

Dossier: 2002-2996(EI)

ENTRE :

MCQUEEN AGENCIES LIMITED,

appelante,

Et

LE MINISTRE DU REVENU NATIONAL,

intimé.

[TRADUCTION FRANÇAISE OFFICIELLE]

Appels entendus sur preuve commune avec l'appel de *McQueen Agencies Limited*
(2002-2997(CPP)) le 12 mars 2003 à Saskatoon (Saskatchewan),

Devant : L'honorable juge suppléant D. W. Rowe

Comparutions

Avocates de l'appelante : M^e Catherine Sloan
Violet Paradis (stagiaire en droit)

Avocat de l'intimé : M^e Lyle Bouvier

JUGEMENT

L'appel est rejeté et la décision du ministre est confirmée conformément aux motifs du jugement ci-joints.

Signé à Sidney (Colombie-Britannique), ce 3^e jour de juillet 2003.

« D. W. Rowe »

Juge suppléant Rowe

Traduction certifiée conforme
ce 15^e jour de janvier 2004.

Nancy Bouchard, traductrice

Dossier: 2002-2997(CPP)

ENTRE :

MCQUEEN AGENCIES LIMITED,

appelante,

et

LE MINISTRE DU REVENU NATIONAL,

intimé.

[TRADUCTION FRANÇAISE OFFICIELLE]

Appels entendus sur preuve commune avec l'appel de *McQueen Agencies Limited*
(2002-2996(EI)) le 12 mars 2003 à Saskatoon (Saskatchewan),

Devant : L'honorable juge suppléant D. W. Rowe

Comparutions

Avocates de l'appelante : M^e Catherine Sloan
Violet Paradis (stagiaire en droit)

Avocat de l'intimé : M^e Lyle Bouvier

JUGEMENT

L'appel est rejeté et la décision du ministre est confirmée conformément aux motifs du jugement ci-joints.

Signé à Sidney (Colombie-Britannique), ce 3^e jour de juillet 2003.

« D. W. Rowe »

Juge suppléant Rowe

Traduction certifiée conforme
ce 15^e jour de janvier 2004.

Nancy Bouchard, traductrice

Référence: 2003CCI430

Date: 20030703

Dossiers: 2002-2996(EI)

2002-2997(CPP)

ENTRE :

MCQUEEN AGENCIES LIMITED,

appelante,

et

LE MINISTRE DU REVENU NATIONAL,

intimé.

[TRADUCTION FRANÇAISE OFFICIELLE]

MOTIFS DU JUGEMENT

Le juge suppléant Rowe

[1] L'appelante interjette appel à l'encontre de deux décisions qu'a rendues le ministre du Revenu national (le « ministre »), datées du 23 avril 2002, selon lesquelles il a établi que Ben Buchinski (le « travailleur ») occupait un emploi assurable et ouvrant droit à pension auprès de l'entreprise McQueen Agencies Limited (« l'entreprise MAL » ou « la payeuse ») pendant la période du 22 juillet au 30 août 2001 pour le motif qu'il avait été engagé en vertu d'un contrat de louage de services conformément aux dispositions pertinentes de la *Loi sur l'assurance-emploi* (la « Loi ») et du Régime de pensions du Canada (le « Régime »), respectivement.

[2] Les avocates ont accepté que les deux appels soient entendus ensemble.

[3] John Rennie McQueen a témoigné qu'il est le président de l'entreprise MAL, une société à responsabilité limitée qui vend de l'assurance contre la grêle en Saskatchewan, en Alberta et au Manitoba. L'entreprise MAL, dont le siège social est établi à Saskatoon, en Saskatchewan, est une agente générale de la Palliser Insurance Corporation, une compagnie d'assurance. M. McQueen a déclaré qu'il avait commencé à travailler comme agent d'assurance-vie au cours de l'été 1958 et qu'en 1960 il avait commencé à

