

Date : 20071127

Dossier : T-289-07

Référence : 2007 CF 1104

Ottawa (Ontario), le 27 novembre 2007

En présence de Monsieur le juge Blais

ENTRE :

CLAUDE PLANTE

demandeur

et

LES ENTREPRISES RÉAL CARON LTÉE

défenderesse

MOTIFS DU JUGEMENT ET JUGEMENT

[1] Il s'agit d'une demande de contrôle judiciaire d'une décision en matière de recouvrement de salaire rendue le 15 janvier 2007 par Me Charles Turmel en sa qualité d'arbitre nommé en vertu de l'article 242 du *Code canadien du travail*, L.R.C. 1985, c. L-2 (le Code) dans laquelle l'appel de la décision de l'inspecteur du Développement des ressources humaines Canada (l'inspecteur), Mme Martine Dingman, a été accueilli et l'ordre de paiement annulé.

FAITS PERTINENTS

[2] Au mois de septembre 2003, le demandeur Claude Plante répond à une annonce parue dans *La Tribune de Sherbrooke* pour un poste de chauffeur Classe 1 ne comportant aucune mention de

Flexi-Ressource inc. (l'agence) ou de la compagnie Les Entreprises Réal Caron Ltée (la défenderesse).

[3] En mars 2004, Monsieur Stéphane Boyer qui se dit de « Transport Réal Caron » communique avec le demandeur et ils conviennent que le demandeur se rendrait chez la défenderesse pour y subir des essais sur route.

[4] Par la suite, le demandeur et M. Boyer se rencontrent à nouveau et M. Boyer remet au demandeur une carte d'affaires à l'effigie et au nom « Les Entreprises Réal Caron Ltée » sur laquelle apparaît le nom de « Stéphane Boyer, Gérant des opérations / région Estrie ». Les procédures concernant l'emploi sont aussi communiquées au demandeur lors de cette rencontre.

[5] Le 5 avril 2004, le demandeur prend possession d'un camion à l'effigie des Entreprises Réal Caron dans la cour de Québecor, à Magog.

[6] Le demandeur recevait sa rémunération de l'agence.

[7] Le 28 mai 2004, une lettre est envoyée par l'agence à tous les chauffeurs des régions de Montréal et de l'Estrie; les chauffeurs travaillant pour la défenderesse doivent indiquer le nom du répartiteur autorisant le « No lunch » sur la feuille de route servant à la rémunération faite par l'agence. Cette lettre est signée par M. Stéphane Boyer.

DÉCISION CONTESTÉE

[8] Par la présente, le demandeur conteste la décision de l'arbitre Me Charles Turmel infirmant la décision de l'inspecteur déclarant que le demandeur était l'employé de la défenderesse et ordonnant à cette dernière de lui verser la somme de 3 137,86\$.

QUESTIONS EN LITIGE

[9] Les questions soumises à cette Cour sont :

- 1) Les pièces P-1a) à P-1f) et les annexes 17 à 20 du dossier de demande de contrôle judiciaire du demandeur sont-elles admissibles?
- 2) Est-ce que l'arbitre a erré en déterminant que la défenderesse n'était pas l'employeur du demandeur?

DISPOSITIONS LÉGISLATIVES APPLICABLES

[10] Les définitions d' « employeur » et d' « employé » contenues au *Code canadien du travail* (ci-haut) se lisent comme suit :

3. (1) Les définitions qui suivent s'appliquent à la présente partie.

[...]

«employé »

"*employee*"

«employé » Personne travaillant pour un employeur; y sont assimilés les entrepreneurs dépendants et les agents de police privés. Sont exclus du champ d'application de la présente définition les personnes occupant un poste de direction ou un poste de confiance comportant l'accès à des renseignements confidentiels en matière de

3. (1) In this Part,

[...]

