat a, envers ses membres, les devoirs énumérés ci-dessous.

Code du travail

47.2 Une association accréditée ne doit pas agir de mauvaise foi ou de manière arbitraire ou discriminatoire ni faire preuve de négligence grave à l'endroit des salariés compris dans une unité de négociation qu'elle représente, peu importe qu'ils soient ses membres ou non.

Donc, dans les cas de harcèlement psychologique, de violence physique, de discrimination ou de harcèlement sexuel, le syndicat est tenu de représenter la présumée victime, même si l'agresseur présumé est un autre de ses membres. Par extension, cette obligation lie le syndicat au présumé harceleur, qu'il doit représenter de la même manière.

De plus, le syndicat doit toujours agir de bonne foi. Lorsque la victime porte plainte contre un autre membre du syndicat, ce dernier doit voir à ce que la représentation des intérêts respectifs des deux personnes soit assurée par des personnes différentes. De même, s'il y a dépôt d'un grief, le syndicat veille à ce que l'enquête menée pour chaque partie soit impartiale. Cette obligation a été élargie, le 1^{er} janvier 2004, à l'article 47.2 du *Code du travail* du Québec. Toutefois, cela n'impose pas au syndicat de procéder dans tous les griefs traitant de harcèlement psychologique; comme pour tout autre genre de grief, il peut très bien s'abstenir.

³⁸ Renaud c. TUAC 501, D.T.E. 94T-931 (TT)

Les délais

Dans le cas du harcèlement psychologique, le délai pour porter plainte par voie de grief et, le cas échéant, déposer une réclamation à la CSST est d'au moins **90 jours**, mais certaines conventions collectives prévoient un délai plus long encore. Cette règle s'applique, qu'il s'agisse d'un événement unique ou d'actes harcelants répétés. Dans le cas d'un événement culminant, seul le dernier événement est pris en considération.

Comme le harcèlement psychologique présente souvent une répétition dans le temps, le délai peut être prolongé, surtout si la victime en subit un effet continu à long terme.

IMPORTANT

On peut exercer plusieurs recours simultanément. Il ne faut pas attendre la décision de l'arbitre de grief qui ne lie ni la CSST ni la CLP. De plus une plainte ou une réclamation tardive pourrait entraîner un rejet de la demande, en raison des prescriptions légales applicables. S'il y a eu perte de salaire et devant un diagnostic découlant du harcèlement psychologique au travail, il faut exercer automatiquement les deux recours, soit le grief et la réclamation à la CSST. Ainsi, personne ne pourra invoquer le fait que la victime n'ait pas exercé tous les recours possibles.

Les pouvoirs de l'arbitre de grief

Dans le genre de cas qui nous intéresse, la décision de l'arbitre a force de loi et doit impérativement être exécutée. L'arbitre pourra ordonner, par exemple, l'arrêt des gestes harcelants, le versement d'indemnités à la victime - pour perte de salaire ou pour des dommages et intérêts moraux et punitifs -, la modification du dossier disciplinaire de la victime, le paiement par l'employeur du soutien psychologique dont la victime a besoin, la réintégration de la victime en cas de congédiement et, si le retour au travail semble impossible, le versement d'une indemnité de départ, de même que toute autre réparation jugée appropriée.

Principe de représentation juste

Rappelons qu'en vertu de l'article 47.2 du *Code du travail* du Québec, le syndicat a une obligation de représentation juste et équitable de tous ses membres.

Si une plainte est portée contre un autre membre du syndicat, l'enquête pour chaque partie mise en cause sera effectuée par des personnes différentes, désignées par le

syndicat. Et ceci, pour garantir l'impartialité de l'action syndicale tant pour la présumée victime que pour le présumé agresseur. Si le syndicat maintient les deux griefs, le SCFP désignera deux procureurs différents.

Il va sans dire que toutes les personnes impliquées dans le dossier doivent rester discrètes, pour éviter que des clans ne se forment et prennent pour l'une ou l'autre des parties. Le syndicat, quant à lui, ne doit jamais confirmer la culpabilité d'un présumé agresseur avant la fin des procédures.

