

**Syndicat des travailleuses (eurs) des centres de la petite enfance de  
Montréal et Laval - CSN et Centre de la petite enfance Chapeaux  
ronds et bottillons (M<sup>me</sup> A)**

**2016 QCTA 313**

**TRIBUNAL D'ARBITRAGE**

CANADA  
PROVINCE DE QUÉBEC  
DISTRICT DE LAVAL  
N° de dépôt : 2017-0070

AUDIENCE : Le 29 février 2016  
DÉCISION : Le 16 mars 2016

GRIEF NUMÉRO : 200215-01

---

ARBITRE : M<sup>e</sup> Pierre Lamarche, avocat à la retraite

---

SYNDICAT DES TRAVAILLEUSES (EURS) DES CENTRES DE LA PETITE ENFANCE DE  
MONTRÉAL ET LAVAL - CSN,

ci-après : « le Syndicat »

- et -

CENTRE DE LA PETITE ENFANCE CHAPEAUX RONDS ET BOTTILLONS,

ci-après : « le CPE »

---

**SENTENCE ARBITRALE INTERLOCUTOIRE  
Code du travail du Québec, articles 100 et suivants**

---

- [1] Le 22 juillet 2015, le Ministre du Travail désignait l'arbitre soussigné pour entendre et décider du présent grief;
- [2] Le grief signé pour la Plaignante par madame Cathy L'Heureux, 1<sup>re</sup> vice-présidente aux griefs, est ainsi libellé :

*« En vertu de la convention collective et des lois du travail, je conteste le congédiement qui m'a été imposé par mon employeur le ou vers le 29 janvier 2015.*

*Je réclame le retrait de cette mesure de mon dossier personnel ainsi que toutes notes s'y rattachant. Je réclame la réintégration dans mes fonctions dans les plus brefs délais, ainsi que le salaire et les avantages sociaux que j'ai perdus et que je perdrai. Je réclame aussi tous les droits prévus à la convention collective ainsi qu'un dédommagement pour les préjudices subis, incluant les dommages moraux et exemplaires, ainsi que le préjudice fiscal, le tout rétroactivement avec intérêts au taux prévu au Code du travail, et sans préjudice aux autres droits dévolus. »*

## PREUVE DOCUMENTAIRE

### [3] Preuve du Syndicat

Le Syndicat a déposé :

- S-1 : La Convention collective (2013-2015);
- S-2 : Le Grief n° 200215-01;
- S-3 : La Rémunération horaire, la rémunération fixe et les retenues à la source pour la Plaignante, pour la période du 2014-10-06 au 2014-10-19;
- S-4 : Le Relevé d'emploi du CPE en date du 2015-02-19;
- S-5 : Un Certificat de travail émis par le CPE pour la Plaignante le 2015-02-19;
- S-6 : Le Formulaire d'adhésion de la Plaignante au Syndicat signé le 2014-09-17;
- S-7 : Des extraits de rapports (cotisation syndicale [2014-09-01 au 2014-09-30] et Rapport syndical 2015-01-01 au 2015-01-31]) qui font état des faits : que la Plaignante payait une cotisation syndicale au Syndicat et qu'elle avait le statut de « temporaire »;
- S-8 : Une attestation de présence de la Plaignante à l'assemblée générale du Syndicat le 2014-09-17;
- S-9 : Un Certificat de travail émis le 12 décembre 2012, par l'agence de personnels en service de garde « Le Repaire des Moussaillons » pour la Plaignante;

### [4] Preuve du CPE

Le CPE a déposé :

- E-1 : *Service de Normalisation* (Règles de service pour le personnel éducateur) produit par le Regroupement des Centres de la Petite Enfance de Laval (ci-après : le « **Regroupement** »);
- E-2 : Avis de démission de la Plaignante du Regroupement le 2015-08-17;
- E-3 : Cumulatif des heures travaillées par la Plaignante du 7 mai 2014 au 14 octobre 2015 produit par le Regroupement;
- E-4 : La version donnée par la Plaignante au Regroupement relativement à l'évènement à l'origine du grief déposé par cette dernière;
- E-5 : L'évaluation des aptitudes personnelles et des attitudes

professionnelles de la Plaignante et l'appréciation générale complétée par madame Rosa Coelho, directrice générale du CPE, et déposée au Regroupement;

- E-5.1 : Courriel, le 18 août 2014, de la Plaignante à madame Sophie Charlier, directrice des ressources humaines au Regroupement;
- E-5.2 : Courriel, le 19 août 2014, de madame Sophie Charlier à la Plaignante en complément de [E-5.1];
- E-5.3 : Courriel, le 19 août 2014, de la Plaignante à madame Sophie Charlier demandant une précision à propos de [E-5.2];
- E-5.4 : Courriel, le 19 août 2014, de Mme Charlier en réponse à la demande de précision [E-5.3] de la Plaignante;
- E-5.5(1)(2) : Échange de courriels, le 19 août 2014, entre madame Sophie Charlier et la Plaignante en complément des échanges précédents;
- E-5.6 : Courriel, le 11 septembre 2014, de la Plaignante à madame Sophie Charlier;
- E-5.7 : Courriel, le 11 septembre 2014, de madame Sophie Charlier en réponse à la demande [E-5.6] de la Plaignante;
- E-5.8 : Courriel, le 11 septembre 2014, de la Plaignante en réponse à la demande [E-5.7] de madame Sophie Charlier;
- E-5.9 : Courriel, le 16 octobre 2014, de la Plaignante à madame Sophie Charlier, portant sur une question relative à la formation;
- E-5.10 : Courriel, le 17 octobre 2014, de madame Sophie Charlier en réponse à la Plaignante et à une autre éducatrice relativement à [E-5.9];
- E-5.11 : Courriel, le 18 janvier 2014, avisant un grand nombre de personnes, dont la Plaignante, des jours de fermeture du Regroupement durant la période des Fêtes ainsi que du remplacement de madame Sophie Charlier pendant ses vacances du 5 au 11 janvier 2015;
- E-6 : Le cumulatif des heures travaillées par une douzaine de personnes, dont la Plaignante, au CPE pour les mois de novembre et décembre 2014 et janvier 2015, produit par le Regroupement; ainsi que les factures pour novembre 2014 (49 jours à 11,85 \$), décembre 2014 (48 jours à 11,85 \$) et janvier 2015 (50 jours à 11,85 \$), adressées par le Regroupement au CPE ainsi que pour août 2012 (47 jours à 11,00 \$ et embauche à 750 \$);
- E-7 : Des extraits de fichiers informatiques du Regroupement témoignant des jours et du nombre d'heures travaillées au CPE par la Plaignante, du 1<sup>er</sup> décembre 2014 au 28 janvier 2015;

## LA PREUVE TESTIMONIALE

### [5] **Preuve du Syndicat**

*Le Syndicat a fait entendre :*

1. La Plaignante, éducatrice qualifiée;

### [6] **Preuve du CPE**

*Le CPE a fait entendre :*

1. Madame Sylvie Charlier, (ci-après : « **Mme Charlier** »), directrice des ressources humaines au Regroupement;
2. Madame Rosa Coelho (ci-après : « **Mme Coelho** »), directrice générale du CPE;

[7] Le 11 février 2016, la procureure du CPE faisait parvenir à la procureure du Syndicat, avec copie à l'arbitre soussigné, une lettre qui faisait suite à une conversation téléphonique entre les procureures et qui confirmait l'intention du CPE de présenter une objection préliminaire « *quant à la compétence de l'arbitre à l'égard (du) grief, considérant que (la Plaignante) n'est pas une employée du CPE* »;

[8] Au début de l'audience, le 29 février 2016, la procureure du CPE a effectivement formulé l'objection préliminaire en alléguant que la Plaignante ne serait pas une employée du CPE, mais serait plutôt une employée du Regroupement et, qu'en conséquence, elle ne peut se prévaloir du droit de grief prévu à la convention collective [S-1] qui lie le CPE et le Syndicat;

[9] Les deux procureures ont convenu qu'une décision devait être rendue sur l'objection préliminaire, préalablement à l'audition des preuves sur le mérite du grief;

## QUESTION PRÉLIMINAIRE EN LITIGE

[10] Je dois déterminer en considérant les preuves administrées par les parties et la jurisprudence si la Plaignante est une salariée du CPE;

## PREUVE DU CPE

### *Témoignage de madame Sophie Charlier*

[11] Le Regroupement des CPE de Laval (aussi des Laurentides et de Lanaudière) est un OSBL qui offre des services et ressources à ses membres;

[12] Ses membres sont les Centres de la petite enfance (ci-après : « **CPE membres** »), des territoires de Laval, des Laurentides et de Lanaudière, qui adhèrent sur une base volontaire au Regroupement;

- [13] Mme Charlier est responsable du Service de normalisation du Regroupement qui offre aux CPE membres un service de remplacement du personnel d'éducatrices, d'aides ou de cuisinières à court, moyen ou long terme [E-1];
- [14] Environ soixante (60) CPE sont membres du Regroupement;
- [15] Le nombre d'éducatrices qui offrent une disponibilité au Regroupement varie entre cinquante (50) et soixante (60);
- [16] Les éducatrices sont recrutées par des affichages;
- [17] Lorsqu'elles offrent leur disponibilité, le Regroupement procède à la vérification du dossier de chacune puis, si elles sont acceptées, elles sont réparties dans les différents CPE membres selon leur disponibilité déclarée;
- [18] Les CPE membres expriment leur besoin par courriel, texto ou communication téléphonique;
- [19] Les remplaçantes (éducatrices, aides ou cuisinières) [E-1 et E-5.1] expriment leur disponibilité en fonction de l'horaire, du territoire et de l'âge des enfants qu'elles acceptent;
- [20] Le Regroupement exige une disponibilité minimale de deux (2) jours par semaine, mais accepte certaines exceptions;
- [21] La procédure d'affectation est simple :
1. le Regroupement affecte la remplaçante;
  2. la remplaçante confirme au Regroupement son acceptation;
  3. le Regroupement confirme le remplacement au CPE membre;
- [22] Si la remplaçante s'absente, elle informe le Regroupement qui voit à effectuer son remplacement;
- [23] Les CPE membres font l'évaluation des remplaçantes et communiquent au Regroupement les commentaires positifs ou négatifs;
- [24] Le Regroupement perçoit maintenant du CPE membre 12,21 \$ par journée travaillée par une remplaçante chez ce CPE membre [E-6, N.13., pour août 2012, montre 11 \$ et pour novembre et décembre 2014 et janvier 2015, il montre 11,85 \$];
- [25] Les salaires offerts sont en fonction des normes du Ministère de la Famille;
- [26] Les pauses au travail sont selon la politique de chaque CPE;

- [27] Maintenant, la remplaçante signe un contrat avec le Regroupement, mais auparavant, donc en 2014, l'entente était verbale;
- [28] Le document [E-1] est remis à toute remplaçante qui offre ses services ;
- [29] Une éducatrice ne peut pas « cogner à la porte » d'un CPE membre du Regroupement où elle a été affectée, pour y être embauchée, moins de quatre-vingt-dix (90) jours depuis la fin de son affectation;
- [30] Selon Mme Charlier, il s'agit d'une clause de non concurrence. le *Code civil du Québec* stipule :

