|  |  |
| --- | --- |
| Centre de la petite enfance Soulanges et Lévesque | 2020 QCTAT 632 |

|  |
| --- |
|  |
| **TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL** |
| (Division des relations du travail) |
|  |
|  |
| Région : | Yamaska |
|  |
| Dossiers : | CM-2014-7160 CM-2014-7162 |
|  |
| Dossiers employeur : | 220078 245198 |
|  |
| Montréal, | le 7 février 2020 |
| \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |
|  |
| **DEVANT LA JUGE ADMINISTRATIVE :** | Esther Plante |
| \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |
|  |
| **Centre de la petite enfance Soulanges** |  |
| **Centre de la petite enfance Les Amis Gators** |
| Parties demanderesses |  |
|  |  |
| c. |  |
|  |  |
| **Diane G. Lévesque** |  |
| **Madeleine Leduc** |  |
| Parties défenderesses |  |
|  |  |
| et |  |
|  |  |
| **Procureure générale du Québec** |  |
| **Centrale des syndicats du Québec (CSQ)** |
| **Alliance des intervenantes en milieu familial – Suroît (CSQ)** |
| **Commission des normes, de l’équité, de la santé et de la sécurité du travail** |
| Parties intervenantes |  |
|  |  |

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**DÉCISION**

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1. Le litige porte essentiellement sur le statut des personnes que le Centre de la petite enfance Soulanges (le CPE Soulanges) et le Centre de la petite enfance Les Amis Gators (le CPE Les Amis Gators) (les CPE) ont reconnues à titre de responsables d’un service de garde en milieu familial (les responsables) aux fins de l’application de la *Loi sur l’équité salariale*[[1]](#footnote-1)(la LÉS).

# APERÇU

1. Le CPE Soulanges et le CPE Les Amis Gators ont réalisé des démarches d’équité salariale sans inclure les responsables et procédé à l’affichage des résultats, respectivement les 11 décembre 2006 et 7 février 2007[[2]](#footnote-2).
2. Les 14 et 20 janvier 2009, à la suite du jugement rendu le 30 octobre 2008 par la juge Danielle Grenier de la Cour supérieure, dans le dossier *Confédération des syndicats nationaux* c. *Québec (Procureur général)*[[3]](#footnote-3)*,* Diane G. Lévesque et Madeleine Leduc, des responsables reconnues par le CPE Soulanges et le CPE Les Amis Gators, déposent des plaintes auprès de la Commission de l’équité salariale[[4]](#footnote-4) (la CÉS) pour se faire reconnaître le statut de personne salariée[[5]](#footnote-5) en vertu de la LÉS. Ce jugement (le jugement Grenier) déclarait inconstitutionnels, invalides et sans effet l’article 56 de la *Loi sur les services de garde éducatifs à l’enfance*[[6]](#footnote-6)(la LSGEE) et d’autres dispositions législatives par lesquelles les responsables étaient réputées ne pas être à l’emploi ni être salariées des CPE.
3. Le 30 septembre 2014[[7]](#footnote-7), la CÉS détermine que les responsables des CPE peuvent réclamer le statut de personne salariée à la suite du jugement Grenier et qu’elles répondent à la définition de personne salariée aux fins de l’application de la LÉS, et ce, en se fondant sur le jugement du Tribunal du travail dans le dossier *Centre de la petite enfance La Rose des vents* c. *Alliance des intervenantes en milieu familial, Laval, Laurentides, Lanaudière* (CSQ)[[8]](#footnote-8) (le dossier CPE La Rose des Vents). La CÉS exige que les CPE reprennent leur démarche d’équité salariale avec les données, au plus tard, du 17 mai 2007 pour le CPE Soulanges et du 5 mai 2007, pour le CPE Les Amis Gators, en incluant les responsables.
4. Les CPE, avec l’appui de la Procureure générale du Québec (la Procureure générale), contestent les décisions de la CÉS en vertu de l’article 104 de la LÉS. Ils soutiennent que :

 - la relation entre les CPE et les responsables n’est pas de nature contractuelle, mais plutôt de nature administrative, puisque le contrôle exercé par les CPE sur les responsables découle de la LSGEE et ses règlements et non d’un lien de subordination caractéristique d’un contrat de travail;

 - nonobstant ce qui précède, ils soutiennent également que :

* + - la CÉS a omis de procéder à une analyse factuelle selon les critères établis par la jurisprudence pour déterminer le statut des responsables en vertu de la LÉS et s’est méprise sur la portée et l’effet du jugement Grenier et du jugement du Tribunal du travail dans le dossier CPE La Rose des Vents, quant à la détermination du statut des responsables en vertu de la LÉS;
		- la *Loi sur la représentation de certaines personnes responsables d’un service de garde en milieu familial et sur le régime de négociation d’une entente collective les concernant et modifiant diverses dispositions législatives*[[9]](#footnote-9) réitère que les responsables ne sont pas des personnes salariées.
1. Pour sa part, madame Leduc[[10]](#footnote-10) soutient que la situation des responsables du CPE Les Amis Gators ne se distingue pas de celle décrite et analysée dans le dossier CPE La Rose des Vents et demande au Tribunal d’appliquer les principes qui se dégagent des décisions rendues par le commissaire du travail Jacques Vignola et la juge Suzanne Handman du Tribunal du travail.
2. La Centrale des syndicats du Québec (CSQ) et l’Alliance des intervenantes en milieu familial – Suroît (CSQ) représentent notamment les responsables du CPE Soulanges. Elles plaident que leur statut en vertu de la LÉS dépend de l’existence d’un lien de subordination entre elles et le CPE, peu importe que ce lien découle d’un rapport administratif ou privé.
3. La CNESST est intervenue concernant l’interprétation de la LÉS.
4. Le 28 juillet 2016[[11]](#footnote-11), le Tribunal a rejeté le moyen préliminaire présenté par les CPE et la Procureure générale, fondé sur la tardiveté des plaintes, pour le motif que les CPE ont procédé à un exercice d’équité salariale au moyen d’ajustements salariaux et non d’un programme d’équité salariale. L’article 99 de la LÉS, tel qu’il se lit au moment du dépôt des plaintes, en janvier 2009, ne fixe aucune limite de temps pour se plaindre du fait qu’un employeur n’a pas déterminé les ajustements salariaux requis et les plaintes ont été déposées alors que la CÉS pouvait encore les recevoir.

# les questions en litige

1. Les questions en litige sont les suivantes :
2. Quel est le rôle dévolu au Tribunal en vertu de l’article 104 de la LÉS?
3. Quels sont la portée et l’effet du jugement Grenier et du jugement rendu par le Tribunal du travail quant au statut des responsables des CPE Soulanges et Les Amis Gators en vertu de la LÉS?
4. Les responsables répondent-elles à la définition de personne salariée qui détermine l’application de la LÉS?
5. Le cas échéant, les CPE doivent-ils reprendre leur démarche d’équité salariale en incluant les responsables?
6. Pour les motifs décrits dans l’analyse qui suit, le Tribunal est d’avis que les responsables des CPE répondent à la définition de personne salariée en vertu de la LÉS, puisqu’il existe un lien de subordination caractéristique d’une relation d’emploi entre celles-ci et les CPE. Assujettis à la LÉS, ceux-ci doivent reprendre leur démarche d’équité salariale avec les données, au plus tard, du 17 mai 2007 pour le CPE Soulanges et du 5 mai 2007, pour le CPE Les Amis Gators, en incluant les responsables.

# 1- QUEL EST LE RÔLE dévolu au TRIBUNAL EN VERTU DE L’ARTICLE 104 DE LA LÉS?

1. Le recours des CPE s’appuie sur l’article 104 de la LÉS :

**104.** Lorsqu’une partie est insatisfaite des mesures que détermine la Commission, elle peut saisir le Tribunal administratif du travail dans un délai de 90 jours de la décision de la Commission.

La demande doit être faite par écrit. Elle doit exposer brièvement les motifs sur lesquels elle s’appuie ainsi que l’objet de la mesure sur laquelle elle porte.

La Commission peut intervenir devant le Tribunal administratif du travail à tout moment sur une question mettant en cause sa compétence ou concernant l’interprétation de la loi, ou à la demande du Tribunal administratif du travail lorsqu’un salarié n’est pas syndiqué ou que la plainte est portée contre l’association accréditée ou un membre d’un comité d’équité salariale ou de maintien de l’équité salariale si le salarié n’est pas représenté.

Lorsqu’elle désire intervenir, la Commission transmet à chacune des parties et au Tribunal administratif du travail un avis motivant son intervention.

1. La CÉS a rendu ses décisions après un processus d’enquête non contradictoire, selon le paragraphe 6o de l’article 93 de la LÉS. Il ne fait pas de doute que les décisions imposent une mesure aux CPE en exigeant qu’ils reprennent leur démarche d’équité salariale.
2. Le rôle dévolu au Tribunal n’est pas contesté. Il est compris qu’il doit procéder à un examen de la question soumise à la CÉS, à savoir le statut des responsables en vertu de la LÉS en appréciant la situation de fait, et, en vertu des paragraphes 4et 5 de l’article 9 de la *Loi instituant le Tribunal administratif du travail*[[12]](#footnote-12) (la LITAT), ce dernier peut confirmer, modifier ou infirmer toute décision de la CÉS ou y substituer sa propre décision[[13]](#footnote-13) :

[9] Le Tribunal a le pouvoir de décider de toute question de droit ou de fait nécessaire à l’exercice de sa compétence.

En outre des pouvoirs que lui attribue la loi, le Tribunal peut :

[…]

4o confirmer, modifier ou infirmer la décision, l’ordre ou l’ordonnance contesté et, s’il y a lieu, rendre la décision l’ordre ou l’ordonnance qui, à son avis, aurait dû être rendu en premier lieu;

5o rendre toute décision qu’il juge appropriée;

# 2- Quels sont la portée et l’effet du jugement Grenier et du jugement du Tribunal du travail sur le statut des responsables des cpe en vertu de la LÉS?

1. À l’époque de la réalisation des exercices d’équité salariale, les responsables sont réputées ne pas être des salariées des CPE en vertu de la LSGEE et ne peuvent se prévaloir de la LÉS.
2. En effet, le 18 décembre 2003, la *Loi modifiant la Loi sur les centres de la petite enfance et autres services de garde à l’enfance*[[14]](#footnote-14) (la Loi 8) retirait aux responsables le statut de salarié en vertu du Codeet des autres lois auxquelles ce statut donne droit, à la suite des décisions rendues dans le dossier CPE La Rose des Vents[[15]](#footnote-15), selon lesquelles les responsables étaient des personnes salariées en vertu du Code.
3. Le 1er juin 2006, la LSGEE entre en vigueur. L'article 56 prévoit, comme le faisait la Loi 8, que les responsables sont, quant aux services qu’elles fournissent aux parents à ce titre, des prestataires de services au sens du *Code civil du Québec* et, nonobstant toute disposition inconciliable, elles sont réputées ne pas être à l’emploi ni être salariées des bureaux coordonnateurs de la garde en milieu familial qui les ont reconnues.
4. Le 31 octobre 2008, le jugement Grenier[[16]](#footnote-16) déclare inconstitutionnelles, invalides et sans effet l’ensemble de ces dispositions législatives, parce que contraires à l’article *2 d)* de la *Charte canadienne des droits et libertés*[[17]](#footnote-17), et à l’article 3 de la *Charte des droits et libertés de la personne*[[18]](#footnote-18). Elles sont également déclarées inconstitutionnelles, invalides, inopérantes et sans effet parce que contraires à l’article 15 (1) de la *Charte canadienne des droits et libertés.*
5. Le jugement Grenier ne suspend pas les effets de la déclaration d’invalidité de la Loi 8 et des articles 56 et 125 à 132 de la LSGEE. Ces dispositions sont réputées ne s’être jamais appliquées. Elles sont inopérantes, donc dépourvues de tout effet juridique à compter du jugement. Les responsables peuvent donc tenter de réclamer le statut de personne salariée en vertu de la LÉS, dans la mesure où le droit de porter plainte à l’encontre des exercices d’équité salariale n’est pas éteint au moment du prononcé du jugement Grenier.
6. Le 19 juin 2009, la *Loi sur la représentation de certaines personnes responsables d’un service de garde en milieu familial et sur le régime de négociation d’une entente collective les concernant* *et modifiant diverses dispositions législatives*[[19]](#footnote-19) (la Loi de 2009) entre en vigueur. Elle instaure notamment un régime de représentation et de négociation d’une entente collective pour les responsables. Elle modifie aussi la LSGEE pour préciser qu’une responsable est une travailleuse autonome agissant à son propre compte lorsqu’elle fournit des services de garde aux parents avec qui elle contracte :

52. Peut être reconnue à titre de responsable d’un service de garde en milieu familial par un bureau coordonnateur suivant les conditions et modalités déterminées par règlement, la personne physique, travailleuse autonome, agissant à son propre compte qui, contre rémunération, fournit dans une résidence privée des services de garde aux parents avec qui elle contracte et qui reçoit, […]

[Notre soulignement]

1. Les dispositions transitoires prévues aux articles 109 et 111 de la Loi de 2009 précisent que la CÉS ne peut recevoir les plaintes portées par des responsables depuis le 13 mai 2009 :

**109**. La Commission de l’équité salariale instituée par la Loi sur l’équité salariale (chapitre E-12.001) ne peut recevoir une plainte portée par une personne responsable visée par la présente loi.