Vie syndicale

Avant l'adoption des dispositions contre le harcèlement psychologique de la LNT³⁹, certains syndicats avaient déjà intégré à leurs statuts et règlements, des politiques à cet égard. Or, le SCFP préfère que ses syndicats locaux n'adoptent pas de telles politiques, car **c'est là une obligation patronale en vertu de la Loi sur les normes du travail (LNT)** [art. 81.19, alinéa 2].

Nous suggérons plutôt d'adopter un énoncé sur l'égalité comme celui du SCFP, par exemple (voir en annexe). De plus, dans les cas de harcèlement, une politique ou une directive relative à l'enquête servira souvent mieux les intérêts des membres, en permettant de recentrer le débat sur les véritables enjeux.



Le SCFP ne recommande pas non plus de cosigner des politiques patronales, mais incite plutôt à la prudence lorsqu'un employeur demande à des employés de signer – parfois par voie d'accusés de réception déguisés –, des engagements individuels en vertu ou en lien avec ces politiques. Souvent l'employeur tente de se décharger de sa responsabilité en la refilant aux syndicats. En acceptant des responsabilités qui ne sont pas les siennes, un syndicat viendrait donc faciliter la tâche de l'employeur.

³⁹ *Loi sur les normes du travail*, L.R.Q., c. N-1.1

Procédure d'enquête en vertu de la convention collective

Dans les cas de harcèlement psychologique, la procédure d'enquête compte certaines particularités.

S'il s'agit d'un grief formellement déposé par l'entremise d'un représentant syndical, il faudra mener une **enquête syndicale de grief** le plus rapidement possible. Le SFCP a mis au point un formulaire à cet effet, qui se révélera très utile.

En général, pour garantir une démarche adéquate et un processus crédible, il vaut mieux demander l'aide du comité de santé et sécurité au travail, du comité d'égalité, de la conseillère ou du conseiller syndical, ou encore du comité de la condition féminine ou du programme d'aide aux employés. De plus, la jurisprudence a établi une façon de faire que nous résumons ici par un CODE d'enquête.

Célérité

Objectivité

Discrétion

Équité

Si un membre accepte de régler son dossier en utilisant la politique patronale, on ne saurait prendre en compte le rapport de l'enquête patronale seulement car, comme pour tous les griefs, le syndicat doit faire sa propre enquête.

Au moment de l'enquête, il importe de rencontrer la victime et les témoins dans un endroit confortable où ils se sentent à l'aise.

C'est généralement la présumée victime qu'on rencontre en premier. Le rapport de l'entrevue - que la personne devra signer -, doit faire état du plus de détails possible et bien décrire les allégations de façon à ne laisser aucun doute sur la nature des gestes ou des comportements harcelants, tout en évitant les oui-dire.

Vient ensuite l'entrevue des témoins éventuels. Il faut bien les informer du but de la rencontre et surtout, les **laisser s'exprimer**, tout en leur recommandant, toutefois,

de rester discrets pour ne pas ébruiter l'affaire. Le rapport de la rencontre doit être clair, concis et répondre aux questions suivantes :

- Qui est la ou les personnes harcelantes?
- Quel est le ou les comportements harcelants?
- Quels ont été les gestes posés?
- Quels ont été les mots utilisés?
- Quand?
- Où?
- Qui sont les témoins?
- Que s'est-il passé après la dernière agression?
- Quelles ont été les conséquences?

et les témoins doivent y apposer leur signature.

Dans les cas où la présumée victime et le présumé harceleur sont membres d'une même unité syndicale, le syndicat assure le suivi des deux dossiers.

