

TRIBUNAL D'ARBITRAGE

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC

N° de dépôt :

Date : 27 septembre 2019

DEVANT L'ARBITRE : Mario Létourneau

Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 3247

Ci-après « le Syndicat »

Et

CISSS de la Montérégie-Ouest

Ci-après « l'Employeur »

Plaignante : Émilie Dupont

Grief : n° 2-2015-060

Convention collective en vigueur du 13 mars 2011 au 31 mars 2015

Dispositions locales en vigueur à compter du 28 octobre 2007 qui s'appliquent au personnel paratechnique, services auxiliaires et de métiers, catégorie 2

SENTENCE ARBITRALE

I- INTRODUCTION

- [1] Le soussigné a été désigné pour entendre le grief en titre.
- [2] Les parties ont été convoquées en audience les 26 novembre 2018 et 17 mai 2019.
- [3] Les parties ont reconnu que l'arbitre était valablement saisi du grief et aucun moyen préliminaire n'a été soulevé.

II- LE LITIGE

- [4] Le grief S-1 se lit en partie comme suit :

En vertu de la convention collective et des lois en vigueur, je conteste la décision de l'employeur de refuser de m'offrir mes choix de supplantation à la liste de rappel tel que mentionné au téléphone le ou vers le 5 août 2015. Je conteste également le refus de l'employeur de m'orienter sur une affectation qui me revient en vertu des règles prescrites aux dispositions locales.

- [5] Les parties ont déposé comme pièce S-4 des admissions qui permettent de cerner les paramètres du litige. Les plus pertinentes se lisent comme suit :

- 5- Madame Émilie Dupont est une employée sur la liste de rappel ne détenant pas de poste au moment des faits en litige;
- 6- Madame Émilie Dupont a remplacé de façon successive et consécutive Madame Michelle Foucher sur le poste 766 du 12 décembre 2014 au 17 juillet 2015 en tant qu'assistante en réadaptation à 38,75 heures par semaine dans les services socioprofessionnels du territoire des Maskoutains;
- 7- Le 17 juillet 2015, Madame Émilie Dupont a envoyé à la liste de rappel une lettre leur signifiant qu'elle désirait recevoir les remplacements disponibles afin d'utiliser son droit de supplantation;
- 8- L'ancienneté de Madame Émilie Dupont était, au moment de l'analyse du droit de supplantation de celle-ci, de 6 ans et 18 jours ;
- 9- L'ancienneté de Madame Roxanne Dallaire-Drolet était, au moment de l'analyse du droit de supplantation de Madame Émilie Dupont, intérieure à celle de Madame Émilie Dupont ;
- 10- Madame Roxanne Dallaire-Drolet et une employée sur la liste de rappel ne détenant pas de poste au moment des faits en litige;
- 11- Madame Roxanne Dallaire-Drolet a remplacé Madame Marie-Noëlle Gaudreau sur le poste 83 du 8 juin 2015 au 27 novembre 2015 en tant qu'assistante en réadaptation à 38,75 heures par semaine soit du lundi au vendredi inclusivement dans les services socioprofessionnels du territoire des Maskoutains;

III- POSITION DES PARTIES

[6] Les parties, à ma demande, ont accepté de mettre par écrit leur argumentation et je ne leur ferai pas l'injure de prétendre être en mesure de mieux camper leurs positions qu'elles ne l'ont fait elles-mêmes.

Argumentation de la partie syndicale

1- Articles pertinents de la convention collective et des dispositions locales :

Voici les extraits de la convention collective qui nous semblent les plus pertinents dans le cadre de ce dossier et que vous retrouverez dans les documents envoyés au même moment que cette argumentation écrite.

11.25

En aucune circonstance, l'arbitre n'a le pouvoir de modifier le texte de la présente convention collective.

14.13 [...]

II) PROCÉDURE DE SUPPLANTATION ET/OU MISE À PIED

La procédure de supplantation et/ou de mise à pied convenue au niveau local ou régional doit tenir compte du critère de l'ancienneté des personnes salariées, pourvu qu'elles satisfassent aux exigences de la tâche. Elle ne doit pas entraîner la mise à pied d'une personne salariée bénéficiant de la sécurité d'emploi tant et aussi longtemps qu'une personne salariée n'en bénéficiant pas peut elle-même être mise à pied.

De plus, voici les articles qui nous semblent les plus pertinents des dispositions locales (Pièce S-3) :

6.11

Avant de puiser à l'extérieur, l'employeur fait appel aux personnes salariées inscrites sur la liste de rappel selon la procédure suivante :

- 1. La liste de rappel est appliquée par titre d'emploi. Une personne salariée peut être inscrite pour plus d'un titre d'emploi;*
- 2. Les personnes salariées sont rappelées par ordre d'ancienneté et compte tenu de la disponibilité exprimée par écrit, pourvu qu'elles puissent satisfaire aux exigences normales de la tâche;*

3. a) *lorsque la durée de l'affectation est de moins de cinq (5) jours, une personne salariée titulaire d'un poste à temps partiel inscrite sur la liste de rappel peut obtenir, par ordre d'ancienneté, cette affectation dans son service, et ce, prioritairement aux autres personnes salariées inscrites sur la liste de rappel, pourvu qu'elle satisfasse aux exigences normales de la tâche;*
- b) *si la disponibilité exprimée par la personne salariée ayant le plus d'ancienneté ne correspond pas entièrement à l'affectation à effectuer, la partie non comblée de l'affectation est accordée, selon les mêmes modalités, aux autres personnes salariées titulaires d'un poste à temps partiel dans le service;*
- c) *si l'affectation n'a pu être entièrement comblée par les personnes salariées titulaires d'un poste à temps partiel dans le service, la partie non comblée de l'affectation est offerte à une personne salariée de la liste de rappel selon la procédure prévue aux alinéas 1, 2, 5 et 6 du présent paragraphe et les modalités prévues au premier (1er) alinéa du paragraphe 6.09;*
- d) *lorsque la durée de l'affectation accordée en vertu du présent alinéa est modifiée et qu'il est prévisible qu'il reste cinq (5) jours et plus, les dispositions de l'alinéa 4 s'appliquent.*
4. *Lorsque la durée prévue de l'affectation est de cinq (5) jours et plus, l'affectation est accordée conformément aux alinéas 1, 2, 5 et 6 du présent paragraphe et aux modalités prévues au paragraphe 6.09;*
5. *Le rappel se fait par téléphone ou messenger « interne » et la personne salariée est tenue de se présenter au travail immédiatement dans la mesure où les circonstances du rappel rencontrent la disponibilité exprimée préalablement;*
6. *Si la personne salariée refuse, la suivante est rappelée et ainsi de suite.*

6.15

La personne salariée qui occupe un poste, ou successivement et consécutivement des postes pour l'un des motifs prévus au paragraphe 6.08, pour une durée supérieure à six (6) mois, reçoit un préavis de fin d'affectation de deux (2) semaines et peut supplanter une autre personne salariée de la liste de rappel à la condition :

1. *de posséder plus d'ancienneté que cette personne salariée supplantée;*
2. *de répondre aux exigences normales de la tâche;*
3. *que la disponibilité exprimée corresponde à l'affectation à effectuer.*

Au terme de cette affectation, son nom est inscrit sur la liste de rappel.

Il est de plus pertinent de vous énumérer les articles dans la Convention collective CSN (Pièce S-2) où on utilise également le terme « exigences normales de la tâche » :

Articles : 14.13, 15.05, 22.19, 22.34, 22.35, 30.05

Annexe V, paragraphe 2.05

Lettre d'entente no 22

Lettre d'entente no 43

Lettre d'entente no 46

Et voici les articles dans les Dispositions locales (Pièce S-3) qui contiennent le terme « exigences normales de la tâche » :

2.02, 5.02 (par.4), 6.09, 6.11 (par. 2 et 3a), 6.12 (par. 2, 3, 4b et 5), 6.15, 6.17, 7.09, 7.12, 8.01, 12.04

2- Question en litige :

L'employeur avait-il le droit de refuser à Émilie Dupont le droit de supplantation qu'elle a demandé le 17 juillet 2015 que l'on retrouve à l'article 6.15 des dispositions locales?

3- Le droit de supplantation d'Émilie Dupont :

Il existe 4 conditions à respecter afin de pouvoir bénéficier du droit de supplantation.

- La personne salariée qui occupe un poste, ou successivement et consécutivement des postes pour l'un des motifs prévus au paragraphe 6.08, pour une durée supérieure à six (6) mois :*

Cette condition a été respectée dans le cas d'Émilie Dupont et on retrouve une admission à cet effet au paragraphe 6 de la Liste des admissions convenues entre les parties (Pièce S-4). Elle a effectivement remplacé Madame Foucher pour une période approximative de sept (7) mois.

- De posséder plus d'ancienneté que cette personne salariée supplannée*

On retrouve également la preuve que cette condition a été respectée au paragraphe 8 et 9 de la Liste des admissions convenues entre les parties (Pièce S-4). En effet, il est mentionné que Roxanne Dallaire-Drolet qui était la seule personne qui pouvait être supplannée au moment de la demande avait une ancienneté inférieure à celle d'Émilie Dupont.

- *Que la disponibilité exprimée corresponde à l'affectation à effectuer*

Sur cette condition, il y a eu différentes prétentions de la part de l'employeur à travers le temps. Il suffit de rappeler qu'un employé nommé Bruno de la Liste de rappel a d'abord dit à Émilie Dupont le 4 août 2015 « qu'elle ne pourrait pas supplanter, car elle est tombée en vacances à la fin de son remplacement, il y a donc coupure ... » (Pièce E-1).

Toujours selon cette pièce, M. Hallé a contacté Nathalie Lefebvre de la liste de rappel le 11 août 2015 pour lui faire part du fait que Mme Dupont a le droit de supplanter, car elle est en vacances en même temps que « fermeture ITC ».

Suite à cet appel Madame Lefevre note le 14 août que Mme Dupont « aurait effectivement pu supplanter à la fin de son remplacement en ITC seulement, car pour résidentiel n'est pas disponible 1^{er} jour début (en vacances) ».

De l'aveu même de Nathalie Lefebvre à la pièce E-1 ainsi que lors de son témoignage, il nous apparaît clair que cette condition a également été respectée.

- *De répondre aux exigences normales de la tâche*

C'est sur cette condition que les parties ne s'entendent pas puisque le syndicat prétend qu'Émilie Dupont avait droit à partir du 17 juillet 2015 de supplanter Roxanne Dallaire-Drolet, car elle avait les exigences normales de la tâche. De son côté, la partie patronale prétend qu'Émilie Dupont ne remplissait pas les exigences normales de la tâche puisqu'elle n'avait pas reçu la formation lui permettant de faire le soin de stomie.

La preuve est à l'effet que la seule personne qu'Émilie Dupont pouvait supplanter en date du 17 juillet 2015 était Roxanne Dallaire-Drolet. Dans le cadre de ce remplacement, elle était 3 jours par semaine au Centre de bénévolat d'Acton Vale où il n'y avait aucun soin de stomie à faire ainsi qu'à raison de 2 jours par semaine au SAJ de Saint-Hyacinthe où il y avait un usager qui nécessitait un soin de stomie.

