

COMMISSION DES RELATIONS DU TRAVAIL

(Division des relations du travail)

Dossier : AQ-1004-5979
Cas : CQ-2013-0330

Référence : 2014 QCCRT 0114

Québec, le 28 février 2014

DEVANT LE COMMISSAIRE : Jacques Daigle, juge administratif

Syndicat du soutien scolaire des Bois-Francis (CSN)

Requérant
c.

Commission scolaire des Bois-Francis

Intimée
et

Sécurité et Investigation de Francheville inc.

Mise en cause

DÉCISION

[1] Dans une requête qu'il dépose le 21 janvier 2013 et qu'il amende le 4 mars 2013, le Syndicat du soutien scolaire des Bois-Francis (CSN), ci-après le **Syndicat**, demande à la Commission de déclarer que le véritable employeur des salariés Jean-François Bécotte, Nathalie Ouellette, Stéphane Campagna, Sylvain Garneau, Guylaine Camiré et Mario Dussault est la Commission scolaire des Bois-Francis (la **Commission scolaire**) et non Sécurité et Investigation de Francheville inc. (la **mise en cause**).

[2] De plus, le Syndicat demande que la Commission déclare que ces salariés sont compris dans l'unité de négociation pour laquelle il est accrédité et qu'ils sont couverts par la convention collective qui le lie à la Commission scolaire.

[3] La Commission scolaire et la mise en cause contestent la requête et affirment que cette dernière est un véritable employeur et qu'elle assume toutes les prérogatives rattachées à ce statut envers les salariés visés par la requête.

LA PREUVE

[4] D'entrée de jeu, les parties admettent ce qui suit :

- les six (6) personnes visées par la requête exercent des fonctions décrites au plan de classification du personnel de soutien des Commissions scolaires francophones (du 7 février 2011), à savoir des fonctions de surveillantes ou surveillants d'élèves (article 1.2.12 du plan de classification) ou des fonctions de gardiennes ou de gardiens (article 3.2.14 du plan de classification);

- ces fonctions sont exercées dans trois établissements de la Commission scolaire : le Centre d'éducation des adultes Monseigneur Côté; l'École secondaire Monique Proulx et l'École secondaire Le Boisé.

[5] Ne sont pas contestés non plus les faits suivants :

– en tout temps pertinent à la requête, le Syndicat est accrédité pour représenter les salariés de la Commission scolaire exerçant des fonctions décrites au plan de classification,

– en tout temps pertinent à la requête, la Commission scolaire et le Syndicat sont liés par la convention collective (2010-2015) intervenue entre le *Comité patronal de négociation pour les Commissions scolaires francophones (CPNCF)* et la *Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN)* pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représentent.

[6] Elles admettent formellement de plus que :

– messieurs Sylvain Garneau (École secondaire Le Boisé) et Mario Dussault (Centre d'éducation des adultes Monseigneur Côté) exercent principalement des tâches de gardien;

– les autres personnes visées par la requête exercent principalement des tâches de surveillants d'élèves et accessoirement de gardien dans les écoles de la Commission scolaire.

[7] La Commission résume ci-après les principaux éléments de la preuve administrée lors des audiences qui se sont déroulées sur plus de quatre jours et qui ont donné lieu au dépôt d'une preuve documentaire volumineuse.

[8] La mise en cause exploite une agence de sécurité au sens des dispositions de la *Loi sur la sécurité privée*, RLRQ, c. S-3.5. Ses salariés qui exercent des fonctions d'agents de sécurité sont assujettis au *Décret sur les agents de sécurité*, RLRQ, c. D-2, r.1.

[9] Sa clientèle, composée d'entreprises tant privées que publiques, se situe sur un vaste territoire incluant tant la grande région de Trois-Rivières, que la région des Bois-Francs où se trouvent les écoles de la Commission scolaire visées par la requête.

[10] Monsieur Dany Filteau en est le président et le directeur général. C'est lui qui s'occupe de la gestion des ressources humaines avec son adjoint, le directeur des opérations, monsieur Leblanc, ce qui comprend la responsabilité en matière disciplinaire. Des exemples d'avis disciplinaires adressés à des personnes visées par la requête sont produits devant la Commission. Ils sont signés par monsieur Filteau.

[11] En période de pointe, la mise en cause peut employer jusqu'à 250 agents de sécurité répartis sur les sites visés par ses divers contrats, dont celui qui la lie à la Commission scolaire.

[12] Elle détient un permis émis par le Bureau de la sécurité privée en application de la *Loi sur la sécurité privée*.

