

**Cour d'appel fédérale**



**Federal Court of Appeal**

**Date : 20200626**

**Dossier : A-277-19**

**Référence : 2020 CAF 113**

**CORAM : LE JUGE BOIVIN  
LA JUGE GLEASON  
LA JUGE RIVOALEN**

**ENTRE :**

**RAY-MONT LOGISTIQUES MONTRÉAL INC.**

**appellante**

**et**

**LE MINISTRE DU REVENU NATIONAL**

**intimé**

Audience tenue par vidéoconférence en ligne organisée par le greffe,

le 28 mai 2020.

Jugement rendu à Ottawa (Ontario), le 26 juin 2020.

**MOTIFS DU JUGEMENT :**

**LE JUGE BOIVIN**

**Y ONT SOUSCRIT :**

**LA JUGE GLEASON  
LA JUGE RIVOALEN**

Cour d'appel fédérale



Federal Court of Appeal

Date : 20200626

Dossier : A-277-19

Référence : 2020 CAF 113

**CORAM : LE JUGE BOIVIN  
LA JUGE GLEASON  
LA JUGE RIVOALEN**

**ENTRE :**

**RAY-MONT LOGISTIQUES MONTRÉAL INC.**

**appellante**

**et**

**LE MINISTRE DU REVENU NATIONAL**

**intimé**

**MOTIFS DU JUGEMENT**

**LE JUGE BOIVIN**

I. Introduction

[1] Ray-Mont Logistiques (l'appellante) offre des services de logistique spécialisés à des fins d'exportation de produits agroalimentaires. Pour ce faire, elle embauche des travailleurs dont les tâches consistent à effectuer le transbordement de poches de grains et de légumineuses se

trouvant dans des camions ou des wagons ferroviaires, pour les déplacer dans des conteneurs maritimes.

[2] Le 26 juillet 2016, l'Agence du Revenu du Canada (l'ARC) a émis une décision suivant laquelle les travailleurs en question occupent un emploi assurable auprès de l'appelante aux fins de la *Loi sur l'assurance-emploi*, L.C. 1996, ch. 23 (la Loi). L'appelante a contesté cette décision, laquelle fut confirmée par l'ARC le 24 février 2017. L'appelante a ensuite interjeté appel devant la Cour canadienne de l'impôt.

[3] Devant notre Cour, l'appelante se pourvoit contre le jugement du juge Guy R. Smith de la Cour canadienne de l'impôt (la CCI) en date du 28 juin 2019 (2019 CCI 144). Dans le cadre de sa décision, la CCI a déterminé que les travailleurs en cause ne sont pas des travailleurs autonomes mais plutôt des employés de l'appelante. Compte tenu de l'existence d'une relation employés/employeur, la CCI a conclu que ces travailleurs occupent un emploi assurable en vertu de la Loi. Elle a toutefois accueilli l'appel en partie relativement au *Régime de pensions du Canada*, L.R.C. 1985, ch. C-8 (RPC) en décidant que l'un des travailleurs occupait un emploi donnant droit à une pension en vertu de l'alinéa (6)(1)a) pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2013 au 31 décembre 2014, plutôt que pour l'entièreté de la période en litige comme le soutenait l'ARC. Le Ministre n'a pas logé d'appel incident sur cette question.

[4] Je suis d'avis que la CCI n'a pas commis d'erreur justifiant l'intervention de notre Cour. Pour les motifs qui suivent, je rejeterais l'appel avec dépens.

## II. Législation

[5] Les dispositions pertinentes au litige sont reproduites en annexe.

## III. La norme de contrôle

[6] Dans la présente affaire, la décision de la CCI doit être contrôlée en vertu des enseignements élaborés dans l'arrêt *Housen c. Nikolaisen*, 2002 CSC 33, [2002] 2 R.C.S. 235 [*Housen*]. Les conclusions de droit sont assujetties à la norme de la décision correcte alors que c'est la norme de l'erreur manifeste et dominante qui s'applique aux conclusions de fait et aux conclusions mixtes de fait et de droit.

