



POLITIQUE G-9 DE REPRÉSENTATION DES MEMBRES EN MATIÈRES DE RELATIONS DE TRAVAIL

Adoptée le 8 décembre 2017
Révisée le 1^{er} décembre 2023

TABLE DES MATIÈRES

PRÉAMBULE	1
1. OBJECTIF DE LA POLITIQUE	2
2. PRINCIPES DIRECTEURS	2
2.1 OBLIGATIONS DE L’A.P.E.S.	2
2.2 ÉVALUATION DU DOSSIER	2
2.3 REPRÉSENTATION PAR AVOCAT	3
2.4 PLURALITÉ DE RECOURS	3
3. ÉTENDUE DES SERVICES DE REPRÉSENTATION	3
3.1 SITUATIONS VISÉES	3
3.2 SITUATIONS NON VISÉES	4
4. SITUATION ALLÉGUÉE DE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE	6
4.1 PRINCIPE GÉNÉRAL APPLICABLE.....	6
5. SITUATION DE RÉVISION OU D’APPEL D’UNE DÉCISION JUDICIAIRE	6
5.1 POURVOI EN CONTRÔLE JUDICIAIRE	6
5.2 AUTRE CAS DE RÉVISION OU D’APPEL	6
6. FRAIS	6
6.1 FRAIS ASSUMÉS PAR L’A.P.E.S.	6
6.2 FRAIS À LA CHARGE DU MEMBRE.....	7
7. ENTRÉE EN VIGUEUR DE LA POLITIQUE	7

Politique		Numéro	Date d'entrée en vigueur
Politique de représentation des membres en matière de relations de travail		G-9	8 décembre 2017
Adoptée par	Résolution	Date	Révisée le
Conseil d'administration	CA-2017-67	8 décembre 2017	1 ^{er} décembre 2023

PRÉAMBULE

La présente politique s'inscrit dans la seconde partie de la mission de l'Association qui vise à défendre et à faire progresser les intérêts professionnels et économiques des membres auprès des autorités compétentes. Pour ce faire, l'A.P.E.S. négocie avec le ministre de la Santé et des Services sociaux les conditions de travail applicables aux pharmaciens exerçant en établissement de santé et de services sociaux. Divers règlements et lois encadrent de plus les droits et obligations des pharmaciens dans l'exercice de leur profession.

Ces dispositions, une fois négociées ou adoptées, trouvent application dans des contextes de travail divers, propres à chacun des milieux dans lesquels les membres de l'Association offrent leur prestation de travail. De plus, force est de constater que ces dispositions ne sont pas interprétées et appliquées de façon uniforme dans l'ensemble des établissements. Par conséquent, l'intervention de l'Association est parfois requise afin que les droits des pharmaciens membres soient respectés en matière de relations de travail.

Cette politique permet donc de faire connaître l'étendue et les limites de l'offre de services de l'Association à ses membres en matière de relations de travail.

1. OBJECTIF DE LA POLITIQUE

L'adoption de cette politique de gouvernance s'avère nécessaire afin de mieux définir l'étendue de la représentation des membres en matière de relations de travail. En effet, lorsqu'un membre de l'A.P.E.S. vit une situation problématique en milieu de travail, il doit connaître l'accompagnement et le soutien que peut lui offrir l'Association afin de prendre des décisions éclairées quant aux démarches qu'il est prêt à entreprendre.

Le soutien offert par l'A.P.E.S. peut prendre plusieurs formes, dont celle de la représentation juridique et de la prise en charge des frais découlant du litige. La présente politique vise à préciser les situations où l'Association représente ses membres en matière de relations de travail ainsi que les limites de cette représentation.

2. PRINCIPES DIRECTEURS

2.1. OBLIGATIONS DE L'A.P.E.S.

L'A.P.E.S. s'acquitte de son devoir de représentation auprès de ses membres dans le respect de la présente politique. Elle ne doit en aucun cas :

- Agir de mauvaise foi;
- Agir de manière arbitraire;
- Agir de manière discriminatoire;
- Faire preuve de négligence grave;
- Refuser d'agir sans motif valable.

L'A.P.E.S. assure la représentation et la défense du membre dont les droits sont préjudiciés dans le cadre de son travail en établissement de santé sauf si l'évaluation du dossier mène à un refus d'agir de la part de l'Association.

L'A.P.E.S. n'intente aucun recours et ne procède à aucune intervention sans obtenir au préalable le consentement de ce membre.