[13] L'entreprise fait partie d'une mutuelle qui la conseille en matière de santé et de sécurité et qui agit en son nom auprès des instances compétentes en cette matière. C'est cependant la mise en cause qui paie les primes exigées en vertu du régime public d'indemnisation.

[14] Une politique d'entreprise en matière de santé et de sécurité a d'ailleurs été adoptée par la mise en cause sous les conseils de cette mutuelle, politique qui s'applique aux agents visés par la requête comme à tous les agents de l'entreprise.

[15] Est également en vigueur depuis plus de dix ans, à l'intention des agents de l'entreprise, une assurance collective conclue par sa direction avec la SSQ. Les agents doivent y adhérer une fois que les exigences du régime sont satisfaites. Ce régime s'applique aux agents affectés à la Commission scolaire.

[16] Pour exercer les fonctions d'agent de sécurité couvertes par la *Loi sur la sécurité privée* et le *Décret sur les agents de sécurité*, chacun de ses salariés doit établir l'existence d'un permis valide le concernant, délivré par le *Bureau de la Sécurité privée*.

[17] Il est établi que tous les salariés visés par la requête détiennent un tel permis d'agent de sécurité aux temps pertinents à la présente affaire même s'il n'est pas exigé pour exercer les fonctions décrites au plan de classification.

[18] La convention collective liant le Syndicat et la Commission scolaire n'interdit pas la sous-traitance bien qu'elle balise les circonstances et les modalités permettant à la Commission scolaire d'y avoir recours.

[19] Dans le présent dossier, la Commission scolaire a choisi de donner en sous-traitance, à une agence de sécurité, des tâches relevant de gardien et de surveillant d'élèves.

[20] Il est établi dans ce cadre que, depuis 1994, la mise en cause et la Commission scolaire sont liées par un contrat-cadre en vertu duquel la mise en cause fournit à la Commission scolaire, selon les besoins que celle-ci exprime, les services de certains de ses agents de sécurité. Le contrat était initialement d'une durée d'une année, mais depuis, il a été reconduit annuellement, en application de sa clause 9.1.

[21] Pour obtenir les services d'agents de sécurité, une personne en autorité à la Commission scolaire téléphone chez la mise en cause et remplit un « *bon de commande* » qu'elle signe et qu'elle achemine à cette dernière.

[22] À la réception du document, la mise en cause assigne un ou des agents, en application du contrat, selon les stipulations de ce dernier. Le document indique les plages horaires requises qui déterminent l'horaire de ses agents.

[23] Le contrat prévoit également les tarifs applicables à cette prestation de service ainsi que les modalités de leur facturation.

[24] Chaque agent doit hebdomadairement remplir « *une feuille de temps* » attestant les heures qu'il a travaillées en vertu du contrat-cadre. La mise en cause voit à récupérer ces documents à partir desquels la paie des agents est préparée.

[25] À l'école secondaire Le Boisé, de leur propre initiative, les agents de sécurité ont dressé, au fil du temps, une liste indiquant les heures que chacun d'eux a effectuées en surplus de leur horaire normal de travail. Ils se sont constitué ainsi une banque de temps qui leur permet de prendre occasionnellement des congés. La Commission scolaire est informée de cette pratique qui semble ne jamais avoir été contestée.

[26] Pour les vacances annuelles, la mise en cause fait circuler parmi ses agents un document permettant à chacun de choisir et d'indiquer la période où il entend prendre ses vacances. Ces choix sont en principe acceptés, à moins de conflit avec le choix d'un autre agent. C'est la mise en cause qui gère ces conflits de même que ceux qui peuvent survenir avec la Commission scolaire à ce sujet.

[27] Le *Décret sur les agents de sécurité* définit les principales conditions de travail des agents. Chacun d'eux doit d'ailleurs être dûment inscrit au Comité paritaire, responsable de la gestion du décret, formalité dont la mise en cause se charge au moment de l'embauche.

[28] C'est ce décret qui détermine le salaire des agents et les vacances annuelles auxquelles chacun a droit.

[29] Monsieur Filteau déclare s'être déjà impliqué à la direction du Comité paritaire.

[30] Régulièrement, l'un des dirigeants de la mise en cause fait la tournée des établissements de la Commission scolaire où oeuvrent ses agents, comme cela est fait pour les autres lieux où des agents sont en poste en vertu de contrats liant la mise en cause à d'autres clients.

[31] C'est l'occasion pour la mise en cause de vérifier le travail effectué, de donner ses directives et de recueillir les commentaires de son client de même que ceux de ses agents.

[32] Certains des agents visés par la requête déclarent ne jamais rencontrer cette personne et même n'avoir aucun contact avec la mise en cause à l'exception de remise de la paie. Mais la preuve soumise par la mise en cause sur les circonstances et modalités de ces tournées n'est pas contredite.