Il est utile de rappeler que cet usager n'était au SAJ de Saint-Hyacinthe qu'à raison de 2 après-midi par semaine soit l'équivalent d'environ 5 à 6 heures par semaine. Pour chaque après-midi où il était présent, il y avait un minimum de 2 soins de stomie à exécuter.

4- Exigences normales de la tâche :

Il n'existe pas en tant que tel de définition de la notion d'exigences normales de la tâche dans la convention collective ou même dans les dispositions locales. Il est toutefois utile et nécessaire de voir à quel endroit ce terme existe pour nous aider à en définir le sens que les parties ont voulu en donner.

Nous avons mis dans les documents annexés à la présente tous les extraits de la convention collective où on reprenait le terme « exigences normales de la tâche » afin qu'on puisse en chercher le sens. Nous vous laissons le soin de regarder dans quels cas on fait référence au terme « Exigence normale », mais il est clair, selon nous, qu'il s'agit d'un terme large qui vise à éviter qu'une personne qui, par exemple, a une expérience dans un poste précis puisse revendiquer n'importe quel autre poste sans avoir les qualifications de base pour occuper le poste. Ce terme ne visait pas à englober toutes les particularités que chaque poste peut avoir. Interpréter ce terme de manière aussi restrictive limiterait de manière importante les possibilités de changer de poste ou d'obtenir un remplacement si une personne est sur la liste de rappel.

Il suffit de regarder l'article 15.05 et 15.06 de la convention collective où il est question de procédure de remplacement pour quelqu'un qui subit une mise à pied pour se convaincre que l'employeur n'a certainement pas voulu donner une application aussi limitée que celle qu'elle donne aujourd'hui à la notion d'exigence normale de la tâche.

Si on applique les prétentions de l'employeur à l'effet que le terme exigence normale de la tâche va jusqu'à inclure la mise à jour nécessaire d'une formation que la personne a déjà eue suite à un changement minime qui a été apporté, ce serait comme prétendre qu'un employé ne peut pas avoir un remplacement, car il a été formé pour travailler avec Windows 9 et qu'au moment du remplacement on utilise maintenant Windows 10. Ça ne ferait aucun sens selon nous et ce serait donner un large pouvoir discrétionnaire à un employeur de choisir l'employé de son choix en fonction de ses préférences et ainsi faire fi de la notion d'ancienneté.

5- Délégation de pouvoirs aux non professionnels :

Il a été question, lors de l'audition, du projet de loi 90 concernant la délégation de pouvoirs qui peuvent être donnés à des non professionnels lors de certains soins.

Une assistante en réadaptation est assimilée aux fins de la loi à une non professionnelle. À ce titre, pour pouvoir effectuer le soin de stomie, qui est considéré comme un soin invasif, l'employeur se devait de respecter les conditions qui sont prévues à l'article 3 du Règlement (Pièce E-10).

Il nous semble pertinent de reprendre ici cet article :

3.

Une personne qui agit pour le compte d'un centre peut exercer les activités visées à l'article 1 aux conditions suivantes :

- 1. faire l'apprentissage de ces activités avec un professionnel habilité par la loi à les exercer, soit un médecin, une infirmière ou un infirmier, une infirmière ou un infirmier auxiliaire ou un inhalothérapeute;*

2. être supervisée, lorsqu'elle exerce pour la première fois l'une de ces activités, par un professionnel habilité à l'exercer ou par une autre personne qui l'exerce pour le compte d'un centre depuis au moins 6 mois;
3. respecter les règles de soins infirmiers en vigueur dans le centre;
4. avoir accès en tout temps à un professionnel habilité à exercer ces activités.

La personne qui, le 30 janvier 2003, exerçait pour le compte d'un centre les activités visées à l'article 1 n'est pas tenue de remplir les conditions prévues aux paragraphes 1 et 2 du premier alinéa.

Il est clair selon la preuve que l'employeur a considéré que toutes ces conditions étaient remplies puisqu'Émilie Dupont a été considérée comme habilitée le 27 avril 2015 à faire le soin de stomie.

6- Habilitation pour prodiguer le soin de stomie à l'utilisateur :

La preuve a été faite que Émilie Dupont a reçu le ou vers le 27 avril 2015 la formation technique ainsi qu'une démonstration par l'infirmière du soin de stomie sur l'utilisateur. C'est d'ailleurs lors du témoignage d'Émilie Dupont que la partie syndicale a déposé les documents techniques sur le soin de stomie (pièce S-6 en liasse) puisqu'elle avait conservé ces documents suite à la formation qu'elle avait reçue. Elle nous a mentionné qu'elle avait eu la formation sur la stomie au mois d'avril ou mai 2015 par l'infirmière du CRDI et que par la suite elle a été autorisée à faire le soin de stomie elle-même.

Madame Isabelle Loiselle, infirmière au CRDI, a également confirmé qu'Émilie Dupont avait reçu la formation technique ainsi que la démonstration du soin le ou vers le 27 avril lors de son témoignage. Il est important de mentionner que les documents remis aux employés lors de la formation sur la stomie sont les mêmes et ce peu importe le type de stomie que l'utilisateur peut avoir, le type barrière cutanée, de sac collecteur et de collerette utilisée.

Suite à cette formation, Isabelle Loiselle a considéré que Émilie Dupont était habilitée au sens de la loi à prodiguer ce soin de stomie puisque dans le « Registre de délégation de soins infirmiers à des non professionnels » (pièce E-13) on retrouve la date du 27 avril 2015 à la colonne « intestinale ». La tenue de ce registre était de la responsabilité d'Isabelle Loiselle et relevait de l'obligation que l'on retrouve à la « Politique sur l'administration des médicaments, des soins invasifs et non invasifs d'assistance aux activités de la vie quotidienne par des non professionnels et des professionnels non habilités » (Pièce E-11, chapitre 3, paragraphe 6).

C'est donc dire qu'aux yeux de Madame Loiselle, Émilie Dupont était en droit de prodiguer le soin de stomie à partir du 27 avril 2015, car celle-ci remplissait l'ensemble des conditions prévues dans la loi, dans le règlement et même dans les procédures internes de l'employeur.

Il a également été mis en preuve par le témoignage de Madame Dupont qu'elle a, suite à cette formation, fait le changement de stomie minimum 1 à 2 fois par semaine tout dépendant de la rotation.

7- Changement du sac de stomie utilisé pour l'usager :

Malgré le fait qu'au 27 avril 2015, l'employeur reconnaît l'habilitation de Madame Dupont pour effectuer un soin de stomie, on prétend du côté de l'employeur que Madame Dupont n'était plus habilitée à faire ce soin lors de sa demande de suppléance puisque le sac de l'usager a été changé.

Sur ce point, les différents témoignages divergent quant à la nature exacte du changement et nous ne savons pas non plus à quel moment ce sac aurait été changé.

Si on fait la revue des divers témoignages sur le sujet, on peut constater que personne n'a le même souvenir. Il faut dire qu'il s'est passé près de 4 ans entre le moment de ce changement et le témoignage de ces personnes.

a) Témoignage de Karine Réna Michaud, éducatrice spécialisée, mais anciennement assistante en réadaptation à l'installation de Saint-Hyacinthe :

Elle a témoigné à l'effet que le sac avait changé au printemps 2015. Elle a ajouté : « Ça ne changeait rien, l'opération était la même ». Elle a aussi mentionné que la texture du sac était différente. Elle ajoute aussi qu'elle a toujours été autorisée à faire le changement de stomie.

Nous croyons que nous devons donner une grande force probante à ce témoignage en ce sens que Madame Michaud a toujours travaillé au SAJ Saint-Hyacinthe depuis que l'usager Marc-Antoine est arrivé à Saint-Hyacinthe. Elle a de plus pratiqué le soin de stomie de 6 à 7 fois par semaine selon son témoignage. Elle est donc, selon nous, la personne qui a la meilleure connaissance du changement qui a eu lieu au sac utilisé pour l'usager Marc-Antoine et elle n'a, de plus, aucun avantage personnel à minimiser les conséquences du changement de ce sac.

b) Témoignage de Véronique Masson, chef à l'installation de Saint-Hyacinthe

Elle nous a mentionné qu'il y a eu un changement de modèle de sac pour l'usager. Lors du contre-interrogatoire, elle a précisé que le nouveau sac devait être retiré et qu'on devait nettoyer la collerette laissant ainsi croire que le changement impliquait une procédure plus complexe que celle utilisée précédemment.

Nous vous soumettons que la chef n'est pas la meilleure placée pour se souvenir de la nature du changement de sac étant donné qu'elle était loin des opérations quotidiennes ainsi que des soins donnés aux usagers. De plus, si on consulte la « procédure pour la vidange du sac d'iléostomie » (pièce E-14 B), il est clair que même en avril 2015, soit

avant le changement du sac, il y avait deux façons de faire la vidange soit : de retirer complètement le sac au départ de l'utilisateur ou de seulement enlever la pince et laisser s'écouler les selles lorsque l'utilisateur arrive. Il est donc très peu probable que le changement du sac faisait en sorte que dorénavant il fallait retirer le sac puisque cette façon de procéder existait déjà en avril 2015.

c) Isabelle Loiselle, infirmière pour le CRDI

Elle a mentionné au début de son interrogatoire qu'il y avait des « spécificités, des petits détails » qui avaient changé dans le sac. Lors du contre-interrogatoire quand on a tenté de comprendre plus spécifiquement en quoi consistaient ces petits détails qui avaient changé, elle a mentionné que, selon son souvenir, ce n'était pas la même façon de fixer le sac. Elle a aussi mentionné à un autre moment qu'elle ne se rappelait plus des différences exactes. Elle a ajouté que la collerette avait changé, mais elle a également dit que les assistants en réadaptation ne changeaient pas la collerette. Nous tenons à faire remarquer que son souvenir ne semblait pas très clair quant au changement du sac et qu'à quelques reprises son témoignage, celle-ci a modifié ses réponses sur des questions importantes dans le cadre de ce litige.

d) Constats quant au changement du sac

L'examen des différents témoignages sur la nature exacte du changement du sac nous démontre qu'il est difficile de cerner avec certitude en quoi le sac avait été modifié. De plus, il n'y a aucune note dans le dossier informatique de l'utilisateur quant à un changement de sac (Pièce E-14 A) et que l'employeur n'a déposé aucun document pour nous expliquer quel était le modèle de sac avant et après. D'ailleurs, lors du contre-interrogatoire Isabelle Loiselle n'était pas en mesure de nous dire avec l'aide du document S6-B quel était le type de sac que l'utilisateur avait lors de la formation qu'elle a donnée le 27 avril 2015.

Il est plutôt surprenant de voir que l'employeur refuse le droit de suppléance à un employé pour une raison qui n'est documentée nulle part dans les documents déposés par la partie patronale si ce changement était à ce point important qu'il nécessitait que tout le monde refasse la formation à nouveau. D'ailleurs même dans les échanges de courriel au moment des faits, il n'est nulle part écrit qu'il y a eu un changement de sac, on semble plutôt insister sur le fait que Émilie Dupont n'avait pas reçu la formation alors que c'était faux.

