

# Le harcèlement psychologique



**SFPQ**  
SYNDICAT DE LA FONCTION  
PUBLIQUE DU QUÉBEC

## MOT DE LUCIE GRANDMONT

---



Lors du Conseil syndical de juin 2010, l'Exécutif national a présenté une nouvelle procédure relative au traitement des dossiers de harcèlement psychologique en milieu de travail.

Le SFPQ souhaite, par ces nouvelles façons de faire, uniformiser ses interventions auprès des personnes vivant des problématiques de harcèlement en milieu de travail, intervenir le plus rapidement possible en offrant à ces personnes plusieurs scénarios d'accompagnement et réduire les délais pour le règlement des griefs.

Pour ce faire, le SFPQ peut compter sur l'implication des représentantes et des représentants des trois (3) paliers : local, régional et national.

Voici donc un document dans lequel vous trouverez de l'information concernant le harcèlement psychologique, notamment sa définition ainsi que les cinq (5) critères dont on doit faire la preuve dans ces dossiers. Vous y trouverez des exemples de ce qui peut constituer ou non une conduite vexatoire. Il y a également un rapport d'intervention à remplir lors de l'étape informelle, c'est-à-dire avant le dépôt d'un grief, accompagné d'un tableau indiquant les différents scénarios possibles dans le traitement des cas de harcèlement. Veuillez noter que les scénarios peuvent varier selon les décisions de la personne concernée. Finalement, à la dernière page, vous trouverez les coordonnées des bureaux régionaux.

J'espère que ces renseignements vous seront utiles. Pour obtenir plus d'information, n'hésitez pas à communiquer avec vos représentants syndicaux.

Salutations syndicales!



Lucie Grandmont  
Vice-présidente  
Responsable politique du dossier Harcèlement psychologique en milieu de travail

# LE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE

---

Le harcèlement psychologique se définit comme 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 de la personne salariée et qui entraîne un milieu de travail néfaste.

Une seule conduite grave peut constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu sur le salarié.<sup>1</sup>

La définition de la Loi sur les normes du travail inclut le harcèlement sexuel, à cette fin, veuillez vous référer à l'article 1-4.21 de la convention collective « Fonctionnaires » ou « Ouvriers ». Elle comprend aussi le harcèlement lié à l'un ou l'autre des motifs contenus à l'article 10 de la Charte des droits et libertés de la personne : la race, la couleur, le sexe, la grossesse, l'état civil, la religion, l'orientation sexuelle, l'âge, sauf dans la mesure prévue par la Loi, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen de pallier ce handicap.

## **Donc, cinq (5) critères :**

- Conduite vexatoire;
- Caractère répétitif<sup>2</sup>;
- Paroles, gestes, actes ou comportements hostiles ou non désirés;
- Atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique;
- Milieu de travail néfaste.

## **Délai**

Tout grief relatif à une conduite de harcèlement psychologique doit être déposé dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la dernière manifestation de cette conduite, et ce, en vertu de l'article 123.7 de la Loi sur les normes du travail.

## **Fardeau de la preuve :**

La personne qui allègue être victime de harcèlement psychologique doit démontrer, par prépondérance des probabilités, que chacun des éléments prévus à la définition du harcèlement se retrouve dans ce qu'elle a vécu. Il est de première importance de distinguer les faits des perceptions. La personne prétendue harcelée doit noter les faits vécus au fur et à mesure des événements afin de constituer son dossier.



<sup>1</sup> 81.18 Loi sur les normes du travail

<sup>2</sup> Sauf si une seule conduite grave

## LE DÉTAIL DES CINQ CRITÈRES

---

- **Conduite vexatoire** : On peut lire sur le site de la Commission des normes du travail qu'une conduite dite vexatoire : « est humiliante, offensante ou abusive pour la personne qui la subit. Elle blesse la personne dans son amour-propre et l'angoisse. Elle dépasse ce qu'une personne raisonnable estime correct dans le cadre de son travail. <sup>3</sup> »

*Jurisprudence* :

- « La manifestation de gestes, de paroles, de comportements ou attitudes qui humilient ou blessent quelqu'un dans son amour-propre et qui cause du tourment. <sup>4</sup> »