[33] Quand un problème surgit, comme le fait que la Commission scolaire exige qu'un agent modifie l'un de ses comportements ou encore qu'il ne se présente plus dans ses locaux pour exécuter la prestation de travail prévue au contrat, l'un des dirigeants de la mise en cause se charge de gérer la situation.

[34] S'il juge qu'en application du contrat-cadre, l'agent doit être remplacé, il lui revient de tenter de l'affecter à un autre contrat, si la chose est possible. Si l'agent est retiré et doit être remplacé, c'est la mise en cause qui s'en charge, en conformité avec le contrat-cadre.

[35] Dans chacun des établissements de la Commission scolaire, la direction de l'établissement définit des politiques concernant la conduite des étudiants.

[36] Il en va de même dans ses établissements où oeuvrent des agents fournis par la mise en cause et ces derniers doivent voir à l'application des politiques adoptées.

[37] Tel est le cas en ce qui concerne les bagarres qui peuvent avoir lieu parmi des étudiants, l'intimidation et la possession ou la consommation de produits interdits dans l'établissement. Le contrat-cadre prévoit d'ailleurs à sa clause 8 :

8.0 LES DIRECTIVES

Afin d'éviter tout malentendu, le ou les agents de sécurité recevront leurs directives du directeur de l'institution, ou par délégation de pouvoir, de son représentant, l'adjoint administratif.

[38] Dans cet ordre d'idées, certains agents ont été invités à participer à une formation organisée par des responsables de la Sûreté du Québec sur les comportements à avoir et gestes à poser dans des situations de « barricadement. »

[39] La preuve démontre qu'il s'agit là d'une circonstance particulière liée aux exigences de la Sûreté du Québec puisqu'en principe, la formation des agents relève de la mise en cause. Cette exigence est fondée sur le fait que dans certaines situations de crise, comme les situations de « barricadement », les agents sont du groupe de personnes responsables qui peuvent se trouver sur les lieux de l'évènement. Pour cette formation, les agents ont été rémunérés, en « *temps accumulé* », en application du contrat-cadre par la mise en cause qui a facturé la Commission scolaire en conséquence.

[40] Les agents de sécurité doivent porter l'uniforme que leur fournit l'agence au moment de l'embauche. Dans certains établissements de la Commission scolaire, les agents sont dispensés du port de l'uniforme, à la demande de cette dernière, pour éviter de donner l'impression de présence d'une force policière.

[41] Les agents de la mise en cause peuvent ainsi être avisés de se présenter au travail en tenue de ville. Ils portent dès lors un chandail « polo », les identifiant à la mise en cause au moyen d'un écusson. Cet aménagement intervient à la demande de la Commission scolaire.

[42] Le document « *Procédures et règlements de Sécurité de Francheville inc.* » prévoit l'obligation pour l'agent de produire quotidiennement sur un formulaire mis à sa disposition par la mise en cause, un rapport des incidents auxquels il a dû faire face. Certains rapports quotidiens rédigés sur ces formulaires ont été produits devant la Commission, mais il appert que dans certains établissements, ce rapport a été complété dans un livre fourni par la Commission scolaire, ou sur un autre document, et que la mise en cause n'en a pas exigé plus de leur part.

[43] Madame Nathalie Ouellet produit une description des fonctions qu'elle exécute. Cette description, qui est de son cru, a été montée à partir de documents de la Commission scolaire déterminant des politiques ou procédures qu'elle a déterminées et qu'elle leur fait appliquer.

[44] Ces fonctions sont incluses dans les descriptions de tâches de gardien ou de surveillant d'élèves prévues au plan de classification.

[45] Madame Ouellet affirme avoir été embauchée par le directeur de l'école en regard des tâches décrites plus haut. Elle affirme lui avoir d'abord été recommandée par un membre de sa famille, puis, après l'avoir rencontré, s'être présentée chez la mise en cause pour compléter les documents nécessaires à son embauche.

[46] Le président de la mise en cause contredit cette version en affirmant que c'est lui-même qui s'occupe de l'embauche de tout le personnel de l'agence. C'est ce qu'il a également fait dans le cas de madame Ouellet.

[47] Pour lui, la salariée a dû confondre la procédure de son embauche avec une démarche auprès des responsables de la Commission scolaire, préalable à l'embauche destinée à vérifier si sa candidature rencontrait quelque objection de sa part à ce qu'elle travaille auprès de sa clientèle.

[48] Les parties ont ainsi appliqué, affirme-t-il, la clause 3.3 du contrat-cadre qui prévoit :

3.3 Tout employé ou tout nouvel employé devra être présenté au représentant de la Commission scolaire avant d'entrer en fonction.