[…]

**111.** Les dispositions des articles 108 et 109 ont effet depuis le 13 mai 2009.

1. Ces dispositions transitoires confirment que la CÉS pouvait recevoir les plaintes portées par des responsables à la suite du prononcé du jugement Grenier et, le cas échéant, déterminer que les responsables des CPE concernés ont le statut de personne salariée aux fins de l’application de la LÉS. Autrement dit, mesdames Lévesque et Leduc peuvent tenter de réclamer le statut de personne salariée en vertu de la LÉS à la suite du jugement Grenier bien que la LSGEE prévoit que les responsables sont des travailleuses autonomes à compter du 19 juin 2009.
2. Quant au dossier CPE La Rose des Vents, la CÉS ne commet pas d’erreur en attachant de l’importance aux principes qui s’en dégagent. Toutefois, la similarité de la situation des responsables des CPE avec ce dossier ne peut être constatée qu’à la suite d’une analyse factuelle de la relation existant entre les CPE et les responsables.

# 3- Est-ce que les responsables répondent à la définition de  personne salariée qui détermine l’application de la LÉS?

1. Le secteur d’activités des services de garde à l’enfance est très réglementé[[20]](#footnote-20). La LSGEE et ses règlements[[21]](#footnote-21) reconnaissentet régissent[[22]](#footnote-22) trois types de service de garde, soit les centres de la petite enfance, les garderies et les responsables[[23]](#footnote-23).
2. Au sein d’une résidence privée, la responsable fournit des services de garde éducatifs à un maximum de six enfants, si elle est seule, ou neuf, si elle est assistée d’une autre personne adulte[[24]](#footnote-24).
3. Les services de garde en milieu familial offrent des places donnant droit à des services de garde subventionnés. Le parent verse une contribution réduite de 7 $[[25]](#footnote-25) par jour. Une subvention gouvernementale est versée à la responsable et couvre l’autre partie de la contribution que le parent devrait autrement verser en contrepartie des services de garde fournis à son enfant.
4. Les CPE sont des personnes morales à but non lucratif. Ils sont titulaires d’un permis de centre de la petite enfance pour les places en installation et sont agréés par le ministre[[26]](#footnote-26) comme bureaux coordonnateurs de la garde en milieu familial, pour coordonner les services de garde éducatifs offerts par les responsables et surveiller l’application des normes établies par règlement les concernant[[27]](#footnote-27). Ils accordent les reconnaissances, répartissent les places subventionnées entre les responsables suivant les besoins de garde des parents dans leur territoire, déterminent l’admissibilité des parents à la contribution réduite de 7 $ et administrent les subventions versées aux responsables. Ils doivent aussi favoriser la formation continue des responsables, leur offrir un soutien pédagogique et technique ainsi que traiter les plaintes les concernant.
5. Les dispositions pertinentes de la LSGEE se lisent comme suit :

**40**. Un bureau coordonnateur de la garde en milieu familial est un titulaire de permis de centre de la petite enfance agréé par le ministre pour coordonner, dans un territoire délimité, les services de garde éducatifs offerts par les personnes responsables d’un service de garde en milieu familial qu’il a reconnues et pour surveiller l’application des normes établies par règlement les concernant.

[…]

**42**. Le bureau coordonnateur a pour fonctions :

1° d’accorder les reconnaissances dans le territoire qui lui est attribué;

2° d’appliquer les mesures de surveillance déterminées par règlement auxquelles sont assujetties les personnes responsables d’un service de garde en milieu familial qu’il a reconnues;

3° de répartir les places donnant droit à des services de garde subventionnés suivant les besoins de garde des parents;

4° de déterminer, selon les cas et conditions déterminées par règlement, l’admissibilité d’un parent à la contribution fixée par le gouvernement en vertu de l’article 82;

5° d’administrer, suivant les instructions du ministre, l’octroi, le paiement, le maintien, la suspension, la diminution ou le retrait de subventions aux personnes responsables d’un service de garde en milieu familial qu’il a reconnues et assurer la gestion des ententes, des documents et renseignements nécessaires à leur administration;

6° de maintenir un service centralisé d’information sur les services de garde en milieu familial;

7° de favoriser la formation et le perfectionnement continus des personnes responsables d’un service de garde en milieu familial et d’offrir un soutien pédagogique et technique sur demande;

8° de traiter les plaintes des parents concernant les personnes responsables de services de garde qu’il a reconnues.

[Notre soulignement]

1. Pour déterminer le statut des responsables, il convient d’analyser de manière plus détaillée la relation liant celles-ci et les CPE à titre de bureaux coordonnateurs agréés, à la lumière des dispositions législatives et réglementaires applicables et de la situation de fait décrite par les directrices adjointes du volet bureau coordonnateur des CPE[[28]](#footnote-28).

## La relation entre les responsables et les cpe À TITRE DE BUREAUX COORDONNATEURS[[29]](#footnote-29)

### Le bureau coordonnateur et la reconnaissance des responsables

1. Le ministre accorde au bureau coordonnateur un certain nombre de places donnant droit à des services de garde subventionnés dans son agrément[[30]](#footnote-30).
2. Le bureau coordonnateur doit répartir ces places entre les responsables en fonction des besoins de garde des parents dans son territoire tel qu’il les détermine (clientèles à desservir : poupons, enfants ayant des besoins particuliers, parents avec des besoins atypiques; heures et type de service demandés)[[31]](#footnote-31). Il décide ainsi de l’opportunité d’entreprendre un processus de reconnaissance pour y répondre.
3. Le CPE Soulanges recueille les noms des personnes intéressées à devenir responsables. Lorsque sa liste en comporte une quarantaine, il les convoque afin de leur expliquer son rôle et celui des responsables. Une démarche de reconnaissance sera entreprise par la suite avec celles qui remplissent une demande écrite.
4. Selon ses orientations, le CPE Les Amis Gators entreprend une démarche de reconnaissance s’il y a suffisamment de demandes de parents :

Une reconnaissance d’une personne responsable d’un service de garde en milieu familial se justifie toujours par la demande des parents. En effet, le BC a comme objectif d’optimiser l’occupation de ses places et de favoriser les milieux familiaux à pleine capacité. Par conséquent, le BC s’assure d’avoir suffisamment de demandes avant d’entreprendre des démarches de reconnaissance afin de justifier le besoin de celles-ci.

[Notre soulignement]

#### La demande de reconnaissance

1. La personne qui sollicite une reconnaissance doit soumettre une demande par écrit, fournir les renseignements et documents exigés[[32]](#footnote-32) ainsi que satisfaire à certaines conditions[[33]](#footnote-33). Elle doit avoir au moins 18 ans, être en mesure d’être présente à son service de garde en milieu familial durant toutes les heures de prestation de services de garde, sauf dans certains cas prévus au règlement[[34]](#footnote-34), avoir la santé physique et mentale lui permettant d’assurer la prestation de services de garde, disposer d’un espace suffisant, être titulaire d’un certificat de secourisme, détenir une police d’assurance responsabilité civile ainsi que démontrer qu’elle-même et les personnes qui habitent dans la résidence ne présentent pas un danger moral ou physique pour les enfants qu’elle entend recevoir (absence d’empêchement).
2. D’autres conditions[[35]](#footnote-35) concernent les qualités exigées de la personne pour traiter avec les enfants qu’elle entend recevoir :

 **51.** […]

3° démontrer des aptitudes à communiquer et à établir des liens de sympathie réciproque avec les enfants ainsi qu’à collaborer avec les parents et le bureau coordonnateur;

[…]

5° avoir la capacité d’offrir un milieu de garde assurant la santé, la sécurité et le bien-être des enfants qu’elle entend recevoir;

[…]

7° avoir la capacité d’animer et d’encadrer des activités s’adressant aux enfants pour mettre en application le programme éducatif;

1. Enfin, la responsable[[36]](#footnote-36), sauf si elle détient un diplôme d’études collégiales en techniques d’éducation ou toute autre équivalence reconnue par le ministre, doit suivre, avant la deuxième date anniversaire de sa reconnaissance, une formation d’une durée d’au moins 45 heures portant sur son rôle, le développement de l’enfant, la santé et l’alimentation ainsi que le programme éducatif prévu par la LSGEE. Si elle a une assistante, celle-ci doit avoir suivi une formation de 12 heures sur le développement de l’enfant dans l’année suivant son embauche[[37]](#footnote-37).
2. Sa demande doit préciser son offre de services de garde en milieu familial[[38]](#footnote-38) : le nombre total d’enfants qu’elle entend recevoir, les jours et les heures d’ouverture incluant les heures des repas et des collations, les jours de fermeture prévus, le programme éducatif qu’elle entend appliquer ainsi qu’une description des activités et des interventions éducatives qui permettront d’atteindre les objectifs prévus à l’article 5 de la LSGEE.
3. Les CPE supportent chacun à leur manière les personnes qui sollicitent une reconnaissance. Le CPE Soulanges fournit un modèle de procédure d’évacuation en cas d’urgence et un horaire type d’activités quotidiennes pour une semaine. Le CPE Les Amis Gators remet une trousse permettant de monter un dossier complet.
4. Les CPE doivent rencontrer la personne, le cas échéant, son assistante, et toutes les personnes âgées de plus de 14 ans qui vivent où celle-ci entend fournir des services de garde ainsi que visiter la résidence[[39]](#footnote-39).
5. Selon les deux directrices adjointes, l’entrevue avec la personne permet d’évaluer où elle en est dans son cheminement, afin de lui offrir un soutien pédagogique adéquat. Elle permet aussi d’apprécier son degré de connaissance du programme éducatif prévu par la LSGEE, d’observer sa capacité d’empathie et de s’assurer qu’elle est en mesure d’offrir un milieu de vie stable et sécuritaire aux enfants.
6. Les entrevues et la visite de la résidence font l’objet d’un rapport et d’une recommandation au conseil d’administration[[40]](#footnote-40) qui, après une analyse globale du dossier, accepte ou non d’accorder une reconnaissance et par le fait même d’octroyer des places subventionnées à la nouvelle responsable, en fonction des besoins de garde des parents qu’il a déterminés et de la disponibilité de telles places[[41]](#footnote-41). De fait, l’avis par lequel la responsable est informée de l’acceptation de sa demande fixe le nombre d’enfants de moins de 18 mois et le nombre maximum d’enfants qu’elle peut recevoir[[42]](#footnote-42).
7. La reconnaissance atteste que le service de garde en milieu familial est régi par la LSGEE et ses règlements et offre des services de garde éducatifs donnant droit à des places subventionnées à la différence d’un milieu familial non régi[[43]](#footnote-43).
8. Au cours du processus de reconnaissance, le bureau coordonnateur a la latitude de sélectionner les personnes qui, selon son appréciation, possèdent les qualités requises pour fournir des services de garde éducatifs aux enfants et répondre aux besoins de garde des parents. Il a toute latitude dans la reconnaissance d’une responsable, comme tout employeur dispose de toute latitude pour embaucher un salarié[[44]](#footnote-44). En effet, cette latitude n’est pas différente de celle qui est la sienne dans l’embauche des éducatrices en installation. Le CPE doit évaluer au préalable ses besoins, tenir compte des ratios et autres exigences réglementaires et, dans l’évaluation des candidates, s’assurer qu’elles remplissent les normes de qualification et les conditions concernant les membres du personnel affectés à la mise en application du programme éducatif auprès des enfants reçus dans l’installation[[45]](#footnote-45), et qu’elles ont les qualités requises pour traiter avec les enfants.
9. La décision de rejeter une demande de reconnaissance ne peut être contestée auprès du Tribunal administratif du Québec (le TAQ) alors qu’un tel recours existe pour le demandeur de permis de centre de la petite enfance ou de garderie à qui le ministre refuse de délivrer un permis[[46]](#footnote-46). Cet élément confirme la latitude du bureau coordonnateur à l’égard de la reconnaissance d’une responsable.
10. Celui-ci doit procéder à une réévaluation de la responsable à tous les trois ans[[47]](#footnote-47). Dans l’intervalle, la responsable doit aviser le bureau coordonnateur de tout changement pouvant affecter les conditions et les modalités de sa reconnaissance[[48]](#footnote-48).