"employee"

«*employé* »

"employee" means any person employed by an employer and includes a dependent contractor and a private constable, but does not include a person who performs management functions or is employed in a confidential capacity in matters relating to industrial relations;

"employer"

relations du travail.	« <i>employeur</i> »
«employeur » " <i>employer</i> "	"employer" means
«employeur » Quiconque :	(a) any person who employs one or more employees, and
a) emploie un ou plusieurs employés;	(b) in respect of a dependent contractor, such person as, in the opinion of the Board, has a relationship with the dependent contractor to such extent that the arrangement that governs the performance of services by the dependent contractor for that person can be the subject of collective bargaining;
b) dans le cas d'un entrepreneur dépendant, a avec celui-ci des liens tels, selon le Conseil, que les modalités de l'entente aux termes de laquelle celui-ci lui fournit ses services pourrait faire l'objet d'une négociation collective.	
<u>166.</u> Les définitions qui suivent s'appliquent à la présente partie.	<u>166.</u> In this Part,
«employeur » " <i>employer</i> "	[...]
«employeur » Personne employant un ou plusieurs employés.	"employer" « <i>employeur</i> »
	"employer" means any person who employs one or more employees;

NORME DE CONTRÔLE

[11] La Cour d'appel fédérale, sous la plume de la juge Karen R. Sharlow dans *Dynamex Canada inc. c. Mamona*, 2003 CAF 248 (autorisation d'en appeler refusée par la Cour suprême du Canada, [2003] S.C.C.A. n° 383), a appliqué l'analyse pragmatique et fonctionnelle dans le contexte de la détermination du statut d'employé sous la Partie III du Code dans une affaire concernant une plainte en recouvrement de salaire et a déterminé ce qui suit :

[45] Selon moi, la décision de l'arbitre concernant les principes de common law applicables dans la détermination du statut d'employé doit être examinée en utilisant la norme de la décision correcte. J'en viens à cette conclusion, malgré la présence de clauses privatives, car il s'agit d'une question de droit de la même nature que celles habituellement décidées par les différents tribunaux. Il ne s'agit pas d'une question exigeant une expertise particulière de l'arbitre. Toutefois, la façon dont ces principes sont appliqués aux faits, ce qui constitue une question mixte de droit et de fait, doit être examinée en utilisant la norme de la décision raisonnable. Ainsi, si la décision de l'arbitre ne contient aucune erreur en droit et que les conclusions sont jugées raisonnables après examen, la décision sera maintenue.

[12] La norme de contrôle applicable en l'espèce est donc celle de la décision raisonnable puisqu'il s'agit ici d'appliquer le droit général aux faits (*Genex Communications inc. c. Fillion*, 2007 CF 276, au paragraphe 17). Cette norme a été définie par la Cour suprême dans l'arrêt *Canada (Directeur des enquêtes et recherches) c. Southam*, [1997] 1 R.C.S. 748, aux paragraphes 56 et 57 qui se lisent comme suit :

56. [...] Est déraisonnable la décision qui, dans l'ensemble, n'est étayée par aucun motif capable de résister à un examen assez poussé. En conséquence, la cour qui contrôle une conclusion en regard de la norme de la décision raisonnable doit se demander s'il existe quelque motif étayant cette conclusion. Le défaut, s'il en est, pourrait découler de la preuve elle-même ou du raisonnement qui a été appliqué pour tirer les conclusions de cette preuve. Un exemple du premier type de défaut serait une hypothèse qui n'avait aucune assise dans la preuve ou qui allait à l'encontre de l'essentiel de la preuve. Un exemple du deuxième type de défaut serait une contradiction dans les prémisses ou encore une inférence non valable.

57. La différence entre "déraisonnable" et "manifestement déraisonnable" réside dans le caractère flagrant ou évident du défaut. Si le défaut est manifeste au vu des motifs du tribunal, la décision de celui-ci est alors manifestement déraisonnable. Cependant, s'il faut procéder à un examen ou à une analyse en profondeur pour déceler le défaut, la décision est alors déraisonnable mais non manifestement déraisonnable.

ANALYSE

1. Les pièces P-1a) à P-1f) et les annexes 17 à 20 du dossier de demande de contrôle judiciaire du demandeur sont-elles admissibles?