2.2. ÉVALUATION DU DOSSIER

L'A.P.E.S. évalue, dans un délai raisonnable, pour chaque situation litigieuse qui lui est soumise, la pertinence d'intervenir ou de déposer un recours, en fonction notamment :

- Des droits du ou des membres concernés;
- Des chances raisonnables de succès du dossier;

- De toute offre de règlement hors cour déposée par l'une des parties;
- De son devoir de représentation;
- De l'équité entre ses membres ou de leur intérêt commun.

Suivant son évaluation initiale du dossier, l'A.P.E.S. peut accepter ou refuser de déposer un recours ou de procéder à une intervention. Cette décision peut être révisée en fonction d'une évaluation subséquente de l'A.P.E.S. en regard de l'évolution du dossier.

Si elle refuse le dépôt d'un recours ou de procéder à une intervention, elle doit faire connaître au membre visé les raisons de sa décision.

L'A.P.E.S. peut également évaluer la pertinence de mettre un terme à un recours qu'elle a préalablement déposé, en fonction des critères prévus au premier alinéa du paragraphe 2.1. de la présente.

2.3. REPRÉSENTATION PAR AVOCAT

Lorsque des représentations sont requises à la suite de l'évaluation du dossier, l'A.P.E.S. assure au membre dont les droits sont préjudiciés un accès sans frais à un avocat. Cet avocat peut être, au choix de l'Association, l'un de ses employés ou un avocat pratiquant en cabinet privé qu'elle a mandaté.

2.4. PLURALITÉ DE RECOURS

En cas de pluralité de recours, l'A.P.E.S. s'assure de préserver les droits du membre visé mais détermine le recours à prioriser selon son évaluation du dossier.

3. ÉTENDUE DES SERVICES DE REPRÉSENTATION

3.1. SITUATIONS VISÉES

En s'appuyant sur l'ensemble des principes directeurs prévus à la section 2 de la présente, l'A.P.E.S. offre des services de représentation à ses membres dans les situations suivantes:

- Pour toute mésentente relative à l'interprétation, l'application ou la prétendue violation de l'Entente qui exige le dépôt d'un différend;
- Pour tout litige relatif à une invalidité menant à un arbitrage médical en vertu de l'Entente MSSS-A.P.E.S.;

- Pour toute plainte déposée par le pharmacien ou contre le pharmacien en vertu de la *Loi sur les services de santé et les services sociaux* ou de la *Loi sur la gouvernance du système de santé et des services sociaux* ;
- Pour toute plainte de harcèlement psychologique logée en vertu de la politique de prévention du harcèlement psychologique et de traitement des plaintes par l'employeur ;
- Pour tout processus visant l'imposition d'une sanction disciplinaire par l'employeur;
- Pour toute situation d'accident de travail, de maladie professionnelle ou tout autre cas pouvant donner lieu à une réclamation à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité au travail (CNESST), section santé et sécurité du travail, à une révision d'une décision de la CNESST en cette matière ou à une audition devant le Tribunal administratif du travail (TAT), division santé et sécurité du travail;
- Pour toute enquête du syndic de l'Ordre des pharmaciens du Québec (OPQ) et pour toute audition devant le Conseil de discipline de l'OPQ, en autant que les reproches allégués concernent des événements survenus dans l'exercice de leurs fonctions de pharmacien exerçant en établissement de santé ;
- Pour tout autre situation non visée au présent paragraphe si l'A.P.E.S. juge que l'intérêt de ses membres ou son propre intérêt le requiert.

Malgré ce qui précède, l'A.P.E.S. se réserve le droit de cesser de représenter l'un de ses membres qui omet volontairement de lui communiquer des informations essentielles à sa représentation ou ne collabore pas avec l'A.P.E.S. dans le cadre de cette représentation, en fonction de la gravité de l'omission ou du manque de collaboration.

3.2. SITUATIONS NON VISÉES

L'A.P.E.S. ne représente cependant pas ses membres pour toutes situations non visées au paragraphe 3.1 de la présente, notamment :

- Pour tout litige menant à une poursuite en matière civile, pénale ou criminelle, notamment en cas d'atteinte à la réputation;
- Pour tout litige avec l'assureur, notamment lorsque celui-ci est responsable de son assurance-salaire de longue durée et que l'invalidité du membre se poursuit au-delà de la 104^e semaine ;

- Pour tout différend déposé personnellement par un pharmacien si l'A.P.E.S. juge, après évaluation, qu'il n'est pas pertinent d'intervenir ou de déposer un recours ou de le porter à l'arbitrage;
- Pour toute négociation dont l'objet irait à l'encontre des lois ou de l'ordre public;
- Pour tout litige auprès de Retraite Québec concernant le régime de retraite applicable au membre;
- Pour toute situation d'accès à l'information, à moins que celle-ci ne soit liée à l'une des situations visées au paragraphe 3.1 de la présente;
- Pour toute situation pouvant entraîner un litige avec l'organisme chargé d'appliquer la *Loi sur l'assurance-emploi* ou la *Loi sur le régime québécois sur l'assurance parentale* ;
- Pour toute situation où est reproché au membre des agissements qui vont à l'encontre des valeurs de l'Association, ou sont contraires à l'intérêt général de ses membres, l'A.P.E.S. se réserve le droit de ne pas le représenter ou de cesser de le faire.