Dans le courriel de Nathalie Lefebvre à Véronique Masson (Pièce E-6) et qui a servi de base à la Liste de rappel pour refuser le droit de suppléance, la gestionnaire mentionne ceci :

« Le soin nécessite aussi une rigueur et selon la loi 90, avant de déléguer ce soin l'infirmière doit s'assurer que l'intervenante est à l'aise. Ce qui serait difficile à faire en changement d'intervenante en cas de suppléance dans un contexte que je ne peux

interrompre les services de l'usager (dossier à famille particulière). La formation est obligatoire pour faire ce soin et je ne sais pas quand l'infirmière aurait du temps pour reformer une nouvelle personne. »

On semble donc laisser croire à Nathalie Lefebvre que Émilie Dupont n'a jamais reçu la formation pour le soin de stomie et que seule Roxanne Dallaire-Drolet était habilitée à faire le soin. Nous le savons maintenant avec le registre des soins que plusieurs personnes avaient été formées le 27 avril 2015, dont Émilie Dupont.

D'ailleurs si on regarde le document déposé sous la pièce E-1, on comprend des notes de Nathalie Lefebvre que la raison qui a été donnée à Émilie Dupont pour lui refuser le droit de supplantation n'était pas qu'elle n'avait pas reçu la mise à jour suivant le changement du sac, mais carrément qu'elle n'avait pas la formation obligatoire ce qui n'était pas le cas.

Au regard de la preuve qui a été faite de part et d'autre, nous vous soumettons, Monsieur l'arbitre, que le changement apporté au sac semble si minime qu'il ne remettait aucunement en cause l'habilitation que l'infirmière a donné à Émilie Dupont en date du 27 avril 2015 de prodiguer le soin de stomie à l'usager au SAJ de Saint-Hyacinthe.

8- Perte d'habilitation entre le 27 avril 2015 et le 17 juillet 2015?

Pour étayer notre prétention à l'effet qu'Émilie Dupont n'a jamais perdu son habilitation à effectuer le soin de stomie, nous vous referons au document « Procédure sur l'administration des médicaments, des soins invasifs et non invasifs d'assistance aux activités de la vie quotidienne par des non professionnels (Pièce E-12) déposé par la partie patronale.

Si on regarde le point 6.3 qui concerne les soins invasifs et non invasifs :

« Ces soins peuvent être administrés par des non professionnels ou des professionnels non habilités lorsque la condition de santé de la personne est stable et que la personne n'est pas en mesure de se donner elle-même les soins requis.

Le CRDITED de la Montérégie-Est détermine, parmi ceux autorisés, les soins invasifs et non invasifs d'assistance aux activités de la vie quotidienne qu'il est en mesure de rendre aux usagers de ses services (voir en annexe).

Pour la formation et la délégation de tous les soins invasifs et non invasifs autorisés au CRDITEDME, voir la marche à suivre décrite au point 6.1.1 »

Il est clair que la condition de santé de l'usager était stable puisque nous n'avons eu aucune preuve à l'effet que les non professionnels ne pouvaient plus à un certain

moment donner le soin de stomie à l'utilisateur lorsqu'il fréquentait l'installation. On doit donc aller voir la marche à suivre décrite au point 6.1.1.

Il est intéressant de regarder le paragraphe 12 plus spécifiquement:

« Un intervenant à qui l'infirmière a délégué le soin et qui est apte à l'exercer peut le faire, pour tous les usagers sous sa responsabilité peu importe son lieu d'intervention au CRDITEDME. »

C'est donc dire qu'une fois qu'on a été déclaré habilité à faire le soin, nous le sommes pour tous les soins similaires à donner et ce peu importe l'endroit où on est appelé à le donner et par conséquent peu importe l'utilisateur à qui on doit donner ce soin. Les non professionnels ne perdent pas cette habilitation, car le soin doit être prodigué à un autre usager ou parce que le sac utilisé est légèrement différent d'un usager à l'autre.

De plus, lorsqu'on prend connaissance du Règlement sur l'exercice des activités décrites aux articles 39.7 et 39.8 du Code des professions (Pièce E-10), nous y retrouvons les conditions prévues afin qu'une personne agissant pour le compte d'un centre puisse exercer les activités visées à l'article 1. Parmi ces conditions on retrouve au paragraphe 4 de l'article 3 celle-ci :

« 4- Avoir accès en tout temps à un professionnel habilité à exercer ces activités. »

L'employeur avait donc l'obligation qu'une professionnelle telle qu'une infirmière soit disponible pour aider à distance ou sur place une non professionnelle lorsqu'elle est appelée à faire un soin par exemple de stomie. Le changement apporté au sac était si minime que l'accès à une infirmière pour conseiller ou diriger la non professionnelle aurait été nettement suffisant et n'aurait aucunement remis en cause le droit pour le centre de faire exécuter ce soin par une non professionnelle, car toutes les conditions prévues à l'article 3 demeuraient satisfaites.

Monsieur l'arbitre, si vous êtes d'avis tout comme nous qu'Émilie Dupont n'a jamais perdu son habilitation à faire le soin de stomie, nous vous soumettons que vous pouvez à ce stade-ci accueillir le grief.

9- Mise à jour de la formation pour le soin de stomie :

Malgré nos prétentions, si vous êtes d'avis qu'il y a eu un changement suffisamment important entre le 28 avril et la demande de suppléance pour nécessiter une nouvelle démonstration à Mme Dupont, nous vous soumettons que cette mise à jour n'est pas suffisamment importante pour priver la travailleuse d'un droit qui lui est reconnu par les dispositions locales.

Isabelle Loiselle a admis lors d'une de nos questions que pour une des personnes ayant eu la formation le 27 avril 2015, il ne suffirait que d'une période d'environ 30

minutes afin que la personne puisse faire le soin de stomie à nouveau suite au changement du sac. Autrement dit, on a refusé le droit à Émilie Dupont d'effectuer un remplacement pour l'unique raison qu'elle n'avait pas eue la mise à jour d'environ 30 minutes que l'employeur jugeait nécessaire. On a donc privé Émilie Dupont du salaire, des avantages sociaux et de l'ancienneté associés à une assignation qui était à la base d'une durée indéterminée et qui s'est avérée être d'environ 4 mois à temps plein pour cette unique raison.

À cet effet, je vous soumetts la décision 87A-025 de l'arbitre Pierre Jasmin¹ qui devait statuer sur l'obligation de l'employeur d'entraîner les salariés par ordre d'ancienneté afin qu'ils puissent effectuer un remplacement. Pour avoir droit au remplacement, la personne devait, comme c'est notre cas, satisfaire aux exigences normales de la tâche.

Après avoir rappelé le principe à l'effet que l'employeur n'a aucune obligation d'accorder des périodes d'entraînement ou de formation aux salariés, il rappelle que l'employeur a tout de même une obligation de traiter ses salariés avec justice. Je vous réfère à la page 6 et aux passages qui ont été surlignés à ce sujet que nous trouvons à propos de reproduire ici :

« Ce principe général étant reconnu, je crois cependant utile d'ajouter les précisions suivantes : Avant de refuser d'accorder le remplacement aux salariés inscrits sur la liste de rappel ayant le plus d'ancienneté, il faut que l'entraînement ou l'orientation préalable soit vraiment nécessaire. Il ne faut pas également que cette exigence soit un prétexte de la part de l'employeur pour contourner le principe général du rappel par ordre d'ancienneté qu'on retrouve au paragraphe b) de la clause 1.09. Ainsi, l'employeur pourrait difficilement justifier le refus de rappeler un salarié plus ancien lorsque l'entraînement ou l'initiation ne serait que de quelques minutes. Ceci a d'ailleurs été reconnu par le procureur de l'employeur dans sa plaidoirie. Ceci est d'autant plus vrai lorsqu'il s'agit d'un remplacement pour une assez longue durée. »

En d'autres mots, l'arbitre vient dire que la nécessité de formation ou d'orientation ne doit pas devenir une excuse pour contourner le principe d'ancienneté. Pour des raisons que nous expliciterons plus loin, nous croyons que l'employeur a utilisé l'excuse de la nécessité de suivre à nouveau une formation pour la stomie pour refuser à Émilie Dupont son droit de supplantation, car c'était plus simple de garder la ressource déjà en place compte tenu des dossiers particuliers dont elle s'occupait.

Le fait de donner à Émilie Dupont le remplacement occupé par Roxanne Dallaire-Drolet ne créait pas d'inconvénient plus que grand que si c'était Roxanne Dallaire-Drolet qui devait s'absenter. En effet, Isabelle Loiselle a témoigné à l'effet qu'en cas d'absence de Roxanne Dallaire-Drolet c'était la mère qui faisait le soin ou l'utilisateur ne venait tout simplement pas à l'établissement. Or, selon le relevé de présence de celle-ci (Pièce S-

¹ Cité de la Santé de Laval et Le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2105, SAE 87A-025, Pierre Jasmin, 2 février 1987.

11), elle a été en vacances du 13 au 17 juillet 2015, date où l'installation de Saint-Hyacinthe n'était pas fermée. C'est donc dire qu'il soit arrivé, même quand c'était Roxanne Dallaire-Drolet sur le remplacement, qu'on ait à appliquer une de ces deux solutions.

De plus, nous vous soumettons que l'employeur a donné le remplacement de Marie-Noëlle Gaudreau à Roxanne Dallaire-Drolet à partir du 8 juin 2015 selon l'admission 11 de la pièce S-4 et celle-ci n'a eu la démonstration des soins que le 16 juin. Il n'y a aucune indication dans le registre des soins que Mme Dallaire-Drolet était habilitée avant le 16 juin à faire le soin de stomie.

Si on applique ce que l'employeur donne comme raison pour ne pas avoir permis la supplantation à Émilie Dupont, Mme Dallaire-Drolet n'aurait pas dû avoir droit de prendre ce remplacement et pourtant on lui a quand même donné.

À la lumière de ces informations, il était tout à fait possible de trouver des alternatives entre le moment où Mme Dupont aurait supplanté et le moment où l'infirmière aurait pu venir lui faire la démonstration d'à peine 30 minutes si l'employeur avait été réellement de bonne foi.

Nous terminerons ce point en vous référant à une décision de l'arbitre Jean-Louis Dubé datant de 1998². L'arbitre devait se pencher sur une question similaire à la nôtre soit de savoir si l'employeur avait raison de refuser à une travailleuse un remplacement, car elle ne répondait pas aux exigences normales de la tâche.