[13] Il est de jurisprudence constante que dans une instance en contrôle judiciaire, les éléments faisant partie du dossier du tribunal administratif dont la décision est contestée, sont admissibles devant la Cour fédérale (voir notamment *Smith c. Canada*, 2001 CAF 84).

[14] Les pièces dont il est ici question, servent à la fois d'argumentation et de commentaires de la part du demandeur. Le décideur les a acceptées lors de l'audience, malgré les objections de la partie défenderesse.

[15] Bien que ces documents m'apparaissent de peu d'utilité, ils seront maintenus au dossier de la Cour.

2) Est-ce que l'arbitre a erré en déterminant que la défenderesse n'était pas l'employeur du demandeur?

[16] Dans sa décision, l'arbitre a suivi les enseignements de la juge Claire L'Heureux-Dubé, pourtant dissidente, dans l'arrêt *Pointe-Claire (Ville de) c. Québec Tribunal du travail*, [1997] 1 R.C.S. 1015. Or, il importe de se rappeler que cette décision a été prise dans le contexte du *Code du travail du Québec*, L.R.Q., c. C-27, qui régit la négociation d'entente collective entre les employeurs et les employés. Dans cette situation-là, l'employée avait pris un engagement écrit avec l'agence et avait travaillé pour plusieurs clients de l'agence. En l'espèce, le demandeur n'a pas signé de contrat avec l'agence et la preuve est silencieuse quant à quelque travail effectué auprès d'un autre client de l'agence.

[17] L'arbitre énumère divers éléments à considérer en présence d'une relation tripartite afin de déterminer le réel employeur : « formation, rémunération, discipline, intégration et appartenance », il conclut qu'ils n'étaient « aucunement présents » dans la relation entre les parties à l'instance. Je soumets respectueusement qu'en pratique, il a ignoré ces questions.

[18] En effet, le décideur a conclu que le critère de la formation n'était pas présent, alors qu'en fait, le demandeur a été appelé à faire des essais routiers chez la défenderesse, avec des véhicules fournis par la défenderesse. Bien que cet élément de formation soit limité, il n'en demeure pas moins qu'il devrait être considéré puisque pertinent à la présente détermination.

[19] Quant au critère de la rémunération, il est établi que les chèques reçus par le demandeur provenaient de l'agence. La défenderesse a d'ailleurs soumis en preuve des copies de registre de paie de la compagnie CGI, pour la période débutant le 4 avril et se terminant le 10 avril 2004 ainsi que celle s'étalant du 5 au 11 avril 2004, afin de démontrer que le demandeur ne faisait pas partie de sa liste de paie. Il faut cependant se rappeler qu'en réalité, l'agence obtenait des chèques de la défenderesse selon le nombre d'heures travaillées par le demandeur. Sur ce point, le juge en chef Antonio Lamer s'est exprimé pour la majorité, dans l'arrêt *Pointe-Claire (Ville de) c. Québec Tribunal du travail* (ci-dessus), aux paragraphes 54 et 55, en ces termes :

54 À l'égard du salaire, bien que l'agence ait versé le salaire à Mme Lebeau, le juge a souligné que ce salaire dépendait entièrement du nombre d'heures effectivement accomplies par celle-ci à la Ville.

[...]