*« 2089. Les parties peuvent, par écrit et en termes exprès, stipuler que, même après la fin du contrat, le salarié ne pourra faire concurrence à l'employeur ni participer à quelque titre que ce soit à une entreprise qui lui ferait concurrence.*

*Toutefois, cette stipulation doit être limitée, quant au temps, au lieu et au genre de travail, à ce qui est nécessaire pour protéger les intérêts légitimes de l'employeur.*

*Il incombe à l'employeur de prouver que cette stipulation est valide. »*

*[Code civil du Québec, art. 2089]*

- [31] D'un autre côté, si le CPE membre garde à son emploi une remplaçante, il doit verser une indemnité de 750 \$ au Regroupement;
- [32] À la fin de l'année, des formulaires d'évaluation sont envoyés aux CPE membres utilisateurs pour y formuler leurs observations;
- [33] Lorsqu'on lui souligne quelque chose de grave, Mme Charlier rencontre la travailleuse, mais si la gravité est moindre, elle laisse faire;
- [34] La Plaignante a été recrutée par le Regroupement en juin 2014;
- [35] Mme Charlier a eu une entrevue individuelle avec la Plaignante à ce moment. Elle a vérifié sa formation et sa qualification comme l'exige le Règlement sur les services de garde éducatifs à l'enfance, (adopté en vertu de la Loi (L.R.Q. ch. S-4. 1,1). Elle a remis le document [E-1] à la Plaignante;
- [36] La Plaignante a été affectée au CPE Chapeaux Ronds et Bottillons le 18 août 2014, puis exclusivement pour ce CPE du 25 août 2014 au 28 janvier 2015 [E-3];
- [37] Cette affectation était pour cinq (5) jours par semaine et, selon le témoignage de Mme Charlier, l'affectation était répétée à la semaine ou aux deux semaines;
- [38] Madame Coelho, vers le 28 janvier 2015, a informé le Regroupement qu'elle ne voulait plus poursuivre le remplacement par la Plaignante en raison d'un événement survenu le 19 janvier 2015, date où elle complète le document [E-5];

- [39] Mme Charlier jugeait la situation délicate et voulait obtenir la version de la Plaignante les yeux dans les yeux;
- [40] Comme en témoigne le document [E-3], la Plaignante a été affectée à un autre CPE membre dès le lundi 2 février 2015 et fut affectée dans environ quatorze (14) CPE membres du 2 février au 14 octobre 2015;
- [41] Mme Charlier déclare avoir dit à la Plaignante qu'elle était « sous surveillance »;
- [42] Mme Charlier déclare que vers la fin de l'affectation de la Plaignante au CPE, ses affectations étaient faites à la semaine car Mme Coelho était insatisfaite;
- [43] Mme Charlier déclare que l'acceptation d'une remplaçante varie d'un CPE membre à l'autre et qu'il peut varier notamment en fonction des « valeurs » de chaque CPE;
- [44] Après sa rencontre avec la Plaignante, elle a reçu de celle-ci le document [E-4];
- [45] Des remplacements effectués par la Plaignante, elle a reçu des commentaires positifs et d'autres moins. D'une manière générale, la Plaignante allait bien;
- [46] À la demande de la procureure du Syndicat, le CPE a pris l'engagement n° 1 de produire tous les courriels d'affectation de la Plaignante, en période pertinente, au CPE. Cet engagement a été réalisé par le dépôt, en liasse, des courriels [E-5.1 à E-5.11];

### ***Témoignage de madame Rosa Coelho***

- [47] Mme Coelho est directrice générale du CPE Chapeaux Ronds et Bottillons depuis le 7 mars 2011;
- [48] Lorsqu'un poste devient temporairement vacant, elle comble le poste par une liste de rappel interne constituée par le CPE [S-1, art. 12];
- [49] L'affectation par cette liste interne doit s'effectuer en respectant l'ancienneté et l'appellation de l'emploi;
- [50] S'il s'agit d'un remplacement d'un poste d'éducatrice de douze (12) semaines, l'éducatrice doit être qualifiée au sens du *Règlement sur les services de garde éducatifs à l'enfance*;
- [51] Actuellement, il y a une personne sur la liste de rappel interne mais, à l'époque du remplacement par la Plaignante, il n'y avait personne sur cette liste;
- [52] Lorsqu'elle est informée qu'une éducatrice sera absente et qu'elle n'a personne sur sa liste, elle appelle Mme Charlier et lui indique : l'horaire, le groupe et l'âge des enfants;

- [53] Lorsque la remplaçante arrive, on l'accueille et la conduit à son groupe et sa collègue l'informe du travail à effectuer;
- [54] Mme Coelho a fait appel à la Plaignante via le Regroupement pour effectuer les fins de quarts, soit selon un horaire (10 h 30 à 18 h);
- [55] L'éducatrice qu'elle remplaçait était en retrait préventif (maternité);
- [56] Comme le prévoit la Convention collective, le poste dépourvu de son titulaire n'est pas affiché [S-1, art. 12.1, al. c)];
- [57] Mme Coelho préférerait puiser à même sa propre liste de rappel pour économiser environ 12 \$ par jour de remplacement que lui coûte un remplacement via le Regroupement;
- [58] Actuellement, le CPE a des éducatrices qui ont été affectées via le Regroupement;
- [59] Mme Coelho a signalé un problème de ponctualité de la Plaignante à Mme Charlier qui en a parlé à cette dernière;
- [60] Un parent a été bouleversé par sa conversation avec la Plaignante et Mme Coelho a rencontré la Plaignante pour lui en parler;
- [61] Mme Coelho n'est jamais intervenue auprès de la Plaignante au sujet d'une question de discipline;
- [62] Mme Coelho n'a pas appliqué l'article 9 de la Convention collective [S-1] à la Plaignante parce qu'elle considère ne pas être l'Employeur de la Plaignante;
- [63] Mme Coelho considère avoir rempli les exigences de l'article 3.5 de la Convention collective [S-1] relatives à l'octroi d'un sous-contrat, car le remplacement effectué par la Plaignante ne causait ni de mise-à-pied, ni d'abolition de poste et n'avait pas pour effet de soustraire des tâches de l'unité accréditée, ni de limiter l'embauche;
- [64] Mme Coelho décidait de l'horaire des postes à combler et le signifiait à Mme Charlier qui procédait à l'affectation selon l'horaire ainsi transmis;
- [65] Le document [E-5] a été envoyé par le Regroupement et fut complété par Mme Coelho;
- [66] Pour être membre du Regroupement, le CPE verse une cotisation de 950 \$ à 1 000 \$ par année;

## **PREUVE DU SYNDICAT**

### ***Témoignage de la Plaignante***

- [67] La Plaignante est éducatrice en CPE depuis 2010;
- [68] Elle est actuellement à l'emploi du CPE de la Petite Académie;
- [69] Le CPE Chapeaux Ronds et Bottillons est situé à Pont-Viau, ville de Laval;
- [70] La Plaignante est qualifiée au sens du *Règlement sur les services de garde éducatifs à l'enfance* depuis mai 2013;
- [71] Elle a effectué un remplacement au CPE à la fin août 2014, soit le 18 août selon [E-3]. Lors de sa pause, la directrice adjointe madame Martine Francoeur (ci-après : « **Mme Francoeur** ») lui a demandé de venir à son bureau pour y compléter des documents;
- [72] Au cours de cette rencontre, Mme Francoeur lui a dit : « *J'ai un poste de remplacement à long terme à te proposer et je veux que tu viennes.* » Cependant, le téléphone cellulaire de la Plaignante a sonné : on lui offrait un remplacement de deux ans dans un Centre privé, offre qu'elle a accepté;
- [73] Informée de la teneur de cette conversation, Mme Francoeur lui a dit : « *Tu ne m'as pas comprise, j'ai un remplacement long terme à combler maintenant et je veux que ce soit toi qui le fasses.* »;
- [74] La Plaignante a donc rappelé le Centre privé pour leur dire qu'elle refusait le poste qu'elle venait tout juste d'accepter [E-5.5(1)];
- [75] La Plaignante préfère travailler en CPE;
- [76] La semaine suivante, le 25 août 2014, commençait donc ce remplacement à long terme qui durera jusqu'au 28 janvier 2015;
- [77] La Plaignante a eu une évaluation écrite faite par Mme Coelho [E-5];
- [78] Le CPE affichait l'horaire de travail de la Plaignante parmi l'horaire de toutes les autres éducatrices;
- [79] Ses pauses y étaient déterminées;
- [80] Son horaire était toujours de 10 h 30 à 18 h;
- [81] En gros, son affectation consistait en des tâches de remplacement des pauses des éducatrices, puis elle prenait sa pause, puis elle effectuait le remplacement d'une autre pause, et enfin, elle assurait les fins de journées;
- [82] Ses congés fériés étaient inscrits sur l'horaire pour toutes les travailleuses affiché au CPE;

- [83] La Convention collective [S-1] prévoit une journée de congé payé à l'occasion d'un déménagement [S-1, art. 21.1 c)] une fois par année. Elle a avisé Mme Francoeur de son déménagement en novembre 2014 et celle-ci lui a accordé et payé ce congé;
- [84] La Plaignante n'a pas souvenir d'avoir été absente pour raison de maladie, mais l'eut-elle été, elle aurait dû en informer le CPE;
- [85] La Plaignante précise le reproche qui lui était fait par Mme Coelho en ce qui a trait à la ponctualité. Elle affirme être présente à l'heure, mais ce que lui demandait Mme Coelho, c'était d'être déjà rendue auprès de son groupe dès 10 h 30 et donc d'arriver avant son heure de début de quart;
- [86] Peut-être, ajoute-t-elle, qu'elle a pu être en retard à cause du trafic automobile, mais, dans un tel cas, elle aurait téléphoné au CPE pour prévenir;
- [87] Au début, elle a reçu un courriel de Mme Charlier pour l'affecter au CPE mais cela a cessé. Jusqu'à un tel point, qu'elle a adressé un courriel à Mme Charlier pour lui écrire :

*« Je n'ai pas reçu de courriel de toi mais j'imagine que tu sais que je suis encore au CPE  
Chapeaux Ronds et Bottillons. »*

[E-5.6, le 11 septembre 2014]

- [88] La Plaignante participait aux réunions d'équipe du CPE;
- [89] La Plaignante a été invitée à effectuer une journée de grand ménage et a été rémunérée pour cette journée de travail;
- [90] Il y a eu une réunion d'équipe avant la rentrée en septembre à laquelle la Plaignante a participé. La Plaignante produit le document [E-3] où on indique deux (2) heures payées pour « pédagogiques »;
- [91] Son travail était supervisé par Mme Coelho et par les éducatrices spécialisées;
- [92] C'est le CPE qui lui disait ce qu'elle devait faire comme travail;
- [93] La Cessation d'emploi [S-4] de la Plaignante a été complétée et signée par Mme Francoeur;
- [94] Le Certificat de travail [S-5] attestant des heures travaillées a été émis par le CPE;
- [95] La Plaignante déclare avoir eu un réel sentiment d'appartenance au CPE. Elle a été invitée au party de Noël du CPE. Elle laissait son matériel éducatif (livres d'histoires et livres de jeux) et des vêtements, notamment ses souliers de course, en permanence au CPE;
- [96] Aux deux semaines, et même parfois aux mois, son nom et son horaire étaient inscrits sur la liste des horaires des travailleuses du CPE;