#### La demande de renouvellement

1. Le renouvellement de la reconnaissance est sujet aux mêmes conditions et modalités que l’obtention de la reconnaissance[[49]](#footnote-49). Le processus comprend des entrevues et une visite de la résidence durant la prestation des services de garde. La responsable doit fournir les renseignements et documents lorsque ceux qu’elle a fournis antérieurement ne sont plus exacts, incluant le programme éducatif qu’elle entend appliquer pour les trois prochaines années.
2. Dans les faits, en 2006, avec l’entrée en vigueur de la LSGEE, les CPE ne vérifient pas seulement si les responsables remplissent les conditions et respectent les modalités de la LSGEE et du règlement pour être reconnues lorsqu’ils procèdent au renouvellement des reconnaissances.
3. Pour le CPE Soulanges, l’entrevue de renouvellement porte sur la pédagogie, les besoins de formation, les améliorations que la responsable projette d’apporter à son programme éducatif ainsi que les prochains « défis » qu’elle se fixe.
4. Le processus de renouvellement mis en place par le CPE Les Amis Gators vise le même objectif et comporte plusieurs étapes. La responsable doit s’autoévaluer à partir d’un document intitulé « Ma réflexion ». Cet exercice se veut un outil « pour vous aider à fixer vos propres objectifs qui devront être atteints lors de votre prochain renouvellement ».
5. L’autoévaluation porte sur dix catégories de responsabilités comportant chacune un ensemble de compétences. Madame Leduc a dû s’évaluer en regard de l’ensemble des catégories et des compétences[[50]](#footnote-50) et indiquer pour chacune des catégories quels étaient « sa fierté et le point à améliorer ».
6. Par exemple, la catégorie « Planifier, organiser et animer les activités pédagogiques » regroupe les compétences suivantes :

1. J’apporte une attention particulière à la planification et à l’organisation des routines avec le groupe;

2. J’organise des activités selon le niveau de développement des enfants;

3. J’organise des activités selon les goûts, les intérêts et les capacités des enfants;

4. Je me préoccupe d’offrir des activités au contenu varié qui font appel à des habiletés diverses.

1. À la suite de l’évaluation qu’elle se donne pour chacune des quatre compétences, comme demandé, madame Leduc souligne qu’elle est fière d’organiser des activités selon l’âge des enfants tout en se désolant de les choisir souvent en fonction de leur humeur.
2. L’exercice d’autoévaluation est suivi d’une rencontre avec l’agente-conseil en soutien pédagogique et technique, pour discuter des objectifs de la responsable et des moyens qu’elle entend prendre pour les atteindre. Cette rencontre précède l’entrevue de renouvellement proprement dite, la seule prévue au règlement, pendant laquelle le directeur général du CPE aborde les mêmes sujets avec elle. Il convient de reproduire la lettre de ce dernier l’informant du renouvellement de sa reconnaissance :

Suite à la rencontre que nous avons eue dans le cadre du processus de renouvellement, il en est ressorti ce qui suit :

Vos objectifs pour l’année :

1- Accroître sa formation théorique sur le développement des enfants.

2- Développer une programmation d’activités structurées

Vos points forts :

Madame est très attentive aux besoins de ses enfants, lors de difficultés, elle est prête à investir beaucoup de temps et d’énergie pour chercher des solutions en collaboration autant avec le bureau coordonnateur qu’avec les parents.

Madame aime aussi inclure dans son quotidien de nombreux apprentissages adaptés à l’âge des enfants. Le milieu est sécuritaire et les enfants ont un encadrement de vie stable.

Votre milieu physique :

À la suite de ma visite de renouvellement chez Madame Leduc j’ai pu constater que celle-ci a un milieu qui répond aux normes du ministère. Il est sécuritaire et invitant pour les enfants, Madame Leduc a aussi bien répondu aux recommandations qui lui avaient été demandées (article 92).

1. Le processus mis en place par le CPE Les Amis Gators prévoit en outre qu’un an et demi après le renouvellement, l’agente-conseil en soutien pédagogique et technique prendra rendez-vous avec la responsable, afin de faire le point sur les résultats des moyens entrepris pour atteindre ses objectifs professionnels et, le cas échéant, tenter de trouver avec elle une avenue permettant d’assurer l’atteinte de ceux-ci pour son prochain renouvellement.
2. Lors du renouvellement de 2009, madame Leduc a à nouveau rencontré l’agente‑conseil en soutien pédagogique et technique afin de discuter de son bilan, du suivi des objectifs fixés en 2006 et des nouvelles habiletés à acquérir pour les trois prochaines années. L’entrevue de renouvellement avec le directeur général et la directrice adjointe du CPE avait pour objectif de dresser un bilan complet des trois dernières années :

5e étape : Entrevues (RSG, conjoint, enfants de 14 ans et plus, adulte résidant)

RSG : Voici la dernière étape, une rencontre avec le directeur et la directrice adjointe. Cette rencontre se doit d’être un bilan complet de votre dossier (conformité, pédagogique, administratif). Nous souhaitons ainsi faire une rétrospective des trois dernières années. Nous souhaitons également vous entendre sur vos besoins et insatisfactions afin d’améliorer notre service auprès de vous. Nous en profiterons pour refaire la vérification de vos antécédents judiciaires.

[Notre soulignement]

1. Les CPE imposent aux responsables l’obligation de s’autoévaluer, de fixer des objectifs professionnels, dont ils vérifieront la réalisation à l’occasion du prochain renouvellement. Le processus de renouvellement mis en œuvre dans chacun des CPE dépasse largement la seule vérification du maintien des conditions originales de la reconnaissance[[51]](#footnote-51) et montre le contrôle qu’un bureau coordonnateur peut exercer, et exerce réellement dans le cas des CPE, sur la mise en application du programme éducatif auprès des enfants reçus dans un service de garde en milieu familial, même si celle-ci relève des responsables[[52]](#footnote-52). Il s’agit d’un processus d’évaluation semblable à celui d’un employeur très organisé qui fixe des objectifs et des attentes pour exercer un meilleur contrôle sur la prestation de travail des employés.
2. Un constat semblable est fait dans le dossier CPE La Rose des Vents[[53]](#footnote-53) :

[101] Le processus de réévaluation annuelle, par exemple, est imposé; mais le Centre de la petite enfance dépasse largement la seule vérification que les conditions originales sont toujours respectées. En effet, on procède à un sondage anonyme auprès des parents, sur «l’appréciation du service de garde». On exige ensuite de la responsable de service de garde une auto-évaluation. Une visite à l’improviste permet de vérifier la conformité aux normes. Le bilan, bien sûr, pose un jugement sur cette conformité, mais il y a bien plus. On fournit à la responsable de service de garde un profil d’évaluation et un plan d’action pour l’année, dans lequel on indique les objectifs, les moyens et quelquefois une échéance. La réalisation de ce plan d’action sera vérifiée lors de la réévaluation suivante. Je ne vois aucune différence, dans ce processus, avec celui suivi par un employeur bien organisé qui évalue son personnel, lui fixe des attentes et les lui signifie pour pouvoir procéder à l’évaluation suivante. Aucun entrepreneur indépendant n’est soumis à un tel processus.

[Notre soulignement]

1. Le bureau coordonnateur joue un rôle crucial dans la reconnaissance des responsables, mais aussi dans l’encadrement de l’exécution proprement dite de leur travail en favorisant la formation continue de celles-ci et en leur offrant le soutien pédagogique et technique requis ainsi qu’en matière de surveillance de l’application des normes établies par règlement les concernant.

### La formation continue et le soutien technique et pédagogique

1. Tous les services de garde régis par la LSGEE ont l’obligation d’appliquer un programme éducatif comportant des activités et des interventions éducatives qui permettront d’atteindre les objectifs prévus à l’article 5. Cette disposition se lit comme suit :

**5.** Afin d'assurer la prestation de services de garde éducatifs, le prestataire de services de garde applique un programme éducatif comportant des activités qui ont pour buts :

1° de favoriser le développement global de l'enfant en lui permettant de développer toutes les dimensions de sa personne notamment sur le plan affectif, social, moral, cognitif, langagier, physique et moteur ;

2° d'amener progressivement l'enfant à s'adapter à la vie en collectivité et de s'y intégrer harmonieusement.

Le programme éducatif comprend également des services de promotion et de prévention visant à donner à l'enfant un environnement favorable au développement de saines habitudes de vie, de saines habitudes alimentaires et de comportements qui influencent de manière positive sa santé et son bien-être.

Elle peut aussi comprendre tout autre élément ou service que le ministre détermine.

1. Le règlement ne détermine pas le programme éducatif des différents types de service de garde. Sous réserve d’appliquer un programme éducatif permettant d’atteindre les objectifs prévus à l’article 5 de la LSGEE, les responsables ont une latitude dans le choix des activités qu’elles proposent aux enfants.
2. Afin d’assurer la prestation de services de garde éducatifs de qualité, les responsables ont l’obligation de suivre à l’intérieur des deux premières années de la reconnaissance un programme de formation d’une durée de 45 heures portant sur leur rôle, le développement de l’enfant, la santé, la sécurité, l’alimentation et le programme éducatif prévu par la LSGEE[[54]](#footnote-54), et par la suite 6 heures annuellement de perfectionnement comme condition pour maintenir leur reconnaissance.
3. De leur côté, les CPE doivent prendre les moyens pour « favoriser la formation et le perfectionnement continus des personnes responsables d’un service de garde en milieu familial et offrir un soutien pédagogique et technique sur demande[[55]](#footnote-55) ».
4. En 2006, le CPE Les Amis Gators décrit ainsi les moyens qu’il prend en matière de formation et de soutien pédagogique et technique :

La formation et le perfectionnement continus font partie intégrante de l’engagement des personnes responsables. En effet, nous mettons en place divers mécanismes afin de leur permettre de répondre aux normes en vigueur : programme de formations, entente de partenariat avec divers organismes de formations, mise à jour des dossiers des responsables, remise de publicités pertinentes, etc.

Le soutien pédagogique et technique est une mission importante que se donne le bureau coordonnateur. En effet, trois agents de soutien pédagogique sont à la disposition des responsables pour répondre à leurs besoins. En ce qui a trait à la pédagogique, le soutien peut prendre diverses formes (observations, rencontres, support auprès du parent, de la responsable, rencontres d’information, plans d’intervention, visites, etc.) Nous nous engageons à mettre en œuvre différents outils et procédures afin de répondre aux besoins dans un délai rapide et de façon efficace.

[Nos soulignements]

1. Dans le cours régulier des activités, l’agente-conseil en soutien pédagogique et technique intervient à la demande de la responsable dans le cas où celle-ci vit une situation difficile avec un enfant ou pour l’assister dans l’application du programme éducatif, entre autres exemples. Mais elle n’intervient pas seulement à la demande des responsables comme le laissent entendre les directrices adjointes des CPE dans leur témoignage.
2. Le *Guide administratif concernant la classification et la rémunération du personnel salarié des services de garde et des bureaux coordonnateurs de la garde en milieu familial*[[56]](#footnote-56) décrit ainsi les attributions caractéristiques des agentes :

**1**. **Offrir un soutien pédagogique et technique sur demande aux responsables de services de garde en milieu familial ou aux éducatrices**.

1.1 Soutenir les responsables de services de garde en milieu familial ou les éducatrices dans l’application du programme éducatif.

1.2 Informer et soutenir les responsables de services de garde en milieu familial sur les lois et les règlements relatifs au service de garde en milieu familial.

1.3 Élaborer des plans d’intervention pour les enfants ayant des besoins particuliers et en assurer le suivi.

1.4 Prépare et animer des réunions ou des activités et favoriser les échanges.

1.5 Faire des recherches et élaborer et fournir des outils pédagogiques et techniques.

1.6 Définir les besoins en activités de formation et de perfectionnement continu, organiser et concevoir de telles activités et faciliter leur accessibilité.