- « La personne sera diminuée, dénigrée tant sur le plan personnel que professionnel. Le caractère vexatoire fait référence au résultat de la conduite. <sup>5</sup> »

- **Caractère répétitif (sauf une seule conduite grave)** : On peut lire sur le site de la Commission des normes du travail que : « considérés isolément, une parole, un geste, un comportement peuvent sembler anodins. C'est l'accumulation ou l'ensemble de ces conduites qui peut devenir du harcèlement. <sup>3</sup> »

*Jurisprudence* :

- « Le temps est de l'essence du harcèlement : c'est une faute qui comporte une durée. Une preuve de harcèlement s'accommode mal du cadre étroit d'une limite temporelle trop courte. Les incidents qui composent le harcèlement constituent un tout et il suffit en principe que des événements significatifs tombent dans le cadre temporel convenu pour que soit admise la preuve de l'ensemble du comportement répréhensible de l'auteur du harcèlement. <sup>6</sup> »

- **Paroles, gestes, actes ou comportements hostiles ou non désirés** : On peut lire sur le site de la Commission des normes du travail que : « les paroles, les gestes ou les comportements reprochés doivent être perçus comme hostiles ou non désirés. S'ils sont à caractère sexuel, ils pourraient être reconnus comme du harcèlement même si la victime n'a pas exprimé clairement son refus. <sup>3</sup> »

*Jurisprudence* :

- « Selon les dictionnaires courants, un comportement hostile est celui de quelqu'un qui manifeste des intentions agressives, qui se conduit en ennemi, de façon belliqueuse, antagoniste, adverse, défavorable ou menaçante. Quant au comportement non désiré, il s'agit d'un comportement qui n'a pas été recherché, voulu ou souhaité, ni explicitement, ni implicitement. <sup>7</sup> »

<sup>3</sup> [www.cnt.gouv.qc.ca](http://www.cnt.gouv.qc.ca)

<sup>4</sup> *Bangia c. Nadler*, 2006 QCCRT, par. 80

<sup>5</sup> *Raymond C. Lafond et fils*, 2009 QCCRT 0330, p. 24

<sup>6</sup> *Hippodrome de Montréal et Syndicat des employés des services de l'entretien de l'Hippodrome de Montréal, Me Claude Fabien, arbitre*, TA, SOQUIJ AZ-03142014, p. 10

<sup>7</sup> *Centre hospitalier régional de Trois-Rivières (Pavillon Saint-Joseph) c. Syndicat professionnel des infirmières et infirmiers de Trois-Rivières (Syndicat des infirmières et infirmiers Mauricie/Cœur-du-Québec) (Lisette Gauthier), Me François Hamelin, arbitre*, TA, SOQUIJ AZ-50350462, par. 172 - 173

## LE DÉTAIL DES CINQ CRITÈRES

---

- **Atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique** : On peut lire sur le site de la Commission des normes du travail que : « le harcèlement psychologique a un impact négatif sur la personne. La victime peut se sentir diminuée, dévalorisée, dénigrée tant sur le plan personnel que professionnel. La santé physique de la personne harcelée peut aussi en souffrir. <sup>3</sup> »

*Jurisprudence* :

- « La notion de dignité humaine trouve son expression dans presque tous les droits et libertés garantis par la Charte. Les individus se voient offrir le droit de choisir leur propre religion et leur propre philosophie de vie, choisir qui ils fréquentent et comment ils s'exprimeront, où ils vivront et à quelle occupation ils se livreront. Au sujet de la notion d'intégrité, en appliquant cette notion aux personnes, on constate qu'il est un seuil de dommages moraux en deçà duquel l'intégrité de la personne n'est pas atteinte. On passera ce seuil lorsque l'atteinte aura laissé la victime moins complète ou moins intacte qu'elle ne l'était auparavant. Cet état diminué doit également avoir un certain caractère durable, sinon permanent. <sup>8</sup> »

- **Milieu de travail néfaste** : On peut lire sur le site de la Commission des normes du travail que : « le harcèlement psychologique rend le milieu de travail néfaste pour celui qui en est victime. Le harcelé peut, par exemple, être isolé de ses collègues à cause de paroles, de gestes ou de comportements hostiles à son endroit ou à son sujet. <sup>3</sup> »

*Jurisprudence* :