Nous reproduirons ici quelques extraits pertinents de cette décision :

À la page 42 :

« La jurisprudence est aussi à l'effet que l'employeur est libre de donner des périodes de formation et de mise à jour aux salariés qu'il choisit. De toute façon, le texte de la convention collective est relativement clair à ce sujet. Les clauses précitées traitent de cette question. Peut-on alors déduire que l'employeur était libre de donner la formation à Mme Claing en microbiologie le 7 décembre et ne pas la donner à Mme Morin. Paraphrasant sur cette question des propos de l'arbitre Pierre Jasmin rapportés plus haut, non seulement l'employeur doit à cet égard traiter les salariés avec justice, mais il ne peut exercer ses droits de direction de façon abusive, arbitraire et discriminatoire. »

Un peu plus loin à la page 43 :

« Si je donnais raison à la partie patronale à cet égard, on voit tout de suite les conséquences complètement farfelues et désastreuses qui pourraient en résulter. En

² Association professionnelle des technologistes médicaux du Québec et Réseau Santé Richelieu-Yamaska, AZ-98145090, Jean-Louis Dubé, 9 avril 1998.

effet, il suffirait pour un employeur de décider de ne pas donner une courte période de mise à jour ou de formation à la salariée la plus ancienne et de la donner plutôt à une moins ancienne, et cela sans aucune raison, pour faire en sorte que le traitement privilégié qui est donné à l'ancienneté dans la convention collective soit complètement mis à néant. »

Et à la page 44 :

« Je le répète, même si la jurisprudence est à l'effet que l'employeur peut exiger une formation, un rafraîchissement, une mise à jour pour faire en sorte de s'assurer que la salariée rencontre les exigences normales de la tâche, cette jurisprudence est aussi à l'effet que si la salariée la plus ancienne rencontre les exigences normales de la tâche sans cette formation, cette mise à jour ou ce rafraîchissement, elle a droit à l'assignation. Cela ne peut pas être plus clair à la simple lecture de l'article 13.13 de la convention collective. Une période de rafraîchissement ne peut être considérée comme une exigence normale de la tâche si de toute façon, sans ce rafraîchissement la salariée la plus ancienne rencontre les exigences normales de la tâche. »

Nous vous le répétons notre prétention première est que cette mise à jour n'était même pas nécessaire, car Émilie Dupont était habilitée à faire le soin de stomie, mais subsidiairement, nous croyons que la décision de refuser le droit de supplantation pour la seule raison qu'Émilie Dupont avait besoin d'une mise à jour d'environ 30 minutes équivaut à une décision abusive et arbitraire de la part de l'employeur.

10- Décision abusive et arbitraire de l'employeur :

Nous vous soumettons que la décision qui a été prise seulement le 18 août de refuser à Madame Dupont le droit à sa demande de supplantation était non seulement contraire aux dispositions locales, mais était une décision abusive et arbitraire. Voici quelques éléments qui nous ont amenés à cette conclusion.

Premièrement, il est très particulier que la demande de supplantation ait été faite le 17 juillet 2015 par Émilie Dupont et que ce n'est que le 18 août que la liste de rappel a eu connaissance du fait qu'il y avait une formation obligatoire à avoir pour remplir les exigences normales de la tâche. D'ailleurs, Mme Lefebvre bien qu'elle soit chef de la liste de rappel depuis janvier 2015 n'a jamais entendu dire qu'il y avait une exigence particulière à remplir pour avoir droit à un remplacement ou à une supplantation au SAJ de Saint-Hyacinthe. Elle a mentionné que c'est le 18 août qu'elle entend parler pour la première fois de la stomie au SAJ de Saint-Hyacinthe. Elle ajoute même lors d'une de mes questions qu'il n'y avait pas de directives particulières pour le SAJ de Saint-Hyacinthe et qu'il n'y a pas eu à sa connaissance d'autres cas de refus de remplacement ou de supplantation au SAJ de Saint-Hyacinthe.

D'ailleurs, à ce sujet, nous avons entendu Karine Reina Michaud qui était à Saint-Hyacinthe lorsque l'usager est arrivé nous dire qu'il y a eu plusieurs remplacements à

partir d'octobre-novembre 2014 et aussi en 2015 et que ces remplaçants n'étaient pas autorisés à faire la stomie. C'est pourquoi on venait parfois la chercher à l'atelier pour faire le soin de stomie, car elle était habilitée à le faire. C'est donc dire que l'habilitation à un soin n'a jamais été un frein pour obtenir un remplacement à l'installation de Saint-Hyacinthe alors que l'utilisateur y était depuis 2013-2014.

De plus, lors de son témoignage Mme Dupont nous a expliqué être sur la liste de rappel depuis 2008 et qu'elle a reçu une formation de 2 semaines à son embauche. Cette formation lui a permis par la suite de pouvoir travailler partout comme assistante en réadaptation. Elle a également affirmé que la liste de rappel ne lui a jamais posé de questions sur des formations qu'elle aurait ou pas suivies avant de lui donner une assignation. La question qui est alors posée c'est « est-ce que tu acceptes le quart de travail oui ou non? »

De plus, elle a, selon elle, été appelée une bonne centaine de fois par la liste et elle a passé au moins 2 ans dans diverses assignations à Saint-Hyacinthe sans jamais que la formation sur des soins n'ait été un enjeu pour obtenir un remplacement.

Quand elle a eu un appel de la liste de rappel concernant le remplacement de Michelle Foucher qu'elle a débuté en décembre 2014 au SAJ de Saint-Hyacinthe, on ne lui a pas demandé si elle avait sa formation pour la prise de glycémie, pour l'injection d'insuline ou pour la stomie et pourtant il y avait un usager avec une stomie et un autre avec le diabète à ce moment-là à Saint-Hyacinthe. Il est important de rappeler que ce remplacement a duré près de 7 mois.

De plus, Patrick Hallé qui est au comité de griefs du syndicat depuis 2013 a affirmé qu'il n'a jamais eu de cas porté à sa connaissance avant celui de Mme Dupont où l'employeur a refusé le droit à une supplantation ou un remplacement pour une question d'exigences normales du poste.

Il nous semble clair que l'employeur n'est pas constant dans ces prétentions et permet à des personnes étant sur la liste de rappel d'effectuer des remplacements malgré que ceux-ci n'aient pas nécessairement l'habilitation pour effectuer certains soins aux usagers. Mais d'un autre côté, l'employeur refuse le droit de supplantation à une employée, car elle ne remplit pas, selon eux, les exigences normales de la tâche. L'employeur a deux poids, deux mesures, c'est-à-dire qu'il juge la notion d'exigences normales de la tâche de deux façons différentes selon leur propre intérêt.

Évidemment que c'est plus avantageux pour l'employeur d'avoir le moins de restrictions possible lorsqu'il s'agit de trouver quelqu'un pour faire un remplacement alors qu'il est à son avantage d'être beaucoup plus restrictif dans le cas d'une demande de supplantation puisqu'il y a déjà quelqu'un qui effectue le remplacement. Pourtant, les dispositions locales sont claires à cet effet, il n'y a aucune distinction à faire entre un remplacement (Art. 6.11, 3 a)) et une supplantation (Art. 6.15) car dans les deux cas

l'exigence qu'on y retrouve est celle de répondre aux exigences normales de la tâche. Si on avait voulu être plus restrictif quant au droit de supplanter que dans le cas d'un remplacement, on aurait utilisé des termes différents.

Nous vous soumettons respectueusement que les véritables raisons pour lesquelles la liste de rappel a refusé à Mme Dupont son droit à la supplantation se retrouvent dans le courriel de Véronique Masson du 18 août (Pièce E-6). On y comprend assez clairement que, pour ce qui est des 3 jours faits au Centre de bénévolat D'Acton Vale, il s'agit d'un dossier qui est en suivi serré auprès de plusieurs personnes et qu'il y a un fort risque de tempête médiatique. En ce qui a trait aux 2 jours effectués à Saint-Hyacinthe il est mentionné que c'est un dossier à famille particulière et qu'une stabilité et une présence au travail sont requises.

Bien que Madame Lefebvre soit venue dire que l'absentéisme de Mme Dupont n'était pas la raison du refus, avec les faits que nous avons devant nous, il est permis de croire que cet élément a été considéré dans la décision, car sinon pourquoi prendre le temps de calculer le taux d'absentéisme de celle-ci si ce n'est pas vraiment important ou si ça n'a pas été un élément contribuant à la décision de lui refuser la supplantation.

Bien que ce tous ces considérants par rapport aux particularités de chacun de ces deux dossiers puissent possiblement être vrai et que l'employeur souhaitait conserver la ressource qui était déjà en place dans un but de stabilité, ce ne sont toutefois pas des raisons valables pour ne pas respecter les droits d'une travailleuse qui ont été négociés de bonne foi par les parties.

D'ailleurs, il est prévu à l'article 11.25 de la convention collective qu'en aucune circonstance, l'arbitre n'a le pouvoir de modifier le texte de la présente convention collective. Partant de ce principe, la seule question à se poser est de savoir si Madame Émilie Dupont répondait aux exigences normales de la tâche et nous croyons que toute la preuve a démontré que celle-ci répondait entièrement aux exigences normales de la tâche au moment de sa demande.

D'ailleurs à ce sujet nous vous soumettons qu'aucune preuve n'a été faite de la part de l'employeur à l'effet que Mme Dupont n'était pas en mesure d'effectuer une des tâches décrites à la pièce S-9 ou S-10. De plus, l'employeur a considéré que Mme Dupont répondait à l'exigence de détenir une formation de niveau secondaire ou posséder une expérience prouvée dans un métier artisanal ou d'occupation thérapeutique ou autres techniques comparables puisque celui-ci l'a engagé en 2008.

11- Résumé des prétentions syndicales :

Selon nous, la preuve a été faite que Madame était habilitée à faire le soin de stomie à partir du 27 avril 2015 et qu'elle n'a jamais perdu cette habilitation par la suite. Si c'est le cas, le grief devrait être par conséquent accueilli. Si toutefois, vous considérez après avoir entendu la preuve que l'employeur avait raison de prétendre que Madame Dupont

aurait dû suivre une mise à jour suite au changement allégué du sac, nous croyons que cette mise à jour était tellement minime qu'elle ne permet pas de conclure que de ce seul fait Mme Dupont n'avait pas les exigences normales du poste. Si vous êtes de cet avis, le grief devrait également être accueilli.

Pour toutes ces raisons, nous vous demandons d'accueillir le présent grief et de réserver votre compétence quant au quantum.

Le tout respectueusement soumis.

Montréal, le 6 juin 2019

[...]