## IV. Analyse

[7] D'entrée de jeu, la CCI a abordé la question du droit applicable en l'espèce. Elle s'est bien instruite en droit en soulignant la notion de la complémentarité du droit civil québécois et du droit fédéral au terme de l'article 8.1 de la *Loi sur l'interprétation*, L.R.C. (1985), ch. I-21. Plus particulièrement, afin de déterminer l'existence d'un « emploi assurable » au sens de la Loi au regard des travailleurs travaillant au Québec, la CCI s'est référée à bon droit aux dispositions pertinentes du *Code civil du Québec* (articles 1425, 1426, 2085, 2086, 2098 et 2099). Il importe de noter que la définition du contrat de travail à l'article 2085 du *Code civil du Québec* met l'emphase sur la caractéristique essentielle de direction ou de contrôle (*9041-6868 Québec Inc. c. Ministre du revenu national*, 2005 CAF 334, [2005] A.C.F. no. 1720 (QL)).

[8] En l'espèce, afin d'établir l'existence d'un contrat de travail entre l'appelante et les travailleurs selon l'article 2085 du *Code civil du Québec*, la CCI a adopté une « approche multidimensionnelle » et a aussi pris en compte un certain nombre de facteurs d'encadrement de la common law : la propriété des outils, la possibilité de gains ou de pertes et l'intégration des travailleurs à l'entreprise. Il est bien établi en droit que pour apprécier une relation de travail comme celle en l'espèce, bien qu'il y ait une différence d'approche quant à la caractérisation d'un contrat de travail (ou d'entreprise) entre le régime de droit civil et celui de la common law, il n'existe pas d'antinomie entre les principes de ces deux régimes sur la question, tel que l'a observé notre Cour dans *Grimard c. Canada*, 2009 CAF 47, [2009] 4 R.C.F. 592 au paragraphe 43 :

En somme, il n'y a pas, à mon avis, d'antinomie entre les principes du droit civil québécois et les soi-disant critères de common law utilisés pour qualifier la nature juridique de la relation de travail entre deux parties. Dans la recherche d'un lien de subordination juridique, c'est-à-dire de ce contrôle du travail, exigé par le droit civil du Québec pour l'existence d'un contrat de travail, aucune erreur ne résulte du fait que le tribunal prenne en compte, comme indices d'encadrement, les autres critères mis de l'avant par la common law, soit la propriété des outils, l'expectative de profits et les risques de pertes, ainsi que l'intégration dans l'entreprise.

[9] Ces propos sont applicables en l'espèce.

[10] Dans le cadre de son analyse, la CCI a d'abord établi l'intention subjective de chacune des parties à la relation de travail en cause qu'elle a d'ailleurs définie comme étant « problématique ». La CCI a constaté que l'intention des parties comporte « certainement une ambiguïté » mais a malgré tout conclu que « les parties pensaient qu'ils avaient établi un « contrat d'entreprise ou de service » [et non pas un contrat de travail] selon ce qui est prévu à l'article 2098 du C.c.Q. » (Motifs de la CCI aux para. 53-54, 56).

[11] La CCI a par la suite développé son analyse objective de la relation de travail en cause. Elle a examiné le comportement des parties en pratique, c'est-à-dire ce que révèle la véritable nature de leurs relations de travail. Ce faisant, la CCI s'est référée aux critères énoncés dans la décision *Wiebe Door Services Ltd. c. Ministre du Revenu national*, [1986] 3 C.F. 553, 70 N.R. 214 (C.A.F.), soit (i) le degré ou l'absence de contrôle exercé par l'employeur allégué; (ii) la propriété des instruments de travail; (iii) la possibilité de profit et le risque de perte; et (iv) l'intégration du travail des employés allégués à l'entreprise des employeurs allégués.

[12] Au terme de son analyse, la CCI a conclu que « la réalité objective de la relation de travail et notamment des facteurs énumérés ci-dessus, indique qu'il s'agissait d'une relation employé/employeur » de sorte que les travailleurs ne sont pas autonomes (Motifs de la CCI au para. 82). Sur cette base, la CCI a donc décidé qu'ils occupent un emploi assurable auprès de l'appelante aux fins de la Loi. L'appelante se pourvoit à l'encontre de cette décision.

[13] Lors de l'audition devant notre Cour, l'appelante a soulevé plusieurs arguments suivant lesquels la CCI a rendu une décision entachée d'erreurs.