- « Un milieu de travail néfaste pour un salarié est un milieu qui est nuisible et négatif, un environnement de travail psychologiquement défavorable. <sup>9</sup> »

**N.B.** « Selon la définition de l'article 81.18 de LNT, la conduite vexatoire peut revêtir de multiples formes, que ce soit des comportements, paroles, actes ou gestes, et doit avoir un caractère répétitif. Ainsi, chaque événement pris isolément peut paraître anodin, mais la situation, prise dans son ensemble, constituera du harcèlement psychologique. <sup>10</sup> »

---

<sup>8</sup> Québec (Curateur public) c. Syndicat national des employés de l'hôpital St-Ferdinand (1996) 3 R.C.S.

<sup>9</sup> supra note 6, par. 180

<sup>10</sup> Barrechea c. 9186-1963 Québec inc., 2009 QCCRT 0435, par. 33

## CAS PARTICULIER : UNE SEULE CONDUITE GRAVE

---

- **Une seule conduite grave** : « En général un acte isolé ne constitue pas du harcèlement. Toutefois, il arrive qu'un seul acte soit susceptible d'engendrer une crainte raisonnable d'une détérioration des conditions de travail. Il arrive aussi qu'un acte isolé s'accompagne de menaces directes ou implicites. Dans ces cas, l'acte reproché n'est pas vraiment isolé puisque ces effets nocifs continuent de se perpétrer et de se répéter dans le temps. C'est pourquoi un seul acte grave qui engendre un effet nocif continu pourra exceptionnellement être qualifié de harcèlement. On retiendra également qu'une des caractéristiques du harcèlement, selon cette définition, est le prolongement dans le temps de l'impact engendré sur la personne par l'acte unique, mais qui revêt un caractère manifeste de gravité. <sup>11</sup> »

*Effet nocif continu* : « Il faut par ailleurs constater une nocivité découlant de cette conduite grave, c'est-à-dire identifier à un moment donné dans le temps des conséquences fâcheuses résultant de cette conduite isolée. L'effet nocif continu renvoie à un diagnostic qui porte sur une certaine période de temps et non seulement dans l'immédiat ou à très court terme. Il s'ensuit donc qu'une preuve de cause à effet doit être assumée entre l'incident unique et l'effet nocif. <sup>12</sup> »

---

<sup>11</sup> *Habachi c. Commission des droits de la personne du Québec*, (1999) R.J.Q. 2522, p. 19

<sup>12</sup> *Champlain regional college St-Lawrence campus teacher's union et Cegep Champlain-campus St-Lawrence (Louise Gauthier), Rodrigue Blouin, arbitre, TA, SOQUIJ AZ-50390127*, par. 22

# LE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE C'EST...

---

Le harcèlement psychologique peut se manifester de différentes façons, par exemple <sup>13</sup> :

- **Empêcher la personne de s'exprimer** : L'interrompre sans cesse, lui interdire de parler aux autres, la priver de toute possibilité de s'exprimer.
- **L'isoler** : Ne plus lui parler du tout, nier sa présence, ne pas l'inviter aux réunions.
- **La déconsidérer** : Répandre des rumeurs, la ridiculiser, l'humilier, mettre en cause ses convictions ou sa vie privée, l'injurier.
- **La discréditer** : L'obliger à réaliser des tâches et des actions dévalorisantes, absurdes ou inférieures à ses compétences, ne pas lui donner de tâches à accomplir, la mettre en échec en lui proposant des tâches trop compliquées pour ses compétences, simuler les fautes professionnelles, la dénigrer devant les autres.
- **La déstabiliser** : Se moquer de ses convictions, de ses goûts et de ses choix politiques, de ses points faibles, faire des allusions désobligeantes sans jamais les expliquer.
- **Compromettre la santé de la personne** : La menacer, l'agresser.
- **Harcèlement psychologique vu l'état de grossesse** : Faire des remarques désobligeantes. Par exemple, sur le poids accumulé, sur la grosseur de son ventre, sur la qualité du travail qui a diminué.
- **Une seule conduite grave ayant un effet nocif continu** : Par exemple, une agression physique.