3.3. PHARMACIENS AYANT DES MANDATS DE GESTION

La présente politique s'applique intégralement aux pharmaciens ayant des mandats de gestion (coordonnateurs, adjoint au chef, chef adjoint et chef du département de pharmacie) lorsque leurs droits à titre de salariés sont préjudiciés, notamment quant à l'application de leurs conditions de travail prévues à l'Entente. Toutefois, l'A.P.E.S. n'a pas le mandat de les assister dans le cadre des décisions qu'ils ont à prendre dans l'exercice de leur fonction de gestion, puisqu'ils sont alors des représentants de l'établissement, soit de l'employeur.

Malgré ce qui précède, l'A.P.E.S. peut néanmoins transmettre au pharmacien ayant des mandats de gestion de l'information générale, sans égard aux faits particuliers d'un dossier, sur les conditions de travail prévues à l'entente de travail et aux lois et règlements encadrant l'exercice de la pharmacie en établissement de santé.

4. SITUATION ALLÉGUÉE DE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE

4.1. PRINCIPE GÉNÉRAL APPLICABLE

Les allégations de harcèlement psychologique mettent souvent en lumière des situations complexes qui perdurent depuis plusieurs mois, voire années. Plusieurs personnes sont généralement concernées par de tels cas et il arrive même parfois que les intérêts de deux membres de l'A.P.E.S. s'opposent. Cette complexité a amené l'A.P.E.S. à préciser les principes directeurs d'intervention applicables aux cas de harcèlement psychologique dans une [annexe](#) complémentaire à la présente politique.

5. SITUATION D'HOMOLOGATION OU D'ANNULATION D'UNE SENTENCE ARBITRALE OU D'APPEL D'UNE DÉCISION JUDICIAIRE

5.1. REQUÊTE EN HOMOLOGATION OU EN ANNULATION

La décision de déposer ou non une requête en homologation ou en annulation d'une sentence arbitrale est prise par l'A.P.E.S. en tenant compte des critères prévus au 1^{er} alinéa du paragraphe 2.2 de la présente.

5.2. APPEL D'UNE DÉCISION JUDICIAIRE

Pour tout appel d'une décision rendue par quelque instance que ce soit, le membre doit entreprendre seul et à ses frais les démarches et procédures nécessaires, sauf si l'Association juge que l'intérêt général de ses membres ou le sien nécessitent son intervention.

6. FRAIS

6.1. FRAIS ASSUMÉS PAR L'A.P.E.S.

Dans le cadre d'un litige, l'A.P.E.S. assume les frais suivants, si elle les juge nécessaires pour la défense adéquate du membre qu'elle a accepté de représenter:

- Les frais d'expertise, à raison généralement d'une seule expertise par litige, si nécessaire au dossier selon l'évaluation de l'A.P.E.S., les autres expertises, s'il y a lieu, étant faites aux frais du membre ;
- Les frais de photocopie et de numérisation de tout document nécessaire à la représentation du membre, par exemple du dossier d'employé ou du dossier médical du membre ;
- Les frais de représentation de l'avocat mandaté par l'A.P.E.S. ;

- Les frais d'arbitrage prévus à l'Entente de travail ;
- Les frais raisonnables encourus par les témoins qu'elle assigne ;
- Tout autre frais, si l'Association juge que l'intérêt général de ses membres ou son propre intérêt le requièrent.

6.2. FRAIS À LA CHARGE DU MEMBRE

Le membre doit assumer l'ensemble des frais non couverts au paragraphe 6.1 de la présente, dont notamment :

- Toute amende, débours ou frais de publication pouvant découler d'une décision du Conseil de discipline de l'OPQ ;
- Les frais d'avocat advenant que le membre désire être représenté par un autre avocat que celui identifié par l'A.P.E.S ;
- Tout frais engagé par le membre dans un dossier où l'A.P.E.S. a refusé de le représenter. ainsi que les frais que le membre aura personnellement engagés dans son dossier s'il choisit de se représenter lui-même.

7. ENTRÉE EN VIGUEUR DE LA POLITIQUE

La présente politique entre en vigueur le jour suivant le jour de son adoption ou de sa révision par le conseil d'administration.