Argumentation de la partie patronale

1. *La présente argumentation fait suite à l'audience ayant été tenue le 17 mai 2019, lors de laquelle monsieur l'arbitre Létourneau a demandé à chacune des parties de produire une argumentation ciblant le cœur du présent litige, soit le refus de l'Employeur d'offrir à la Salariée d'exercer une supplantation sur le poste de Mme Roxanne Dallaire-Drolet (ci-après « Mme Dallaire-Drolet »);*
2. *Mais d'abord, l'Employeur souhaite préciser que le grief de la Salariée doit être rejeté, puisqu'il est d'avis que la preuve a été établie de manière prépondérante à l'effet que la Salariée n'avait pas droit à la supplantation, puisqu'elle ne répondait pas aux critères prévus à l'article 6.15 des dispositions locales de la convention collective (pièce S-3), qui se lit comme suit :*
 - « La personne salariée [...] peut supplanter une autre personne salariée de la liste de rappel à la condition :*
 - 1- De posséder plus d'ancienneté que cette personne salariée supplantée;*
 - 2- De répondre aux exigences normales de la tâche;*
 - 3- Que la disponibilité exprimée corresponde à l'affectation à effectuer »*
3. *Ensuite, pour revenir au cœur du présent litige, l'Employeur précise que la Salariée n'avait pas le droit de supplanter le poste de Mme Dallaire-Drolet, puisqu'elle ne répondait pas au critère d'« exigences normales de la tâche », de l'article 6.15 précédemment nommé;*
4. *Dans le cadre de ce poste, et ce depuis juin 2015, Mme Dallaire-Drolet était l'intervenante attitrée de manière exclusive à un seul usager, soit monsieur Marc-Antoine Coutu (ci-après « l'usager Marc-Antoine »), à la résidence de St-Hyacinthe, dans le cadre d'une intervention communément appelée « un pour un »;*

5. *Il est à noter que la Salariée a formulée sa demande de supplantation le 17 juillet 2015, date à laquelle elle venait de terminer un remplacement qu'elle occupait depuis le 12 décembre 2014, et ce, tel qu'il appert de la pièce E-1. Aussi, il est à noter que la Salariée a eu des périodes de vacances et de maladie avant la fin de son remplacement, et ce, tel qu'il appert de la pièce E-8. Cependant ces périodes n'ont aucunement influées sur le refus de son droit de supplantation;*
6. *Il importe aussi de préciser que l'usager Marc-Antoine a des troubles de comportement importants, ce qui a nécessité la mise en place d'une assignation exclusive d'intervenant afin de répondre aux besoins particuliers de celui-ci. En effet, le dossier de l'usager Marc-Antoine est sensible à un point tel qu'il a requis, en juin 2015, et avant l'assignation de Mme Dallaire-Drolet, l'intervention d'un comité chargé d'assurer la mise en place de mesures spécifiques et strictes pour la prodigation des soins, le tout pour favoriser un environnement de travail sécuritaire et l'octroi de soins conformes;*
7. *Mme Isabelle Loïselle (ci-après « Mme Loïselle »), infirmière, a fait partie de ce comité;*
8. *Mme Loïselle a, à la base, été engagée par l'établissement en avril 2015, à titre d'infirmière habilitée à déléguer certains soins infirmiers à des non professionnels et ce, dans le cadre de la Loi modifiant le Code des professions et d'autres dispositions législatives dans le domaine de la santé³ (ci-après « Loi 90 »);*
9. *Le rôle de Mme Loïselle était alors de former les non professionnels de la santé quant à la prodigation de ces soins. Dans le cadre de cette responsabilité, Mme Loïselle devait également évaluer la nécessité d'un non professionnel à suivre toute formation supplémentaire pour que le soin soit toujours donné selon les normes;*
10. *En l'espèce, suite à la demande de supplantation de la Salariée, et considérant que celle-ci avait plus d'ancienneté que Mme Dallaire-Drolet, il ne restait à l'Employeur qu'à vérifier si la Salariée répondait aux « exigences normales de la tâche » pour être en droit de supplanter le poste de Mme Dallaire-Drolet;*
11. *Aux fins de cette évaluation, Mme Loïselle devait donc décider de la nécessité de la Salariée à suivre, ou non, une formation en lien avec le poste de Mme Dallaire-Drolet, et donc avec le soin de stomie de l'usager Marc-Antoine;*
12. *Il s'avère qu'en juin 2015, lors du retour de l'usager Marc-Antoine à l'établissement pour un soin de stomie, celui-ci avait eu une modification au niveau de son sac de stomie. Ce changement a amené Mme Loïselle à conclure à la nécessité pour*

³ LQ 2002, c 33, pièce E-9.

l'intervenant qui sera alors en charge de l'usager de Marc-Antoine, de suivre une formation pour être en mesure d'effectuer ce soin selon les normes;

13. Par conséquent, le fait que la Salariée n'ait pas reçu une telle formation, exigée nécessaire par l'infirmière habilitée à ce sujet, a amené l'Employeur à refuser le droit de supplantation de la Salariée, puisque celle-ci ne répondait pas au critère d'« exigences normales de la tâche »;

14. Mais avant d'entrer dans le vif du sujet, rappelons d'abord que le but premier de la Loi 90, et donc du Règlement sur l'exercice des activités décrites aux articles 39.7 et 39.8 du Code des professions⁴ (ci-après le « Règlement »), de la Politique sur l'administration des médicaments, des soins invasifs et non invasifs d'assistance aux activités de la vie quotidienne par des non professionnels et des professionnels non habilités⁵ (ci-après la « Politique ») et de la Procédure sur l'administration des médicaments, des soins invasifs et non invasifs d'assistance aux activités de la vie quotidienne par des non professionnels et des professionnels non habilités⁶ (ci-après la « Procédure »), est d'encadrer et d'établir des modalités de pratique quant aux soins que certains non professionnels peuvent donner, en l'occurrence la Salariée, le tout afin d'assurer une qualité des soins prodigués, dans un climat de sécurité autant pour l'usager qui les reçoit que pour l'intervenant qui les donne;

15. Plus précisément, la Loi 90 prévoit la délégation de certains soins infirmiers à des non professionnels;

16. La Politique s'inscrit dans un contexte légal⁷ et vise à dicter des principes sur la prodigation des soins de santé par des non professionnels. Ainsi, au quatrième paragraphe du chapitre 3, il est prévu que l'établissement encadre la pratique desdits soins par la mise en place de procédures liées à l'administration des médicaments et des soins invasifs et non invasifs d'assistance aux activités de la vie quotidienne;

17. L'article 3 du Règlement prévoit les conditions nécessaires pour pouvoir offrir le soin, notamment d'en faire l'apprentissage et être supervisé la première fois où ce soin est prodigué, par un professionnel habilité à l'exercer;

18. La Procédure constitue le cadre général de la prodigation des soins et découle autant de la Politique que de la Loi 90. Il est précisé à la section 6.1 du chapitre 6 de cette Procédure, qu'« [i] est souhaitable que tous les non-professionnels à qui

⁴ RLRQ c C-26, r 3, pièce E-10.

⁵ Voir pièce E-11.

⁶ Voir pièce E-12.

⁷ Voir à cet effet le chapitre 2 de la Politique.

un soin est délégué le pratiquent régulièrement ». Cette Procédure précise aussi les soins qui peuvent être autorisés à un non professionnel ainsi que le rôle et la responsabilité de l'infirmier habilité à former les intervenants sur lesdits soins, le tout conformément au cadre législatif. Ainsi, il revient à l'infirmier de former, d'évaluer la qualité de l'apprentissage et de superviser les soins prodigués par les non professionnels. L'infirmier a la responsabilité d'évaluer la nécessité de formation et de toute réévaluation d'un intervenant, le tout dans le seul but d'assurer la qualité des soins et donc, la sécurité des usagers qui le reçoivent;

19. *La vidange de sacs de stomie fait partie des soins invasifs et non invasifs d'assistance aux activités de la vie quotidienne⁸, dans la catégorie « Élimination vésicale ». Ce soin est donc à la base réservé aux infirmiers, et pour avoir le droit, légalement, de le prodiguer à un usager, un infirmier habilité, en l'occurrence Mme Loïselle, doit donner une formation à l'intervenant qui le prodigue;*
20. *À ce sujet, dans son témoignage, Mme Loïselle a affirmé à maintes reprises la nécessité qu'elle estimait pour un intervenant d'être adéquatement formé pour pouvoir donner le soin de stomie à l'usager Marc-Antoine. Mme Loïselle a ainsi clairement indiqué qu'une nouvelle formation devait être donnée à l'intervenant qui prenait en charge l'usager Marc-Antoine en juin 2015, puisque ce dernier avait alors subi un changement au niveau de son sac de stomie. Ce changement requérait alors, toujours selon Mme Loïselle, que celle-ci forme et supervise à nouveau l'intervenant chargé dudit soin, et ce malgré que l'intervenant ait déjà, ou non, reçu une formation sur le soin de stomie;*
21. *Il va sans dire que tous les témoignages entendus en audience confirment l'existence d'un changement au niveau du sac de stomie de l'usager Marc-Antoine. Également, il va sans dire que Mme Loïselle, soit la personne habilitée à évaluer un tel soin, jugeait quant à elle la nécessité pour l'intervenant assigné à l'usager Marc-Antoine de suivre une formation, après ce changement, et ce peu importe si cet intervenant avait déjà suivi une formation en lien avec le soin de stomie. Effectivement, le changement au niveau du sac de stomie consistait à lui-seul un élément suffisant pour permettre à Mme Loïselle de conclure à la nécessité d'une formation. D'ailleurs, qui d'autre que Mme Loïselle était mieux placé, et possédait l'autorité légale, pour décider d'une telle nécessité? Personne, puisqu'elle était la seule personne à qui revenait cette responsabilité;*

⁸ Voir Annexe 2 de la Procédure.

22. Il ressort en effet de la responsabilité légale de Mme Loïselle de s'assurer de déléguer ce soin à un intervenant qui soit en mesure de le prodiguer de façon sécuritaire et appropriée, dans le respect de la personne de l'utilisateur qui le reçoit⁹;
23. En tant qu'infirmière habilitée à faire une telle délégation, et à évaluer la nécessité d'une formation, Mme Loïselle a clairement indiqué lors de son témoignage qu'elle estimait qu'il était nécessaire pour un intervenant de suivre une nouvelle formation à chaque fois qu'une modification est apportée au soin, considérant la nature même du soin en question, et des conséquences graves si celui-ci est mal effectué;
24. À ce sujet, Mme Loïselle rappelle les incidents malencontreux survenus par le passé avec l'utilisateur Marc-Antoine, lorsque ce soin n'avait pas été adéquatement fait. Les conséquences sont importantes, et impactent autant l'utilisateur, l'intervenant de celui-ci, que les tierces personnes alors présentes dans l'environnement lorsque ces incidents se produisent (en faisant notamment référence aux utilisateurs de l'autobus public lorsque le sac de stomie de l'utilisateur Marc-Antoine s'est ouvert);
25. En l'espèce, le soin de stomie donné à l'utilisateur Marc-Antoine fait partie des soins qui requièrent du non professionnel qui le prodigue de suivre une formation. Cette formation est à nouveau requise lors de la modification du soin de stomie. Le changement au niveau du sac de stomie de l'utilisateur Marc-Antoine constitue ainsi une modification au niveau du soin, requérant ainsi une nouvelle formation;
26. Le 16 juin 2015, Mme Dallaire-Drolet est alors formée de manière individuelle par Mme Loïselle, sur le nouveau sac de stomie de l'utilisateur Marc-Antoine. Cette formation individuelle a duré à elle seule deux heures et demi, et ce, tel qu'il appert de la pièce E-7. D'ailleurs, l'Employeur soutient que les trente minutes alléguées par Mme Loïselle dans son témoignage concerne plus spécifiquement la démonstration du vidange du sac de stomie, et non pas la totalité de la formation, et ce, tel que cela est confirmé par la pièce E-7;
27. Par ailleurs, la jurisprudence est claire et enseigne que dans le cadre d'un droit de supplantation :

« l'importance ou l'ampleur de la formation qui serait nécessaire pour qu'un employé puisse accomplir normalement les tâches de celui qu'il déplace, de même que la durée de ladite formation n'ont pas à être considérées. Une formation est nécessaire ou elle ne l'est pas. »¹⁰
[nos soulignements]

⁹ Voir Procédure, chapitre 6, sections 6.1 et 6.1.1.

¹⁰ Syndicat des métallos, section locale 7625 et E-Z-M Canada inc., 2016 CanLII 22391 (QC SAT), Me Mario Létourneau, au para 83.