<sup>13</sup> Ceci est à titre d'exemple, chaque cas est un cas d'espèce

Référence : *Harcèlement psychologique au travail - Séance d'information et de sensibilisation pour le personnel en entreprise - Commission des normes du travail - Mai 2006*



## LE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE CE N'EST PAS...

---

**Le harcèlement psychologique ce n'est pas, par exemple**<sup>13</sup> :

- **L'exercice normal des droits de gérance** : La gestion courante de la discipline, la gestion du rendement au travail, la gestion de l'absentéisme, l'attribution des tâches, l'imposition de mesures disciplinaires. Ces actions ne constituent pas du harcèlement psychologique dans la mesure où l'employeur n'exerce pas ses droits de gestion de façon abusive ou discriminatoire.
- **Les conflits au travail** : Les conflits au travail, s'ils font l'objet d'une saine gestion, peuvent amener la clarification des responsabilités et l'évolution des relations au sein du personnel. À l'inverse, s'ils sont mal gérés ou non résolus, les conflits peuvent être des incubateurs de harcèlement psychologique, voire des circonstances à risques.
- **Les contraintes de travail difficiles** : Les conditions de travail et contraintes professionnelles difficiles, les changements organisationnels, lorsqu'ils sont justifiables sur le plan économique ou technologique et lorsqu'ils affectent le personnel de façon non arbitraire, ne constituent pas du harcèlement psychologique.
- **Le stress lié au travail** : Le stress normal lié à de nouvelles responsabilités.
- **Les rapports sociaux difficiles** : « Dans les sociétés fondées sur le libéralisme, les conflits sont normaux et remplissent une fonction sociale nécessaire. En un certain sens, le conflit est une manifestation normale des rapports humains et sociaux. C'est l'objet du litige, une solution à trouver à un problème et non la dépréciation en soi d'une personne qui permet de distinguer une situation conflictuelle du harcèlement psychologique.<sup>14</sup> »



<sup>14</sup> *supra* note 6, par. 224 - 229

IDENTIFICATION DE LA PERSONNE PLAIGNANTE

|  |  |                |  |
|--|--|----------------|--|
| NOM, PRÉNOM  |  | N.A.S.         |  |
| ADRESSE  |  |                |  |
| TÉLÉPHONE BUREAU :   |  | RÉSIDENCE :    |  |
| PERSONNE MISE EN CAUSE ET TITRE  |  |                |  |
| MINISTÈRE/ORGANISME  |  |                |  |
| CENTRE DE RESPONSABILITÉS  |  |                |  |
| CORPS D'EMPLOI, CLASSE, ÉCHELON  |  |                |  |
| STATUT D'EMPLOI  |  |                |  |
| Régulier <input type="checkbox"/> Temporaire <input type="checkbox"/> Saisonnier <input type="checkbox"/> Occasionnel un an et + <input type="checkbox"/> Occasionnel moins d'un an <input type="checkbox"/> |  |                |  |
| ANNÉES DE SERVICE  |  | SECTION LOCALE |  |
| MEMBRE   |  | RÉFÉRÉ PAR     |  |
| Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/>  |  |                |  |

Afin de constituer un dossier de harcèlement psychologique, il est essentiel de répondre aux cinq (5) critères de la loi soit : la conduite vexatoire, répétée\*, hostile ou non désirée, portant atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychologique, milieu de travail néfaste. Il est également essentiel de connaître les faits et d'aviser l'employeur de la situation le plus tôt possible. À cette fin, il est important que vous preniez en note, sur-le-champ, tous les événements qui, selon vous, constituent une conduite vexatoire.

Ce document a pour unique but de faire une cueillette des faits auprès du membre qui se croit lésé.

