



## G9 – Annexe : Principes directeurs dans les cas de harcèlement psychologique

Complément à la politique de représentation des membres en matière de relations de travail

# TABLE DES MATIÈRES

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

## 1. OBJECTIF DU COMPLÉMENT

Le complément de politique a pour objectifs de :

- Promouvoir un milieu de travail sain qui respecte la dignité et l'intégrité psychologique des personnes qui y travaillent;
- 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;
- 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 victime, de personne visée par une plainte, ou de témoin de tels gestes;

La 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.

## 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.

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.

Plainte :

Correspond à une plainte toute forme de dénonciation écrite ou verbale de harcèlement psychologique, déposée auprès de l'employeur du membre.

Signalement :

Correspond à un signalement le fait pour un membre d'informer un intervenant désigné dans la politique de l'employeur du fait qu'il croit subir une conduite s'apparentant à du harcèlement psychologique.

## 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 les actions à poser dans le cas de signalements et de plaintes de harcèlement psychologique;

Lorsqu'une allégation de harcèlement psychologique est portée par un membre ou à l'encontre d'un de ses membres, l'A.P.E.S. mène une enquête sérieuse et impartiale afin d'assurer la défense appropriée de ses membres, dans le respect des principes énoncés dans la présente politique.

## 5. PROCESSUS DE TRAITEMENT DE SITUATION EN CAS DE SIGNALEMENT OU DE PLAINTES DE HARCELEMENT PSYCHOLOGIQUE CONCERNANT UN MEMBRE DE L'A.P.E.S.

Les pharmaciens concernés à l'occasion par l'application de ce complément de politique, à titre de personne plaignante ou mise en cause, peuvent s'attendre au traitement suivant de la part de l'A.P.E.S. :

- Être informés du présent complément, des recours existants et des solutions possibles en regard de la situation;
- Être conseillés par un avocat;
- Être assurés que l'avocat 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 un avocat lors de rencontres avec l'employeur ou avec un enquêteur mandaté par l'employeur ou avec le médecin examinateur, le cas échéant.

## 6. PROCESSUS DE TRAITEMENT DE SITUATION EN CAS DE SIGNALEMENT OU DE PLAINTE ENTRE DEUX MEMBRES

Lorsque l'A.P.E.S. est avisée qu'un de ses membres souhaite porter plainte contre un autre de ses membres, l'A.P.E.S. doit procéder à une enquête afin de recueillir les témoignages du membre plaignant, du membre mis en cause et de toute autre personne dont elle juge le témoignage pertinent.

- Les membres doivent se rendre disponibles et collaborer à l'enquête menée par l'A.P.E.S.;
- Dans le cadre de cette enquête, la personne mise en cause doit être avisée de l'existence d'une plainte ou d'un signalement 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 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;
  - d'assurer la représentation d'un membre lorsqu'une plainte de harcèlement psychologique est déposée auprès de l'employeur ou du commissaire local à la qualité des services et aux plaintes;
  - d'assurer la représentation d'un membre si un recours est introduit à la CNESST.