1.7 Rédiger des bulletins, des articles et autres outils de communication.

1.8 Déterminer les ressources du milieu, établir et entretenir des liens avec elles.

**2. Peut exceptionnellement avoir à traiter les dossiers relatifs è la reconnaissance et à la réévaluation des responsables de services de garde en milieu familial et à réaliser la surveillance du milieu familial déterminée par règlemen**t.

**3. Accomplir toute autre tâche connexe.**

[Nos soulignements]

1. Dans le cas du CPE Les Amis Gators, les agentes- conseil en soutien pédagogique et technique veillent à ce que les responsables respectent leurs obligations en vertu de la LSGEE et ses règlements et vont au-devant de celles-ci dans le but de les aider dans l’élaboration du programme éducatif.
2. L’édition du 16 août 2017 du Bulletin d’informations distribué périodiquement aux responsables du CPE Les Amis Gators rend compte du rôle que les agentes-conseil en soutien pédagogique et technique jouent ou peuvent jouer auprès d’elles. Les sujets abordés sont nombreux, variés et concernent la prestation de travail des responsables.
3. Les responsables y trouvent l’horaire des six rencontres annuelles de responsables, les noms et sujets présentés par les conférenciers-invités, tels les compétences parentales, le dépistage du trouble de langage et le nouveau programme éducatif.
4. Un rappel est formulé concernant l’élaboration du programme éducatif que la responsable entend appliquer dans son milieu et qu’elle doit soumettre au bureau coordonnateur :

Selon l’article 60 alinéa 9 du règlement sur les services de garde éducatifs à l’enfance, chaque responsable d’un milieu de garde doit soumettre au bureau coordonnateur, un document qui illustre le programme éducatif qu’elle entend appliquer dans son milieu.

Au cour de l’année, vos agentes de soutien vous proposeront un cheminement pour vous conformer à la loi. Mais votre présence aux réunions afin de profiter de l’information donnée par nos invités, vous aidera à enclencher la réalisation de ce document*.*

[Transcription textuelle et notre soulignement]

1. Les agentes-conseil en soutien pédagogique et technique informent les responsables de leur disponibilité pour les assister dans la réalisation des objectifs professionnels qu’elles se sont fixés dans le cadre du processus de renouvellement de la reconnaissance :

7. Vos *o*bjectifs professionnels

Un petit mot pour vous rappeler que nous somme disponibles à vous offrir notre soutien pour la progression de la réalisation de vos objectifs fixés lors de votre renouvellement.

[Transcription textuelle]

1. Un cahier de formations, préparé conjointement avec un autre centre de la petite enfance agréé à titre de bureau coordonnateur, est joint au Bulletin d’informations. Les responsables sont invitées à s’inscrire aux formations afin de remplir leur obligation de suivre six heures de perfectionnement par année.
2. Les responsables y trouvent aussi des informations sur différents autres sujets, telles la mise en place d’une chaîne téléphonique, l’inscription des nouveaux enfants auprès du bureau coordonnateur[[57]](#footnote-57) et la mise à leur disposition d’une nouvelle version de l’autorisation pour le transport des enfants.
3. Enfin, un questionnaire est distribué aux responsables aux fins de leur permettre de vérifier la procédure d’évacuation en cas d’urgence dans leur milieu de garde et des suggestions leur sont faites pour réaliser les exercices obligatoires prévus au règlement.
4. Certes, la participation aux activités de formation et aux réunions est sur une base volontaire. Selon la directrice adjointe du CPE Les Amis Gators, ces activités brisent leur isolement et elles sont nombreuses à y participer.

### Le bureau coordonnateur et la surveillance de l’application des normes établies par règlement

1. L’ensemble des services de garde, en installation et en milieu familial, doivent aménager et entretenir l’environnement physique selon de nombreuses exigences et respecter notamment les normes d’hygiène, de salubrité et de sécurité.
2. Certaines normes réglementaires s’appliquent à tous les types de service de garde[[58]](#footnote-58) :

● on doit afficher près du téléphone les numéros du centre antipoison du Québec, du remplaçant d’urgence, du CLSC, d’un taxi; remplaçante; [101R]

● on ne peut laisser un enfant dans son lit ou sur un matelas en dehors des heures de sommeil; [107R]

● les jouets doivent être sécuritaires, non toxiques, lavables, robustes; [103 R]

● les balançoires, glissades, etc. doivent être sécuritaires, avoir des surfaces lisses et non tranchantes… [104R]

● les barrières pliantes, landaus, etc. doivent être conformes à la réglementation fédérale; [105R]

● la pataugeoire doit être vidée, désinfectée et rangée après chaque utilisation; [106R]

● le téléviseur ne peut être utilisé que dans le cadre du programme de service de garde éducatif; [115R]

● les repas et collations doivent être conformes au guide alimentaire canadien; [110R]

● les médicaments ne peuvent être administrés que sur autorisation des parents et d’un médecin, sauf dans le cadre du protocole pour l’administration de l’acétaminophène et des solutions orales d’hydratation et sauf les gouttes nasales, la crème de siège et la crème solaire où l’autorisation des parents suffit; [116R]

● les médicaments, produits toxiques et produits d’entretien doivent être étiquetés et rangés sous clé, hors de la portée des enfants; [120 R]

● les enfants doivent être sortis chaque jour si la température le permet ;[114R]

● les parents doivent avoir accès aux locaux en tout temps pendant les heures d’ouverture. [98R]

1. D’autres visent spécifiquement les services de garde en milieu familial ou les services de garde en installation. Pour les services de garde en milieu familial, ce sont :

● utilisation de lits d’enfant, parcs, etc. conformes à la réglementation fédérale; [94R]

● procédure d’évacuation et exercice aux six mois; [90R]

● information aux parents sur le contenu des collations et des repas; [112, al. 2R]

● la literie utilisée pour chaque enfant doit permettre à cet enfant de se couvrir, lui procurer la chaleur adéquate et ne servir qu’à lui jusqu’à ce qu’elle soit lavée; [93, al. 3R]

● le maintien propre et en bon état des locaux, équipements, mobiliers et matériel de jeu; [92 R]

● la fourniture d’un espace suffisant aux enfants et la nécessité d’avoir une cuisine, un endroit désigné pour manger, une pièce pourvue d’installations sanitaires et une pièce pour les jeux et activités des enfants; [87R]

● un endroit désigné pour changer les couches; [89R]

● une ligne téléphonique, une trousse de premiers soins, un détecteur de fumée par étage, un extincteur, de même que des jeux et du matériel éducatif accessibles, appropriés à l’âge et au nombre des enfants, et pertinents à la réalisation du programme des services de garde éducatifs. [91R]

#### L’application des normes réglementaires

1. Le bureau coordonnateur effectue annuellement trois visites à l’improviste du milieu familial[[59]](#footnote-59) par l’intermédiaire de l’agente de conformité. Celle-ci, qui traite les dossiers de reconnaissance et de réévaluation des responsables, réalise la surveillance. Elle s’assure du respect de la LSGEE et des règlements, notamment du respect des conditions de la reconnaissance[[60]](#footnote-60). Le cas échéant, elle détermine les mesures correctrices appropriées pour se conformer au règlement et vérifie leur application. Elle aide la responsable à suivre les règlements et à s’y conformer. Ces visites font l’objet d’un rapport déposé au dossier de la responsable.
2. Le règlement prévoit les situations où le bureau coordonnateur peut refuser de renouveler, suspendre ou révoquer une reconnaissance et, le cas échéant, les modalités à suivre. Le défaut de remédier à une contravention à la LSGEE ou au règlement constaté lors d’une visite de contrôle, toute menace à la santé, la sécurité ou au bien-être des enfants et les fausses déclarations peuvent représenter de telles situations. La responsable peut contester la décision du bureau coordonnateur auprès du TAQ[[61]](#footnote-61).
3. Outre ces situations, le bureau coordonnateur prend les moyens qu’il juge appropriés pour analyser les circonstances et détermine la mesure qui convient pour faire respecter les normes établies par règlement.
4. Aucun des CPE n’a jamais suspendu ou révoqué une reconnaissance. La directrice adjointe du CPE Soulanges souligne que le conseil d’administration exige le plus souvent l’élaboration d’un plan de régularisation afin d’aider la responsable à suivre le règlement et à s’y conformer.

#### L’application du programme éducatif

1. Comme le montrent les rapports de visite de contrôle, l’agente de conformité s’intéresse aussi à la mise en application du programme éducatif auprès des enfants, donc à la qualité des interventions de la responsable. La directrice adjointe du CPE Soulanges explique que l’agente observe comment la responsable intervient auprès des enfants et des parents.
2. Le rapport de visite utilisé au CPE Soulanges comprend une section « Programme éducatif » visant l’évaluation des points suivants : « *Matériel en quantité* », « *Matériel / âge des enfants* », « *Autonomie* / Mat.pertinent[[62]](#footnote-62) », « *Aménagement* », «  Activités variées », « Choix / activités », « Interventions démocratiques », « Respect », « Ouverture » et « Inter. Démo / Au parent » [interventions démocratiques à l’endroit des parents]. Celui utilisé par le CPE Les Amis Gators prévoit différentes rubriques sur l’exécution proprement dite de la prestation de travail de la responsable. Il convient de reproduire l’extrait pertinent :

**Bien-être**

[…]

**5**[[63]](#footnote-63). LSGEE, La RSG [La responsable] a-t-elle procédé à des interventions permettant le développement de saines habitudes alimentaires?

[…]

**Programme éducatif**

51.7[[64]](#footnote-64) Application du programme éducatif du ministère (aménagement en coin, interventions démocratiques, animations).

51,7-7 Avoir la capacité d’animer et d’encadrer des activités s’adressant aux enfants pour mettre en application le programme éducatif […]

51,7 L’activité en cours favorise-t-elle le développement global des enfants?

51,7 Les enfants sont-ils intégrés à la vie en collectivité?

51,7 La RSG a-t-elle procédé à des interventions permettant le développement de saines habitudes de vie?

[…]

**Communication**

51.3-3[[65]](#footnote-65)La RSG démontre des aptitudes à communiquer et à établir des liens de sympathie réciproque avec les enfants ainsi qu’à collaborer avec les parents et le BC.

51,3 Lors de la visite la RSG démontrait-elle des aptitudes à communiquer avec les enfants?

51,3 La RSG avait-elle développé des liens d’attachement avec les enfants?

51,3 La RSG a-t-elle démontré des aptitudes à communiquer avec les parents?

[Transcription textuelle et nos soulignements]

### Le bureau coordonnateur et le traitement des plaintes

1. Le non-respect des normes réglementaires, la qualité des services éducatifs et les écarts de conduite des responsables peuvent également être sanctionnés par les CPE à la suite de plaintes de parents auprès du bureau coordonnateur.
2. Dans les faits, les plaintes peuvent également être portées par un voisin de la responsable, une autre responsable, etc. Elles peuvent notamment avoir pour objet les services de garde éducatifs fournis à l’enfant, le respect des normes réglementaires, le remboursement de sommes perçues en trop ou les relations interpersonnelles entre un parent et une responsable à l’extérieur du service de garde.
3. Les CPE se sont dotés d’une procédure de traitement des plaintes permettant au parent et à la responsable de présenter leurs observations.
4. La directrice adjointe du CPE Soulanges donne comme exemple la plainte d’un parent qui reproche à la responsable de ne pas sortir suffisamment à l’extérieur avec son enfant. Pour régler celle-ci, l’agente-conseil en soutien pédagogique et technique pourrait suggérer à la responsable « des trucs » afin de l’aider à répondre à l’attente du parent.
5. Au CPE Les Amis Gators, le parent communique avec le directeur général. Si son intervention ne permet pas de régler la plainte, le conseil d’administration est consulté « afin de définir la procédure à suivre ».
6. Le bureau coordonnateur peut également rendre visite à l’improviste à la responsable à la suite d’une plainte. Cette visite et le suivi de la plainte font l’objet d’un rapport qui est conservé au dossier de la responsable[[66]](#footnote-66).
7. Le traitement des plaintes constitue un aspect du contrôle exercé par le bureau coordonnateur, lequel a toute latitude pour décider des moyens à prendre pour exécuter ce mandat. Il est en quelque sorte le répondant ultime de la qualité des services éducatifs fournis aux enfants par les responsables. En effet, en cas de désaccord avec la responsable, son opinion prévaut. Le cas échéant, il impose à la responsable la mesure ou le correctif qu’il juge approprié pour régler la plainte. Les responsables doivent ainsi fournir une prestation de travail à la satisfaction des CPE.