55 J'ajouterai deux éléments importants qui démontrent que le critère de la rémunération n'était pas déterminant en l'espèce. Premièrement, selon la preuve établie, l'employé temporaire ne recevait aucun salaire s'il n'était pas assigné à un travail chez une cliente de l'agence. Ainsi entre ses deux assignations de travail à la Ville, soit pendant la période des fêtes de 1990, Mme Lebeau n'a reçu aucune forme de rémunération de l'agence. Deuxièmement, la définition du terme "salarié" dans le *Code du travail* ne précise pas quelle entité doit rémunérer le salarié. La source de la rémunération n'est donc pas déterminante pour identifier l'employeur car la loi ignore cet élément. Il suffit que le salarié reçoive une contrepartie financière, sous la forme d'un salaire, pour qu'il soit visé par le *Code du travail*. Cette thèse a été adoptée par le Tribunal du travail dans *Messageries dynamiques*, précité, à la p. 435; *Syndicat des fonctionnaires provinciaux du Québec Inc.*, précité, à la p. 355; et *Syndicat des professeurs du Québec*, précité, à la p. 318. Dans les faits, c'est la Ville qui assumait le fardeau financier du salaire de Mme Lebeau, même si l'agence le versait concrètement à l'employée temporaire. Ainsi, les deux entités, l'agence et la Ville, pourraient être perçues comme l'employeur puisque la première payait directement le salaire à Mme Lebeau tandis que la deuxième en défrayait le coût en remboursant intégralement le salaire en fonction des heures effectuées en plus d'un montant supplémentaire pour le service rendu par l'agence. Lorsque le législateur a voulu rendre probant le fait de verser la rémunération à un employé aux fins de l'identification de l'employeur, il s'est exprimé de façon explicite. Ainsi, les définitions d'employeur retrouvées dans la *Loi sur le régime de rentes du Québec*, L.R.Q., ch. R-9, et dans la *Loi sur les impôts*, L.R.Q., ch. I-3, spécifient toutes deux que l'employeur est celui qui verse le salaire:

1.

...

i) "employeur" : une personne, y compris Sa Majesté du chef du Québec, qui verse à un salarié une rémunération pour ses services; [L.R.Q., ch. R-9]

1.

...

"employeur" : relativement à un employé, signifie la personne de qui l'employé reçoit sa rémunération; [L.R.Q., ch. I-3]

Il n'est donc pas manifestement déraisonnable que le Tribunal du travail n'ait pas accordé un poids prépondérant au fait que l'agence versait le salaire à l'employée temporaire. Les deux parties ayant un rôle à jouer à l'égard du salaire de Mme Lebeau, le salaire

devenait un critère non déterminant pour identifier le véritable employeur. (Mes soulignements)

[20] Sur ce point, le Code contient des définitions des termes « employé » et « employeur » ne faisant aucunement référence à la rémunération.

[21] De plus, le juge Lamer a précisé que la durée des assignations est un facteur important pour mesurer le sentiment d'intégration à l'entreprise tout en qualifiant une période de 6 semaines et une autre de 18 de « relativement longues » (*Pointe-Claire (Ville de) c. Québec Tribunal du travail* (ci-dessus), au paragraphe 58). En l'espèce, le demandeur a travaillé environ 22 semaines consécutives chez la défenderesse.

[22] Bien que le demandeur n'ait jamais eu d'uniforme ni plan d'assurance-groupe et que son salaire n'était pas traité par la compagnie CGI comme certains autres chauffeurs de la défenderesse, une approche globale permet de réaliser que cela n'empêche pas la défenderesse d'être le principal employeur du demandeur puisqu'il s'agit de déterminer laquelle des parties exerce le contrôle le plus important sur tous les aspects du travail.

[23] En effet, tous les chauffeurs, même ceux fournis par des agences, sont sous la supervision des répartiteurs de l'entreprise. C'est avec le répartiteur de la défenderesse que le demandeur communiquait lorsqu'il devait s'absenter et la preuve indique que c'est un répartiteur de la défenderesse qui a réprimandé le demandeur. La discipline était donc sous le contrôle de la compagnie défenderesse.

[24] À mon avis, même le facteur d'embauche était sous le contrôle de la défenderesse puisque M. Boyer a remis une carte d'affaires au nom de la défenderesse au demandeur lors de son embauche, laissant ainsi croire au demandeur qu'il avait été engagé par le gérant des opérations de la défenderesse. M. Boyer était, lors de l'embauche du demandeur, tout au moins le mandataire apparent de la défenderesse lors de l'opération.

[25] Le demandeur a été soumis à une seule évaluation et celle-ci a été faite chez la défenderesse, par cette dernière et ceci afin de déterminer s'il allait travailler chez la défenderesse.

