

## MALGRÉ UN JUGEMENT RÉCENT DE LA COUR SUPÉRIEURE RELATIF AU PERSONNEL ENGAGÉ PAR L'ENTREMISE D'UNE AGENCE, CELLE-CI PEUT ÊTRE LE VÉRITABLE EMPLOYEUR SELON LES CIRCONSTANCES

PAR Pierre L. Baribeau et Véronique Morin

À la lumière de la jurisprudence récente concernant la qualification d'employeur à l'égard d'employés provenant d'agences de personnel, il apparaît essentiel pour chaque organisation de revoir ses modes de fonctionnement, afin de s'assurer de leurs implications juridiques et financières. Cet exercice d'analyse, que nous effectuons déjà auprès de gestionnaires d'établissements de santé, constitue une démarche de saine gestion et de prévention des litiges.

Le 2 décembre 2009, la Cour supérieure a confirmé une décision de la Commission des relations du travail (la « CRT ») concluant que des infirmières engagées par l'intermédiaire d'une agence de placement étaient des employées de l'établissement de santé et, par le fait même, étaient visées par le certificat d'accréditation du syndicat concerné. Ces infirmières devaient donc bénéficier des conditions de travail prévues par la convention collective applicable<sup>1</sup>.

La Cour supérieure adopte la conclusion retenue par la CRT, car cette conclusion n'est pas déraisonnable, s'appuyant sur la preuve et sur les principes reconnus par la Cour suprême du Canada en 1997 dans l'arrêt *Pointe Claire (Ville) c. Québec (Tribunal du travail)*<sup>2</sup> :

- ▶ Les effectifs réguliers du CSSS ne permettaient pas d'assurer le service Info Santé et le CSSS avait dû faire appel aux agences de personnel après avoir tenté, sans succès, de combler ces postes par affichages (internes et externes) ainsi que par offres dans les journaux et dans des salons de l'emploi<sup>3</sup>.
- ▶ Le cadre d'analyse établi dans l'arrêt *Pointe Claire (Ville)* est mis en application par la CRT dans son appréciation de la preuve.
- ▶ En effet, la CRT établit différents éléments démontrant que les relations entre le CSSS et les infirmières provenant des agences ne diffèrent pas de celles existant entre le CSSS et les membres de l'unité d'accréditation concernée : structures d'horaires, locaux, outils de travail, protocoles d'évaluation, procédures d'enregistrement des appels, courrier interne, pauses et repas, supervision par les supérieurs immédiats sur les lieux du travail, évaluation par écoute des enregistrements, formation continue, expérience requise et avis des supérieurs en cas de problème<sup>4</sup>.

S'appuyant sur l'arrêt *Pointe Claire (Ville)*, la Cour supérieure souligne la nécessité d'apprécier les circonstances particulières de chaque affaire afin de déterminer qui exerce le contrôle effectif sur tous les aspects du travail des salariés visés<sup>5</sup>.

Le jugement de la Cour supérieure décrit explicitement le contexte dans lequel le CSSS a décidé de faire appel à des agences de personnel et ce contexte explique raisonnablement la conclusion voulant que le CSSS soit l'employeur d'infirmières recrutées pour combler les postes vacants au service Info Santé et « depuis près de deux ans dans certains cas »<sup>6</sup>.

### Autre orientation possible

Or, une autre décision récente de la CRT apporte un éclairage fort intéressant sur la même question de la détermination de l'employeur du personnel d'agence en appréciant distinctement les situations des salariés concernés suivant les structures et modes de gestion respectifs des agences utilisées par un même employeur.

Dans *Syndicat des professionnelles en soins du CSSS de la Montagne (FIO) c. Centre de santé et de services sociaux de la Montagne*<sup>7</sup>, le juge administratif Jean Paquette n'a accueilli qu'en partie la requête présentée par le syndicat pour inclure l'ensemble des infirmières provenant de onze agences de personnel dans son unité d'accréditation.

La CRT a analysé la preuve présentée par les parties quant aux modes de fonctionnement du CSSS et de ses relations avec chacune des agences ainsi que la nature et la durée du service des 228 infirmières concernées.