[49] Chaque candidat doit remplir une demande d'emploi, établir qu'il détient le permis d'agent de sécurité exigé ou en obtenir un. Puis, le candidat embauché est inscrit au Comité paritaire au moyen d'une fiche dont se charge la mise en cause. Enfin, une fois l'embauche faite, tous les documents le concernant permettant la préparation de la paie sont acheminés au service de la comptabilité de la mise en cause qui voit au paiement, par le dépôt des sommes dues, directement au compte bancaire de l'agent.

[50] C'est d'ailleurs avec la personne responsable de la paie que tous les agents règlent les problèmes qui peuvent survenir à ce sujet.

[51] S'il advient que l'agent soit absent du travail et qu'il soit nécessaire de le remplacer, c'est la mise en cause qui doit voir au remplacement.

ANALYSE ET DÉCISION

[52] Pour répondre à la question que pose la requête, les parties le reconnaissent tout en tirant des arguments contradictoires, il faut référer à l'arrêt de la Cour suprême du Canada dans l'affaire *La Ville de Pointe-Claire c. Syndicat des employées et employés professionnels-les et de bureau, section locale 57 (SEPB-UIEPB-CTC-FTQ)*, [1997] 1 RCS 1015, où la Cour a confirmé qu'en cette matière, il fallait utiliser une approche globale prenant en compte l'ensemble des éléments de la relation employeur-salarié.

[53] Elle s'exprime ainsi, sous la signature du juge en chef Lamer :

(...) 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.

[54] Depuis, cet arrêt a été maintes fois cité par la Commission (notamment dans *Union des agents de sécurité du Québec, Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 8922 (FTQ) c. Service sanitaire Frontenac Itée et autre*, 2003 QCCRT 0530; *Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 306 c. Montgrain, McClure, Gibeau et autre*, 2004 QCCRT 0186.)

[55] Prenant une telle approche, il est clair pour la Commission que la mise en cause est l'entité qui assume, globalement, l'ensemble des prérogatives d'un employeur vis-à-vis des personnes visées par la requête.

[56] Paraphrasant la Cour suprême, c'est elle qui a le plus de contrôle sur l'ensemble des aspects du travail des agents visés par la requête et sur leurs conditions de travail.

[57] Certes, parce que l'école reste la sienne, la Commission scolaire suit au jour le jour les activités qui s'y déroulent et le travail des agents qui appliquent ses politiques et directives. Mais, ce serait une erreur de faire passer cet élément au-dessus de tous les autres.

[58] Il ne faut pas perdre de vue que, en appliquant chez elle le *Décret sur les agents de sécurité* qui s'applique à toute l'industrie, la mise en cause assume sa responsabilité vis-à-vis des conditions de travail, les plus importantes, de ses agents.

[59] Pour soutenir sa contestation, à partir du même arrêt *Ville de Pointe-Claire*, le Syndicat néglige d'adopter une approche globale, comme le demande la Cour. Contrairement aux enseignements de la Cour, il isole certains éléments de la relation employeur-salarié de l'ensemble auquel ils appartiennent.

[60] Tel est le cas, par exemple, d'arguments qu'il tire du fait que, occasionnellement, des agents de la mise en cause sont appelés à faire de la surveillance d'examens, à participer à certaines formations organisées par la Commission scolaire ou à certaines fêtes de l'école où ils sont affectés.

[61] Il s'agit là de tâches accessoires ou d'événements qui, pris isolément, ne peuvent définir la relation qu'ils ont avec la mise en cause.

[62] Mais si on regarde, dans leur ensemble, les conditions de travail des agents visés par la requête, embauche, heures de travail, horaires de travail, vacances, discipline, santé-sécurité, assurances collectives, paie, etc., on doit conclure que c'est la mise en cause qui, notamment en leur appliquant le *Décret sur les agents de sécurité*, a le plus de contrôle sur l'ensemble des aspects du travail des agents visés par la requête et sur leurs conditions de travail.

[63] Le fait que la mise en cause y soit obligée en vertu de la *Loi sur les décrets de convention collective*, RLRQ, c. D-2, n'y change rien.

[64] Elle est donc le véritable employeur des salariés visés par la requête.

EN CONSÉQUENCE, la Commission des relations du travail

REJETTE la requête.

Jacques Daigle

M. Normand David
Représentant du requérant

M^e Jean-Hugues Fortier
MORENCY, SOCIÉTÉ D'AVOCATS S.E.N.C.R.L.
Représentant de l'intimée

M. Dany Filteau
Représentant de la mise en cause

Date de la dernière audience : 18 novembre 2013

/nm