Principe d'écoute de la personne harcelée

Dans tout processus d'évaluation d'une plainte, c'est d'abord la victime qu'on doit écouter, et ce, avant même de poser des questions, d'enquêter ou d'accuser le présumé harceleur. Les cas de harcèlement psychologique sont souvent teintés d'émotions et de douleurs. Il n'est pas rare que la victime soit assez fragilisée pour fondre en larmes dès que la situation douloureuse est évoquée. Le harcèlement psychologique exercé sur une longue période de temps a des effets dévastateurs. C'est un stress perpétuel dont la personne ne semble pouvoir se libérer. Souvent la victime envisage même de démissionner plutôt que de porter plainte. Elle peut se sentir démolie moralement, tomber malade. La dépression nerveuse, l'épuisement professionnel, les maladies cardiaques et même les idées suicidaires sont choses courantes dans ces cas-là. Pour toutes ces raisons, **la victime a, d'abord et avant tout, besoin d'être écoutée.**

Les pistes de solution

Le harcèlement psychologique et les autres formes de violence au travail sont un fléau. Évidemment, en tant que syndicat, nous ne pouvons y être indifférents.

Le SCFP rejette catégoriquement les prétentions patronales voulant que le stress et le harcèlement psychologique modérés peuvent faire partie d'une stratégie de motivation du personnel. Depuis des années certains auteurs se plaisent à dire que ces facteurs contribuent à l'augmentation de la productivité, mais les travailleuses et travailleurs ne sont pas des bêtes. Et même les bêtes ne méritent pas d'être traitées de la sorte⁴⁰.

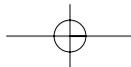
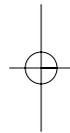
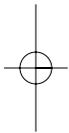
Nous prônons la tolérance zéro envers tous les harceleurs, qu'ils soient des clients, des collègues ou des personnes détenant un poste hiérarchiquement supérieur.

L'action syndicale dans les milieux de travail peut protéger du harcèlement psychologique. Mais d'abord, il faut en parler et voir à ce que l'information soit bien diffusée. Comment faire? En participant, par exemple, au réseau des délégués sociaux, aux comités de santé et sécurité au travail, aux activités syndicales telles que colloques, formations, assemblées. Et en se rappelant aussi que le syndicat est là pour nous aider, nous fournir de l'information pertinente et faciliter notre démarche.

On le sait, pour se donner bonne conscience, souvent les employeurs instaurent des politiques qu'ils ont tôt fait d'oublier. Il ne faut plus que ce problème soit balayé sous le tapis mais plutôt exiger haut et fort que les principes de la loi soient appliqués et les harceleurs dénoncés.



⁴⁰ Les exemples des politiques patronales contre le harcèlement psychologique font partie d'une autre brochure. Ce document regroupe des politiques qui peuvent vous servir dans les discussions avec vos employeurs.



Annexe

Énoncé politique du SCFP sur l'égalité

La solidarité syndicale est fondée sur le principe voulant que les femmes et hommes syndiqués soient égaux et méritent le respect à tous les niveaux. Tout comportement qui crée un conflit nous empêche de travailler ensemble pour renforcer notre syndicat.

En tant que syndicalistes, nos objectifs sont le respect mutuel, la coopération et la compréhension. Nous ne devrions ni excuser, ni tolérer un comportement qui mine la dignité ou l'amour-propre de quelque personne que ce soit ou qui crée un climat intimidant, hostile ou offensant.

Un discours discriminatoire ou un comportement raciste, sexiste, transphobique ou homophobe fait mal et, par conséquent, nous divise. C'est aussi le cas pour la discrimination sur la base de la capacité, de l'âge, de la classe, de la religion et de l'origine ethnique.

La discrimination revêt parfois la forme du harcèlement. Le harcèlement signifie utiliser du pouvoir réel ou perçu pour abuser d'une personne, pour la dévaluer ou l'humilier. Le harcèlement ne devrait pas être traité à la légère. La gêne ou le ressentiment qu'il crée ne sont pas des sentiments qui nous permettent de grandir en tant que syndicat.

La discrimination et le harcèlement mettent l'accent sur les caractéristiques qui nous distinguent; de plus, ils nuisent à notre capacité de travailler ensemble sur des questions communes comme les salaires décents, les conditions de travail sécuritaires et la justice au travail, dans la société et dans notre syndicat.