- [97] Si elle avait un accident de travail, une maladie ou une grossesse, c'est le CPE qu'elle aurait dû prévenir;
- [98] Elle n'a reçu qu'une partie d'une formation offerte par le Regroupement;
- [99] Elle pouvait discuter de ses conditions de travail qu'avec le CPE;
- [100] Le CPE prélevait sur son salaire la cotisation syndicale [S-3 et S-7];
- [101] Elle a adhéré au Syndicat et signé sa carte de membre [S-6];
- [102] Elle a assisté à l'assemblée générale du Syndicat du 17 septembre 2014 [S-8];
- [103] Elle a rencontré Mme Coelho dans les deux premières semaines et, ensuite, une fois lorsqu'un parent s'était déclaré insatisfait de ses services, puis une autre lorsque Mme Coelho lui demandait de se rendre auprès d'un groupe dès 10 h 30;
- [104] Chaque CPE membre où elle a été affectée par le Regroupement lui fournissait un relevé de gains pour les fins d'impôts;
- [105] Lorsqu'elle travaillait pour une agence de personnel, c'est l'agence qui produisait le certificat de travail attestant des heures travaillées [S-9];
- [106] Elle n'a jamais vu le document d'évaluation [E-5] avant ce 29 février 2016, lors de son dépôt en arbitrage;
- [107] La Plaignante reconnaît avoir reçu le document [E-1] lorsqu'elle s'est inscrite au Regroupement. Elle a pris connaissance de son article 12 et admet que « service de garde » signifie aussi « CPE »;
- [108] Elle reconnaît également avoir pris connaissance de l'article 14, qui dit que chaque CPE paye le salaire et, qu'en conséquence, il doit produire les documents pour fins d'impôts;
- [109] Elle reconnaît que conformément à l'article 7, sa disponibilité devait être signifiée au Regroupement;
- [110] Lorsque le CPE faisait une sortie, on lui demandait d'adapter ses heures de travail;
- [111] Elle ignorait qu'un montant de 12,21 \$ par jour était versé par le CPE pour sa prestation de travail;
- [112] Elle n'a pas une copie de la Convention collective [S-1] du CPE, mais il y a copie des conventions collectives en vigueur accessible dans chaque CPE du réseau;
- [113] Le document [E-4] a été écrit par la Plaignante;

- [114] Le matin de sa cessation d'emploi, elle a rencontré Mme Charlier qui lui a dit que son remplacement au CPE était terminé;
- [115] Elle a retiré ses disponibilités par voie du document [E-2] parce qu'elle travaillait dans un autre CPE où elle n'avait pas été affectée par le Regroupement;
- [116] Elle n'a pas de contrat écrit avec le CPE ou avec le Regroupement;
- [117] La Plaignante répète que Mme Francoeur lui a dit : « *J'ai un poste de remplacement à long terme à te proposer et je veux que tu viennes.* » et « *Tu ne m'as pas comprise, j'ai un remplacement long terme à combler maintenant et je veux que ce soit toi qui le fasses* »;
- [118] Actuellement, elle travaille à Repentigny;
- [119] Les autres éducatrices qui effectuaient des remplacements au CPE avaient elles aussi leur nom inscrit sur la feuille d'horaire;
- [120] Il y a eu plus qu'une réunion syndicale au cours de son affectation au CPE;
- [121] C'est au seuil d'une porte que Mme Coelho l'a rencontrée pour lui parler du fait qu'elle souhaitait qu'elle soit auprès des enfants dès 10 h 30. Elle n'a pas le souvenir d'avoir rencontré Mme Charlier relativement à cet incident;
- [122] Toutes les éducatrices peuvent assister à la formation *BRINDAMI (Programme de développement des habiletés sociales et d'autocontrôle)* que donne le Regroupement. Elle n'a assisté qu'à la première partie de cette formation, de sorte que la formation ne lui est pas créditée;
- [123] Durant son remplacement au CPE, elle y travaillait cinq jours par semaine. La Plaignante ne pouvait donc pas offrir de disponibilité supplémentaire au Regroupement;
- [124] Elle n'a pas participé à une discussion préliminaire au grief [S-2] comme le permet l'article 13.2 de la Convention collective [S-1]. Elle a rencontré les représentants du Syndicat qui ont commencé la procédure de grief ;

### ***Plaidoirie du CPE***

- [125] Selon le CPE, le lien de la Plaignante est avec le Regroupement. Dans les faits, selon le CPE, la relation d'affaires, la relation d'emploi, est avec le Regroupement;
- [126] La Plaignante, elle-même, avoue avoir été rencontrée en entrevue par le Regroupement et avoir été dirigée vers des CPE membres par le Regroupement et avoir reçu une formation par le Regroupement et que ses services étaient assignés par le Regroupement;

[127] Le salaire, l'application des réclamations pour la santé sécurité, etc. représentent trop de gestion pour le Regroupement, qui est un OSBL. Ces mesures administratives sont donc effectuées par les CPE membres;

[128] Le Regroupement a expliqué les règles et son fonctionnement à la Plaignante et lui indiquait où travailler;

[129] Dans les faits, elle a travaillé dans plusieurs CPE membres;

[130] Le 18 août 2014, la Plaignante travaille une journée au CPE;

[131] Le 19 août 2014, Mme Charlier écrit à la Plaignante :

*« Suite à la conversation avec Martine de Chapeaux Ronds. J'aimerais ajouter CPE Chapeaux Ronds et Bottillons. 25 août au 5 septembre (2 semaines). »*

[E-5.2 et E-5.3]

[132] La Plaignante répond : *« C'était pas un poste permanent ? »* et Mme Charlier lui répond : *« C'est un remplacement qui peut se prolonger. Mais il commencera par 2 semaines. La directrice est en vacances et à vrai dire... ils ne te connaissent pas... La confiance est à construire. »*;

[133] Ce à quoi répond la Plaignante : *« Ah ! Ok !... elle m'a fait refuser un poste de deux ans pour m'avoir avec elle. Je ne comprends pas trop... mais Ok ! pour les deux semaines, alors. Je n'ai pas le choix. »*;

[134] C'est un remplacement sur un poste temporairement dépourvu de son titulaire, il n'y a donc pas affichage de poste au CPE;

[135] La Convention collective [S-1] prévoit à l'article 12 que l'Employeur peut combler temporairement un tel poste par la liste de rappel constituée de ses salariés et, s'il n'est pas possible de le faire, alors le CPE peut procéder par sous-contrat en respectant les conditions énumérées;

[136] La Plaignante n'offrait pas ses disponibilités au CPE;

[137] La Plaignante n'a pas signé de contrat avec le CPE;

[138] Les éducatrices sont toutes payées le même salaire parce que ce salaire est normé par le Ministère;

[139] Le fait que la Plaignante participe à des activités pédagogiques ou des réunions n'en fait pas de ce fait une employée du CPE;

[140] Selon le CPE, c'est le contrat verbal conclu entre la Plaignante et le Regroupement qui prévoit que le salaire lui sera payé par le CPE et que les conditions de travail sont les mêmes que pour tous les employés où elle est affectée;

- [141] Tel que le prévoit l'entente, c'est le CPE membre qui fait les paiements et déductions, il est donc conséquent qu'il produise le Relevé d'emploi [S-4];
- [142] Le CPE reconnaît que la remplaçante doit payer la cotisation syndicale;
- [143] Le CPE fait valoir que le cumulatif des heures pour les mois de novembre, décembre 2014 et janvier 2015, de même que les factures conséquentes, constituent la preuve que le CPE était toujours lié par contrat avec le Regroupement en ce qui a trait aux prestations de travail énumérées au document [E-6];
- [144] Le CPE souligne que la Plaignante, le 11 septembre 2014 par courriel [E-5.6], écrit : « ... je préfère rester à l'emploi de l'agence que d'être achetée par le CPE... » et y voit la reconnaissance que l'Employeur de la Plaignante est le Regroupement;
- [145] Le CPE souligne également que la note consignée au courriel [E-5.7] : « J'ai reçu les évaluations et j'aimerais faire un retour avec toi. » relève d'un rapport employeur-employée;
- [146] Le CPE rappelle que l'article 9 de la Convention collective [S-1, Procédure d'acquisition de la permanence] n'a pas été appliqué à la Plaignante;
- [147] Le CPE souligne que l'article 13.2 de la Convention collective [S-1, Procédure de grief et d'arbitrage – Discussion préalable] ne lui a pas été appliqué non plus;
- [148] Enfin, le CPE note que la Plaignante n'a pas travaillé deux ans au CPE, en conséquence l'article 124 de la *Loi sur les Normes du travail* ne s'applique pas à la Plaignante;
- [149] Le CPE soumet la décision de la Commission des relations du travail, Pierre Cloutier commissaire, dans *Syndicat des professionnelles en soins infirmiers et cardio-respiratoire du CSSS Gatineau (FIQ) c. Centre de santé et de services sociaux de Gatineau et Service de Santé Marleen Tassé ltée et Girafe Santé inc. et Étoile santé inc. et Servir + Soins et soutien à domicile inc. et Services à domicile de l'Outaouais*<sup>1</sup>;

### **Plaidoirie du Syndicat**

- [150] Le Syndicat souligne qu'une absence pour un retrait préventif est habituellement suivie d'un congé maternité puis d'un congé parental. Ce qui signifie que cette absence peut durer jusqu'à deux années. Il est aussi possible que cette absence soit suivie d'une démission et que le poste devienne alors vacant et soumis à l'affichage. Il est également possible qu'un tel congé se termine prématurément, lors d'une interruption non volontaire de la grossesse, par exemple;
- [151] Il s'agit donc d'un poste qui représente, selon le Syndicat, un intérêt réel pour une éducatrice qui recherche un emploi stable;

---

<sup>1</sup> 2008 QCCRT 344 CanLII.