### Le bureau coordonnateur vis-à-vis le parent et l’enfant : l’entente de services de garde

1. Le parent, une fois déterminée son admissibilité à la contribution réduite ou l’exemption de son paiement par le bureau coordonnateur[[67]](#footnote-67), convient avec la responsable des services de garde requis[[68]](#footnote-68), de leur période de prestation, à la journée ou à la demi-journée, des jours de fréquentation ainsi que des heures de prestation des services.La responsable peut également y inscrire les jours prévus de vacances. Les ententes comprennent par ailleurs une clause concernant la possibilité de résilier l’entente puisque les parents consomment un service pour leur enfant selon la *Loi sur la protection du consommateur*[[69]](#footnote-69)*.*
2. Le bureau coordonnateur doit conserver un dossier sur chacun des parents qui fait une demande d’admissibilité ainsi qu’une copie de l’entente de services de garde[[70]](#footnote-70).
3. De son côté, la responsable doit remplir une fiche d’assiduité et inscrire pour chaque jour de présence la période de prestation, soit une journée ou une demi-journée[[71]](#footnote-71).

### La présence de la responsable au service de garde

1. La responsable doit être présente durant toutes les heures d’ouverture du service de garde et fournir des services éducatifs pendant une période continue de garde maximale de 10 heures par jour, deux repas, deux collations et le matériel requis[[72]](#footnote-72).
2. Elle peut choisir le moment de ses vacances. Cependant, dans l’un et l’autre des CPE, l’usage veut qu’elle fasse connaître ses dates de vacances pour éviter qu’une visite de contrôle à l’improviste du service de garde ne soit fixée pendant ces dernières.
3. Le service de garde est fermé si la responsable doit interrompre ses activités pour cause de maladie, de grossesse, de la naissance ou de l’adoption d’un enfant. Les activités du service de garde ne peuvent être interrompues plus de 12 mois[[73]](#footnote-73). La reprise de ses activités est sujette aux mêmes conditions et modalités que l’obtention d’une reconnaissance[[74]](#footnote-74).
4. La responsable doit personnellement fournir les services de garde en tout temps, sauf les exceptions prévues dans le règlement[[75]](#footnote-75). Elle doit pouvoir compter sur une personne adulte pour la remplacer ou, le cas échéant, remplacer son assistante, si l’une ou l’autre doit s’absenter en cas d’urgence. Elle peut, par ailleurs, désigner une personne adulte pour la remplacer occasionnellement.
5. La possibilité pour une responsable de se faire remplacer occasionnellement permet de maintenir le service ouvert en son absence[[76]](#footnote-76). La remplaçante doit être titulaire d’un certificat de secourisme[[77]](#footnote-77) et ne pas présenter un danger moral ou physique pour les enfants[[78]](#footnote-78). Ni l’une ni l’autre des directrices adjointes n’est en mesure de confirmer si, en 2006, les responsables pouvaient se faire remplacer jusqu’à concurrence d’un nombre de jours représentant au plus 20 % du total des jours d’ouverture de leur service calculé sur une base annuelle, comme prévu à la circulaire administrative[[79]](#footnote-79).
6. Ajoutons que le règlement encadre la latitude qu’une responsable peut avoir en regard de l’embauche d’une assistante, le cas échéant, ou d’une remplaçante occasionnelle. Elle est, en cela, bien différente de celle d’un entrepreneur qui a toute liberté de se faire assister et remplacer comme il le juge approprié.
7. La LSGEE exige en effet l’embauche d’une assistante si la responsable entend recevoir plus de six enfants et le règlement fixe les conditions que cette personne adulte doit remplir à la satisfaction du bureau coordonnateur[[80]](#footnote-80). La présence de son assistante ne relève pas la responsable de son obligation d’être présente et de fournir personnellement les services de garde aux enfants.
8. En somme, les contraintes imposées par la LSGEE et le règlement, quant à la présence de la responsable au service de garde, ne sont pas négligeables.

### La rémunération

1. Pour la place de son enfant, le parent verse la contribution réduite fixée par le gouvernement ou en est exempté totalement ou partiellement. Une subvention est octroyée à la responsable pour couvrir la balance des frais de garde. Les subventions sont versées à toutes les deux semaines selon les fiches d’assiduité signées par les parents et la réclamation que produisent les responsables. La responsable ne peut percevoir des frais plus élevés des parents[[81]](#footnote-81). Elle conserve donc, à titre de rémunération, la somme qui lui reste des contributions parentales et des subventions gouvernementales, après déduction des dépenses reliées au service de garde (coût des repas, des collations, du matériel éducatif et autres).

## la définition de personne salariée en vertu de la LÉS

1. La LÉS s’applique à l’employeur dont l’entreprise compte 10 salariés ou plus au cours de la période de référence qui lui est applicable, lequel est défini comme étant « quiconque fait exécuter un travail par un salarié ».
2. La notion de personne salariée est ainsi définie à la LÉS :

**8**. Est un salarié toute personne physique qui s’oblige à exécuter un travail moyennant rémunération, sous la direction ou le contrôle d’un employeur, à l’exception :

1. La définition renvoie au contrat de travail en vertu du *Code civil du Québec*[[82]](#footnote-82) (le C.c.Q), caractérisé par un lien de subordination :

**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.

1. Elle comporte trois éléments essentiels : une prestation de travail, une rémunération et la direction ou le contrôle exercé par l’employeur. Ces mêmes trois éléments donnent également accès au régime de rapports collectifs du Code[[83]](#footnote-83).
2. Par comparaison, il n’y a aucun lien de subordination entre une prestataire de services (ou travailleuse autonome) et la personne pour laquelle elle effectue un travail, cette dernière n’exerçant aucun contrôle sur la façon dont le travail est exécuté. Le contrat de service est défini comme suit aux articles 2098 et 2099 du *Code civil du Québec*. :

**2098**. Le contrat d’entreprise ou de service est celui par lequel une personne, selon le cas l’entrepreneur ou le prestataire de services, s’engage envers une autre personne, le client, à réaliser un ouvrage matériel ou intellectuel ou à fournir un service moyennant un prix que le client s’oblige à lui payer.

**2099**. L’entrepreneur ou le prestataire de services a le libre choix des moyens d’exécution du contrat et il n’existe entre lui et le client aucun lien de subordination quant à son exécution.

[Nos soulignements]

1. Les CPE et la Procureure générale soutiennent que la relation liant la responsable au CPE découle de la LSGEE et ses règlements. Ils nient l’existence d’un contrat, donc d’un lien de subordination juridique permettant de déterminer que les responsables ont le statut de personne salariée en vertu de la LÉS. Le contrôle exercé sur les responsables est de nature administrative et découle de l’obligation de respecter la LSGEE et ses règlements.
2. Cet argument a été plaidé dans le dossier *CPE La Rose des Vents*[[84]](#footnote-84). La démarche de reconnaissance n’exclut pas une relation de nature contractuelle entre les responsables et le centre de la petite enfance qui les a reconnues :

[82] Traditionnellement, le statut de salarié résulte d'un contrat établissant un lien de subordination entre deux personnes, pour l'exécution d'un travail, moyennant rémunération. C'est d'ailleurs basé sur cette notion que le CPE La Rose des Vents conteste les conclusions du commissaire et prétend qu'il n'existe aucune relation contractuelle entre le Centre et les RSG. Pour le Centre, la reconnaissance qu'il accorde ne réfère pas à une embauche ni à un engagement des RSG et ne peut être assimilée comme tel.

[83] D'abord, on ne peut se référer au terme "reconnaissance" pour conclure à l'absence d'une relation contractuelle. De plus, une relation dictée par une loi, n'exclut pas, en soi, l'application du droit contractuel à une relation de travail, à moins qu'explicitement écartée par les termes de la loi ou par entente.

[84] En l'espèce, il convient de rappeler que la reconnaissance est optionnelle[[85]](#footnote-85). Lorsqu'une personne désire être reconnue, elle doit non seulement soumettre des documents, exigés par le Règlement, mais elle doit également passer une entrevue, démontrant, entre autres, qu'elle possède les habilités et qualifications requises. Suite à l'entrevue et à la visite du milieu familial, un rapport ainsi que la documentation requise sont soumis au conseil d'administration du Centre, pour fins de décision. Le Centre l'accepte à titre de RSG ou le refuse. Il existe de toute évidence, une rencontre de volontés, soit l'un des éléments essentiels d'un contrat. La question demeure, par contre, de déterminer s'il s'agit d'un contrat d'entreprise ou d'un contrat d'emploi.

 [Nos soulignements et références omises]

1. Les conditions et modalités de reconnaissance des responsables demeurent les mêmes que celles analysées dans le dossier CPE La Rose des Vents, à la suite de l’entrée en vigueur de la LSGEE et ses règlements. La personne désireuse d’ouvrir un service de garde en milieu familial, dont les places donnent droit à des services de garde subventionnés, soumet une demande de reconnaissance par laquelle elle offre au bureau coordonnateur de recevoir un certain nombre d’enfants[[86]](#footnote-86), et ce, nécessairement sous réserve de satisfaire les conditions d’obtention d’une reconnaissance prévues à l’article 51 de la LSGEE. Si sa demande remplit les conditions, le bureau coordonnateur évalue son offre de services de garde en fonction des besoins de garde des parents de son territoire, tel qu’il les a déterminés, et décide de lui accorder ou non des places subventionnées, selon la disponibilité de celles-ci[[87]](#footnote-87). L’existence d’un contrat[[88]](#footnote-88) ne fait pas de doute.

Quelle est la nature du contrat : contrat de travail ou contrat de service?

1. L’existence d’un lien de subordination demeure l’élément déterminant pour distinguer la personne salariée de la prestataire de services. Il faut apprécier la preuve et décider s’il existe, en suivant les critères développés par la jurisprudence.
2. Dans l’ouvrage de doctrine, *Le droit du travail du Québec*[[89]](#footnote-89), la subordination du salarié à la personne pour laquelle il effectue un travail est ainsi décrite :

91 - L'élément de qualification du contrat de travail le plus significatif est celui de la subordination du salarié à la personne pour laquelle il travaille. C'est cet élément qui permet de distinguer le contrat de travail d'autres contrats à titre onéreux qui impliquent également une prestation de travail au bénéfice d'une autre personne, moyennant un prix, comme le contrat d'entreprise ou de service régi par les articles 2098 et suivants C.c.Q. Ainsi, alors que l'entrepreneur ou le prestataire de services conserve, selon l’article 2099 C.c.Q., « le libre choix des moyens d'exécution du contrat » et qu'il n'existe entre lui et son client « aucun lien de subordination quant à son exécution », il est caractéristique du contrat de travail, sous réserve de ses termes, que le salarié exécute personnellement le travail convenu sous la direction de l'employeur et dans le cadre établi par ce dernier.

[Notre soulignement]

1. En l’espèce, les responsables semblent bénéficier d’une certaine autonomie, une latitude dans l’exécution proprement dite de leur travail du fait qu’elles travaillent à domicile et que les CPE n’exercent pas une surveillance immédiate et quotidienne. Une telle situation n’est pas incompatible avec l’existence d’un lien de subordination. Dans le dossier *Lainesse* c. *G Services Miniers inc*.[[90]](#footnote-90), le Tribunal réitère que la forme et la nature du lien de subordination varient selon le milieu et l’organisation du travail, qu’une surveillance immédiate et constante du salarié n’est pas requise et que les indices d’encadrement peuvent varier selon le contexte :

[31] Depuis fort longtemps, la jurisprudence souligne que la forme et la nature du lien de subordination entre un employeur et son salarié varient selon le milieu et l’organisation du travail. Dans la décision *Syndicat des personnes responsables de milieux résidentiels d’hébergement des Laurentides - CSN* c. *Centre du Florès*, le Tribunal du travail écrit ce qui suit :

[15] […] Ainsi, ce lien de subordination juridique, qui doit être vu avec souplesse et peut même être minime, existe tout de même, bien qu'il ne soit pas quotidien et qu'il accorde une grande latitude dans l'exécution des fonctions, […]

[32] La subordination n’exige pas une surveillance immédiate et constante du salarié par l’employeur ou son représentant. En évaluant le statut de salarié versus celui d’entrepreneur dans l’affaire *Syndicat des cochers des calèches de la Belle Époque de Québec (C.S.N.)* précitée, le Commissaire du travail s’exprime dans ces termes :

[27] […] l’absence de surveillance immédiate n’est pas un critère déterminant. […] [L’employeur] bénéficie d’une organisation du travail qui, de façon explicite ou implicite, directe ou indirecte, lui procure un encadrement et un contrôle de l’exécution du travail du cocher.[…]

[33] D’ailleurs, peu importe que le salarié travaille à la maison, sur une chaîne de montage ou dans un bureau sous l’œil du superviseur. Dans l’affaire *Syndicat des travailleuses et travailleurs de la Régie Chaudière-Appalaches (F.S.S.S-C.S.N.)* c. *Régie régionale de la santé et des services sociaux Chaudière-Appalaches*, le Commissaire du travail est appelé à déterminer le statut d’une personne qui travaillait à la maison, loin de tout superviseur et il indique ce qui suit :

[27] La jurisprudence a évolué d’une subordination juridique au sens stricte, nécessitant une supervision directe, à une subordination au sens large, où l’employeur n’a plus à dicter ou à superviser de façon immédiate l’exécution du travail. Il suffit de « déterminer le travail à exécuter, d’encadrer cette exécution, et de la contrôler ». Maintenant, on recherche davantage des indices d’encadrement qui varient selon le contexte. Ces concepts doivent continuer d’évoluer en fonction du développement des nouvelles technologies et des nouvelles organisations du travail.