[14] L'appelante a d'abord soutenu que la CCI devait explicitement traiter du fardeau de la preuve et qu'elle a erré en omettant de le faire. Plus particulièrement, selon l'appelante, la CCI devait prêter foi au témoignage de M. Mohamed Maarouf, agent des appels du ministre du Revenu national, car son témoignage permettait selon elle d'identifier les motifs ayant fondé la décision du ministre. Selon l'appelante, en ne traitant pas de ce témoignage, la CCI a écarté la pertinence du fardeau de la preuve en matière d'assurance-emploi empêchant du coup la

possibilité du renversement de ce fardeau (Mémoire de l'appelante aux para. 24-25). Or, l'appelante n'a pas fait la démonstration de la pertinence du témoignage de M. Maarouf dans le cas qui nous occupe et, partant, il était loisible à la CCI de ne pas y accorder davantage de poids. D'autre part, bien que la CCI n'ait pas explicitement fait référence à ce témoignage, la présomption suivant laquelle une cour de première instance a considéré tous les éléments de preuve devant elle demeure, et il est bien établi qu'elle peut accorder davantage de poids à certains témoignages plutôt qu'à d'autres (*Mahjoub c. Canada (Citoyenneté et Immigration)*, 2017 CAF 157, [2018] 2 R.C.F. 344 aux para. 66-68; *Housen* au para. 46). La prétention de l'appelante comme quoi la CCI aurait commis une erreur à cet égard ne saurait donc être retenue.

[15] L'appelante soumet que contrairement à la conclusion de la CCI, il n'existe pas de lien de subordination entre elle et les travailleurs. Sur cet aspect, l'appelante reproche principalement à la CCI d'avoir accordé trop d'importance aux documents intitulés « Loading Sheet » - traduit par celle-ci par « feuille de contrôle ». Selon l'appelante, ce document permet de contrôler le résultat du travail et non la manière dont le travail est exécuté. L'appelante ajoute que « le contrôle visé par ce document est un contrôle de la marchandise (nombre de poches) et des exigences des clients et non un contrôle dans la manière dont le travailleur devait rendre ses services » (Mémoire de faits et de droit de l'appelante au para. 44). Or, à mon avis, il importe peu de savoir si les prétendues « feuilles de contrôle » permettent ou non d'exercer un contrôle sur la manière d'exécuter le travail ou d'en contrôler le résultat car, en statuant comme elle l'a fait, la CCI ne s'est pas uniquement attardée aux « feuilles de contrôle ». La CCI a en effet recherché et relaté une série de critères de contrôle aux paragraphes 77 à 79 de ses motifs, qui établissent l'existence d'un lien de subordination, nommément les faits suivants établis par la preuve:

- Les travailleurs se présentaient sur le lieu de travail et acceptaient presque toujours le travail et l'heure convenue;
- Un travailleur pouvait faire l'objet de représailles s'il n'acceptait pas l'heure convenue avec l'employeur;
- L'horaire de travail était déterminé par l'appelante;
- Les travailleurs ne pouvaient débiter les travaux sans la « feuille de contrôle » et le directeur des opérations ou le superviseur était présent pendant la période de travail;
- Les travailleurs pouvaient travailler avec d'autres salariés; et
- L'appelante communiquait avec les remplaçants des travailleurs.

[16] Il est vrai, comme le souligne l'appelante, qu'une certaine flexibilité était accordée aux travailleurs, comme l'heure des pauses et certaines techniques de travail. En revanche, il n'est pas nécessaire, pour conclure à un contrôle, que ce dernier soit absolu (*NCJ Educational Services Limited c. Canada (Revenu national)*, 2009 CAF 131, [2009] A.C.F. no. 507 (QL) aux para. 59, 66-67, 69). L'appelante a aussi fait grand cas du témoignage d'un des travailleurs en cause comme quoi il travaillait avec son père pour une période où seul le père était rémunéré par l'appelante. Pour l'appelante, ce fait démontre indéniablement qu'un travailleur pouvait amener une tierce personne au travail pour l'aider et que la CCI a donc erré en affirmant que l'appelante exerçait un contrôle sur les travailleurs. Or, la preuve démontre que ce fut l'exception et cette pratique isolée s'est déroulée dans un but d'apprentissage (Dossier d'appel, vol. II aux pp. 60-61, 70, 134-135, 173-174). Dans ces circonstances, et compte tenu de la preuve dont disposait la CCI, il lui était loisible de ne pas accorder à ce témoignage tout le poids qu'aurait souhaité y donner l'appelante. En fait, l'appelante demande à notre Cour d'apprécier de nouveau la preuve et de substituer une toute autre appréciation à celle de la CCI, ce qui n'est pas notre rôle. Bref, je suis satisfait que l'ensemble de la preuve relativement aux critères de contrôle et de lien de subordination permettaient à la CCI de conclure à l'existence d'un lien d'emploi.