*\*Sauf une seule conduite grave.*

| Harcèlement psychologique (art 81.18 LNT)  | Faits (Dates, détails des événements de façon chronologique)                            | Moyens de preuve* (Documents, mémos, courriels, notes, témoins)                         |
|--|---|---|
| <p>Conduite vexatoire invoquée par le membre qui se croit lésé : test de la personne raisonnable dans les mêmes circonstances, c'est-à-dire avec le regard d'une personne raisonnable, normalement diligente et bien informée de toutes les circonstances, qui aurait été placée dans une situation similaire.</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• _____</li> <li>_____</li> <li>_____</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• _____</li> <li>_____</li> <li>_____</li> </ul> |
|  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• _____</li> <li>_____</li> <li>_____</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• _____</li> <li>_____</li> <li>_____</li> </ul> |
|  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• _____</li> <li>_____</li> <li>_____</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• _____</li> <li>_____</li> <li>_____</li> </ul> |
|  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• _____</li> <li>_____</li> <li>_____</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• _____</li> <li>_____</li> <li>_____</li> </ul> |
|  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• _____</li> <li>_____</li> <li>_____</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• _____</li> <li>_____</li> <li>_____</li> </ul> |
|  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• _____</li> <li>_____</li> <li>_____</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• _____</li> <li>_____</li> <li>_____</li> </ul> |
|  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• _____</li> <li>_____</li> <li>_____</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• _____</li> <li>_____</li> <li>_____</li> </ul> |
|  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• _____</li> <li>_____</li> <li>_____</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• _____</li> <li>_____</li> <li>_____</li> </ul> |
|  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• _____</li> <li>_____</li> <li>_____</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• _____</li> <li>_____</li> <li>_____</li> </ul> |

\*Copie à joindre

• **CARACTÈRE RÉPÉTITIF, SELON LE MEMBRE QUI SE CROIT LÉSÉ**

Oui  Non

• **COMPORTEMENTS, PAROLES, ACTES OU GESTES HOSTILES OU NON DÉSIRÉS, SELON LE MEMBRE QUI SE CROIT LÉSÉ**

Oui  Non

• **PORTANT ATTEINTE À LA DIGNITÉ OU À L'INTÉGRITÉ PSYCHOLOGIQUE OU PHYSIQUE, SELON LE MEMBRE QUI SE CROIT LÉSÉ**

Oui  Non

**DÉTAILS**

---

---

---

---

---

---

---

---

• **QUI ENTRAÎNE UN MILIEU DE TRAVAIL NÉFASTE, SELON LE MEMBRE QUI SE CROIT LÉSÉ**

Oui  Non

**DÉTAILS**

---

---

---

SELON VOUS, UNE SEULE CONDUITE GRAVE QUI PORTE ATTEINTE ET PRODUIT UN EFFET NOCIF CONTINU? SI OUI, DÉTAILS :

---

---

---

---

**PRESCRIPTION : 90 JOURS DEPUIS LE DERNIER COMPORTEMENT VEXATOIRE :**

Oui  Non  **DATE DE PRESCRIPTION :** \_\_\_\_\_

**AVEZ-VOUS AVISÉ VOTRE EMPLOYEUR DE CETTE SITUATION?**

Oui  Non

En vertu de l'article 81.19 LNT, l'employeur a l'obligation de prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique, et, lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, il doit intervenir afin de corriger la situation.