- [152] Le Syndicat souligne que, de tous les courriels échangés entre le Regroupement et la Plaignante, déposés sous [E-5.1] jusqu'à [E-5.11], seul le courriel du 19 août 2014 [E-5.2] comporte une affectation au CPE et est adressé à la Plaignante, soit « *du 25 août au 5 septembre (2 semaines) 10:30 à 18:00 \*à noter que le 1<sup>er</sup> septembre est férié* ». Aucune autre transmission d'horaire entre le Regroupement et la Plaignante n'est rapportée dans la preuve documentaire;
- [153] Le Syndicat souligne qu'il est en preuve que Mme Francoeur a dit à la Plaignante « *j'ai besoin de toi pour effectuer un remplacement long terme* »;
- [154] Dans aucun courriel, la Plaignante confirme sa disponibilité au Regroupement;
- [155] C'est Mme Coelho qui l'a rencontrée au sujet de la ponctualité et c'est encore elle qui l'a rencontrée lorsqu'un parent était insatisfait;
- [156] Aucune travailleuse au CPE n'a signé de contrat de travail, puisque le seul contrat de travail ayant force légale pour les éducatrices est la Convention collective [S-1];
- [157] Il n'existe pas plus de contrat signé entre le Regroupement et la Plaignante;
- [158] Les dispositions relatives au sous-contrat dans la Convention collective [S-1, art. 3.5] n'ont pas pour effet d'empêcher l'embauche temporaire d'une éducatrice provenant du Regroupement;
- [159] La Plaignante répond exactement à la définition de « *travailleuse occasionnelle* » de la Convention collective [S-1, art. 2.4];
- [160] C'est Mme Coelho qui a procédé à l'évaluation de la Plaignante [E-5];
- [161] Mme Charlier n'a vu la Plaignante qu'après la fin de son affectation au CPE laquelle fut décidée par Mme Coelho;
- [162] Le Syndicat commente la jurisprudence soumise par le CPE. Il note d'abord qu'il s'agit d'un cas d'application de l'article 39 du *Code du travail*, il s'agit donc de déterminer si certains salariés visés sont inclus à l'unité de négociation alors que dans le présent grief, il s'agit d'appliquer la Convention collective [S-1];
- [163] Le Syndicat souligne qu'au paragraphe [34] de la décision soumise par le CPE, il est écrit : « *Les Agences (de placement de personnels) déterminent les conditions de travail de leurs employés (salaire, avantages sociaux, congés etc. Le CSSS n'intervient aucunement et n'a aucune exigence à ce sujet. (...)* » alors que dans le présent grief, ce sont les conditions de travail convenues à la Convention collective [S-1] liant le Syndicat et le CPE qui s'appliquent et c'est le CPE qui paye le salaire;
- [164] D'ailleurs, le CPE prélève lui-même la cotisation syndicale et la verse au Syndicat;

[165] Le Syndicat fait valoir que la Plaignante est membre d'une *association de salariés* telle que définie à l'article 1 a) du *Code du travail*, la carte d'adhésion [S-6] fait foi de son adhésion à une *association accréditée* [*Code du travail*, art. 1 b)] qui représente l'ensemble des salariés d'un employeur; que le CPE répond à la définition d'un « *employeur* » prévue à l'article 1 k) du *Code du travail* : « *quiconque, y compris l'État, fait exécuter un travail par un salarié* » ; et que la Plaignante répond à la définition d'un « *salarié* » prévue à l'article 1 l) du *Code du travail*, soit : « *une personne qui travaille pour un employeur moyennant rémunération (...)* » ;

[166] Le Syndicat fait aussi valoir que la Convention collective [S-1] définit ainsi la travailleuse :

*« Toute personne comprise dans l'unité d'accréditation travaillant pour l'Employeur moyennant rémunération. (...) . »*

[S-1, art. 2.1]

et ainsi la travailleuse occasionnelle :

*« Toute travailleuse ne détenant pas de poste et dont les services sont retenus pour l'un des motifs prévues à la clause 12.3. Une travailleuse occasionnelle qui fait exceptionnellement le total des heures prévues à la clause 16.1 conserve son statut de travailleuse occasionnelle. »*

[167] L'article 12.3 de la Convention collective [S-1] vise l'utilisation de la liste de rappel pour effectuer un remplacement et détermine les conditions préalables au recours par le CPE à l'extérieur de cette liste pour effectuer un remplacement;

[168] Soutenir, dit le Syndicat, que le fait que l'article 9.2 [S-1, Procédure d'acquisition de la permanence] et l'article 13.2 [S-1, Procédure de grief et arbitrage – Discussion préliminaire] n'aient pas été appliqués, ne constitue pas une preuve que ces articles de la Convention collective [S-1] soient inapplicables à la Plaignante;

[169] L'article 3.1 de la Convention collective [S-1] stipule :

*« Juridiction*

*La présente convention collective s'applique à toutes les travailleuses couvertes par le certificat d'accréditation.*

*Tout travail habituellement effectué par une travailleuse couverte par l'unité de négociation ne peut en aucun cas être effectué par une personne exclue de l'unité de négociation, sauf lors d'une situation d'urgence. »*

[S-1, art. 3.1]

Le Syndicat souligne donc que c'était une condition essentielle à ce remplacement que la Plaignante soit : une travailleuse comprise dans l'unité d'accréditation et donc une salariée du CPE;

[170] L'article 16.6 a) de la Convention collective [S-1] stipule :

*« Le 1<sup>er</sup> avril de chaque année, l'équipe de travail bénéficie d'une banque annuelle d'heures payées pour des activités d'encadrement pédagogique, incluant les réunions d'équipe. »*

[S-1, art. 16.6 a)]

Cette équipe de travail est définie à l'article 5.3 de la Convention collective [S-1] :

*« Composition*

*Toutes les travailleuses ainsi que le personnel de gestion forment l'équipe de travail (...). »*

[S-1, art. 5.3]

Or, la Plaignante participait aux activités pédagogiques et aux réunions d'équipe de travail. Elle était donc forcément une « *travailleuse* » au sens de l'article 2.1 de la Convention collective [S-1];

[171] L'article 6.1 de la Convention collective [S-1] crée l'obligation à la Plaignante d'adhérer au Syndicat comme condition du maintien de son emploi, ce qu'elle fit [S-6, S-7 et S-8];

[172] Le CPE retenait, sur la paie de la Plaignante, la cotisation syndicale en vertu de l'article 6.4 de la Convention collective [S-1], lequel stipule :

*« Pour la durée de la présente convention collective, l'employeur retient, sur la paie de chaque travailleuse, la cotisation syndicale (...). »*

[S-1, art. 6.4]

Le document [S-7] constitue donc en soi la reconnaissance du fait que la Plaignante est une « *travailleuse* » au sens de l'article 2.1 de la Convention collective [S-1];

[173] L'article 20.2 c) de la Convention collective [S-1] prévoit que la travailleuse à temps partiel et la travailleuse occasionnelle n'ont pas droit à la banque de congés de maladie ou personnels mais, qu'en compensation, l'Employeur verse à telle travailleuse 4,3 % de son salaire. La Plaignante se voyait appliquer cette règle;

[174] L'article 21.1 de la Convention collective [S-1] stipule dans son préambule :

*« Toute travailleuse a droit à des congés sociaux sans perte de traitement, à l'exception de la travailleuse occasionnelle référée par une agence de personnel travaillant moins de cinq (5) jours consécutifs. Ces congés sont attribués dans les cas et selon les modalités suivantes : (...). »*

[S-1, art. 21.1]

Et le sous paragraphe c) stipule :

*« Déménagement*

*Un (1) jour pour son déménagement, une (1) fois par année. »*

[S-1, art. 21.1 c)]

Or, la Plaignante a eu droit à un congé payé pour déménagement en novembre 2014;

[175] C'est en vertu de l'article 30.4 de la Convention collective [S-1] que le CPE versait le salaire par dépôt direct à la Plaignante;

[176] C'est en vertu de l'article 30.5 de la Convention collective [s-1] que le CPE a remis à la Plaignante le relevé d'emploi [S-4];

[177] Au soutien de ses prétentions, le Syndicat dépose la décision de la Cour suprême, dans l'affaire *Ville de Pointe-Claire*<sup>2</sup> et fait valoir que :

➤ C'est le CPE qui exerçait la plus grand part du contrôle sur la prestation de travail de la Plaignante, notamment :

- le CPE a évalué la prestation de travail de la Plaignante [E-5];
- la direction générale du CPE et les éducatrices spécialisées du CPE supervisaient le travail de la Plaignante;
- le CPE lui assignait ses tâches;
- le CPE la rémunérait directement;
- le CPE lui appliquait les conditions de travail pertinentes stipulées à la Convention collective [S-1];
- la Plaignante était intégrée dans les activités du CPE (corvées de nettoyage, sorties, party, etc.);
- la Plaignante avait développé un sentiment d'appartenance au CPE;
- la Plaignante laissait ses effets personnels dans les locaux du CPE;
- la Plaignante participait aux réunions d'équipe du CPE et elle était rémunérée pour cette activité;
- la Plaignante était membre de l'unité accréditée;
- la Plaignante payait ses cotisations syndicales;
- la Plaignante avait droit aux congés payés applicables aux travailleuses occasionnelles;

[178] Le Syndicat dépose aussi :

---

<sup>2</sup> *La Ville de Pointe Claire c. le Syndicat des employées et employés professionnels-les et de bureau, section locale 57 (S.E.P.B. – U.I.E.P.B. – CTC – FTQ) et le Tribunal du travail, le Commissaire général du travail et Réal Bibeault*, (1997) 1R.C.S. 1015.

1. *Syndicat des travailleurs de la mine Noranda c. Noranda inc. (Fonderie Horne) et al.*<sup>3</sup>;
2. *Association des employés et employées de bureau de la Ville de Aylmer inc. c. Ville d'Aylmer*<sup>4</sup>;
3. *Unifor c. Goodfellow inc*<sup>5</sup>;

### **Réplique du CPE**

[179] Le CPE souligne que l'affaire *Noranda* et l'affaire *Ville d'Aylmer* citées par le Syndicat sont des requêtes en vertu de l'article 39 du *Code du travail* et que l'affaire *Goodfellow* est une requête en accréditation en vertu du *Code du travail*. Quant à l'affaire de *Ville de Pointe-Claire*, les faits diffèrent de la présente affaire et qu'il faut examiner attentivement tous les faits.

### **CONCLUSION RECHERCHÉE**

[180] Le CPE demande donc d'accueillir l'objection préliminaire formulée et le Syndicat demande de la rejeter;

### **ANALYSE**

#### ***Le droit***

[181] La Cour suprême du Canada a rendu, en 1997 dans l'affaire *Ville de Pointe-Claire*<sup>6</sup>, une décision qui allait dorénavant servir de repère pour déterminer qui est véritablement l'employeur dans une relation de travail tripartite;

[182] Dans cette affaire, la Ville de Pointe-Claire fait appel à une agence qui offre des services de location de personnel temporaire;

[183] Les personnes dont l'agence loue les services « *sont recrutées et sélectionnées par l'agence qui leur fait passer des tests d'évaluation. L'agence s'occupe du développement professionnel des employés en leur confiant des assignations de plus en plus exigeantes et en leur recommandant parfois de suivre des cours* » [Décision de la Cour suprême, paragr. 2];

[184] L'agence convient d'un tarif avec son client et paye le salaire de l'employé temporaire sans égard au salaire payé à l'employé du client qui occupe les mêmes fonctions;

---

<sup>3</sup> DTE 2004T-594.

<sup>4</sup> BCGT, dossier AM88035190, cas CM94055166 (1995).

<sup>5</sup> 2015 QCCRT 0645.