[17] L'appelante soutient aussi que la CCI a erré dans son analyse de la nature juridique des relations de travail fondée sur les autres facteurs d'encadrement. L'intervention de notre Cour relativement à cet aspect de l'analyse de la CCI n'est pas davantage justifiée pour les raisons suivantes.

[18] Plus particulièrement, en ce qui concerne le critère de la propriété des outils, la preuve démontre que l'appelante a remboursé 50 \$ à une reprise à chacun des travailleurs pour l'achat de bottes à embout d'acier. Mais de façon plus appréciable, la CCI a constaté que l'outil le plus coûteux, soit les convoyeurs, étaient fournis par l'appelante. Pour la CCI, « [s]ans cet outil, le travail aurait été beaucoup plus onéreux, moins rapide et donc moins profitable pour [l'appelante] » (Motifs de la CCI au para. 60). L'appelante reproche à la CCI d'avoir déclaré que « le peu d'outils, favorise la conclusion qu'il s'agissait d'une relation employé/employeur » (Motifs de la CCI au para. 61). En effet, comme le souligne à juste titre l'appelante, la quantité d'outils dépendra de la nature du travail exécuté par les travailleurs et, comme le mentionne à juste titre l'appelante, le fait que des travailleurs aient peu ou pas d'outils ne favorise pas nécessairement la conclusion selon laquelle les travailleurs en question ont le statut de salariés. Cela étant et, compte tenu de la preuve au dossier entourant les autres facteurs d'encadrement, si cette méprise constitue une erreur comme le prétend l'appelante, elle n'est pas manifeste et dominante et ne suffit donc pas en soi à invalider les conclusions de la CCI quant à la nature juridique de la relation de travail entre l'appelante et les travailleurs.

[19] Pour ce qui est du critère relatif à l'expectative de profit et des risques de perte, je suis d'accord avec l'intimé qu'il n'existe pas de raison de conclure que la CCI a commis une erreur

en concluant que la rémunération à la pièce, c'est-à-dire le nombre de poches transbordées, puisse constituer une rémunération d'un emploi assurable. Il convient de reproduire l'alinéa (5)(1)a) de la Loi pour s'en convaincre:

***Loi sur l'assurance-emploi (L.C. 1996, ch. 23)***

**Emploi assurable**

**Sens de *emploi assurable***

5 (1) Sous réserve du paragraphe (2), est un emploi assurable :

a) l'emploi exercé au Canada pour un ou plusieurs employeurs, aux termes d'un contrat de louage de services ou d'apprentissage exprès ou tacite, écrit ou verbal, que l'employé reçoive sa rémunération de l'employeur ou d'une autre personne et que la rémunération soit calculée soit au temps ou aux pièces, soit en partie au temps et en partie aux pièces, soit de toute autre manière; [Je souligne.]

***Employment Insurance Act (S.C. 1996, c. 23)***

**Insurable Employment**

**Types of insurable employment**

5 (1) Subject to subsection (2), insurable employment is

(a) employment in Canada by one or more employers, under any express or implied contract of service or apprenticeship, written or oral, whether the earnings of the employed person are received from the employer or some other person and whether the earnings are calculated by time or by the piece, or partly by time and partly by the piece, or otherwise; [Emphasis added.]

[20] De plus, hormis les cas isolés selon lesquels une tierce partie est venue travailler avec un travailleur de l'appelante, la preuve ne démontre pas que les travailleurs pouvaient avoir recours à la sous-traitance, si bien que les travailleurs ne se comportaient pas comme s'ils géraient leur propre entreprise. L'élément de preuve le plus probant à cet égard est sans contredit celui démontrant que les factures étaient préparées par l'appelante et non par les travailleurs. En effet, un entrepreneur n'aura pas l'habitude de demander à son client de préparer les factures. En conséquence, la CCI n'a pas erré en affirmant que ce facteur « porte à croire » que les

travailleurs étaient intégrés dans l'entreprise et ce, même si la période de travail était saisonnière (Motifs de la CCI, au para. 74). Quant au critère de l'intégration des travailleurs à l'entreprise, ces derniers travaillaient avec d'autres salariés et demeuraient disponibles pour travailler, et ce, même pendant la basse saison (Dossier d'appel, vol. II aux pp. 53, 65-66, 75, 118-119, 139-140, 168, 175-177). En somme, je ne décèle aucune erreur dans l'application du cadre juridique ou dans l'examen de la preuve par la CCI nécessitant l'intervention de notre Cour.