28. *Ainsi, quoique le Syndicat allègue à ce sujet, il va sans dire que du moment où une formation est requise pour pouvoir répondre aux exigences normales de la tâche, un droit de supplantation ne peut avoir lieu, et la durée ou la complexité d'une telle formation ne peuvent constituer un élément pour contrer à la nécessité de celle-ci;*
29. *En l'espèce, il ressort du témoignage de Mme Loïselle que cette formation était nécessaire, d'où la raison pour laquelle l'intervenante Mme Dallaire-Drolet l'avait eu, pour que le soin soit prodigué à l'utilisateur Marc-Antoine en toute conformité, et ce, tant pour assurer la sécurité que l'intégrité physique de celui-ci;*
30. *Il est important de préciser que le soin en question ne concerne pas n'importe quel usager, mais bien un usager ayant des troubles de comportement importants, pouvant faire usage de violence, d'où la nécessité de bien maîtriser le soin qui lui est donné, afin d'éviter que celui-ci n'use de violence envers l'intervenant chargé du soin;*
31. *Rappelons aussi qu'un soin donné de manière non conforme, risque également de compromettre de manière importante l'intégrité physique de l'utilisateur, en ce sens qu'un sac par exemple mal fermé aurait pour effet de faire sortir son contenu sur la peau de l'utilisateur, attaquant ainsi gravement la peau de l'utilisateur en raison de son acidité. Mme Loïselle a d'ailleurs très bien témoigné quant aux risques engendrés par un sac mal fermé;*
32. *L'Employeur trouve l'argumentation du Syndicat alarmante à ce sujet, vous référant plus précisément à la page 5, deuxième paragraphe à partir du haut du « Plan d'argumentation du Syndicat ». On y retrouve une argumentation dénuée d'humanisme, où le Syndicat, compare, sans considération aucune, le soin de stomie que doit quotidiennement subir l'utilisateur Marc-Antoine, à un logiciel informatique. L'Employeur rappelle l'importance d'un tel soin, lequel fût encadré par une législation, afin justement que personne ne puisse minimiser ce soin, et les conséquences d'un soin mal donné sur l'utilisateur qui le reçoit. Réduire de cette façon un tel soin, qui constitue un élément primordial au bien-être et à la sécurité de l'utilisateur qui le reçoit, est grave et va à l'encontre même de l'essence de la Loi 90. Ainsi, la délégation d'un tel soin ne doit aucunement être prise à la légère, et doit se faire dans le respect des règles qui l'encadrent;*
33. *Ainsi, en juin 2015, l'utilisateur Marc-Antoine débute à la résidence de St-Hyacinthe un soin de stomie, à raison de deux jours par semaine, avec Mme Dallaire-Drolet. Il s'était déjà présenté en avril 2015 à la résidence pour un tel soin, mais ce soin concernait un différent type de sac de stomie. Aussi, entre avril et juin 2015, l'utilisateur Marc-Antoine ne s'est pas présenté à la résidence pour un tel soin;*
34. *Par conséquent, entre avril et juin 2015, l'utilisateur Marc-Antoine a eu des changements au niveau de son sac de stomie;*

35. *Ce changement a nécessité la formation de l'intervenante qui lui était alors assignée;*
36. *En effet, Mme Loïselle a témoigné sur l'importance de suivre une formation complète sur le soin de stomie, une telle formation se donnant généralement en trois temps :*
- a. Formation théorique magistrale et générale (puisqu'il existe différents types de sacs de stomie);*
 - b. Démonstration d'un changement de sac faite par Mme Loïselle sur un usager;*
 - c. Formation individualisée, lors de laquelle le soin est fait par l'intervenant sur un usager, pour un type de sac particulier, sous la supervision de Mme Loïselle.*
37. *Ainsi, le nouveau sac de stomie de l'usager Marc-Antoine nécessitait des manipulations différentes de l'ancien sac qu'il avait, d'où l'importance d'une nouvelle formation à ce sujet;*
38. *En effet, tel que cela a été affirmé par Mme Loïselle, il existe différents types de sacs de stomie, et le soin donné sur un usager diffère d'un sac à l'autre. Le soin de stomie est une procédure bien technique. S'il est mal effectué, il peut engendrer de graves conséquences sur l'usager;*
39. *Dans le cas de l'usager Marc-Antoine, Mme Loïselle a confirmé que le sac que celui-ci avait en avril 2015 était différent de celui de juin 2015, d'où la nécessité absolue de devoir former adéquatement et à nouveau l'intervenant lui étant assigné, en l'occurrence Mme Dallaire-Drolet;*
40. *Dans les faits, nous savons qu'en avril 2015, la Salariée a suivi une formation générale magistrale sur les sacs de stomie, sans toutefois compléter sa formation par une formation individuelle sur le soin de stomie propre à l'usager Marc-Antoine;*
41. *Ainsi, ce manque de formation est la raison pour laquelle la Salariée n'a pu dans les faits supplanter Mme Dallaire-Drolet puisqu'elle ne répondait pas aux exigences normales de la tâche, en ce sens qu'elle n'a pas reçu la formation obligatoire en vertu de la Loi 90, lui permettant de donner le soin de stomie requis à l'usager Marc-Antoine. Ce soin de stomie étant différent de celui pour lequel elle avait antérieurement reçu une formation en avril 2015, et conséquemment requérant une nouvelle façon de faire;*
42. *Dans les faits, Mme Dallaire-Drolet constitue la seule personne ayant été formée par Mme Loïselle pour le soin particulier de l'usager Marc-Antoine, débutant en juin 2015;*

43. *Un lien de confiance a été établi entre l'usager Marc-Antoine et Mme Dallaire-Drolet, minimisant ainsi les risques d'agressivité de l'usager, et assurant par le fait même un environnement de travail sécuritaire pour tous;*
44. *Mme Nathalie Lefebvre, chef des activités de remplacement ayant évalué la demande de supplantation de la Salariée, a témoigné à l'effet que cette évaluation ne lui a pas permis d'accorder le droit à celle-ci de supplanter le poste de Mme Dallaire-Drolet, puisqu'elle n'était pas en mesure de répondre aux exigences normales de la tâche dès son entrée en fonction, puisqu'il lui manquait une formation cruciale pour cette assignation, soit celle du soin de stomie sur le nouveau sac alors utilisé par l'usager Marc-Antoine;*
45. *Cette information quant au manque de formation de la Salariée pour assurer un soin de stomie conforme à l'usager Marc-Antoine, est autant confirmée par la gestionnaire du poste en question, Mme Véronique Masson, que par Mme Loiselle, les deux ayant témoigné à ce sujet;*
46. *Mme Loiselle, infirmière ayant été embauchée par l'établissement pour voir à l'application de la Loi 90, a confirmé que les soins de stomie donnés par Mme Dallaire-Drolet à l'usager Marc-Antoine sont nouveaux donc inconnus à la Salariée, puisque cette dernière n'a jamais suivi la formation nécessaire pour pouvoir les donner;*
47. *Mme Loiselle précise que ces soins doivent être octroyés avec une grande rigueur en regard de la Loi 90, et que l'intervenant qui prodigue ces soins doit avoir un savoir-faire quant à la façon de les donner, et une aisance considérant le contexte extrêmement particulier de l'usager Marc-Antoine;*
48. *Mme Loiselle met l'importance sur les détails techniques propre à chaque type de sac lors d'un soin de stomie, d'où la nécessité d'une formation. En effet, elle précise qu'un soin de stomie est bien particulier, et qu'il ne faut surtout pas banaliser la manipulation du sac lors d'un tel soin, et que chaque type de sac nécessite des manœuvres différentes;*
49. *À la question de monsieur l'arbitre à savoir si le soin de stomie pourrait être fait à l'usager Marc-Antoine par un intervenant n'ayant pas reçu la formation requise pour ce soin, Mme Loiselle répond qu'effectivement, un tel intervenant pourrait s'improviser et donner un tel soin avec les connaissances de base qu'il pourrait avoir en la matière, mais que cela n'empêche pas le fait que pour donner un tel soin de manière conforme, et ce, dans le respect de la Loi 90, une formation doit nécessairement être donnée à l'intervenant en question à chaque fois qu'il y a un*

changement au niveau du sac de stomie, puisque chaque modification requiert une façon de faire bien différente;

50. En l'espèce, il n'a pas été contredit que la Salariée avait déjà reçu une formation sur le soin de stomie en avril 2015. Toutefois, cette formation n'était, dans les faits, aucunement suffisante, ni légalement valable, pour que la Salariée puisse offrir le soin requis à l'usager Marc-Antoine, puisque :

- a. La formation d'avril 2015 consistait en une formation magistrale portant sur la généralité du soin de stomie¹¹;
- b. Cette formation a eu lieu près de deux (2) mois avant la demande de droit de supplantation de la Salariée, et que entre avril et juillet 2015, elle n'a pas offert un tel soin à l'usager Marc-Antoine;
- c. La Salariée n'avait donc pas l'expérience suffisante pour donner un tel soin à l'usager Marc-Antoine, qui, en plus de troubles de comportement graves, requiert que le soin prodigué soit fait dans le respect de ses limites;
- d. La Salariée n'a pas été formée par Mme Loiselle de manière individuelle, sur le nouveau sac de stomie de l'usager Marc-Antoine, qui requiert une manipulation différente de l'ancien sac que l'usager avait en avril 2015.

51. Ainsi, compte tenu que la Salariée n'avait pas suivi la formation pour le soin de stomie de l'usager Marc-Antoine, laquelle constitue une exigence imposée par la Loi 90 et son Règlement, celle-ci ne pouvait donc inévitablement pas répondre aux exigences normales de la tâche du poste alors occupé par Mme Dallaire-Drolet;

52. L'Employeur précise que la Cour d'appel est venue à plus d'une reprise préciser ce qu'est « une exigence normale de la tâche », concluant ainsi que la seule question qui devait être posée à ce sujet était à savoir si cette exigence était pertinente et en relation avec la nature des fonctions.¹² L'Employeur vous affirme ainsi que la formation sur le soin de stomie, suite au changement apporté au sac de l'usager Marc-Antoine, était bien évidemment une exigence pertinente et en relation avec la nature des fonctions du poste que voulait supplanter la Salariée;

53. Par ailleurs, l'Employeur précise qu'il peut y avoir supplantation seulement si le salarié est en mesure d'occuper immédiatement le poste qu'il souhaite supplanté, donc être en mesure de répondre de façon immédiate aux exigences normales de la tâche de celui-ci, d'où la raison pour laquelle les dispositions locales ne prévoient

¹¹ Voir pièces S-6A et S-6B.