<sup>6</sup> Déjà citée.

- [185] L'agence paye l'employé temporaire sur la base du salaire horaire convenu multiplié par les heures faites et déclarées par le client;
- [186] Lorsqu'ils ne sont pas assignés chez un client, l'agence ne verse pas de rémunération aux employés temporaires;
- [187] Le client peut embaucher l'employé temporaire mail s'il le fait à l'intérieur d'une période de dix-huit (18) semaines depuis le début de l'assignation, il doit verser une somme à l'agence. S'il le fait après cette période de dix-huit semaines, il n'a aucune somme à verser;
- [188] Si le client n'est pas satisfait de la prestation de travail de l'employé temporaire, il en informe l'agence qui prendra les mesures appropriées;
- [189] L'agence peut modifier l'assignation d'un employé s'il est sous-qualifié ou surqualifié;
- [190] L'agence a un numéro d'employeur attribué par la CSST pour ces employés temporaires. L'agence effectue toutes les déductions à la source de la paie de ces employés temporaires;
- [191] Dans cette affaire, la Ville de Pointe-Claire fait appel à l'agence pour qu'une employée occupe un poste de réceptionniste à l'Hôtel de Ville du 5 novembre au 14 décembre 1990. L'agence a assigné Mme Lebeau à ce poste pour une durée de six (6) semaines. À la fin de cette période, la Ville de Pointe-Claire informe l'agence qu'elle ne désire pas d'autre assignation avant le début de janvier 1991;
- [192] Au début de janvier 1991, l'agence assigne Mme Lebeau à la Ville de Pointe-Claire, mais sur un poste de commis au département des achats pour une durée de dix-huit (18) semaines. Au terme de cette assignation, Mme Lebeau est engagée par la Ville de Pointe-Claire comme employée temporaire;
- [193] « Pendant les deux assignations de travail en litige, de 6 semaines et de 18 semaines respectivement, le salaire de Mme Lebeau fut fixé et versé par l'agence. Madame Lebeau remplissait une feuille de temps remise par l'agence, la faisait signer par la Ville, et ensuite retournait une copie à l'agence. Informée des heures de travail accomplies, l'agence payait Mme Lebeau et soumettait un compte à la Ville sans toutefois dévoiler à cette dernière le salaire versé. L'exécution du travail de Mme Lebeau se faisait sous les directives et la surveillance d'un employé cadre de la Ville. La Ville participait également à la formation de Mme Lebeau car elle l'entraînait à effectuer ses tâches. Les conditions générales de travail de Mme Lebeau, telles les heures de travail, les périodes de repos et les congés fériés, étaient dictées par la Ville. Si Mme Lebeau n'avait pas été qualifiée ou si elle avait eu des problèmes d'adaptation, la Ville aurait dû en informer l'agence qui aurait alors trouvé les solutions nécessaires pour remédier à la situation. Dans les faits, lorsqu'en retard ou absente, Mme Lebeau en avisait son supérieur immédiat à la Ville. » [Décision, paragr. 2];

- [194] Le Commissaire du travail, à l'époque, en vertu de l'article 39 du *Code du travail* du Québec, a décidé que cette employée temporaire était comprise à l'unité accréditée du Syndicat. Le Tribunal du travail, à l'époque, a maintenu en appel cette décision du Commissaire du travail tout en reconnaissant que l'agence recrutait, assignait les postes de travail, évaluait, disciplinait et rémunérait ces employés temporaires, mais a conclu que le véritable employeur était la Ville de Pointe-Claire, puisque la Ville détenait le contrôle sur les conditions de travail et sur la prestation du travail. La Cour supérieure a rejeté une requête en évocation à l'époque, à l'encontre du jugement du Tribunal du travail en concluant que la décision du Tribunal du travail n'était pas déraisonnable. La Cour d'appel a confirmé, à la majorité, ce jugement de la Cour supérieure;
- [195] La Cour suprême du Canada, sous la plume du juge en chef Lamer, à la majorité, les juges La Forest, Gonthier et Cory concourant, a rejeté le pouvoir en appel, la juge L'Heureux-Dubé étant dissidente;
- [196] Lorsqu'il définit, en quelque sorte, la question en litige qui est soumise à la Cour suprême, le juge Lemer s'exprime ainsi :

« *V. Analyse*

*Les agences de location de personnel occupent une part grandissante du marché du travail. Ces agences jouent en quelque sorte le rôle d'intermédiaire en louant à des entreprises les services d'employés qu'elles recrutent. De cette location de services, il naît une relation triangulaire entre ces parties – l'agence, l'entreprise-cliente et l'employé – dont les rapports juridiques ne sont pas clairement définis par les lois du travail. S'il est facile de déterminer qui est le salarié dans le cadre d'une telle relation tripartite, il en va autrement de l'identification du véritable employeur. De façon générale, autant l'agence que l'entreprise-cliente possèdent des attributs traditionnels d'un employeur au sens du Code du travail. La relation tripartite crée donc un certain dédoublement de l'employeur. Ainsi, l'agence peut recruter, assurer la formation, rémunérer et discipliner l'employé, alors que l'entreprise supervise le travail, impose les conditions de travail de l'employé et assume le fardeau financier du salaire versé. Une question intéressante en droit du travail est ainsi soulevée, soit celle de savoir si les employés temporaires d'une entreprise, engagés par le biais d'une agence de location de personnel, peuvent, dans certains cas, être compris dans l'unité de négociation du syndicat qui représente les employés permanents de cette entreprise ou s'ils sont des salariés de l'agence. Malgré l'intérêt de cette question, je n'ai pas à me prononcer, dans le présent pourvoi, sur l'identification du véritable employeur dans le cadre de toutes les relations triparties comprenant une agence de personnel. En l'espèce, la seule question en litige consiste à déterminer si le Tribunal du travail a commis une erreur manifestement déraisonnable en statuant, dans le contexte d'une requête en vertu de l'art. 39 du Code du travail, que la Ville était l'employeur de Ginette Lebeau pendant ses deux assignations de travail. »*

[Décision, Paragr. 26, soulignés par l'arbitre soussigné]

- [197] Le *Code du travail* définit la relation employeur-employé « à partir de tous les éléments essentiels : la prestation de travail, la rémunération et la subordination juridique du salarié vis-à-vis de l'employeur » [Décision, paragr. 33] :

« 1. [...] »

k) «employeur»: quiconque, y compris l'État, fait exécuter un travail par un salarié;

l) «salarié»: une personne qui travaille pour un employeur moyennant rémunération, cependant ce mot ne comprend pas:

1° une personne qui, au jugement du Tribunal, est employée à titre de gérant, surintendant, contremaître ou représentant de l'employeur dans ses relations avec ses salariés;

2° un administrateur ou un dirigeant d'une personne morale, sauf si une personne agit à ce titre à l'égard de son employeur après avoir été désignée par les salariés ou une association accréditée;

3° un fonctionnaire du gouvernement dont l'emploi est d'un caractère confidentiel au jugement du Tribunal ou aux termes d'une entente liant le gouvernement et les associations accréditées conformément au chapitre IV de la Loi sur la fonction publique (chapitre F-3.1.1) qui sont parties à une convention collective qui autrement s'appliquerait à ce fonctionnaire; tel est l'emploi d'un conciliateur, d'un médiateur et d'un médiateur arbitre du ministère du Travail, d'un fonctionnaire du Conseil exécutif, du vérificateur général, de la Commission de la fonction publique, du cabinet d'un ministre ou d'un sous-ministre ou d'un fonctionnaire qui, dans un ministère ou un organisme du gouvernement, fait partie du service du personnel ou d'une direction du personnel;

3.1° un fonctionnaire du ministère du Conseil exécutif sauf dans les cas que peut déterminer, par décret, le gouvernement;

3.2° un fonctionnaire du Conseil du trésor sauf dans les cas que peut déterminer, par décret, le gouvernement;

3.3° un fonctionnaire de l'Institut de la statistique du Québec affecté aux fonctions visées à l'article 4 de la Loi sur l'Institut de la statistique du Québec (chapitre I-13.011);

4° un procureur aux poursuites criminelles et pénales;

5° un membre de la Sûreté du Québec;

6° un membre du personnel du directeur général des élections;

7° un fonctionnaire du Tribunal affecté aux fonctions visées à l'article 86 ou à l'article 87 de la Loi instituant le Tribunal administratif du travail (chapitre T-15.1);

[...]. »

[Code du travail, art. 1 k) et l)]

[198] J'ajoute que le *Code civil du Québec* également, définit le contrat de travail en fonction de ces mêmes trois éléments essentiels :

« **2085.** Le contrat de travail est celui par lequel une personne, le salarié, s'oblige, pour un temps limité et moyennant rémunération, à effectuer un travail sous la direction ou le contrôle d'une autre personne, l'employeur. »

[Code civil du Québec, art. 2085]

[199] Dans l'analyse de l'affaire *Ville de Pointe-Claire*, le juge en chef écrit :

« (...) Je suis d'accord avec l'approche plus globale proposée par le juge Grenier dans *Vassart*<sup>7</sup> afin d'identifier le véritable employeur dans des relations tripartites. Cette approche est d'ailleurs celle qu'a adoptée la majorité et la dissidence de la Cour d'appel dans le présent litige. Le juge Rousseau-Houle, pour la majorité de la Cour d'appel, a déclaré (à la p. 1674):

« Le contrôle quotidien sur le travail effectué n'est donc qu'un facteur dans la détermination de l'employeur. Le processus de sélection, l'embauche, la discipline, la formation, l'évaluation, l'assignation des fonctions et la durée des services sont tous des éléments à considérer lorsqu'il faut déterminer le véritable employeur dans une relation tripartite. »

Le juge Deschamps, dissidente sur le résultat, a proposé le même type d'approche plus libérale comprenant l'examen de plusieurs éléments pour déterminer le véritable employeur dans une relation tripartite (aux pp. 1678 et 1679):

« Il me semble invraisemblable qu'un client qui retient les services d'une agence de location de personnel temporaire se retrouve l'employeur des employés de l'agence simplement parce qu'il contrôle les tâches qui doivent être effectuées au jour le jour. C'est là réduire à bien peu de chose la notion d'employeur et en mettre de côté la réalité, qui exige une vision beaucoup plus globale. Parmi les éléments qui doivent être évalués, je fais non seulement référence au recrutement, à la sélection, à la formation, à la rémunération, à la discipline, mais aussi à l'intégration dans l'entreprise, à la continuité de l'emploi et au sentiment d'appartenance des employés. Je ne peux concevoir de relation employeur-employé(e) qui ne recoupe aucun de ces aspects.