[21] Finalement, l'appelante reproche à la CCI de n'avoir accordé aucun poids aux conclusions tirées par la Cour du Québec dans une décision rendue il y a près de vingt (20) ans (*Entreprises Yvon Bessette Inc. c. Québec (Sous-ministre du Revenu)*, [2002] R.D.F.Q. 331, [2002] J.Q. no. 10639 (QL) [*Bessette*]) concernant une société concurrente de l'appelante. Or, bien que la trame factuelle puisse comporter certaines similarités, il importe de souligner, qu'en l'espèce, les parties au litige et la preuve présentée étaient différentes. Contrairement aux prétentions de l'appelante, la CCI n'était donc pas liée par les conclusions de faits rendues par la Cour du Québec dans *Bessette* (voir : *1392644 Ontario Inc. (Connor Homes) c. Canada (Revenu National)*, 2013 CAF 85, [2013] A.C.F. no. 327 (QL) au para. 20). Puisque la question au cœur du litige visant à déterminer si les travailleurs sont des employés de l'appelante en est une essentiellement de fait qui doit être décidée sur la base de la preuve versée au dossier, la CCI n'a pas erré dans les circonstances en déterminant que « [m]algré la similitude des faits présentés, cette Cour n'est pas liée par cette décision et se doit de faire une analyse complète et indépendante de la cause qui lui est présentée » (Motifs de la CCI au para. 49).

[22] En tout dernier lieu, il n'est pas clair à la lecture de l'avis d'appel, du mémoire de l'appelante et des conclusions recherchées par cette dernière, si elle attaque uniquement la conclusion de la CCI à l'égard de la Loi ou également celle en vertu du RPC. Or, devant notre Cour, le procureur de l'appelante s'est contenté de confirmer qu'il attaquait également la conclusion de la CCI relativement au fait qu'un des travailleurs occupait un emploi donnant droit à une pension sans pour autant soulever d'argument. Pour sa part, l'intimé n'a pas interjeté d'appel incident. Dans ses motifs, la CCI a laconiquement fait référence au paragraphe 4(4) et à l'alinéa (6)(1)a) du RPC, ainsi qu'à l'alinéa (5)(1)a) et au paragraphe 5(3) de la Loi et je ne perçois aucune erreur manifeste et dominante dans son analyse au regard de la preuve qui était devant elle au regard de l'emploi d'un travailleur donnant droit à une pension.

[23] Pour tous ces motifs, je rejeterais l'appel avec dépens.

« Richard Boivin »

---

j.c.a.

« Je suis d'accord.

Mary J.L. Gleason, j.c.a. »

« Je suis d'accord.

Marianne Rivoalen, j.c.a. »

## ANNEXE

***Loi sur l'assurance-emploi, L.C.  
1996, ch. 23***

***Employment Insurance Act, S.C.  
1996, c. 23***

**Emploi assurable**

**Insurable Employment**

**Sens de emploi assurable**

**Types of insurable employment**

**5 (1)** Sous réserve du paragraphe (2), est un emploi assurable :

**5 (1)** Subject to subsection (2), insurable employment is

**a)** l'emploi exercé au Canada pour un ou plusieurs employeurs, aux termes d'un contrat de louage de services ou d'apprentissage exprès ou tacite, écrit ou verbal, que l'employé reçoive sa rémunération de l'employeur ou d'une autre personne et que la rémunération soit calculée soit au temps ou aux pièces, soit en partie au temps et en partie aux pièces, soit de toute autre manière;

**(a)** employment in Canada by one or more employers, under any express or implied contract of service or apprenticeship, written or oral, whether the earnings of the employed person are received from the employer or some other person and whether the earnings are calculated by time or by the piece, or partly by time and partly by the piece, or otherwise;

[...]

[...]

**Restriction**

**Excluded employment**

**(2)** N'est pas un emploi assurable:

**(2)** Insurable employment does not include

[...]

[...]