travailler pour le compte de l'entreprise MAL qui appartenait à son père. Il a également déclaré qu'il avait assumé le poste de présidence après le décès de ce dernier. M. McQueen a déclaré que le processus de règlement des réclamations pour pertes agricoles débute à partir du moment où un exploitant agricole communique avec l'entreprise MAL pour déclarer des dommages. Par la suite, la direction de l'entreprise MAL consulte une liste dans laquelle figurent entre 65 et 80 noms d'experts en sinistres qui fournissent des services un peu partout dans les provinces des Prairies et désigne l'un d'entre eux pour évaluer l'étendue des pertes. On essaie d'engager des experts en sinistres dans une région particulière où des pertes ont été subies. Le nombre de réclamations et le nombre d'acres touchées servent à déterminer le nombre d'experts en sinistres nécessaires, et des dommages sérieux subis à la suite d'une grave tempête de grêle peuvent nécessiter les services de 8 ou 9 experts en sinistres pour traiter un nombre important de réclamations. On a renvoyé M. McQueen à une reliure de documents à onglets numérotés de 1 à 15 inclusivement, déposés en preuve sous la cote A-1 (tout renvoi à un numéro d'onglet indiquera le ou les documents déposés en preuve sous ladite cote). Après avoir constaté la perte agricole, on prépare un relevé des ajustements relatifs aux dommages causés par la grêle (onglet 7) aux fins de règlement des réclamations que signent l'exploitant agricole et l'expert en sinistres. Par la suite, le formulaire en question est soumis à l'entreprise MAL aux fins d'approbation et de paiement. M. McQueen a déclaré qu'en règle générale, le travail relatif au règlement de réclamations en cas de sinistres s'effectue en juillet, en août et en septembre et que, pendant cette période, un expert en sinistres désigné accepte une assignation et détermine la méthode la plus efficace de se rendre à un lieu en vue de régler une réclamation découlant d'une perte et de remplir tous les documents requis. Il peut arriver quelquefois qu'un expert en sinistres travaille jusqu'à 14 heures par jour tout comme il peut aussi terminer son travail en quelques heures seulement. L'entreprise MAL rembourse toutes les dépenses engagées, telles que les frais d'hébergement et de repas, ainsi que les frais liés au kilométrage, lorsque l'expert utilise son véhicule personnel, qui sont directement liées à la prestation de ce genre de services. M. McQueen a également déclaré que l'entreprise MAL tente d'abord de communiquer avec un expert en sinistres qualifié qui a déjà travaillé pour le compte de l'organisme. Quelquefois, un expert engagera une autre personne pour l'aider à remplir les documents requis, mais tous les services relatifs au règlement de réclamations doivent être fournis personnellement par l'expert désigné. Ben Buchinski a travaillé à titre d'expert en sinistres du 22 juillet au 30 août 2001. M. McQueen a déclaré que M. Buchinski s'était présenté au bureau de l'entreprise MAL vers la fin de 2000 ou au début de 2001 et qu'il avait mentionné qu'il souhaitait devenir un expert en sinistres. Des discussions ont donc eu lieu au cours desquelles M. McQueen lui a