¹² Agence de la santé et des services sociaux de Montréal et Syndicat des employées et employés de l'Agence de la santé et des services sociaux de Montréal, A.A.S. 2010A-69, Me François Blais, aux pp 43 et 44.

pas que l'Employeur peut ou doit offrir une formation à un salarié qui souhaite supplanter, contrairement par exemple à un cas de remplacement;

54. Ce principe est reconnu par la jurisprudence et est appliqué de manière constante depuis plusieurs années;

55. Il existe en effet une distinction entre un poste obtenu par assignation et un poste obtenu par supplantation : la jurisprudence est claire sur le fait que dans un cas de supplantation, la personne doit être prête immédiatement à occuper le poste sans formation, ce qui n'est pas nécessairement le cas pour un remplacement;

56. En vertu du Règlement, il y a nécessité pour la Salariée de suivre une formation pour avoir le droit de donner des soins de stomie à un usager. L'infirmière responsable de l'application de ce Règlement, Mme Loiselle, a de plus confirmé la nécessité de suivre une telle formation, à chaque fois qu'il y a un changement apporté dans le soin, ce qui est le cas en l'espèce. Conséquemment, il existe une nécessité de suivre la formation pour pouvoir répondre aux exigences normales de la tâche, tel que défini à l'article 6.15 des dispositions locales de la convention collective;

57. Dans une décision que vous avez rendue en 2016 qui s'applique facilement au cas en l'espèce par analogie, vous aviez conclu qu'une formation requise par règlement doit être suivie par le salarié afin que celui-ci puisse être en mesure d'occuper le poste¹³;

58. À ce sujet, vous précisiez que même si l'Employeur accorderait une période d'adaptation au salarié, cela ne pourrait être considéré comme une période de formation que l'Employeur serait tenue de donner à la personne salariée, puisqu'il existe une distinction entre ces deux notions, l'une applicable en matière de remplacement, l'autre nécessaire en matière de supplantation¹⁴;

59. Finalement, vous concluez que compte tenu qu'au moment de la supplantation, la personne salariée ne répondait pas aux exigences normales de la tâche, elle n'avait donc pas droit à la formation nécessaire pour pouvoir y répondre en vertu de la convention collective¹⁵. Vous affirmez alors qu'en cas de supplantation, un salarié doit être en mesure de répondre immédiatement aux exigences de la tâche, sans qu'aucune formation, ne lui soit requise, et qu'en cas de supplantation, aucune formation ne doit être offerte au salarié, considérant que celui-ci se doit d'être en mesure de répondre aux exigences de la tâche dès son entrée en fonction;

¹³ Syndicat des métallos, section locale 7625 et E-Z-M Canada inc., 2016 CanLII 22391 (QC SAT), Me Mario Létourneau, aux paras 80 et 84.

¹⁴ Ibid. aux paras 82-83.

¹⁵ Ibid. au para 85.

60. Dans une autre décision, l'arbitre Me François Hamelin rappelle la jurisprudence constante à l'effet que lors d'une supplantation, les salariés n'ont pas droit de bénéficier de la période d'initiation et d'essai, et doivent donc être déjà apte à remplir la tâche, puisqu'ils doivent satisfaire immédiatement aux exigences normales de la tâche. Me Hamelin explique par le fait même la différence entre une période de formation, qui est destinée à l'acquisition de connaissances théoriques ou pratiques (requis pour une supplantation) et une période d'orientation, qui vise plutôt la familiarisation du salarié avec le nouvel environnement de travail¹⁶;
61. Me Léonce-E. Roy précise qu'il n'existe aucune obligation dans la convention collective pour l'Employeur de fournir au salarié qui désire supplanter, la formation requise pour qu'il puisse rencontrer les exigences normales de la tâche¹⁷. D'ailleurs, il revient à l'Employeur d'évaluer les qualifications d'un salarié qui est candidat à un poste¹⁸;
62. Ceci est corroboré par Me Jean-Guy Clément, qui affirme que rien dans la convention collective n'oblige l'Employeur à initier un salarié dans un poste où il veut exercer son droit de supplanter¹⁹. En effet, le salarié doit être en mesure d'occuper le poste sans aucune formation, immédiatement après son entrée en fonction;
63. Cette règle est invoquée également par plusieurs autres arbitres, créant ainsi une constance en jurisprudence²⁰;
64. La décision à laquelle fait référence le Syndicat à la page 10, à partir du deuxième paragraphe du « Plan d'argumentation du Syndicat », n'est pas applicable en l'espèce, puisque les principes invoqués concernent plus particulièrement un cas de remplacement, ce qui diffère complètement d'un cas de supplantation, où les besoins de l'Employeur sont différents, d'où la mise en place de règles différentes, même au niveau jurisprudentiel;

¹⁶ CLSC-CHSLD Champagnat de la Vallée des Forts et Syndicat des travailleurs et travailleuses du CLSC Vallée-des-Forts, A.A.S. 2006A-119, Me François Hamelin aux paras 59, 60, 66 et 67.

¹⁷ Centre hospitalier Robert-Giffard et Syndicat des employés du Centre hospitalier Robert-Giffard (CSN), A.A.S. 2002A-216, Me Léonce-E. Roy, aux paras 224 à 227 et 229 à 231.

¹⁸ *Ibid.*, au para 222.

¹⁹ Syndicat des employés d'hôpitaux de Val-d'Or et Centre hospitalier de Val-d'Or, A.A.S. 2001A-59, Me Jean-Guy Clément, aux pp 7 et 8.

²⁰ Syndicat des salariés et salariées du 75 St-Georges et Centre Frédérick-George-Hériot, A.A.S. 2002A-76, Me Maurice Guertin, aux pp.7-8 et Syndicat des employés du C.H La Sarre et Réseau santé des Aurores boréales, A.A.S. 2004A-48, Me Denis Gagnon, aux paras 24-25.

65. Ainsi, le Syndicat avait le fardeau de démontrer que la Salariée rencontre les exigences normales de la tâche du poste de Mme Dallaire-Drolet, et qu'elle pouvait par le fait même supplanter le poste de Mme Dallaire-Drolet. L'Employeur soumet respectueusement que ce fardeau n'a pas été assumé. En effet, l'Employeur a démontré que pour que la Salariée puisse supplanter en tout droit le poste de Mme Dallaire-Drolet, en juillet 2015, celle-ci devait avoir suivi, avant même cette supplantation, une formation sur le sac de stomie de l'usager Marc-Antoine, qui était alors différent de celui qu'il avait en avril 2015. Ainsi, considérant que la Salariée n'était pas formée sur le changement ayant été apporté sur le sac de stomie de l'usager Marc-Antoine, elle ne pouvait conséquemment pas être qualifiée à lui prodiguer un tel soin. Conséquemment, elle ne répondait alors pas aux exigences normales de la tâche du poste qu'elle voulait supplanter, puisque ce soin constitue l'essence même de ce poste;
66. L'Employeur rappelle que Mme Loiselle a affirmé à maintes reprises l'obligation et la nécessité pour la Salariée d'être formée à nouveau au soin de stomie, suite au changement ayant eu lieu au niveau du sac de stomie du seul usager concerné par le poste qu'elle voulait supplanter;
67. Conséquemment, et pour conclure, l'Employeur vous soumet respectueusement avoir fait la démonstration de manière prépondérante que le refus d'accorder le droit de supplantation à la Salariée est à l'opposé d'une décision abusive, arbitraire et de mauvaise foi, et est fondé en faits et en droit.

POUR CES MOTIFS, PLAISE AU TRIBUNAL :

- REJETER** le grief 2-2015-060;
- DÉCLARER** que la salariée Émilie Dupont n'avait pas droit à la supplantation lors de sa demande du 17 juillet 2015;
- LE TOUT** avec les frais et honoraires payables par le Syndicat.

Le tout soumis respectueusement.

Saint-Jean-sur-Richelieu, le 27 juin 2019

[...]

IV- LES DISPOSITIONS PERTINENTES

[7] Bien que l'on ait cité de très nombreux articles de la convention collective ou des dispositions locales, à mon avis et avec respect, la disposition qu'il me faut interpréter et appliquer est l'article 6.15 des dispositions locales, pièce S-3, qui se lit comme suit :

6.15 La personne salariée qui occupe un poste, ou successivement et consécutivement des postes pour l'un des motifs prévus au paragraphe 6.08, pour une durée supérieure à six (6) mois, reçoit un préavis de fin d'affectation de deux (2) semaines et peut supplanter une autre personne salariée de la liste de rappel à la condition :

- 1- de posséder plus d'ancienneté que cette personne salariée supplantée;
- 2- de répondre aux exigences normales de la tâche;
- 3- que la disponibilité exprimée corresponde à l'affectation à effectuer.

V- ANALYSE

[8] La preuve révèle que la plaignante répondait aux exigences numéro 1 et 3 de l'article 6.15 des dispositions locales précitées.

[9] À la question cruciale de savoir si Madame Dupont répondait, au moment où elle a fait sa demande de supplantation, aux « *exigences normales de la tâche* », avec égard, je dois répondre par la négative.

[10] Plusieurs témoignages ont été entendus qui ont traité de l'Institution pour laquelle œuvrent la Plaignante et ses collègues, de la nature des soins qui y sont prodigués, des usagers qui font l'objet de ces soins, etc.

[11] Parmi tous ces témoins, il y en a un dont le témoignage doit être prioritairement retenu. Il s'agit de celui de Madame Isabelle Loiselle, infirmière chef d'équipe à l'Unité régionale Saint-Charles à Sainte Hyacinthe.

[12] Madame Loiselle est celle qui est chargée de former les non professionnels pour qu'ils puissent donner des soins délégués. Elle a été embauchée précisément pour remplir cette tâche.

[13] Madame Loiselle connaît bien M.-A., un jeune usager trisomique affecté de problèmes physiques qui nécessitent, entre autres, une stomie, en plus de montrer des troubles de comportement. « *C'est un défi de travailler avec lui, il peut vous attraper les cheveux, arracher son sac* », illustre le témoin. Son comportement est à ce point erratique qu'à un certain moment il ne pouvait plus, dit-elle, utiliser le transport adapté.

[14] En avril 2015, on a demandé à Madame Loiselle de former des intervenants pour qu'ils puissent prodiguer les soins nécessaires à M.-A., bien sûr et plus particulièrement la stomie.

[15] Cinq intervenants, dont la Plaignante, ont alors été formés. Cette formation comprenait une partie théorique et une démonstration qui comportait certaines

difficultés, l'usager étant agité à cause de la présence de trop nombreuses personnes autour de lui.

[16] Éventuellement, M-A. a perdu les services du Centre de jour, mais il est revenu en juin 2015.

[17] Entre-temps, dit le témoin, le sac utilisé pour procéder à la stomie avait changé et il fallait revoir une formation pour pouvoir traiter l'usager et pour « *que tous soient en sécurité* », ajoute Madame Loiselle.

[18] L'usager se présentait au Centre de jour deux après-midi par semaine et, du moins à court terme, on faisait du « *un pour un* », en particulier pour établir un lien de confiance. Le poste a été confié à Madame Roxanne Dallaire-Drolet qui a reçu en temps utile la formation pour effectuer la stomie, évidemment à l'aide du nouveau sac dont l'utilisation, selon l'infirmière, aurait demandé un complément de formation aux intervenants qui avaient été formés en avril 2015.

[19] Madame Loiselle affirme que si Madame Dupont avait été celle qui se serait occupée de M.-A., le résultat aurait pu être le même, mais, affirme-t-elle, « *il aurait fallu revoir des détails, Émilie Dupont n'avait pas reçu de formation pour utiliser le nouveau sac* ». Au moment où cette formation a été donnée, Madame Dupont n'était pas disponible.