**i)** l'emploi dans le cadre duquel l'employeur et l'employé ont entre eux un lien de dépendance.

**(i)** employment if the employer and employee are not dealing with each other at arm's length.

**Personnes liées**

**Arm's length dealing**

**(3)** Pour l'application de l'alinéa (2)i :

**(3)** For the purposes of paragraph (2)(i),

**a)** la question de savoir si des

**(a)** the question of whether

personnes ont entre elles un lien de dépendance est déterminée conformément à la Loi de l'impôt sur le revenu;

**b)** l'employeur et l'employé, lorsqu'ils sont des personnes liées au sens de cette loi, sont réputés ne pas avoir de lien de dépendance si le ministre du Revenu national est convaincu qu'il est raisonnable de conclure, compte tenu de toutes les circonstances, notamment la rétribution versée, les modalités d'emploi ainsi que la durée, la nature et l'importance du travail accompli, qu'ils auraient conclu entre eux un contrat de travail à peu près semblable s'ils n'avaient pas eu de lien de dépendance.

persons are not dealing with each other at arm's length shall be determined in accordance with the Income Tax Act; and

**(b)** if the employer is, within the meaning of that Act, related to the employee, they are deemed to deal with each other at arm's length if the Minister of National Revenue is satisfied that, having regard to all the circumstances of the employment, including the remuneration paid, the terms and conditions, the duration and the nature and importance of the work performed, it is reasonable to conclude that they would have entered into a substantially similar contract of employment if they had been dealing with each other at arm's length.

*Régime de pensions du  
Canada, L.R.C. 1985, ch. C-8*

*Canada Pension Plan, R.S.C. 1985,  
c. C-8*

**Définitions et interprétation**

**Interpretation**

**Définitions**

**Definitions**

**2 (1)** Les définitions qui suivent s'appliquent à la présente loi.

**2 (1)** In this Act,

[...]

[...]

**emploi** L'état d'employé prévu par un contrat de louage de services ou d'apprentissage, exprès ou tacite, y compris la période d'occupation d'une fonction.

**employment** means the state of being employed under an express or implied contract of service or apprenticeship, and includes the tenure of an office;

[...]

[...]

**PARTIE I**

**PART I**

**Cotisations**

**Contributions**

[...]

[...]

**SECTION A**

**DIVISION A**

**Cotisations payables**

**Contributions Payable**

**Emplois ouvrant droit à pension**

**Pensionable Employment**

**Emplois ouvrant droit à pension**

**Pensionable employment**

**6 (1)** Ouvrent droit à pension les emplois suivants :

**6 (1)** Pensionable employment is

**a)** l'emploi au Canada qui n'est pas un emploi excepté;

**(a)** employment in Canada that is not excepted employment;

***Loi d'interprétation, L.R.C. 1985,  
ch. I-21***

***Interpretation Act (R.S.C. 1985, c.  
I-21***

**Règles d'interprétation**

**Rules of Construction**

**Propriété et droits civils**

**Property and Civil Rights**

**Tradition bijuridique et application  
du droit provincial**

**Duality of legal traditions and  
application of provincial law**

**8.1** Le droit civil et la common law font pareillement autorité et sont tous deux sources de droit en matière de propriété et de droits civils au Canada et, s'il est nécessaire de recourir à des règles, principes ou notions appartenant au domaine de la propriété et des droits civils en vue d'assurer l'application d'un texte dans une province, il faut, sauf règle de droit s'y opposant, avoir recours aux règles, principes et notions en vigueur dans cette province au moment de l'application du texte.

**8.1** Both the common law and the civil law are equally authoritative and recognized sources of the law of property and civil rights in Canada and, unless otherwise provided by law, if in interpreting an enactment it is necessary to refer to a province's rules, principles or concepts forming part of the law of property and civil rights, reference must be made to the rules, principles and concepts in force in the province at the time the enactment is being applied.

**Terminologie**

**Terminology**

**8.2** Sauf règle de droit s'y opposant, est entendu dans un sens compatible avec le système juridique de la province d'application le texte qui emploie à la fois des termes propres au droit civil de la province de Québec et des termes propres à la common law des autres provinces, ou qui emploie des termes qui ont un sens différent dans l'un et l'autre de ces systèmes.

**8.2** Unless otherwise provided by law, when an enactment contains both civil law and common law terminology, or terminology that has a different meaning in the civil law and the common law, the civil law terminology or meaning is to be adopted in the Province of Quebec and the common law terminology or meaning is to be adopted in the other provinces.