[Notes omises]

1. La jurisprudence souligne par ailleurs qu’un lien de subordination, donc une véritable relation employeur-employé, peut exister lorsqu’une personne effectue un travail pour une autre personne dans un secteur d’activités réglementé, si le contrôle exercé par la personne pour qui elle travaille ne porte pas essentiellement sur le respect de la réglementation.
2. Dans le dossier CPE La Rose des Vents, le commissaire du travail Jacques Vignola précise qu’il faut selon lui distinguer la situation où « le contrôle port[e] essentiellement sur le respect de la réglementation »[[91]](#footnote-91) de celle où l’employeur impose des « contraintes sur la façon de rendre le service qui ne sont pas dictées directement par la réglementation[[92]](#footnote-92).» Il s’exprime ainsi :

[93] Cette approche relative au contrôle que doit détenir un employeur sur son salarié m’apparaît tout à fait conforme aux orientations jurisprudentielles québécoises et s’y inscrit logiquement. Il me semble cependant devoir préciser que seul le contrôle ou la surveillance d’une disposition normative ne saurait compter dans la détermination du statut de salarié, ne serait-ce que parce qu’elle est involontaire. Il en est tout autrement d’une disposition qui confie un mandat à un organisme, tout en lui laissant la latitude, la discrétion et le choix des moyens pour le remplir.

[94] Ainsi, il est logique que le contrôle et la surveillance, par exemple de l’obligation d’afficher les numéros près du téléphone, ne contribue pas à déterminer que le centre est l’employeur de la responsable de service de garde. Par contre, quand la Loi accorde au centre le mandat de coordonner des services de garde sur un territoire donné, la façon d’y arriver peut faire en sorte que la relation avec les responsables de service de garde doit nécessairement se qualifier de relation employeur salarié. La réglementation ne fixe pas l’obligation; c’est plutôt alors la façon discrétionnaire de sa mise en œuvre qui entraîne une telle conséquence.

[95] Il s’avère donc important d’identifier cette partie du contrôle ou de la subordination qui découle de la réglementation par rapport à celle qui découle de sa mise en œuvre par le Centre de la petite enfance. En d’autres termes dans quelle mesure les responsables de service de garde sont-elles soumises à des contraintes sur la façon de rendre le service qui ne sont pas dictées directement par la réglementation? Et, les contraintes de ce type sont nombreuses.

[Nos soulignements]

1. Le test élaboré par le juge Bernard Lesage du Tribunal du travail dans l’affaire *Gaston Breton inc*. c. *Union des routiers, brasseries, liqueurs douces et ouvriers de diverses industries*[[93]](#footnote-93), soit l’obligation de fournir personnellement un rendement à la satisfaction d’une autre personne pendant la durée de son contrat, a été maintes fois repris pour distinguer la personne salariée de la prestataire de services et demeure pertinent. Il convient de reproduire le passage pertinent :

À mon avis, à moins de cas exceptionnels, comme un contrat de travail hautement spécialisé ou un contrat d’entreprise avec des clauses spéciales de comportement, le test essentiel est le suivant : quand un individu doit personnellement fournir un rendement de façon régulière à la satisfaction d’une autre pendant la durée de son contrat, il s’agit d’un louage de services et non d’un louage d’ouvrage. Il s’agit là à mes yeux de la façon usuelle d’effectuer, à notre époque moderne, un véritable contrôle sur l’exécution du travail. Inversement celui peut se faire remplacer par quelqu’un de son choix pendant une portion importante de la durée de son contrat, m’apparaît avoir convenu simplement d’effectuer un ouvrage et non de fournir ses services. Il jouit d’une autonomie caractéristique de

l’entrepreneur.

C’est donc l’obligation personnelle d’être au poste et de fournir soi-même un rendement satisfaisant et vérifiable de façon régulière même s’il y a des interruptions et des remplacements occasionnels, qui permet l’exercice de ce contrôle caractérisant la relation employeur employé. Il importe peu que le subordonné ait un mode de rémunération complexe, ou à base de rendement ou de bonus, qu’il assume des dépenses de divers ordres ou se rende responsable personnellement envers des tiers (ce qui à un certain point pourrait lui conférer le statut de gérant); il n’importe pas davantage qu’il jouisse d’une certaine latitude dans son horaire de travail ni de la faculté de réduire ses dépenses personnelles par un usage consciencieux de ses instruments de travail. S’il est personnellement assujetti à fournir un rendement vérifiable pendant la majeure partie de son contrat, nous avons là l’exercice pratique le plus évident du contrôle qui caractérise la relation employeur employé.

[Nos soulignements]

1. La question est donc de déterminer si les responsables doivent fournir personnellement des services de garde éducatifs à la satisfaction des CPE, donc si ceux‑ci encadrent et contrôlent l’exécution de leur travail.
2. Il ne fait aucun doute que les responsables doivent personnellement fournir les services de garde. Le fait qu’elles aient l’autorisation de faire effectuer une partie du travail requis par une remplaçante de leur choix ou encore qu’elles doivent être assistées pour recevoir plus de six enfants n’y change rien. Les responsables ne peuvent se faire remplacer pendant une portion importante des jours d’ouverture du service de garde.
3. Il n’est pas non plus contesté que les CPE exercent un contrôle sur les responsables.
4. Ce contrôle ne porte pas sur le seul respect des normes réglementaires, lesquelles régissent :
* les conditions d’obtention d’une reconnaissance;
* les modalités de reconnaissance (la délivrance de la reconnaissance, les changements l’affectant, le renouvellement, les situations entraînant le non‑renouvellement, la suspension et la révocation de la reconnaissance);
* le remplacement de la responsable;
* les mesures de surveillance auxquelles les responsables sont soumises (visites de contrôle à l’improviste, suivi des plaintes);
* des normes d’aménagement, d’équipement et d’ameublement des services de garde en milieu familial;
* des normes d’hygiène, de salubrité et de sécurité;
* des normes relatives aux médicaments, produits toxiques et d’entretien; et
* les fiches d’inscription et d’assiduité ainsi que la contribution réduite ou l’exemption de son paiement.
1. Le contrôle s’exerce aussi sur l’application du programme éducatif dans les services de garde en milieu familial, et par le fait même, sur l’exécution proprement dite du travail de la responsable auprès des enfants qu’elle reçoit, soit son travail d’éducatrice.
2. Or, le règlement ne détermine pas le programme éducatif d’un service de garde en milieu familial. Les contraintes que les CPE imposent ou peuvent imposer aux responsables quant à la qualité éducative des services de garde fournis aux enfants découlent de leur interprétation des exigences du programme éducatif prévu à l’article 5 de la LSGEE.
3. Les CPE surveillent la mise en application du programme éducatif, soit la qualité éducative des interventions des responsables auprès des enfants et, le cas échéant, imposent ou peuvent imposer, s’ils jugent approprié de le faire, certaines contraintes, lesquelles touchent à l’exécution proprement dite du travail des responsables, et ce, à l’occasion des trois visites de contrôle annuelles, ou encore dans le cadre du processus de réévaluation des responsables.
4. La preuve montre qu’en 2006, lors de la réévaluation des responsables, les CPE leur imposent l’obligation de se fixer des objectifs et de les atteindre d’ici la prochaine réévaluation. Le CPE Les Amis Gators exige en outre de ses responsables qu’elles procèdent à l’autoévaluation de leurs compétences et de la qualité de leurs interventions auprès des enfants. Ces exigences dépassent la seule vérification du maintien des conditions pour l’obtention d’une reconnaissance et servent à contrôler l’exécution proprement dite de la prestation de travail auprès des enfants.
5. Enfin, le traitement des plaintes ne se limite pas à la seule vérification des normes réglementaires. Les situations pouvant faire l’objet d’une plainte sont nombreuses et variées incluant toute conduite dérogatoire des responsables. Les CPE analysent les plaintes afin de déterminer l’existence ou non du manquement reproché à la responsable et, le cas échéant, la mesure appropriée pour régler la plainte. Les responsables doivent respecter leur décision.
6. De ce qui précède, le Tribunal conclut que les CPE supervisent la mise en application du programme éducatif auprès des enfants, donc l’exécution proprement dite de la prestation de travail des responsables dans les services de garde en milieu familial, et ce, même si l’application du programme éducatif relève de celles-ci selon la LSGEE. Elles doivent fournir une prestation de travail à la satisfaction des CPE.
7. La situation des responsables présente ainsi des similitudes avec celle des éducatrices en installation. Leur travail est semblable, si ce n’est que les premières reçoivent un groupe d’enfants multi-âges chez elle et qu’elles accomplissent également d’autres tâches (cuisine, ménage, entretien). Tant les responsables que les éducatrices sont soumises à la réglementation et mettent en application un programme éducatif auprès d’un groupe d’enfants avec le soutien des agentes-conseil en soutien pédagogique et technique, sous la direction et le contrôle des CPE. Or, personne ne conteste qu’il puisse exister une relation d’emploi entre les CPE titulaires d’un permis de centre de la petite enfance et les éducatrices.
8. Enfin, les responsables n’exercent pas leur travail comme si elles étaient propriétaires de leur propre entreprise. Les propos du commissaire du travail Jacques Vignola dépeignent bien la réalité dans laquelle elles évoluent[[94]](#footnote-94) :

**[105]** D’autre part, toutes les parties s’entendent pour dire que les responsables de service de garde sont ou bien des salariés, ou bien des entrepreneurs. Il m’est, à toutes fins utiles, impossible de qualifier d’entreprise les activités d’une responsable de service de garde reconnue par un Centre de la petite enfance. Que serait cette entreprise? Qui en serait le client, dans quel marché à conquérir, développer ou même conserver? Il m’apparaît plutôt que l’entreprise pour laquelle travaille la responsable de service de garde est celle du Centre de la petite enfance qui offre des services de garde en installation ou en milieu familial sur un territoire donné. Il détient, pour ce faire, un certain nombre de places que l’autorité administrative lui a donné et coordonne cette activité sur son territoire. Pour réaliser ses objectifs, il reconnaît des responsables de service de garde à qui il attribue un nombre de places selon les besoins et les orientations qu’il détermine.