[20] En contre-interrogatoire, l'infirmière accepte la suggestion qu'avec la formation qu'elle avait reçue en avril 2015, la Plaignante aurait pu être en mesure de faire le travail, même avec le nouveau sac.

[21] De la même façon, Madame Loiselle, dans un premier temps, convient que les intervenants formés en avril étaient en mesure de faire le travail.

[22] Réinterrogée par la procureure patronale, l'infirmière réaffirme que les gens formés en avril auraient dû recevoir une nouvelle formation pour pouvoir utiliser le nouveau sac.

[23] Pour en avoir le cœur net, j'ai moi-même posé une question très claire au témoin sur le sujet, question à laquelle j'ai demandé qu'on me réponde clairement, et Madame Loiselle a répondu sans hésitation : « *Les gens formés en avril auraient pu faire le travail, mais il y aurait eu des risques* ».

[24] Je rappelle que les soins dont on parle ici sont délicats. On a affirmé que si l'on ne procédait pas à la stomie de la bonne façon, non seulement il pouvait y avoir des dégâts, mais qu'une infection pouvait s'installer et des complications pouvaient ainsi survenir. Il faut également tenir compte du fait que l'usager est particulièrement difficile. Lorsque l'intervenant qui s'en occupe n'est pas en mesure de faire l'opération, ou bien l'usager ne vient pas au Centre de jour ou bien c'est sa mère qui la fait. Avec respect, il ne s'agit pas là de détails.

[25] La partie syndicale a fait référence à une décision de l'arbitre Pierre Jasmin rendue en février 1987 et à une de l'arbitre Jean-Louis Dubé rendue le 9 avril 1998. Dans les deux décisions, on reconnaît le droit de l'Employeur de déterminer si une

formation est nécessaire et quelle doit être cette formation pour pouvoir accomplir une tâche, pour être en mesure de répondre « *aux exigences normales de la tâche* ».

[26] Dans ces deux décisions, on souligne par ailleurs que les arbitres ne sauraient tolérer de la part de l'Employeur une conduite qui pourrait être considérée comme étant abusive, arbitraire et discriminatoire pour tenter de confier un poste à la personne de son choix, indépendamment du fait que quelqu'un ayant plus d'ancienneté et étant en mesure de faire le travail l'ait postulé, ait réclamé le respect des droits que lui confère son ancienneté en vertu de la convention collective.

[27] Je ne retrouve rien dans la preuve qui puisse me permettre de douter de la bonne foi de l'Employeur lorsqu'il a pris la décision de donner le remplacement à une intervenante moins ancienne que la Plaignante, mais formée pour utiliser le nouveau sac à stomie. S'il avait fait droit à la demande de Madame Dupont, cela aurait comporté des risques qu'il n'avait pas à assumer, qu'il n'avait pas le droit de prendre.

[28] La volumineuse jurisprudence proposée par la procureure patronale va dans le même sens que celle proposée par la partie syndicale en ce qui concerne la nécessité d'être en mesure d'accomplir les tâches dont on réclame qu'on nous les confie dès qu'on le fait.

[29] Dans les circonstances, je dois rejeter le premier argument du Syndicat à l'effet que la formation additionnelle exigée par l'Employeur n'était pas nécessaire.

[30] Comme argument subsidiaire, on soumet que la formation donnée pour l'utilisation du nouveau sac « [...] *était tellement minime qu'elle ne permet pas de conclure que de ce seul fait Madame Dupont n'avait pas les exigences normales du poste.* ».

[31] J'ai rendu le 20 avril 2016, dans l'affaire *Syndicat des Métallos, section locale 7625 et E-Z-M Canada inc.*, citée par l'Employeur, une décision qui portait sur une formation certes beaucoup plus importante que celle dont on parle dans la présente affaire. Cependant, dans mon analyse, je disais entre autres ce qui suit :

[83] [...] je soumetts que l'importance ou l'ampleur de la formation qui serait nécessaire pour qu'un employé puisse accomplir normalement les tâches de celui qu'il déplace, de même que la durée de ladite formation, n'ont pas à être considérées. Une formation est nécessaire où elle ne l'est pas. Si elle l'est, elle ne peut être exigée au sens de l'article 12.04 de la convention collective. ».

[32] Je n'ai pas changé d'avis, au contraire. Il n'appartient pas à l'arbitre, à défaut de dispositions dans la convention collective limitant le pouvoir de l'Employeur concernant la nécessité, la nature ou l'ampleur d'une formation pour répondre aux exigences d'une tâche, de se substituer à celui-ci et de décider, soit que l'on puisse ignorer de semblables exigences, soit que l'on doive considérer leur importance plus ou moins grande pour en tenir compte ou non.

[33] Dans la présente affaire, bien que de courte durée, la formation exigée était nécessaire pour ne pas prendre de risques à l'endroit d'un usager particulièrement fragile et difficile sur lequel il fallait procéder à une manœuvre délicate.

[34] J'ajouterais à la convention collective si je décidais également que cette formation étant de courte durée et la Plaignante étant susceptible de la réussir, l'Employeur était tenu de la lui donner pour lui permettre de « *satisfaire aux exigences de la tâche* » et ainsi de pouvoir supplanter la personne formée déjà en place. Ce faisant, j'excéderais ma juridiction, ce que je n'ai évidemment pas le droit de faire.

VI- DÉCISION

[35] Pour tous ces motifs, après avoir analysé la preuve et les arguments des parties, en regard du droit applicable, des textes pertinents et de la jurisprudence et ayant sur le tout délibéré,

LE TRIBUNAL,

REJETTE le grief.

RÉSERVE sa juridiction pour trancher tout litige au sujet de l'application de l'article 11.27 de la convention collective concernant le paiement des frais et honoraires de l'arbitre.

COPIE CONFORME

à l'original signé :



Mario Létourneau
Arbitre

Pour le syndicat : Me Marie-Claude Cadieux

Pour l'employeur : Me Fatme Saleh

Dates d'audience : 26 novembre 2018 et 17 mai 2019

Liste des pièces de la partie syndicale

- S-1 : Formulaire de grief numéro 2-2015-060 – Émilie Dupont;
- S-2 : Convention collective en vigueur du 13 mars 2011 au 31 mars 2015;
- S-3 : Dispositions locales en vigueur à compter du 28 octobre 2007, personnel paratechnique, services auxiliaires et de métiers, catégorie 2;
- S-4 : Liste des admissions convenues entre les parties;
- S-5 : Formulaire de disponibilité signée par Madame Dupont le 27 février 2015;
- S-6A : Document intitulé : Soins des stomies intestinales : cadre de référence et généralités (pour les n.-p.);
- S-6B : Document intitulé : Appareils collecteurs des stomies intestinales : Remplacement et vidange (pour les n.-p.);
- S-7A : Document intitulé : Glycémie capillaire par glucomètre (pour les n.-p.), Technique de soins;
- S-7B : Document intitulé : Glycémie capillaire par glucomètre (pour les n.-p.);
- S-7C : Document intitulé : Administration d'insuline à l'aide d'un stylo injecteur (pour les n.-p.), Technique de soins;
- S-7D : Document intitulé : Administration d'insuline à l'aide d'un stylo injecteur (pour les n.-p.);
- S-8 : Lettre datée le 17 juillet 2015 de Madame Dupont à la liste de rappel;
- S-9 : Nomenclature des titres d'emploi, des libellés, des taux et des échelles de salaire du réseau de la santé et des services sociaux à partir du 1^{er} avril 2010;
- S-10 : Avis d'affichage no 2010-3598-0061 du 15 au 21 juin 2020;
- S-11 : Relevés de présence (en liasse) de Madame Dallaire-Drolet, avril à août 2015.

Liste des pièces de la partie patronale

- E-1 : Lettre datée le 17 juillet 2015 de Madame Dupont à la liste de rappel et notes de l'employeur;
- E-2 : Relevés de présence de Madame Dupont du 12 au 25 juillet et du 26 juillet au 8 août 2015;
- E-3 : Avis d'assignation temporaire (en liasse);
- E-4 : Supplantation daté le 17 août 2015 – Madame Dupont;
- E-5 : Liste – commentaire de l'employé – Madame Dallaire-Drolet;
- E-6 : Échange de courriels entre Mesdames Masson et Lefebvre les 18 août, 3 et 4 septembre 2015;
- E-7 : Échange de courriels entre Mesdames Loiselle et Masson le 21 août 2015;
- E-8 : Relevé de présence de Madame Dupont du 14 au 27 juin 2015;
- E-9 : Loi modifiant le Code des professions et d'autres dispositions législatives dans le domaine de la santé, Éditeur officiel du Québec 2002;
- E-10 : Règlement sur l'exercice des activités décrites aux articles 39.7 et 39.8 du Code des professions;
- E-11 : Politique sur l'administration des médicaments, des soins invasifs et non invasifs d'assistance aux activités de la vie quotidienne par des non professionnels et des professionnels non habilités, adoptée par le Comité d'administration le 18 février 2015;
- E-12 : Procédure sur l'administration des médicaments, des soins invasifs et non invasifs d'assistance aux activités de la vie quotidienne par des non professionnels, adoptée par le Comité de direction, version du 21 juillet 2015;
- E-13 : Registre de délégation de soins infirmiers à des non professionnels (en liasse);
- E-14A : Notes d'évolution de l'utilisateur M.-A. datées les 28 avril 2015, 16 juin 2015 et 12 janvier 2016;
- E-14B : Procédures pour le vidange du sac d'iléostomie pour l'utilisateur M.-A. élaboré par Isabelle Loiselle, infirmière/ SAG St-Hyacinthe Avril 2015.

Liste des autorités de la partie syndicale

- 1- *Cité de la santé de Laval et Le syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2105, SAE 87A-025, Me Pierre Jasmin, 2 février 1987;*
- 2- *Association professionnelle des technologistes médicaux du Québec c. Réseau Santé Richelieu-Yamaska, AZ-98145090, M. Jean-Louis Dubé, 9 avril 1998.*

Liste des autorités de la partie patronale

- 1- *Syndicat des Métallos, section locale 7625 et E-Z-M Canada inc.*, 2016 CanLII 22391 (QC SAT), Me Mario Létourneau;
- 2- *Agence de la santé et des services sociaux de Montréal et Syndicat des employées et employés de l'Agence de la santé et des services sociaux de Montréal*, A.A.S. 2010A-69, Me François Blais;
- 3- *CLSC-CHSLD Champagnat de la Vallée des Forts et Syndicat des travailleurs et travailleuses du CLSC Vallée-des-Forts*, A.A.S. 2006A-119, Me François Hamelin;
- 4- *Centre hospitalier Robert-Giffard et Syndicat des employés du Centre hospitalier Robert-Giffard (CSN)*, A.A.S. 2002A-216, Me Léonce-E. Roy;
- 5- *Syndicat des employés d'hôpitaux de Val-d'Or et Centre hospitalier de Val-d'Or*, A.A.S. 2001A-59, Me Jean-Guy Clément;
- 6- *Syndicat des salariés et salariées du 75 St-Georges et Centre Frédérick-George-Hériot*, A.A.S. 2002A-76, Me Maurice Guertin;
- 7- *Syndicat des employés du C.H La Sarre et Réseau santé des Aurores boréales*, A.A.S. 2004A-48, Me Denis Gagnon.