Afin de remédier à une pénurie de personnel infirmier (absences ou affectations temporaires ou à plus long terme), le CSSS fait appel à des agences sans conclure de contrat écrit avec celles-ci. Les agences sont de tailles différentes et l'une d'elles ne comprend qu'une infirmière (travailleuse autonome avec raison sociale).

Après un survol de la jurisprudence de la CRT en matière d'agences de personnel infirmier, le juge Paquette définit son cadre d'analyse en réitérant l'importance de la pondération des critères connus, mais non exhaustifs, suivant les faits particuliers de chaque dossier<sup>8</sup>.

Après une description détaillée de la preuve concernant chacune des agences, le juge Paquette en viendra à conclure différemment pour chacune<sup>9</sup>. Par exemple:

- ▶ l'agence assume de façon prépondérante les attributs d'employeur sur la plupart des aspects du travail bien que l'infirmière ait été affectée pendant une longue période de temps sous la supervision du CSSS<sup>10</sup>;
- ▶ l'agence et le CSSS partagent plusieurs des attributs de l'employeur (formation, évaluation, discipline, sentiment d'appartenance et continuité d'emploi), mais suivant la durée du service de chaque infirmière au CSSS et en raison du niveau élevé d'intégration, le CSSS sera l'employeur des infirmières dont la durée du service est suffisamment importante pour devenir un facteur prépondérant<sup>11</sup> ;
- ▶ le CSSS est l'employeur, car l'agence joue un rôle limité (embauche, affectation, orientation et rémunération) et les infirmières sont pleinement intégrées aux activités du CSSS et présentent une durée du service significative<sup>12</sup>.

Cette analyse des conclusions du juge Paquette se veut sommaire; cependant il y a matière à convaincre tout employeur d'étudier avec attention la situation prévalant dans son organisation pour chacun des employés et chacune des agences de personnel concernés.

La Cour supérieure a été saisie de procédures en révision judiciaire de la décision du juge Paquette. Cette décision indique toutefois que l'automatisme n'est pas de mise lorsqu'il s'agit de déterminer l'employeur d'une personne employée par l'intermédiaire d'une agence.

Une analyse particularisée s'avère donc opportune pour délimiter les situations dans lesquelles un employé pourrait prétendre valablement être le salarié du client de l'agence et ainsi réclamer le bénéfice des conditions de travail offertes par ce client. Les membres de l'équipe Droit du travail et de l'emploi de notre cabinet sauront vous apporter une contribution utile à cet égard.

---

1 - *Centre de santé et des services sociaux de la Mitis c. CRT et autres*, 2009 QCCS 5571, AZ-50587474.

2 - [1997] 1 R.C.S. 1015.

3 - Paragraphes 2 et 3 du jugement de la Cour supérieure.

4 - Paragraphe 27 du jugement de la Cour supérieure.

5 - Paragraphes 24 à 26 du jugement de la Cour supérieure.

6 - Paragraphe 29 de la décision de la CRT: *Syndicat des infirmières, infirmières auxiliaires et inhalothérapeutes de l'Est du Québec (CSQ) et Centre de santé et de services sociaux de La Mitis*, 2009 QCCRT 0233, D.T.E. 2009T-436.

7 - 2009 QCCRT 0442, D.T.E. 2009T-806, requête en révision judiciaire (6 novembre 2009) et requête en rejet de cette requête (7 décembre 2009) devant la Cour supérieure, 500-17-054129-096.

8 - Paragraphes 97 à 105 de la décision.

9 - Paragraphes 106 à 153 de la décision.

10 - Paragraphes 115-116 de la décision.

11 - Paragraphes 117 à 130 de la décision.

12 - Paragraphes 142 à 145 de la décision.

Abonnement Vous pouvez vous abonner, vous désabonner ou modifier votre profil en visitant la section Publications de notre site Internet [lavery.ca](http://lavery.ca) ou en communiquant avec Carole Genest au 514 877- 3071.

Ce bulletin destiné à notre clientèle fournit des commentaires généraux sur les développements récents du droit. Les textes ne constituent pas un avis juridique. Les lecteurs ne devraient pas agir sur la seule foi des informations qui y sont contenues.

Pour plus d'information, visitez [lavery.ca](http://lavery.ca)

© Lavery, de Billy, 2009 Tous droits réservés