Les politiques et pratiques du SCFP doivent refléter notre engagement en faveur de l'égalité. Les membres, le personnel et les dirigeantes et dirigeants élus ne doivent pas oublier que toutes les consœurs et tous les confrères méritent d'être traités avec dignité, égalité et respect.

PAUL MOIST

Président national du SCFP

CLAUDE GÉNÉREUX

Secrétaire-trésorier national du SCFP

Bibliographie

Documents - Doctrine

BEAUDOUIN Jean-Louis, DESLAURIERS Patrice, *La responsabilité civile*, Les éditions Yvon Blais inc., 1998, p.112-113.

BRIÈRE Jean-Yves, MORIN Fernand, *Le droit de l'emploi au Québec*, Wilson&Lafleur ltée, 2003.

BRUNET Luc, COURCY François, SAVOIE André, *Violences au travail*, Les presses de l'Université de Montréal, 2004.

HIRIGOYEN Marie-France, *Malaise dans le travail – Harcèlement moral*, La découverte et Syros, Paris, 2001.

HIRIGOYEN Marie-France, *Le harcèlement moral dans la vie professionnelle*, La découverte et Syros, Paris, 2001.

Mettre fin au harcèlement - Manuel à l'intention des sections locales du SCLP, Service de l'égalité, SCLP.

Le harcèlement sexuel - Guide syndical pour la prévention et le règlement des problèmes de harcèlement sexuel en milieu de travail, Comité de condition féminine, 1982, mise à jour 1990, SCLP.

Job Boom sept.-oct. 2002 Vol. 3 No 5.

Site Internet de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (www.cdpdj.qc.ca)

Législation

Charte des droits et libertés de la personne, L.R.Q., c. C-12

Code civil du Québec, L.Q. 1991, c.64

Code de travail, L.R.Q., c. C-27

Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, L.R.Q., c.A-3.001

Loi sur les normes du travail, L.R.Q., c. n-1.1

Loi sur la santé et la sécurité au travail, L.R.Q., c. s-2.1

Jurisprudence

Collège Marie de France c. Association des membres du personnel enseignant et d'éducation du Collège Marie de France, SA 93-06000

Commission des droits de la personne du Québec c. Commission scolaire Deux-Montagnes, 1993 R.J.Q. 1297, 1318 (TDPQ)

Compagnie minière Québec Cartier et Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 8664, D.T.E. 2000T-151

Côté c. Saiano, [1998] R.J.Q. 1965 (CA)

Fédération des infirmières et infirmiers du Québec et Pavillon Hôtel-Dieu de Québec-CHUQ.

Federation of English Speaking Catholic Teacher's Association et C.E.C.M., S.A.E. 6185

L. Forget Chagnon c. Marché Bel-Air (CLP 1998)

Habachi c. Commission des droits de la personne, (1999) R.J.Q. 2522 (CA)

Houle c. Banque canadienne nationale, R.C.S.

Janzen c. Platy entreprises ltd. (1998) 1 R.C.S. 1252

Lavallière c. Tricot Richelieu inc., D.T.E. 97T-1396

D. Létourneau c. ADM (CLP 2004-05-07)

Magasin Coop et l'unité et syndicat des employés de Magasin Coop Lavernière, D.T.E. 95T-994

Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 7065 c. Radio Carillon taxi inc., D.T.E. 99T-429

Les Métallurgistes unis d'Amérique, unité locale 7625 c. Dyne-A-Park inc., SA 97-11030, D.T.E. 98T-108

Municipalité de St-Georges de Champlain et Syndicat canadien de la fonction publique, [1996] T.A. 881, D.T.E. 96T-1245

Parking L & M inc. c. Union des employés de service, SA 93-02668

Provigo Distribution inc. (Maxi Les Saules) et Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 503, D.T.E. 98T-642

Re Corporation of City of Toronto and Canadian Union of Public Employees, Local 43, (1991) L.A.C. (4th) 412

Rembourrage Pratte inc. et Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, D.T.E. 97T-773

Renaud c. TUAC 501, D.T.E. 94T-931 (TT)