La notion de "subordination juridique", termes utilisés par le Tribunal du travail, ne recouvre en fait pour le Tribunal du travail que la supervision quotidienne de l'exécution du travail. La notion de subordination juridique, ainsi réduite, s'avère donc totalement insuffisante pour qualifier la relation tripartite qui existe entre l'agence, son client et l'employé(e). »

Selon cette approche plus globale, les critères de la subordination juridique et de l'intégration dans l'entreprise ne devraient pas être utilisés comme des critères exclusifs pour déterminer le véritable employeur. À mon avis, dans un contexte de rapports collectifs régis par le Code du travail, il est primordial que l'employé temporaire puisse négocier avec la partie qui exerce le plus grand contrôle sur tous les aspects de son travail – et non seulement sur la supervision de son travail quotidien. De plus, lorsqu'un certain dédoublement de l'identité de l'employeur se produit dans le cadre d'une relation tripartite, l'approche plus globale et plus souple a l'avantage de permettre l'examen de la partie qui a le plus de contrôle sur tous les aspects du travail selon la situation factuelle particulière à chaque affaire. Sans établir une liste exhaustive des éléments se rapportant à la relation employeur-salarié, je mentionnerai à titre d'exemples, le processus de sélection, l'embauche, la formation, la discipline, l'évaluation, la supervision, l'assignation des tâches, la rémunération et l'intégration dans l'entreprise. »

[Décision, paragr. 45]

---

<sup>7</sup> *Hôpital Royal Victoria c. Vassart*, [1990] R.J.Q. 1961 [note de l'arbitre soussigné].

- [200] Lorsqu'il analyse la décision du Tribunal du travail, le juge en chef souligne que le Tribunal a pris en compte le fait que l'agence recrutait, assignait les postes, évaluait, disciplinait et rémunérait les employés temporaires. Le Tribunal du travail conclut toutefois que « *la Ville, remplissait le rôle du véritable employeur de Mme Lebeau en mettant l'accent sur la partie qui détenait le contrôle sur les conditions de travail et sur les prestations de travail de l'employé temporaire.* » [Décision, paragr. 52];
- [201] Le Tribunal du travail a aussi pris en compte le fait que Mme Lebeau bénéficiait des mêmes conditions de travail que les employés de la Ville en ce qui a trait aux horaires de travail, périodes de repas et de repos et des congés fériés;
- [202] Le juge en chef note que le Tribunal du travail « *a accordé un poids prépondérant aux conditions de travail en raison de la finalité du Code du travail* » : cette dernière législation s'intéresse aux réalités de la relation « *employeur – salarié* » plutôt qu'à la forme d'établissement de cette relation ; ces réalités sont essentiellement liées aux conditions de travail dont le *Code* veut favoriser la mise en place par voie particulière [Décision du Tribunal du travail, p.13]. Le juge a également conclu que le lien de subordination juridique se retrouvait entre la Ville et Mme Lebeau puisque les directives et la supervision quant à l'exécution du travail quotidien provenaient des cadres de la Ville [Décision, paragr. 52]. Selon le juge, cette subordination juridique complète de Mme Lebeau vis-à-vis de la Ville touche « *au cœur de la relation traditionnelle « employeur – employée* » » [Décision, paragr. 52];
- [203] Au regard du fait que le salaire soit versé par l'agence, le juge en chef rappelle que le Tribunal du travail note que bien que le salaire soit versé par l'agence, il variait selon le nombre d'heures accomplies et aussi selon le poste occupé à la Ville. Le juge en chef ajoute deux éléments : 1- l'employé temporaire ne reçoit aucun salaire s'il n'est pas assigné par l'agence chez un client et 2- la définition du « *salarié* » dans le *Code du travail* ne précise pas quelle entité doit rémunérer le salarié [Décision, paragr. 54 et 55];
- [204] Au regard de la discipline, le juge en chef rappelle que le Tribunal du travail a reconnu que la Ville devait informer l'agence lorsqu'elle avait à se plaindre de Mme Lebeau, mais soulève que l'agence ne disposait pas d'un système de gradation des peines ou d'un régime disciplinaire que l'on retrouve normalement dans les entreprises. Il note que « *la seule mesure disciplinaire possible aurait été le retrait de Mme Lebeau de son assignation de travail par l'agence.* » [Décision, paragr. 56];
- [205] Au regard du sentiment d'appartenance à la Ville, le juge en chef note que le Tribunal du travail « *(n'a) pas mentionné en termes explicites que Mme Lebeau percevait la Ville comme son employeur, il a souligné que l'employée temporaire avait le sentiment de travailler pour la Ville et non pour l'agence. En effet, selon la preuve, lorsqu'elle fut en retard ou absente, elle communiqua directement avec la Ville sans en informer l'agence (...). Même si le juge ne l'a pas spécifiquement soulevé, la durée des assignations est un facteur important pour mesurer le sentiment d'intégration à l'entreprise.* » [Décision, paragr. 57];

[206] Le juge en chef conclut : « *Le Tribunal du travail a utilisé une approche globale en ne fondant pas sa décision exclusivement sur le critère de la subordination juridique. (...)* » Le Juge « (...) *n'a pas non plus ignoré le rôle de l'agence au niveau du recrutement, de la formation et de l'évaluation de Mme Lebeau. Cependant, il a justifié le poids prépondérant accordé aux conditions de travail et au critère de la subordination juridique par l'objectif ultime du Code du travail.* » [Décision, paragr. 58];

[207] Enfin, le juge en chef s'interroge si la conclusion selon laquelle la Ville est l'employeur de Mme Lebeau entraînera un résultat déraisonnable. Il dit, en effet, devoir se demander « *si l'application dans les faits de la convention collective de la Ville à Mme Lebeau aurait posé un problème et, dans l'affirmative, s'il serait alors manifestement déraisonnable de maintenir cette conclusion.* » [Décision, paragr. 60]. Le juge en chef dit aussi devoir se demander s'il serait déraisonnable que Mme Lebeau soit considérée comme employée de la Ville selon le *Code du travail* « *alors que l'agence remplit déjà ce rôle pour les fins de la Loi sur les normes du travail (L.R.Q., ch. N-1.1).* » [Décision, paragr. 60];

[208] Le juge en chef conclut que la convention collective devait trouver application sans difficulté à l'égard de Mme Lebeau puisqu'elle occupait un poste habituellement occupé par un employé de la Ville auquel la convention collective s'appliquait déjà;

[209] Il conclut qu'il n'y a pas non plus incohérence du fait que le *Code du travail* et la *Loi sur les normes du travail* révèlent un employeur différent. Le juge en chef écrit :

« *Chaque loi du travail comporte un objet distinct et l'interprétation des dispositions de la loi doit se faire en fonction de leur finalité spécifique.* »

[Décision, paragr. 61]

[210] À la majorité, la Cour suprême rejette donc le pourvoi en appel;

[211] Toutes les décisions soumises en jurisprudence dans la présente affaire, tant par le CPE que par le Syndicat, examinent les questions en litige qui leur sont soumises à la lumière de la décision de la Cour suprême du Canada, dans l'affaire *Ville de Pointe-Claire*;

### ***Comparaison des présents faits et des faits considérés dans « Ville de Pointe-Claire »***

[212] La décision, dans *Ville de Pointe-Claire*, identifie vingt aspects de la relation de travail que je propose d'examiner au regard des aspects révélés par la preuve dans la présente affaire :

1. Mme Lebeau a été recrutée par l'agence;
  - La Plaignante a été recrutée par le Regroupement;
2. Mme Lebeau a été sélectionnée par l'agence qui lui a fait subir des tests;

- Le Regroupement a vérifié si la Plaignante était qualifiée en vertu du Règlement ;
  - L'acceptation par le CPE du remplacement effectué par la Plaignante était sujet à l'évaluation de la Plaignante effectuée par la direction du CPE [E-5.5];
3. L'agence s'occupe du développement professionnel des employés temporaires en les assignant sur des postes plus exigeants;
- La Plaignante est toujours affectée à un poste d'éducatrice qualifiée;
4. L'agence recommande aux employés temporaires de suivre certains cours;
- Le Regroupement offre une formation (*BRINDAMI - Programme de développement des habiletés sociales et d'autocontrôle*) offert à toute éducatrice, même si elle n'offre pas de disponibilité. Le CPE, de son côté, invitait la Plaignante à ses réunions pédagogiques;
5. Le salaire de Mme Lebeau était déterminé et payé par l'agence;
- Le salaire de la Plaignante est normé par le Ministère et payé à la Plaignante par le CPE;
  - Il importe de noter toutefois, que la Cour suprême accorde peu d'importance au fait d'identifier qui verse le salaire à l'employé temporaire puisqu'en fin de compte, c'est le client qui rembourse le coût du salaire ;
6. L'agence payait Mme Lebeau selon les heures déclarées par la Ville;
- Le CPE payait à la Plaignante les heures travaillées;
7. L'agence avait convenu avec la Ville d'un coût de location des services de Mme Lebeau;
- Le CPE paie au Regroupement un montant forfaitaire par journée que travaille la Plaignante;
8. Si Mme Lebeau n'était pas assignée à un emploi, elle n'était pas payée;
- Si la Plaignante n'était pas assignée à un emploi, elle n'était pas payée;
9. Si la Ville embauchait Mme Lebeau avant une période de dix-huit (18) semaines d'assignation, elle devait payer une indemnité à l'agence;

- Si le CPE embauchait la Plaignante moins de quatre-vingt-dix (90) jours après la fin d'une affectation, le CPE devait verser 750 \$ au Regroupement;
10. Si la Ville était insatisfaite du rendement de Mme Lebeau, elle devait en informer l'agence qui devait prendre les mesures appropriées;
- C'est la directrice générale du CPE qui a directement rencontré la Plaignante (au sujet de la ponctualité et au sujet d'un parent insatisfait) et qui en a ensuite informé le Regroupement;
11. L'agence peut modifier l'affectation d'un employé temporaire s'il est surqualifié ou sous-qualifié;
- La qualification d'une éducatrice est normée ce qui l'autorise à exercer la fonction d'éducatrice à son niveau de qualification;
12. L'agence a un numéro d'employeur auprès de la CSST pour ses employés temporaires;
- La Plaignante était assurée par le CPE;
13. L'agence prélève sur la paie des employés temporaires les déductions à la source et en fait la remise aux gouvernements et organismes publics;
- Le CPE prélève et remet aux gouvernements et organismes publics les déductions à la source qu'il effectue sur la paie de la Plaignante;
14. L'agence a affecté Mme Lebeau à la Ville sur un poste de réceptionniste pendant six (6) semaines et, après une interruption, elle y a affecté Mme Lebeau à un poste de commis pour dix-huit (18) semaines;
- La Plaignante effectuait un remplacement longue durée qui fut interrompu brusquement après dix-neuf (19) semaines consécutives de travail et sans que ce poste cesse d'être « temporairement dépourvu de son titulaire» ;
15. L'exécution du travail de Mme Lebeau se faisait sous les directives et la surveillance des cadres de la Ville;
- L'exécution du travail de la Plaignante se faisait sous les directives et la surveillance de la directrice générale et des éducatrices spécialisées du CPE;
16. La Ville participait à la formation de Mme Lebeau en l'entraînant à effectuer certaines tâches;

- La Plaignante participait aux réunions d'équipe et activités pédagogiques où participaient les éducatrices du CPE et ces heures étaient rémunérées par le CPE [S-3];