| Faits<br>Selon le membre qui se croit lésé<br>(Dates, détails, événements) | Moyens de preuve *<br>(Documents, mémos, courriels,<br>notes, témoins) | Réponse de l'employeur       |
|--|--|------------------------------|
| •<br>_____<br>_____<br>_____   | •<br>_____<br>_____<br>_____   | •<br>_____<br>_____<br>_____ |
| •<br>_____<br>_____<br>_____   | •<br>_____<br>_____<br>_____   | •<br>_____<br>_____<br>_____ |
| •<br>_____<br>_____<br>_____   | •<br>_____<br>_____<br>_____   | •<br>_____<br>_____<br>_____ |
| •<br>_____<br>_____<br>_____   | •<br>_____<br>_____<br>_____   | •<br>_____<br>_____<br>_____ |
| •<br>_____<br>_____<br>_____   | •<br>_____<br>_____<br>_____   | •<br>_____<br>_____<br>_____ |
| •<br>_____<br>_____<br>_____   | •<br>_____<br>_____<br>_____   | •<br>_____<br>_____<br>_____ |
| •<br>_____<br>_____<br>_____   | •<br>_____<br>_____<br>_____   | •<br>_____<br>_____<br>_____ |
| •<br>_____<br>_____<br>_____   | •<br>_____<br>_____<br>_____   | •<br>_____<br>_____<br>_____ |
| •<br>_____<br>_____<br>_____   | •<br>_____<br>_____<br>_____   | •<br>_____<br>_____<br>_____ |
| •<br>_____<br>_____<br>_____   | •<br>_____<br>_____<br>_____   | •<br>_____<br>_____<br>_____ |
| •<br>_____<br>_____<br>_____   | •<br>_____<br>_____<br>_____   | •<br>_____<br>_____<br>_____ |
| •<br>_____<br>_____<br>_____   | •<br>_____<br>_____<br>_____   | •<br>_____<br>_____<br>_____ |
| •<br>_____<br>_____<br>_____   | •<br>_____<br>_____<br>_____   | •<br>_____<br>_____<br>_____ |
| •<br>_____<br>_____<br>_____   | •<br>_____<br>_____<br>_____   | •<br>_____<br>_____<br>_____ |
| •<br>_____<br>_____<br>_____   | •<br>_____<br>_____<br>_____   | •<br>_____<br>_____<br>_____ |
| •<br>_____<br>_____<br>_____   | •<br>_____<br>_____<br>_____   | •<br>_____<br>_____<br>_____ |
| •<br>_____<br>_____<br>_____   | •<br>_____<br>_____<br>_____   | •<br>_____<br>_____<br>_____ |
| •<br>_____<br>_____<br>_____   | •<br>_____<br>_____<br>_____   | •<br>_____<br>_____<br>_____ |
| •<br>_____<br>_____<br>_____   | •<br>_____<br>_____<br>_____   | •<br>_____<br>_____<br>_____ |
| •<br>_____<br>_____<br>_____   | •<br>_____<br>_____<br>_____   | •<br>_____<br>_____<br>_____ |
| •<br>_____<br>_____<br>_____   | •<br>_____<br>_____<br>_____   | •<br>_____<br>_____<br>_____ |

\*copies à joindre

QUE SOUHAITEZ-VOUS OBTENIR DANS CE DOSSIER, QUELLES SONT VOS ATTENTES?