[Notre soulignement]

1. Au risque de le répéter, les responsables de chacun des CPE forment une communauté d’éducatrices qui acceptent de fournir des services de garde éducatifs au sein de résidences privées, à l’intérieur du cadre établi par la LSGEE et ses règlements, et sous le contrôle et la direction des CPE, lesquels, dans le cadre de leur mandat de coordonner les services de garde éducatifs offerts par les responsables, fournissent la formation et le soutien pédagogique et technique, et encadrent l’exécution proprement dite de leur travail auprès des enfants, selon leur interprétation des exigences du programme éducatif prévu à l’article 5 de la LSGEE. Elles sont totalement vulnérables si les CPE décident de ne pas renouveler, suspendre ou révoquer leur reconnaissance.
2. La conclusion que les responsables sont des personnes salariées au sens de la LÉS s’impose donc même s’il y a des indices d’autonomie qui ne cadrent pas exactement avec une relation d’emploi, telles les ententes de services de garde, la possibilité d’embaucher une assistante, de se faire remplacer, de déduire des dépenses sur le plan fiscal ou d’exercer un recours auprès du TAQ en cas de suspension, non-renouvellement ou révocation de la reconnaissance. Ces éléments ne sont pas déterminants dans l’évaluation du statut des responsables.
3. L’entente de services de garde n’est pas incompatible avec le statut de personne salariée. La réglementation l’exige et définit son contenu. Le tarif quotidien et les services de garde fournis en contrepartie de la contribution réduite versée par le parent ne peuvent pas être négociés. Les responsables conviennent simplement avec les parents des jours et des heures de fréquentation, selon leurs besoins. Les CPE décident de l’admissibilité du parent et celui-ci a des recours auprès du ministre et du TAQ en cas de refus[[95]](#footnote-95). Les parents se tournent en outre vers les CPE pour l’exécution de l’entente s’ils sont en désaccord avec la responsable concernant la fourniture des services de garde. Enfin, les ententes servent aussi à vérifier l’exactitude des fiches d’assiduité accompagnant la réclamation de subventions de la responsable. Ce n’est donc pas là une entente dont le contenu est négocié avec le parent si ce n’est les jours et les heures de fréquentation du service de garde.
4. Quant au mode de rémunération, il revêt une importance relative selon la jurisprudence[[96]](#footnote-96) et « il est bien établi qu’un organisme sans but lucratif constitue un employeur même si la totalité de la rémunération de ses employés provient de subventions gouvernementales »[[97]](#footnote-97). En ce qui concerne la possibilité de déduire les dépenses, il est bien établi qu’une personne peut posséder un statut en vertu des lois du travail et un autre en vertu des lois fiscales[[98]](#footnote-98).
5. Le recours auprès du TAQ à l’encontre de la suspension, la révocation ou le non-renouvellement de la reconnaissance de la responsable n’empêche pas le bureau coordonnateur d’être l’employeur d’une salariée qui, à l’égard de la reconnaissance, serait aussi une administrée. Les doubles statuts ne sont pas impossibles : les CPE et les garderies sont à la fois des employeurs et des administrés en regard du recours qu’ils peuvent exercer à l’encontre d’une décision du ministre concernant leur permis. Les CPE et leur personnel prennent bien d’autres décisions concernant les responsables que celles touchant l’application de la réglementation dans les services de garde en milieu familial.

## Conclusion

1. Les responsables sont des personnes salariées des CPE et ceux-ci, leurs employeurs en vertu de la LÉS, à l’époque de la réalisation de leurs exercices d’équité salariale, dont les résultats ont été affichés les 11 décembre 2006 et 7 février 2007.
2. La preuve offerte démontre que la situation juridique et de fait liant les responsables et les CPE ne comporte pas de différences majeures avec celle analysée en 2002 dans le dossier CPE La Rose des Vents[[99]](#footnote-99). Depuis 2006, les CPE sont agréés à titre de bureaux coordonnateurs et continuent de coordonner, dans le territoire qui leur est attribué par le ministre, les services de garde éducatifs offerts par les responsables. Celles-ci ont le statut de personnes salariées en vertu de la LÉS depuis le commencement de leurs activités, au début des années 2000.

# 4- les CPE doivent-ils reprendre leur démarche d’équité salariale en incluant les responsables?

## Assujettissement

1. La LÉS s’applique à tout employeur dont l’entreprise compte 10 salariés ou plus au cours de la période de référence qui lui est applicable en vertu des articles 4 et 6 de la LÉS.
2. Dans le cas d’entreprises qui, comme celles des CPE commencent leurs activités après le 21 novembre 1997, la période de référence applicable aux fins de déterminer leur assujettissement à la LÉS est la période de 12 mois commençant à la date où la première personne salariée est entrée au service de l’employeur.
3. Le CPE Soulanges a embauché une première personne salariée en installation vers le mois de septembre 2002. Du mois de septembre 2002 au 16 septembre 2003, il compte en moyenne 2 personnes salariées en installation et reconnaît 20 responsables.
4. Le CPE Les Amis Gators a embauché une première personne salariée en mai 2000. De mai 2000 à mai 2001, il compte en moyenne 8 personnes salariées en installation et reconnaît 15 responsables.
5. Les responsables doivent être incluses dans le calcul du nombre moyen de personnes salariées des entreprises des CPE Soulanges et Les Amis Gators.
6. Le CPE Soulanges compte donc en moyenne 22 personnes salariées pendant la période de référence applicable; le CPE Les Amis Gators, 23. Ils sont assujettis à la LÉS et devaient réaliser un exercice d’équité salariale.

## obligation de réaliser une DÉMARCHE d’équité salariale

1. Le CPE Soulanges devait réaliser une démarche d’équité salariale applicable à l’ensemble des personnes salariées de son entreprise au plus tard le 17 mai 2007, conformément à l’article 39 alors applicable de la LÉS.
2. Le CPE Les Amis Gators est un milieu de travail sans comparateurs masculins, il devait avoir déterminé les ajustements requis ou complété un programme d’équité salariale dans les deux ans suivant l’entrée en vigueur, le 5 mai 2005, du *Règlement sur l’équité salariale dans les entreprises où il n’existe pas de catégories d’emplois à prédominance masculine*[[100]](#footnote-100), soit au plus tard le 5 mai 2007[[101]](#footnote-101).
3. Les CPE doivent donc reprendre leur démarche d’équité salariale avec les données, au plus tard, du 5 mai 2007 pour le CPE Les Amis Gators et, au plus tard, du 17 mai 2007 pour le CPE Soulanges, en incluant les responsables.

**PAR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL :**

**DÉCLARE** que les responsables d’un service de garde en milieu familial reconnues par le **Centre de la petite enfance Soulanges** et le **Centre de la petite enfance Les Amis Gators** sont des personnes salariées en vertu de la *Loi sur l’équité salariale*;

**ORDONNE** que le **Centre de la petite enfance Soulanges** reprenne sa démarche d’équité salariale avec les données, au plus tard, du 17 mai 2007, en incluant les responsables d’un service de garde en milieu familial reconnues en se conformant aux mesures déterminées par la Commission de l’équité salariale dans sa résolution numéro CÉS-311-3.5-7849 datée du 30 septembre 2014;

**ORDONNE** que le **Centre de la petite enfance Les Amis Gators** reprenne sa démarche d’équité salariale avec les données, au plus tard, du 5 mai 2007, en incluant les responsables d’un service de garde en milieu familial reconnues en se conformant aux mesures déterminées par la Commission de l’équité salariale dans sa résolution numéro CÉS-311-3.8-7861 datée du 30 septembre 2014;

**ORDONNE** que le **Centre de la petite enfance Soulanges** transmette à la Commission des normes, de l’équité, de la santé et de la sécurité du travail un rapport faisant état des mesures qu’il a prises pour se conformer à la présente décision dans les 90 jours de sa réception;

**ORDONNE** que le **Centre de la petite enfance Les Amis Gators** transmette à la Commission des normes, de l’équité, de la santé et de la sécurité du travail un rapport faisant état des mesures qu’il a prises pour se conformer à la présente décision dans les 90 jours de sa réception.

|  |  |
| --- | --- |
|  | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |
|  | Esther Plante |
|  |
|  |
|  |
| Me Patricia Lefebvre  |
| Pour les parties demanderesses |
|  |
| Me Jean Mailloux |
| LAROCHE MARTIN  |
| Pour Madeleine Leduc  |
|  |
| Mme Diane G. Lévesque (absente) |
| Pour elle-même |
|  |
| Mes Ruth Alanna Arless-Frandsen & Michel Déom |
| BERNARD, ROY (JUSTICE-QUÉBEC) |
| Pour la Procureure générale du Québec |
|  |
| Me Marie-Jo Côté |
| PAQUET TELLIER |
| Pour la Commission des normes, de l’équité, de la santé et de la sécurité du travail |
|  |
| Me Sibel Ataogul |
| MELANÇON, MARCEAU, GRENIER ET SCIORTINO, S.E.N.C. |
| Pour Alliance des intervenantes en milieu familial – Suroît (CSQ) et Centrale des syndicats du Québec (CSQ) |
|  |
|  |
| Date de la dernière audience : 19 décembre 2018 |