17. Les périodes de repos, de repas, horaires de travail, congés fériés de Mme Lebeau étaient déterminés par la Ville;

- Les périodes de repos, de repas, horaires de travail, congés fériés de la Plaignante étaient déterminés par le CPE;

18. Si un employé temporaire n'était pas qualifié, la Ville devait s'en remettre à l'agence qui devait trouver les solutions pour y remédier;

- La plaignante est présumée qualifiée par le Règlement;

19. L'application de la convention collective à Mme Lebeau n'aurait pas causé problème;

- Le CPE appliquait la Convention collective [S-1] à la Plaignante;

20. Lorsque Mme Lebeau était en retard ou absente, elle en informait la Ville;

- Lorsque la Plaignante était en retard, elle prévenait le CPE. De même, bien qu'elle n'ait pas le souvenir d'avoir été absente, l'eut-elle été, elle aurait dû prévenir le CPE;

[213] En outre de ces vingt aspects de la relation « employeur – employé » comparés, la preuve révèle aussi que :

1. la Plaignante avait adhéré au Syndicat et participait à ses activités (dont sa présence à l'assemblée générale) [S-6, S-7 et S-8];
2. le CPE percevait la cotisation syndicale sur la paye de la Plaignante et la remettait au Syndicat;
3. Mme Francoeur a autorisé à la Plaignante le paiement d'un congé de déménagement en novembre 2014, conformément à l'article 21.1 c) de la Convention collective [S-1];
4. le sentiment d'appartenance de la Plaignante était développé au point où elle offrait de modifier ses disponibilités lorsque des sorties étaient organisées par le CPE, elle participait à la corvée du grand ménage, elle laissait son matériel éducatif et son matériel de jeux ainsi que ses vêtements (dont ses souliers de course) en permanence au CPE;
5. c'est Mme Coelho qui a fait seule l'évaluation de la Plaignante à partir d'un formulaire transmis par le Regroupement;

6. Mme Francoeur a offert un remplacement à long terme directement à la Plaignante, le 18 août 2014, lorsque celle-ci effectuait au CPE un remplacement d'une journée. La Plaignante a même refusé, pour cette raison, un emploi de deux années dans une garderie privée, préférant travailler au CPE. Cette conversation est corroborée par l'échange de courriels entre la Plaignante et Mme Charlier :

De Mme Charlier [19 août 2014] :

*« Suite à la conversation avec Martine (Francoeur) de Chapeaux ronds, j'aimerais ajouter CPE Chapeaux Ronds et Bottillons 25 août au 05 septembre (2 semaines) 10:30 - 18:00 \*à noter que le 1<sup>er</sup> septembre est férié. »*

[E-5.2]

De la Plaignante [19 août 2014] :

*« C'était pas un poste permanent ? »*

[E-5.3]

De Mme Charlier [19 août 2014] :

*« C'est un remplacement qui peut se prolonger. Mais il commencera par 2 semaines. La directrice est en vacances et à vrai dire... ils ne te connaissent pas... la confiance est à construire. »*

[E-5.4]

De la Plaignante [19 août 2014] :

*« Ah OK!... elle m'a fait refuser un poste de deux ans pour m'avoir avec elle. Je ne comprends pas trop... mais OK! pour les deux semaines alors. Je n'ai pas le choix. »*

[E-5.5]

7. Bien que Mme Charlier ait témoigné que les affectations de la Plaignante étaient renouvelables à toutes les deux semaines, les documents produits par elle-même révèlent plutôt une affectation à long terme;

De la Plaignante [11 septembre 2014] :

*« Je n'ai pas reçu de courriel de toi, mais j'imagine que tu sais que je suis encore au CPE Chapeaux ronds et bottillons. À toutes les deux semaines, Rosa va me rencontrer, mais je pense bien que c'est long terme et je préfère rester à l'emploi de l'agence que d'être achetée par le CPE. »*

[E-5.6]

De Mme Charlier [11 septembre 2014] :

*« Et non, je n'avais pas eu de nouvelles de Chapeaux ronds. Si je ne t'envoie rien c'est que je n'ai pas eu de nouvelles... j'aimerais que tu m'en donnes si Rosa n'a pas le temps. »*

[E-5.7]

De la Plaignante [11 septembre 2014] :

*« Effectivement, Rosa me garde pour deux semaines et elle m'a dit qu'elle allait me rencontrer aux deux semaines encore. »*

[E-5.8]

Ces échanges sont aussi reflétés aux documents extraits d'un fichier électronique du Regroupement [E-7] où la commande d'heures pour une éducatrice de 10 h 30 à 18 h, du 1<sup>er</sup> décembre 2014 au 28 janvier 2015, est confirmée par le CPE, mais jamais confirmée par la Plaignante. De plus, la confirmation par le CPE parvient parfois même après le début des journées travaillées;

8. C'est le CPE qui a produit le Relevé d'emploi [S-4] de la Plaignante qui est adressé aux autorités gouvernementales compétentes ;
9. C'est le CPE qui a produit le Certificat de relevé d'emploi [S-1, Convention collective, art. 30.5 et, également, *Loi sur les Normes du travail*, L.R.Q., ch. N-1.1, art. 84];

[214] Un premier constat s'impose donc de cette comparaison. D'une manière générale, la relation de la Plaignante avec le CPE répond à tous les éléments comparés avec la relation de Mme Lebeau et la Ville de Pointe-Claire analysés par les Tribunaux qui ont été appelés à se prononcer. Davantage, en ce qui a trait à la sélection [Décision arbitrale, paragr. 212-2.], au paiement du salaire [Décision arbitrale, paragr. 212-5.], les rencontres de nature administratives relatives à la satisfaction du rendement [Décision arbitrale, paragr. 212-10.], l'inscription auprès de la CSST [Décision arbitrale, paragr. 212-12.], les prélèvements à la source [Décision arbitrale, paragr. 212-13.], le « rattachement » de la Plaignante au CPE, étaient encore plus importants que le « rattachement » de Mme Lebeau à la Ville de Pointe-Claire. De surcroît, tous les éléments identifiés au paragraphe 213 de la présente décision, révèlent un « rattachement » de la Plaignante au CPE encore plus important que ne l'était le « rattachement » de Mme Lebeau à la Ville de Pointe-Claire;

[215] Certes, au document [E-5.6], la Plaignante écrit :

*« Je n'ai pas reçu de courriel de toi mais j'imagine que tu sais que je suis encore au CPE Chapeaux ronds et bottillons. À toutes les deux semaines Rosa va me rencontrer mais je pense bien que c'est long terme et je préfère rester à l'emploi de l'agence que d'être achetée par le CPE... »*

[E-5.6, souligné par l'arbitre soussigné.]

et au document [E-2], elle écrit :

*« [...]   
Objet : démission*

*Je désire par la présente vous remettre ma démission du poste d'éducatrice au service de normalisation.*

*Conformément aux termes de mon contrat de travail, j'effectuerai la totalité de mon préavis d'une durée de deux semaines. Dans ces conditions, mon contrat de travail expirera le vendredi 28 août 2015 ce qui est la fin de mon remplacement au CPE le Hêtre.*

*Le jour de mon départ du service de normalisation, je vous demanderai de bien vouloir me transmettre un certificat de travail et une attestation Pôle emploi.*

*Je désire vous remercier de la confiance que vous m'avez accordée. J'ai eu un grand plaisir à travailler avec vous. Si dans l'éventualité d'un manque d'heure à mon nouvel emploi, je vous enverrai un courriel pour réintégrer le service. »*

[E-2, soulignés par l'arbitre soussigné.]

Toutefois, l'utilisation des termes « *je préfère rester à l'emploi de l'agence* » dans le contexte d'une affectation à long terme et d'une durée indéfinie ainsi que l'utilisation des termes « *Je désire (...) vous remettre ma démission (...) je vous enverrai un courriel pour réintégrer le service.* » dans le contexte d'un embauchage auprès d'un nouvel employeur, ne sont pas irréconciliables avec l'expression d'une volonté de la Plaignante de maintenir sa disponibilité auprès du Regroupement, ni de l'expression de la volonté de la Plaignante de retirer temporairement sa disponibilité auprès du Regroupement. (Voir : E-1, #23)

Au demeurant, l'utilisation de ces termes « *rester à l'emploi* » et « *remettre ma démission* » n'ont pas pour effet de disqualifier l'examen de la relation « *employeur – employé* » effectuée par la Cour suprême dans l'affaire *Ville de Pointe-Claire*;

***Les « Règles de service pour le personnel éducateur » [E-1] et la « Convention collective » [S-1]***

[216] Les règles de services pour le personnel éducateur [S-1] est un document qui fut remis par Mme Charlier à la Plaignante dès la rencontre de recrutement de la Plaignante;

[217] Il convient de le reproduire au long :

«

*SERVICE DE NORMALISATION*

*Règles de service pour le personnel éducateur*

1. *Toute personne qui devient éducatrice ou éducateur pour le Service de normalisation du Regroupement des centres de la petite enfance de Laval (ci-après nommé le **Service**) s'engage, dès l'ouverture de son dossier, à travailler dans l'ensemble des services de garde utilisateurs du **Service** uniquement par l'entremise dudit **Service**.*
2. *Toute personne qui devient éducatrice ou éducateur (ci-après nommé le **Remplaçant**) pour le **Service** s'engage à répondre aux demandes d'affectation sur appel, à court, à moyen ou long terme qui lui sont acheminées.*

3. Le **Remplaçant** doit être équipé d'un répondeur, d'une boîte vocale et/ou d'un téléavertisseur permettant de le joindre facilement et efficacement.
4. Les heures d'ouverture du **Service** sont de 07h00 à 10h00 et de 11h00 à 15h00. Un répondeur téléphonique est en opération et prend les messages en tout temps.
5. Lors d'une journée où il est réputé être disponible, le **Remplaçant** doit :

**Entre 07h00 et 10h00 :**

- Être en mesure de retourner l'appel en 10 minutes ou moins; et
- Être prête (sic) en tout temps et disponible à se rendre sur les lieux d'un travail pour y être dans l'heure qui suit.

**Entre 13h00 et 15h00 :**

- Vérifier régulièrement ses messages vocaux afin de donner suite aux demandes de remplacement en traitement.