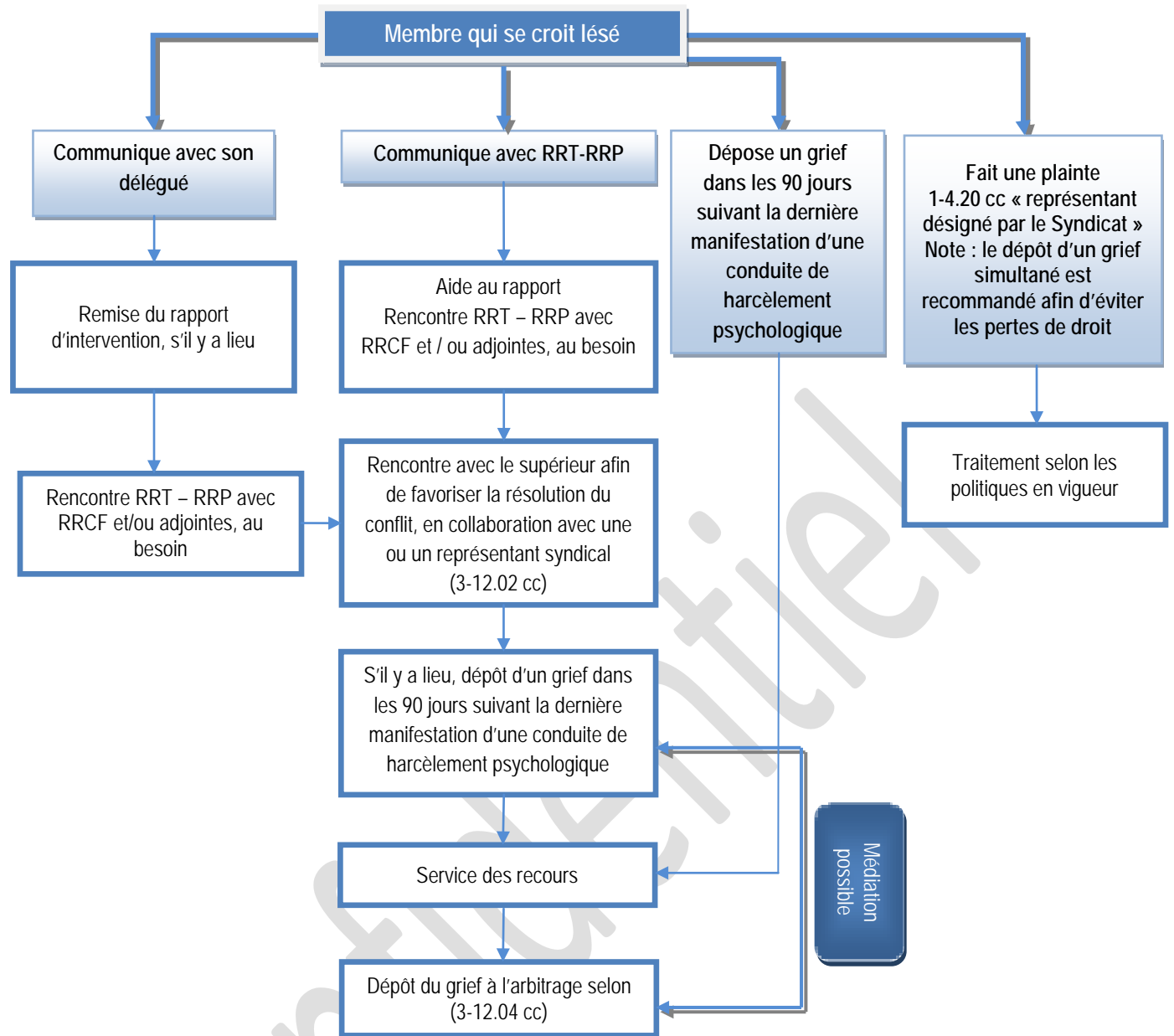
---

---

---

---





En ce qui a trait aux unités hors fonction publique, voir les dispositions pertinentes dans les conventions collectives.

RRT : Représentant régional technique

RRP : Représentant régional politique

RRCF : Représentante régionale à la condition féminine

## POUR PLUS D'INFORMATION, VEUILLEZ COMMUNIQUER AVEC UNE PERSONNE REPRÉSENTANTE RÉGIONALE :

---

### **Québec – Chaudière-Appalaches (R1)**

5100, boulevard Des Gradins,  
Québec (Québec) G2J 1N4  
Téléphone : 418-623-9919  
Sans frais : 1 800-382-6919  
Télécopieur : 418-623-2286

### **Montréal – Laval (R2)**

425, boulevard de Maisonneuve Ouest, bureau 1005  
Montréal (Québec) H3A 3G5  
Téléphone : 514-844-4487  
Télécopieur : 514-844-4619

### **Montérégie (R3)**

350, boulevard Churchill, app. 1  
Greenfield Park (Québec) J4V 2N3  
Téléphone : 450 676-0357  
Sans frais : 1 800 265-7445  
Télécopieur : 450-676-0209

### **Centre-du-Québec – Estrie – Mauricie (R4)**

2940, boulevard Lemire, bureau 104  
Drummondville (Québec) J2B 7J6  
Téléphone: 819-475-0072  
sans frais : 1 800-561-5572  
Télécopieur : 819-475-1188

### **Laurentides – Lanaudière – Outaouais (R5)**

294, Labelle, 2ième étage, bureau 204  
Saint-Jérôme (Québec) J7Z 5L1  
Téléphone : 450 432-8800  
sans frais : 1 800-265-5693  
Télécopieur : 450-432-0097

### **Bas-Saint-Laurent – Côte-Nord – Gaspésie et les Îles (R6)**

159, rue St-Pierre, local 306  
Matane (Québec) G4W 2B8  
Téléphone : 418 566-6591  
Sans frais : 1 888-566-6591  
Télécopieur : 418-566-8930

### **Saguenay – Lac-Saint-Jean – Chibougamau – Charlevoix – Haute-Côte-Nord (R7)**

2489, rue St-Dominique, bureau 209  
Jonquière (Québec) G7X 6K4  
Téléphone : 418 548-5852  
Sans frais : 1 800-561-5032  
Télécopieur : 418-548-6777

### **Abitibi – Témiscamingue – Nord-du-Québec (R8)**

42, 7e rue  
Rouyn Noranda (Québec) J9X 1Z7  
Téléphone : 819 797-2844  
Sans frais : 1 888-797-2844  
Télécopieur : 819-797-4395