/np

1. RLRQ, c. E-12.001. Les dispositions législatives en vigueur au moment de la réalisation des exercices d’équité salariale par les deux centres de la petite enfance sont celles adoptées le 21 novembre 1996 et entrées en vigueur le 21 novembre 1997. Une référence à la LÉS dans la présente décision est une référence à la *Loi sur l’équité salariale*, L.Q. 1996, c. 43, à moins d’indication contraire. [↑](#footnote-ref-1)
2. Toutes les informations concernant l’un et l’autre des CPE sont données dans ce même ordre, d’abord le CPE Soulanges, puis le CPE Les Amis Gators. [↑](#footnote-ref-2)
3. 2008 QCCS 5076. [↑](#footnote-ref-3)
4. Depuis le 1er janvier 2016, la Commission des normes, de l’équité, de la santé et de la sécurité du travail (la CNESST) assume les compétences autrefois dévolues à la CÉS. [↑](#footnote-ref-4)
5. L’expression « *personne salariée* » est utilisée plutôt que « *salarié* ». [↑](#footnote-ref-5)
6. RLRQ, c. S-4.1.1. Une référence à la LSGEE dans la présente décision est une référence à la *Loi sur les services de garde éducatifs à l’enfance,* L.Q. 2005, c. 47, à moins d’indication contraire. [↑](#footnote-ref-6)
7. CÉS-311-3.5-7849 (CPE Soulanges); CÉS-311-3.8-7861 (CPE Les Amis Gators). [↑](#footnote-ref-7)
8. [2003] R.J.D.T. 1193 (T.T.). Le Tribunal du travail confirme la décision du commissaire du travail Jacques Vignola, qui avait reconnu aux responsables de ce centre de la petite enfance le statut de personne salariée en vertu du *Code du travail*, RLRQ, c. C-27 (le Code) et accrédité l’association les représentant (Alliance des intervenantes en milieu familial, Laval, Laurentides, Lanaudière (C.S.Q.) c. Centre de la petite enfance Marie Quat’Poches inc., [2002] R.J.D.T. 637 – (C.T.). [↑](#footnote-ref-8)
9. L.Q. 2009, c. 36 (RLRQ, c. R-24.0.1.). [↑](#footnote-ref-9)
10. Madame Lévesque n’était pas présente à l’audience ni représentée. L’audience a procédé avec son accord. [↑](#footnote-ref-10)
11. 2016 QCTAT 4529. [↑](#footnote-ref-11)
12. RLRQ, c. T-15.1. [↑](#footnote-ref-12)
13. *2967880 Canada inc*. c. *Lalonde*, [2004] AZ-50273225 (C.S.); *Travailleuses et travailleurs unis de l’alimentation et du commerce, section locale 503* c*.* *Charcuterie La Tour Eiffel inc.,* [2005 QCCRT 0215](file:///C%3A%5CUsers%5CBreg01%5CDesktop%5CCRT_Decision%5CCRT%5C2005%20QCCRT%200215.doc). L’article 9 de la LITAT reprend notamment les paragraphes 5o et 6o de l’article 118 du Code. [↑](#footnote-ref-13)
14. L.Q. 2003, c. 13. [↑](#footnote-ref-14)
15. Note 8. Voir aussi : *Syndicat des éducatrices et éducateurs en milieu familial de la région de Québec - CSN* c. *Centre de la petite enfance La Ribouldingue*, [2002] AZ-50564306 (C.T.), appel rejeté, [2003] AZ‑50173420 (T.T.). [↑](#footnote-ref-15)
16. Note 3. [↑](#footnote-ref-16)
17. partie I de la *Loi constitutionnelle de 1982*, [annexe B de la *Loi de 1982 sur le Canada*, (1982, R. – U., c.11)]. [↑](#footnote-ref-17)
18. RLRQ, c. C-12. [↑](#footnote-ref-18)
19. L.Q. 2009, c. 36. [↑](#footnote-ref-19)
20. La lecture de l’article 106 de la LSGEE montre l’étendue du pouvoir réglementaire du gouvernement sur les différents aspects de l’offre de services de garde par les centres de la petite enfance, les garderies, les services de garde en milieu familial ainsi que les bureaux coordonnateurs. [↑](#footnote-ref-20)
21. *Règlement sur les services de garde éducatifs à l’enfance*, (2006) 138 G.O. II, 3125 et *Règlement sur la contribution réduite*, (2006) 138 G.O. II, 3149. Une référence dans la décision au Règlement renvoie au *Règlement sur les services de garde éducatifs à l’enfance*, sauf indication contraire. [↑](#footnote-ref-21)
22. La LSGEE et ses deux règlements remplacent la *Loi sur les centres de la petite enfance et autres services de garde à l’enfance,* RLRQ, c. C-8.2 et ses règlements, lesquels ont fait l’objet de l’analyse du commissaire du travail et du Tribunal du travail dans le dossier CPE La Rose des Vents. [↑](#footnote-ref-22)
23. Art. 2L. Les dispositions législatives sont identifiées par la lettre L et celles de nature réglementaire par la lettre R et renvoient à la LSGEE et au *Règlement sur les services de garde éducatifs à l’enfance,* note 21*.* [↑](#footnote-ref-23)
24. Art. 52L et 53L. [↑](#footnote-ref-24)
25. En 2006. [↑](#footnote-ref-25)
26. Il s’agit du ministre de la Famille, des Aînés et de la Condition féminine. [↑](#footnote-ref-26)
27. Art. 40L. Un bureau coordonnateur est un titulaire de permis de centre de la petite enfance (une personne morale à but non lucratif ou une coopérative) agréé par le ministre ou une personne morale à but non lucratif dont l’objet principal est d’agir à titre de bureau coordonnateur formée par des titulaires de permis de centre de la petite enfance établis sur le territoire délimité. [↑](#footnote-ref-27)
28. La preuve des parties porte sur la période du 5 mai 2006 au 5 mai 2007, soit la dernière année du délai accordé aux entreprises sans catégories d’emplois à prédominance masculine pour effectuer leur démarche d’équité salariale. La Cour suprême, dans l’arrêt *Centrale des syndicats du Québec* c. *Québec (Procureure générale)*, 2018 CSC 18, a, en cours d’instance, confirmé que le délai de six ans découlant de l’article 38 de la LÉS pour la mise en œuvre de l’équité salariale dans les milieux sans comparateurs masculins violait l’article 15(1) de la Charte canadienne, mais que cette violation était justifiable au regard de l’article premier de la Charte. Le cas échéant, les responsables visées par les exercices d’équité salariale des CPE sont celles en poste ou qui ont été en poste depuis le 17 mai 2007 pour le CPE Soulanges et le 5 mai 2007, pour le CPE Les Amis Gators. [↑](#footnote-ref-28)
29. Avec l’entrée en vigueur de la LSGEE, il s’agit de la relation entre les CPE, à titre de bureaux coordonnateurs agréés, et les responsables. [↑](#footnote-ref-29)
30. Art. 44L. [↑](#footnote-ref-30)
31. Art. 42(3)L. [↑](#footnote-ref-31)
32. Art. 60R, notamment une description de ses expériences de travail et de sa formation, un certificat médical, les coordonnées de deux répondants, l’adresse de la résidence où elle entend fournir des services de garde et une procédure d’évacuation en cas d’urgence. [↑](#footnote-ref-32)
33. Art. 51 à 54R. [↑](#footnote-ref-33)
34. Art. 51(2) et 81 à 84R. [↑](#footnote-ref-34)
35. Art. 51R. [↑](#footnote-ref-35)
36. Art. 57R. [↑](#footnote-ref-36)
37. Art. 58R. [↑](#footnote-ref-37)
38. Art. 60 (7) (8) (9)R. L’article 94L prévoit que le bureau coordonnateur peut réaffecter une place répartie à une personne responsable d’un service de garde en milieu familial si l’offre de services de la responsable ne respecte plus l’entente de subvention intervenue. [↑](#footnote-ref-38)
39. Art. 53R. [↑](#footnote-ref-39)
40. *Idem*. [↑](#footnote-ref-40)
41. Une responsable peut se voir octroyer un nombre de places inférieur au nombre maximal d’enfants qu’elle peut recevoir. Dans un tel cas, l’article 95L prévoit quels enfants elle peut recevoir pour combler la différence. [↑](#footnote-ref-41)
42. Art. 62R. [↑](#footnote-ref-42)
43. Art. 6L. Il s’agit de personnes non reconnues qui fournissent des services de garde en milieu familial à un nombre maximal de six enfants moyennant un tarif quotidien qu’elles déterminent. [↑](#footnote-ref-43)
44. Note 8, par. 116. [↑](#footnote-ref-44)
45. Art. 4R et 19 à 24R. [↑](#footnote-ref-45)
46. Art. 104L. [↑](#footnote-ref-46)
47. Art. 55L. [↑](#footnote-ref-47)
48. Art. 64R. [↑](#footnote-ref-48)
49. Art. 74R. [↑](#footnote-ref-49)
50. À titre d’exemples, les catégories de responsabilités comprennent notamment « *Favoriser le développement et la participation des enfants* », « *Utilisation des techniques de transitions entre les activités* », « *Gérer adéquatement le groupe* », *« Communiquer efficacement avec les enfants* », « *Encadrer l’enfant dans ses relations humaines* », « *Accepter et respecter les enfants* », « *Assurer la santé et la sécurité des enfants* » et « *Relation avec les parents* ». [↑](#footnote-ref-50)
51. Art. 72 à 74R. [↑](#footnote-ref-51)
52. Art. 5L. [↑](#footnote-ref-52)
53. Note 8. [↑](#footnote-ref-53)
54. Art. 57R : À moins qu’elles ne possèdent un diplôme d’études collégiales en techniques d’éducation à l’enfance ou toute autre équivalence reconnue par le ministre. [↑](#footnote-ref-54)
55. Art. 42(7) L. [↑](#footnote-ref-55)
56. Tiré de la Session de formation-information – Démarche d’équité salariale, préparée par l’Association québécoise des centres de la petite enfance à l’intention des dirigeantes des CPE, octobre-novembre 2006. [↑](#footnote-ref-56)
57. Bulletin d’informations, point 9 : « […] *il ne faut pas oublier que chaque nouveau parent doit prendre rendez-vous auprès d’Alain ou de Johanne au BCMF pour s’inscrire et compléter son dossier afin que votre rétribution soit exacte.* » [↑](#footnote-ref-57)
58. Dans le dossier CPE La Rose des Vents, le commissaire du travail Jacques Vignola dresse la liste des dispositions communes à tous les services de garde et de celles spécifiques aux services de garde en milieu familial, aux paragraphes 25 et 26 de sa décision, et ce, à partir du *Règlement sur les centres de la petite enfance*, (1997) 129 G.O. II, 5592 et 6669, applicable au moment du dépôt de la requête en accréditation. Le règlement contient des dispositions semblables. Le Tribunal reprend donc les listes établies par le commissaire du travail Jacques Vignola. Le numéro de l’article du règlement est inscrit entre crochets. [↑](#footnote-ref-58)
59. Art. 86R. [↑](#footnote-ref-59)
60. Art. 86R. [↑](#footnote-ref-60)
61. Art. 104L. [↑](#footnote-ref-61)
62. Les trois premiers points renvoient à l’article 91(5) du règlement. [↑](#footnote-ref-62)
63. Le chiffre 5 renvoie à l’article 5 de la LSGEE concernant l’obligation pour les services de garde d’appliquer un programme éducatif. [↑](#footnote-ref-63)
64. Une des qualités requises pour obtenir la reconnaissance est formulée au paragraphe 7 de l’article 51 du règlement : « *avoir la capacité d’animer et d’encadrer des activités s’adressant aux enfants pour mettre en application le programme éducatif* ». [↑](#footnote-ref-64)
65. C’est le texte de l’article 51(3) du règlement. [↑](#footnote-ref-65)
66. Art. 86R. [↑](#footnote-ref-66)
67. *Règlement sur la contribution réduite*, note 21, art. 17. [↑](#footnote-ref-67)
68. *Id*., art. 6. La responsable doit fournir à un enfant de moins de cinq ans des services de garde éducatifs pendant une période continue de garde maximale de 10 heures par jour, les collations, des repas et tout le matériel en contrepartie de la contribution réduite. [↑](#footnote-ref-68)
69. RLRQ, c. P-40.1. [↑](#footnote-ref-69)
70. *Règlement sur la contribution réduite*, note 21, art. 21. [↑](#footnote-ref-70)
71. *Id*., art. 23. [↑](#footnote-ref-71)
72. *Règlement sur la contribution réduite*, note 21, art. 6. [↑](#footnote-ref-72)
73. Art. 79R. [↑](#footnote-ref-73)
74. Art. 80R. [↑](#footnote-ref-74)
75. Art. 81R. [↑](#footnote-ref-75)
76. Tiré de la circulaire administrative portant le numéro 2004-002, datée du 23 août 2004, s’adressant aux gestionnaires des centres de la petite enfance et visant à expliquer la notion de remplacement prévue à l’article 81R. [↑](#footnote-ref-76)
77. Art. 82R. [↑](#footnote-ref-77)
78. Art. 83R. [↑](#footnote-ref-78)
79. Note 76. [↑](#footnote-ref-79)
80. Art. 54 et 58R. [↑](#footnote-ref-80)
81. L’art. 10 du *Règlement sur la contribution écrite*, note 21 prévoit des exceptions : les sorties organisées, des articles d’hygiène et un repas, tel le déjeuner. [↑](#footnote-ref-81)
82. RLRQ, c. CCQ-1991. [↑](#footnote-ref-82)
83. La jurisprudence a en effet ajouté l’élément de subordination pour distinguer les statuts d’entrepreneur et de salarié. [↑](#footnote-ref-83)
84. Note 8, décision du Tribunal du travail. Voir aussi : *Syndicat des éducatrices et éducateurs en milieu familial de la région de Québec-CSN* c. *Centre de la petite enfance La Ribouldingue*, note 15. [↑](#footnote-ref-84)
85. Les services de garde en milieu familial ne sont pas tous régis par la LSGEE et ses règlements. [↑](#footnote-ref-85)
86. Une personne peut recevoir moins de six enfants. [↑](#footnote-ref-86)
87. Ce peut être un nombre inférieur au nombre maximal d’enfants qu’elle peut recevoir. L’art. 95L prévoit quels sont les enfants qu’une responsable (ou un titulaire de permis) peut recevoir si elle s’est vue octroyer un nombre de places inférieur au nombre maximal d’enfants qu’elle peut recevoir. [↑](#footnote-ref-87)
88. Art. 1378 du *Code civil du Québec* : « *Le contrat est un accord de volonté, par lequel une ou plusieurs personnes s’obligent envers une ou plusieurs autres à exécuter une prestation* […]. » [↑](#footnote-ref-88)
89. Robert P. GAGNON et Langlois Kronström Desjardins, Yann BERNARD *et al.* (*dir*.), *Le droit du travail du Québec*, 7e éd., Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2013, p. 90. [↑](#footnote-ref-89)
90. 2019 QCTAT 3476. [↑](#footnote-ref-90)
91. Note 8, par. 92. [↑](#footnote-ref-91)
92. Note 8, par. 95. [↑](#footnote-ref-92)
93. [1980] T.T. 471, p. 480 et 481. [↑](#footnote-ref-93)
94. Note 8. Voir aussi : *Syndicat des personnes responsables de milieux résidentiels d’hébergement des Laurentides-CSN* c. *Centre du Florès*, [2001] R.J.D.T.1228 (T.T.), par. 17, révision judiciaire rejetée, [2002] AZ-50115188 (C.S.). Les ressources intermédiaires, appelées « contractuels », qui ont pris en charge des personnes vivant avec une déficience intellectuelle lors de la désinstitutionalisation sont des personnes salariées au sens du *Code* et non des entrepreneurs indépendants. Le juge Claude Saint-Arnaud considère que [les contractuels] n’exploitent pas d’entreprise, mais que les services qu’ils rendent font partie intégrante de l’entreprise du centre de réadaptation pour laquelle ils les rendent : «  Finalement, comment retenir qu’ils puissent opérer une entreprise qui ne peut véritablement ni grossir ou se développer, ni n’entrer en concurrence avec personne*?* » [↑](#footnote-ref-94)
95. Art. 87 et 104L. [↑](#footnote-ref-95)
96. Note 8, par. 110. Voir la jurisprudence citée. [↑](#footnote-ref-96)
97. *Id*., par. 111. Voir la jurisprudence citée. [↑](#footnote-ref-97)
98. *C.N.T*. c. *North American Automobile Association Ltd*., [1993] 55 C.A. 212. [↑](#footnote-ref-98)
99. La *Loi sur les centres de la petite enfance et les autres services de garde*, L.R.Q., c. C-8.2 est entrée en vigueur le 1er septembre 1997 et régit l’organisation des services de garde jusqu’en juin 2006. Elle introduit les centres de la petite enfance, qui offrent des places en installation et en milieu familial. Cette loi et ses règlements sont ceux analysés dans le dossier CPE La Rose des Vents. [↑](#footnote-ref-99)
100. RLRQ, c. E-12.001, r. 2. [↑](#footnote-ref-100)
101. Art. 38L. [↑](#footnote-ref-101)