6. Le **Remplaçant** doit aviser, **avant 06h30 le jour même**, la responsable du **Service** de tout changement d'horaire quant à sa disponibilité.
7. Le **Remplaçant** a le droit de refuser un ou des remplacements proposés par la responsable du **Service**. Toutefois, ces refus seront colligés et un **Remplaçant** qui a accumulé trois (3) refus dans une période de trente (30) jours, se verra retirer du **Service** pour une période d'un (1) mois. Si cette situation se répète, le **Remplaçant** sera retiré définitivement du **Service** pour non-disponibilité. En plus du refus d'effectuer un quart de travail, seront considérés comme des refus : l'omission de retourner un appel de placement dans le temps prescrit entre 07h00 et 10h00 alors que le **Remplaçant** est réputé être disponible; l'absence du **Remplaçant** lors d'un quart de travail confirmé; le retrait d'une disponibilité à son horaire effectuée dans les quatorze (14) jours précédents ladite modification.
8. Le **Remplaçant** qui est dans l'impossibilité d'effectuer un quart de travail pour cause de maladie ou pour toute autre raison majeure est prié de contacter le **Service** dans les meilleurs délais possible (sic). Lors d'une telle situation, si le **Remplaçant** ne peut parler de vive-voix à la responsable du **Service**, il doit laisser un message dans lequel il indique clairement son nom, la date et l'horaire du remplacement, le nom du service de garde où le remplacement était prévu, de même que les informations pertinentes sur le groupe où il avait été assigné.
9. Dans le but de maintenir un climat de confiance, il est important que le **Remplaçant** respecte ses engagements. Les possibilités d'obtenir un remplacement à long terme sont étroitement liées à la réputation que le **Remplaçant** se bâtit par l'entremise du **Service**.
10. Sous l'autorité du gestionnaire du service de garde où il est affecté, le **Remplaçant** a pour mandat de :
  - Créer un environnement éducatif sain et sécuritaire;
  - S'informer de toutes allergies que peuvent avoir les enfants;
  - Administrer si nécessaire les médicaments aux enfants concernés;
  - Intervenir auprès des enfants de 0 à cinq (5) ans fréquentant le CPE;
  - Planifier, organiser et animer les différentes activités reliées au programme éducatif du service de garde;
  - Voir à la satisfaction des besoins socio affectifs, physiologiques, psychomoteurs et cognitifs des enfants;

- Arrimer des activités variées selon l'âge, le matériel, les thèmes et les goûts des enfants;
- Assister les enfants et les éducatrices dans les divers besoins reliés notamment à l'accueil, au bien-être physique, aux repas, aux collations ainsi que lors des activités programmées;
- Assister la cuisinière dans le service des repas, des collations et voir à ce que l'heure du midi se déroule bien;
- Voir à la propreté des lieux occupés par son groupe et à la désinfection des tables, des lavabos, des sièges de toilette ainsi qu'au balayage du plancher autour des tables après le dîner et les bricolages;
- Faire respecter la politique d'hygiène et de prévention du CPE;
- Utiliser consciencieusement le matériel disponible et voir à ce que les enfants respectent celui-ci;
- Ne jamais dormir durant la sieste, votre attention doit être constante;
- Adopter une tenue vestimentaire adéquate<sup>1</sup>;
- Respecter toutes les politiques et philosophies du CPE;
- Accepter toutes autres tâches connexes à la demande de l'employeur;

<sup>1</sup> Au besoin, le Remplaçant pourra se référer au code vestimentaire du CPE

11. Dans le cadre de ses affectations en services de garde, le **Remplaçant** s'engage à ne jamais laisser un enfant ou un groupe d'enfants seul. Si le **Remplaçant** doit quitter le groupe d'enfants dont il a la responsabilité pour quelque raison que ce soit, il doit s'assurer de demander à une personne autorisée par le CPE de surveiller son groupe en son absence et s'assurer de la présence de cette personne avant de quitter le groupe.
12. Puisque le service de garde est reconnu comme étant l'employeur du **Remplaçant**, il est de la responsabilité du service de garde de verser le salaire du **Remplaçant** selon le taux horaire établi dans cet établissement, le tout en fonction des échelles salariales du Ministère de la Famille, et selon la formation et l'expérience pertinente du **Remplaçant**.
13. Aux fins de l'établissement de son échelon sur l'échelle salariale du Ministère de la Famille, il est de la responsabilité du **Remplaçant** de transmettre à la responsable du Service de normalisation, de même qu'à chaque service de garde où il est affecté, tous les documents pertinents à cet effet. Ces documents doivent notamment attester du nombre d'heures travaillées en service de garde reconnu au moment de son adhésion au **Service**. À défaut de produire ces documents, le **Remplaçant** sera considéré comme étant un éducateur non-formé d'échelon 1.
14. Le salaire est versé au **Remplaçant** selon la politique de paie de chaque service de garde. Ainsi un formulaire T-4 pour fins d'impôts sera remis à la fin de chaque année par chaque service de garde où aura été affecté le **Remplaçant**.
15. Le pourcentage du salaire relatif à la réserve pour les vacances annuelles sera remis au **Remplaçant** selon la politique de paye de chaque service de garde.
16. L'établissement de l'horaire de travail, de même que l'octroi et le paiement de congés, sont fixés selon la politique de ressources humaines de chaque service de garde.
17. Pour travailler dans les services de garde utilisateurs du **Service**, le **Remplaçant** doit posséder son certificat de réussite d'un cours de secourisme spécialisé

*(enfants et poupons) et le maintenir trois (3) ans. De plus, il doit présenter une preuve écrite originale d'absence d'empêchement.*

18. *Le minimum d'heures rémunérées pour un remplacement dans un service de garde est de trois (3) heures, sauf dans le cas d'un contrat à long terme où l'employeur a alors le droit de payer les heures telles quelles (sic) auront été déterminées par contrat.*
19. *Le nom de tout **Remplaçant** peut être retiré de la liste d'appel du **Service** si des commentaires d'insatisfaction concernant les aptitudes professionnelles du Remplaçant sont transmis par un service de garde et versés à son dossier. Dans une telle situation, le **Remplaçant** sera avisé de l'insatisfaction ayant été communiqué (sic) à son égard et sera invité à apporter des modifications à ses pratiques professionnelles. Après trois avis relatifs à une même pratique professionnelle, ou dans le cas d'un cumul de plusieurs avis sur plusieurs aspects de ses interventions éducatives, le nom du **Remplaçant** sera retirée (sic) définitivement de la liste d'appel du **Service**.*
20. *Tout nouveau **Remplaçant** s'engage à effectuer une période probatoire de quatre cent vingt (420) heures.*
21. *Un **Remplaçant** qui reçoit une offre pour un poste permanent à temps complet ou à temps partiel dans un service de garde utilisateur du **Service** doit immédiatement aviser la responsable du **Service**. Une entente à cet égard existe entre le Regroupement des centres de la petite enfance de Laval et les services de garde utilisateur (sic) de son Service de normalisation et, à cet égard, il est convenu que les services de garde ne peuvent offrir un poste permanent ou embaucher directement un **Remplaçant** du Service (sic).*
22. *Tout **Remplaçant** qui décide de retirer son nom de la liste d'appel du **Service** ne peut accepter un poste quel qu'il soit dans un service de garde utilisateur du **Service** pour une période de 90 jours à compter de la date de réception d'un avis écrit à cet effet.*
23. *Un **Remplaçant** qui obtient un poste permanent à temps partiel dans un service de garde peut décider de demeurer sur la liste d'appel du **Service**. Dans un tel cas, il devra rapidement informer la responsable du **Service** de ses nouvelles disponibilités. »*

[E-1, soulignés par l'arbitre soussigné.]

[218] La Convention collective [S-1] prévoit des modalités de remplacement lorsqu'un poste est temporairement dépourvu de son titulaire [S-1, art. 12.3] comme, en l'occurrence, le poste sur lequel avait été assignée la Plaignante;

[219] L'article 12.02 de la Convention collective [S-1] prévoit que le CPE doit recourir à la liste de rappel (interne);

[220] Il est en preuve qu'à l'époque où la Plaignante fut assignée, cette liste ne comprenait le nom d'aucune travailleuse. Dans ce cas, l'article 3.5 [S-1] autorise le CPE à contracter avec un tiers afin de combler cette vacance temporaire mais à certaines conditions précisées, soit de ne pas occasionner des mises à pied, des abolitions de postes, etc.;

[221] C'est ce que fit le CPE en recourant au Regroupement;

[222] Toutefois, la Convention collective [S-1] intègre parmi ses travailleuses et, conséquemment, parmi ses membres, les personnes de l'extérieur ainsi assignées;

[223] En effet, la Convention collective [S-1] définit :

« 2.1 TRAVAILLEUSE :

Toute personne comprise dans l'unité d'accréditation travaillant pour l'employeur moyennant rémunération. Ce terme comprend également la travailleuse bénéficiant d'un congé prévu à la présente convention collective ou autrement autorisé.

2.2 TRAVAILLEUSE À TEMPS COMPLET :

Toute travailleuse titulaire d'un poste dont le nombre d'heures est celui prévu à la clause 16.1 et dont les services sont retenus sur une base régulière.

2.3 TRAVAILLEUSE À TEMPS PARTIEL :

Toute travailleuse titulaire d'un poste qui accomplit un nombre d'heures inférieur à son appellation d'emploi à la clause 16.1 et dont les services sont retenus sur une base régulière. Une travailleuse à temps partiel qui fait exceptionnellement le total des heures prévues à la clause 16.1 conserve son statut de travailleuse à temps partiel.

2.4 TRAVAILLEUSE OCCASIONNELLE :

Toute travailleuse ne détenant pas de poste et dont les services sont retenus pour l'un des motifs prévus à la clause 12.3. Une travailleuse occasionnelle qui fait exceptionnellement le total des heures prévues à la clause 16.1 conserve son statut de travailleuse occasionnelle. »

[S-1]

## **CONCLUSION**

[224] L'examen, sous l'angle de l'approche globale, entre les éléments évalués par les Tribunaux spécialisés et les Cours régulières de justice dans l'affaire de *Ville de Pointe-Claire* et comparés à la présente affaire, montre clairement que tous les éléments constitutifs qui justifiaient la décision de déclarer que l'employeur de Mme Lebeau était la Ville de Pointe-Claire, sont systématiquement présents dans la présente affaire et, davantage, plusieurs autres éléments montrent une plus grande intégration encore, de la Plaignante au CPE;

[225] Le texte [E-1] qui signifie les attentes à la Plaignante décrit explicitement le « service de garde » en l'occurrence, le Centre de la petite enfance Chapeaux Ronds et Bottillons comme étant l'Employeur;

[226] La Convention collective [S-1] comprend cette personne de l'extérieur assignée à l'intérieur de son unité accréditée et la définit comme « travailleuse occasionnelle »;

[227] Il est en preuve que le CPE a appliqué les dispositions de la Convention collective [S-1] à la Plaignante jusqu'à la terminaison de son affectation;

[228] Je conclus donc que le Centre de la petite enfance Chapeaux Ronds et Bottillons est l'Employeur de la Plaignante pour les périodes du 18 août 2014 et du 25 août 2014 jusqu'au 28 janvier 2015;

**DISPOSITIF**

[229] En conséquence, après avoir revu la preuve, pris en considération la jurisprudence et sur le tout délibéré :

JE REJETTE : l'objection préliminaire formulée par le Centre de la petite enfance Chapeaux Ronds et Bottillons;

JE CONVOQUE : les parties à la poursuite de l'audition le 16 juin 2016.

FAIT À LAVAL, CE 16 MARS 2016

Pierre Lamarche, Arbitre

Pour le Syndicat : Mme Sylvie Pinard, CSN;

Pour l'Employeur : Me Patricia Lefebvre, Contentieux de l'Association québécoise des CPE.