[26] L'arbitre écrit dans sa décision : « il ne pouvait raisonnablement se croire l'employé des Entreprises Réal Caron. Il admet d'ailleurs l'avoir réalisé en juin 2004 ». Le demandeur ne pouvait lui-même tirer une conclusion selon laquelle il n'était pas l'employé de la demanderesse, puisqu'il s'agit d'une question d'application du droit aux faits qui ne peut faire l'objet d'un aveu judiciaire. Le fait que d'autres chauffeurs étaient traités différemment et que le défendeur était conscient de ces différences n'empêche pas, à mon avis, le demandeur d'être qualifié d'employé de la défenderesse au sens du Code.

[27] Mis à part l'émission des chèques, après facturation à la défenderesse des heures travaillées par le demandeur pour le bénéfice de la défenderesse - heures qui étaient approuvées, distribuées et contrôlées par le répartiteur de la défenderesse - il appert que l'agence ne détenait aucun des attributs d'un employeur.

[28] L'arbitre conclut qu'il n'y avait aucun lien de droit de nature contractuelle entre le demandeur et la défenderesse et ajoute « je ne puis conclure que le lien de subordination partiel, l'emportait sur la relation tripartite existant entre monsieur Plante, Flexi Ressources et son client, les Entreprises Réal Caron ». C'est avec respect que je soumetts que cette décision est déraisonnable puisqu'il ne s'agissait pas de déterminer si le lien de subordination partiel l'emportait sur la relation tripartite, mais bien d'établir qui était le véritable employeur du demandeur aux fins de l'application du Code.

[29] Au surplus, tout en rappelant que « le but de la partie III du *Code canadien du travail* consiste à protéger les travailleurs individuels et à créer un niveau de certitude sur le marché du travail en établissant des normes minimales de travail [...]» (*Dynamex Canada inc. c. Mamona*, (ci-dessus) au paragraphe 35), je cite encore une fois la majorité dans *Pointe-Claire (Ville de) c. Québec Tribunal du travail* (ci-dessus) au paragraphe 69 :

[...] Quoiqu'un degré élevé de retenue dans le contrôle de la décision du Tribunal du travail soit justifié, si cette décision contredit fondamentalement les principes sous-jacents de la loi habilitante et les résultats qu'elle vise et entrave la mise en œuvre efficace des autres lois qui appuient et protègent les employés, notre Cour est justifiée d'intervenir.

[30] Étant donné mes conclusions sur cette question, il ne sera pas nécessaire d'aborder les autres points soulevés par les parties.

[31] Pour ces motifs, la demande de contrôle judiciaire est accueillie et la décision rendue le 15 janvier 2007 est annulée.

JUGEMENT

1. La présente demande de contrôle judiciaire est accueillie.
2. La décision rendue le 15 janvier 2007 par l'arbitre est annulée.
3. L'ordre de paiement émis par Martine Dingman, inspecteur, Développement des ressources humaines Canada, pour un montant de 3 137,86\$ est rétabli.
4. Le tout avec dépens en faveur du demandeur.

« Pierre Blais »

Juge

COUR FÉDÉRALE

AVOCATS INSCRITS AU DOSSIER

DOSSIER : T-289-07

INTITULÉ : Claude Plante c. Les Entreprises Réal Caron Ltée

LIEU DE L'AUDIENCE : Québec (Québec)

DATE DE L'AUDIENCE : 18 octobre 2007

MOTIFS DU JUGEMENT ET JUGEMENT : LE JUGE BLAIS

DATE DES MOTIFS : 27 novembre 2007

COMPARUTIONS :

M. Claude Plante se représentant lui-même POUR LE DEMANDEUR

Me Guy Sirois POUR LA DÉFENDERESSE

AVOCATS INSCRITS AU DOSSIER :

n/a POUR LE DEMANDEUR

Me Guy Sirois
Anjou (Québec) POUR LA DÉFENDERESSE