



## **G-9 – Annexe : Principes directeurs dans les cas de harcèlement psychologique**

**Complément à la Politique de représentation des membres en matières de relations de travail**

Adoptée le 8 décembre 2017

Révisée le 1<sup>er</sup> décembre 2023

## TABLE DES MATIÈRES

1. OBJECTIF DU COMPLÉMENT.....	1
2. CHAMP D'APPLICATION DU COMPLÉMENT .....	1
3. DÉFINITIONS .....	2
4. PRINCIPES GÉNÉRAUX.....	2
5. PROCESSUS EN CAS DE SIGNALEMENT OU DE PLAINTÉ DE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE IMPLIQUANT UN MEMBRE DE L'A.P.E.S. ....	3
6. PROCESSUS ADDITIONNEL EN CAS DE PLAINTÉ ENTRE DEUX MEMBRES.....	3

## 1. OBJECTIF DU COMPLÉMENT

Le complément de politique a pour objectifs de :

- Préciser la politique générale dans les situations de harcèlement psychologique concurremment aux principes énoncés dans celle-ci;
- Reconnaître le droit aux pharmaciens d'être protégés et soutenus en situation de harcèlement psychologique;
- Préciser la nature et la portée des interventions de l'Association lorsqu'une situation de harcèlement psychologique au travail est portée à sa connaissance;
- Préciser la nature et la portée des interventions de l'Association lorsqu'une situation de harcèlement psychologique est alléguée par un membre de l'Association à l'encontre d'un autre de ses membres;
- Mettre en place un mécanisme de traitement des signalements et des plaintes qui soit connu, crédible et adapté à la réalité de l'A.P.E.S.;
- S'assurer que tout signalement ou toute plainte concernant une problématique de harcèlement psychologique soit traité avec diligence, impartialité et confidentialité.

## 2. CHAMP D'APPLICATION DU COMPLÉMENT

Le complément de politique vise tous les pharmaciens couverts ou qui étaient couverts par l'Entente de travail au moment des événements en cause.

Le complément de politique s'applique à tous les membres de l'A.P.E.S., que ce soit à titre de plaignant ou de personne visée par la plainte.

Le complément de politique s'applique à tout signalement ou toute plainte de harcèlement psychologique au travail portée à la connaissance de l'A.P.E.S. par le plaignant ou par la personne visée par la plainte lorsqu'au moins l'un de ceux-ci souhaite avoir recours à ses services de représentation.

### 3. DÉFINITIONS

#### HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE :

Tant l'article 81.18 de la Loi sur les normes du travail que l'article 2.04 de l'Entente de travail définissent le « harcèlement psychologique » 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 du pharmacien et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste. Pour plus de précision, le harcèlement psychologique comprend une telle conduite lorsqu'elle se manifeste par de telles paroles, de tels actes ou de tels gestes à caractère sexuel.

Par ailleurs, une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour le pharmacien.

#### PLAINTÉ :

Correspond à une plainte toute forme de dénonciation écrite ou verbale de harcèlement psychologique, déposée auprès de l'employeur du membre en vertu de la politique de prévention du harcèlement psychologique et de traitement des plaintes de l'employeur.

#### SIGNALEMENT :

Correspond à un signalement le fait pour un membre d'informer un représentant de l'A.P.E.S. du fait qu'il croit subir une conduite s'apparentant à du harcèlement psychologique en vue d'évaluer la possibilité d'un éventuel dépôt de plainte.

### 4. PRINCIPES GÉNÉRAUX

L'A.P.E.S. reconnaît que toute personne a droit au respect de sa dignité, de son intégrité physique et psychologique et réproouve toute forme de harcèlement psychologique envers ses membres, par ses membres et entre ses membres en milieu de travail.

L'A.P.E.S. reconnaît qu'il est de la responsabilité de l'employeur d'offrir un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique et de prendre les moyens nécessaires pour prévenir et faire cesser toute situation de harcèlement psychologique portée à sa connaissance.

L'A.P.E.S. s'engage à prendre les moyens à sa disposition, dans les limites de son champ d'intervention, pour prévenir et faire cesser le harcèlement psychologique porté à sa connaissance. De plus, elle évalue la portée de son intervention, conformément au paragraphe 2.2 de la politique de représentation des membres, notamment par le biais d'une enquête si nécessaire, afin d'assurer la défense appropriée de ses membres, dans le respect des principes énoncés dans la présente politique. Elle détermine conséquemment les actions à poser.

## 5. PROCESSUS EN CAS DE SIGNALEMENT OU DE PLAINTE DE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE IMPLIQUANT UN MEMBRE DE L'A.P.E.S.

Dans les limites établies par la politique de représentation des membres, les pharmaciens concernés par l'application de ce complément de politique, à titre de personne plaignante ou de personne visée par la plainte, peuvent s'attendre au traitement suivant de la part de l'A.P.E.S. :

- Être informés des principes établis dans la politique de représentation des membres et du présent complément, des recours existants et des solutions possibles en regard de la situation;
- Être conseillés par un avocat de l'A.P.E.S. ou un avocat en cabinet privé que l'Association a mandaté, au choix de l'A.P.E.S.;
- Être assurés que l'avocat ainsi mandaté veillera au traitement confidentiel des déclarations et des éléments de preuve soumis, tout en permettant que les dits renseignements puissent être utilisés dans une enquête de l'A.P.E.S. ;
- Être accompagnés par cet avocat lors de rencontres avec l'employeur ou avec un enquêteur mandaté par l'employeur, le cas échéant.

## 6. PROCESSUS ADDITIONNEL EN CAS DE PLAINTE ENTRE DEUX MEMBRES

Lorsque l'A.P.E.S. a connaissance qu'une plainte de harcèlement psychologique a été déposée par un membre contre un autre de ses membres, et qu'au moins l'un de ceux-ci souhaite avoir recours à ses services de représentation, l'A.P.E.S. procédera généralement à une enquête afin de recueillir les témoignages du membre plaignant, du membre faisant l'objet de la plainte et de toute autre personne dont elle juge le témoignage pertinent.

Les éléments suivants s'appliquent lors d'une l'enquête :

- Les membres doivent se rendre disponibles et collaborer à l'enquête menée par l'A.P.E.S.;
- Après que l'A.P.E.S. ait obtenu le consentement du plaignant, la personne contre qui la plainte est déposée doit être avisée de l'existence d'une plainte la visant ainsi que de la teneur des allégations portées contre elle;
- L'enquête peut être menée par l'un des avocats de l'A.P.E.S. ou par un tiers mandaté par l'A.P.E.S. à cette fin. Elle peut également résulter d'un mandat d'enquête conjoint avec l'employeur;
- L'enquête vise à déterminer les chances de succès d'un recours en matière de harcèlement psychologique, conformément aux critères prévus à la section 2.2 de la Politique de représentation des membres, et à guider l'A.P.E.S. dans sa décision :
  - ▶ de porter, à la demande d'un membre, un différend de harcèlement psychologique et de référer celui-ci à l'arbitrage, advenant l'inaction de l'employeur à faire cesser le harcèlement;
  - ▶ -d'assurer la représentation d'un membre lorsqu'une plainte de harcèlement psychologique est déposée en vertu de la politique de prévention du harcèlement psychologique et de traitement des plaintes de l'employeur;
  - ▶ d'assurer la représentation d'un membre si un recours est introduit à la CNESST.