



G9 - Politique de représentation des membres en matière de relations de travail

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 clairement les limites de l'offre de services de l'Association à ses membres en matière de relations de travail.

TABLE DES MATIÈRES

1. OBJECTIF DE LA POLITIQUE	4
2. PRINCIPES DIRECTEURS	4
2.1. Obligations de l’A.P.E.S.	4
2.2. Évaluation du dossier	4
2.3. Représentation par avocat.....	5
2.4. Pluralité de recours	5
3. ÉTENDUE DES SERVICES DE REPRÉSENTATION	5
3.1. Situations visées	5
3.2. Situations non visées	6
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	7
6. FRAIS	7
6.1. Frais assumés par l’A.P.E.S.	7
6.2. Frais à la charge du membre	7
7. ENTRÉE EN VIGUEUR DE LA POLITIQUE	7

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 sauf si l'évaluation du dossier mène à un refus d'agir.

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

Suivant son évaluation du dossier, l'A.P.E.S. peut accepter ou refuser de déposer un recours ou de procéder à une intervention.

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, l'A.P.E.S. assure au membre 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

Advenant que l'ensemble des principes directeurs prévus à la section 2 de la présente soient réunies, 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 d'au plus 104 semaines 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 au Commissaire local à la qualité des services et aux plaintes en vertu des articles 41 et suivants de la *Loi sur les services de santé et les services sociaux*;
- Pour toute situation d'accident de travail, de maladie professionnelle, de harcèlement psychologique 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;
- Pour toute plainte à la CNESST en matière d'équité salariale;
- 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.

L'A.P.E.S. soutient aussi ses membres dans leurs relations avec la Direction des services professionnels de l'OPQ pour des questions liées à l'inspection ou à l'évaluation des compétences.

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, notamment en cas d'atteinte à la réputation;
- Pour tout litige avec l'assureur concernant l'invalidité du membre au-delà de la 104^e semaine, soit celle visée par l'assurance salaire de longue durée découlant de la police d'assurance;
- 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;
- Pour toute négociation dont l'objet irait à l'encontre des lois ou de l'ordre public;
- Pour tout litige 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 visée par la Loi sur l'assurance-emploi.

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 impliquées dans 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 DE RÉVISION OU D'APPEL D'UNE DÉCISION JUDICIAIRE

5.1. Pourvoi en contrôle judiciaire

La décision de déposer ou non un pourvoi en contrôle judiciaire d'une décision 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. Autre cas de révision ou d'appel

Pour toute autre révision ou 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 nécessite 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 :

- Les frais d'expertise et ceux en découlant, à raison d'une seule expertise par litige, les autres expertises étant faites aux frais du membre;
- Les frais de photocopie 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 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 requiert.

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.

7. ENTRÉE EN VIGUEUR DE LA POLITIQUE

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