Robert c. Mutuelle d'Omaha, D.T.E. 98T-1204

Robichaud c. Conseil du Trésor du Canada (1987) 2 R.C.S. 84

Roy c. Caisse populaire de Thetford Mines, [1991] R.J.Q. 2693

Schokbéton Québec Inc. et Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 15398, 84T-267

Société industrielle de décolletage et d'outillage ltée et Syndicat national de SIDO ltée de Granby, D.T.E. 97T-366

Société québécoise du développement et de la main-d'œuvre c. Syndicat des professionnels et professionnelles du Gouvernement du Québec, SA 98-07100

Standard Broadcasting Corporation c. Stewart (1994) R.J.Q. 1751 (CA)

Syndicat canadien de la fonction publique (Michel Tremblay et Réjean Simard) c. Hydro-Québec, D.T.E. 2000T-467

Syndicat des employé(e)s de la Commission des droits de la personne (FPPSQ-CSN) c. Commission des droits de la personne, SA 94-07070, D.T.E. 94T-1166

Syndicat des employées et employés des commissions scolaires d'Orléans et Commission scolaire des Chutes Montmorency, S.A.E. 6670

Syndicat des employées et employés des commissions scolaires d'Orléans et Commission scolaire des Chutes Montmorency, S.A.E. 6670

Syndicat de l'enseignement de la région du Fer et Commission scolaire protestante de Greater Seven Islands, S.A.E. 6172

Syndicat des enseignantes et enseignants du Collège de Limoilou c. Collège de Limoilou, S.A.E. 5201.

Syndicat national des employés et employées de la Maison mère des Sœurs de Miséricorde (CSD) et Maison mère des Sœurs de Miséricorde, SA 95-08057

Syndicat des salarié(e)s de Jonergin (CSD) et Jonergin inc., D.T.E. 99T-1045

Syndicat des travailleurs et travailleuses en communication et en électricité du Canada, section locale 527 et Industries Sanyo Canada inc., D.T.E. 91T-663

Travailleurs unis de l'alimentation et du commerce, section locale 502 c. Matériaux Lumberland inc., SA 92-08027, D.T.E. 93T-106

Union des employées et employés de service, section locale 800 et Commission des écoles protestantes du Grand-Montréal, S.A.E. 6338

Uzoaba c. Canada (Services correctionnels), 26 C.H.R.R. D/39, paragraphes 247 à 257

Valois c. Caisse populaire Notre-Dame de la Merci, [1991] R.J.Q. 1057

Ville de Val Bélair c. Syndicat des employés municipaux de la Ville de Val Bélair, Gilles Desnoyers, arbitre

Table des matières

Les objectifs du guide	3
Le cadre historique.....	4
Les formes de harcèlement.....	8
La violence physique.....	9
Le harcèlement sexuel	10
Le harcèlement discriminatoire (discrimination)	13
Le harcèlement hiérarchique	14
Le harcèlement psychologique.....	15
Les dispositions contre le harcèlement psychologique de la LNT.....	18
Le harcèlement psychologique généralisé et le droit de refus.....	24
Les obligations patronales.....	27
Obligation de l'employeur de prendre les moyens raisonnables	28
Le droit de gérance.....	29
Obligation de l'employeur de mettre en place une politique.....	31
La politique de l'employeur est-elle adéquate?.....	32
Les politiques patronales abusives	34
Les erreurs classiques.....	34
Les stratégies	35
Procédures de traitement des plaintes	36
La procédure informelle	36
La procédure formelle	36
Le dépôt d'un grief.....	37
Le rôle du syndicat.....	39
Le traitement des griefs en vertu de la convention collective.....	40
Le devoir de représentation	40
Les délais	41
Les pouvoirs de l'arbitre de grief.....	41
Principe de représentation juste	41
Vie syndicale	42
Procédure d'enquête en vertu de la convention collective	43
Les pistes de solution.....	45
Annexe.....	47
Bibliographie	48
Documents - Doctrine.....	48
Législation.....	49
Jurisprudence	50