*Code civil du Québec, chapitre  
CCQ-1991*

*Civil Code of Québec, chapter  
CCQ-1991*

**LIVRE CINQUIÈME**

**BOOK FIVE**

DES OBLIGATIONS

OBLIGATIONS

**TITRE PREMIER**

**TITLE ONE**

DES OBLIGATIONS EN  
GÉNÉRAL

OBLIGATIONS IN GENERAL

**CHAPITRE PREMIER**

**CHAPTER I**

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

GENERAL PROVISIONS

[...]

[...]

**SECTION IV**

**DIVISION IV**

DE L'INTERPRÉTATION DU  
CONTRAT

INTERPRETATION OF  
CONTRACTS

**1425.** Dans l'interprétation du contrat, on doit rechercher quelle a été la commune intention des parties plutôt que de s'arrêter au sens littéral des termes utilisés.

**1425.** The common intention of the parties rather than adherence to the literal meaning of the words shall be sought in interpreting a contract.

**1426.** On tient compte, dans l'interprétation du contrat, de sa nature, des circonstances dans lesquelles il a été conclu, de l'interprétation que les parties lui ont déjà donnée ou qu'il peut avoir reçue, ainsi que des usages.

**1426.** In interpreting a contract, the nature of the contract, the circumstances in which it was formed, the interpretation which has already been given to it by the parties or which it may have received, and usage, are all taken into account.

[...]

[...]

**TITRE DEUXIÈME**

**TITLE TWO**

**DES CONTRATS NOMMÉS**

**NOMINATE CONTRACTS**

[...]

[...]

## CHAPITRE SEPTIÈME

### DU CONTRAT DE TRAVAIL

**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.

**2086.** Le contrat de travail est à durée déterminée ou indéterminée.

[...]

## CHAPITRE HUITIÈME

### DU CONTRAT D'ENTREPRISE OU DE SERVICE

#### SECTION I

#### DE LA NATURE ET DE L'ÉTENDUE DU CONTRAT

**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.

## CHAPTER VII

### CONTRACT OF EMPLOYMENT

**2085.** A contract of employment is a contract by which a person, the employee, undertakes, for a limited time and for remuneration, to do work under the direction or control of another person, the employer.

**2086.** A contract of employment is for a fixed term or an indeterminate term.

[...]

## CHAPTER VIII

### CONTRACT OF ENTERPRISE OR FOR SERVICES

#### DIVISION I

#### NATURE AND SCOPE OF THE CONTRACT

**2098.** A contract of enterprise or for services is a contract by which a person, the contractor or the provider of services, as the case may be, undertakes to another person, the client, to carry out physical or intellectual work or to supply a service, for a price which the client binds himself to pay to him.

**2099.** The contractor or the provider of services is free to choose the means of performing the contract and, with respect to such performance, no relationship of subordination exists between the contractor or the provider of services and the client.

**COUR D'APPEL FÉDÉRALE**

**AVOCATS INSCRITS AU DOSSIER**

**DOSSIER :** A-277-19

**INTITULÉ :** RAY-MONT LOGISTIQUES  
MONTRÉAL INC. c. LE  
MINISTRE DU REVENU  
NATIONAL

**LIEU DE L'AUDIENCE :** PAR VIDÉOCONFÉRENCE EN  
LIGNE

**DATE DE L'AUDIENCE :** LE 28 MAI 2020

**MOTIFS DU JUGEMENT :** LE JUGE BOIVIN

**Y ONT SOUSCRIT :** LA JUGE GLEASON  
LA JUGE RIVOALEN

**DATE DES MOTIFS :** LE 26 JUIN 2020

**COMPARUTIONS :**

Christopher R. Mostovac

Gabriel Girouard  
Annie Laflamme

POUR L'APPELANTE  
RAY-MONT LOGISTIQUES  
MONTRÉAL INC.

POUR L'INTIMÉ  
LE MINISTRE DU REVENU  
NATIONAL

**AVOCATS INSCRITS AU DOSSIER :**

Starnino Mostovac, SENC  
Montréal (Québec)

Nathalie G. Drouin  
Sous-procureure générale du Canada

POUR L'APPELANTE  
RAY-MONT LOGISTIQUES  
MONTRÉAL INC.

POUR L'INTIMÉ  
LE MINISTRE DU REVENU  
NATIONAL