conseillé de ne pas quitter son emploi régulier parce que ce genre de travail ne s'effectuait que pendant l'été. M. McQueen a mentionné à M. Buchinski qu'une conférence à l'intention des experts en sinistres avait lieu chaque année en juillet et lui a conseillé d'y participer en vue d'acquérir des connaissances relatives à cette activité commerciale. De plus, M. McQueen a expliqué à M. Buchinski que, s'il décidait de devenir un expert en sinistres, il serait accompagné d'un expert principal en sinistres qui lui enseignerait les procédures adéquates, conformément à un manuel que l'on utilise dans l'industrie de l'assurance agricole. M. McQueen a déclaré qu'il avait proposé à M. Buchinski de lui verser une rémunération correspondant à 75 \$ par jour pendant cette période de formation. M. McQueen a affirmé que, bien qu'aucun contrat écrit n'ait été conclu entre l'entreprise MAL et M. Buchinski, ce dernier avait accepté les modalités dont les parties avaient discuté précédemment. M. Buchinski a donc commencé à travailler à la condition qu'il soit formé par un expert qualifié jusqu'à ce que les parties concernées puissent conclure et, ultérieurement, informer M. McQueen que le travailleur était en mesure d'exécuter ses fonctions adéquatement sans supervision. De temps à autre, M. McQueen téléphonait M. Buchinski pour l'informer que des experts en sinistres qualifiés se rendaient à un endroit en particulier en vue de procéder au règlement d'une réclamation. M. McQueen a déclaré qu'à une occasion, M. Buchinski avait informé le bureau de l'entreprise MAL qu'il ne serait pas en mesure de se rendre à une exploitation agricole parce qu'il devait aller à Calgary pour des raisons personnelles. M. McQueen a déclaré qu'il avait accepté cette explication pour la simple raison que [TRADUCTION] « vous ne pouvez pas vous mettre en colère contre les experts en sinistres parce que vous devez faire confiance à eux ». On a remis un manuel à M. Buchinski, et les seuls autres outils de travail requis consistaient en un véhicule automobile, des vêtements adéquats et des bottes de travail. Le travailleur a soumis de nombreuses factures de dépenses hebdomadaires (onglet 6). Pour sa part, l'entreprise MAL lui remboursait ces dépenses et lui versait le montant total des honoraires que le travailleur touchait pendant certaines journées ou demi-journées, lorsqu'il procédait au règlement de réclamations à différentes exploitations agricoles auxquelles il était affecté, selon le taux journalier de 75 \$. Aucun autre avantage ou rémunération n'était versé au travailleur. M. McQueen a déclaré qu'à son avis, un taux de salaire honoraire fixe n'aurait pas été intéressant pour un expert en sinistres, notamment s'il était tenu de parcourir une distance considérable pour se rendre à une exploitation agricole où l'on avait déclaré une perte. En général, les experts en sinistres qui figurent sur la liste de l'entreprise MAL possèdent de l'expérience, mais quelquefois il s'avère nécessaire de communiquer avec d'autres compagnies d'assurance afin d'obtenir les services d'un expert qui figure sur leur liste. Dans un tel cas, l'expert en question est soit rémunéré par l'entreprise MAL, soit par l'autre compagnie

d'assurance qui facture alors les services fournis à l'entreprise MAL. M. McQueen a déclaré que, dans le cas où il n'approuvait pas une perte réclamée, telle que l'avait calculée l'un des experts en sinistres, il se rendait alors lui-même à l'exploitation agricole ou engageait un autre expert pour obtenir un deuxième avis. Lorsqu'un exploitant agricole et l'assureur n'arrivent pas à s'entendre sur le montant de la perte, il existe une procédure qui figure à titre de condition statutaire dans le contrat d'assurance, condition qui prévoit un mécanisme visant à résoudre un conflit. Autrement, en règle générale, l'entreprise couvre les pertes subies et réclamées dans un délai de deux semaines ou à un certain moment dans le délai prévu de 60 jours. M. McQueen a déclaré que l'entreprise MAL n'avait jamais congédié un expert en sinistres. Conformément aux pratiques commerciales, si l'entreprise MAL n'est pas satisfaite des services que fournit un expert, elle ne communiquera plus avec ce dernier pour lui offrir un contrat de règlement de réclamation. M. McQueen a renvoyé la Cour à un extrait (pièce A-2) tiré de la *Saskatchewan Insurance Act, chapter S-26, 1978*, qui, conformément à l'article 15, prévoit une procédure d'évaluation en cas de désaccord et décrit les étapes à suivre. À une occasion, un conflit est survenu entre un exploitant agricole titulaire d'un contrat d'assurance et une compagnie d'assurance (autre que la Palliser Insurance). L'exploitant agricole a alors téléphoné à l'entreprise MAL afin que celle-ci lui fournisse quelques noms d'experts en sinistres et qu'il puisse faire appel aux services de l'un d'entre eux en vue d'obtenir une évaluation des dommages aux fins du règlement de sa réclamation. M. McQueen a indiqué que l'intention des parties tout au long de la période pertinente visait à engager M. Buchinski à titre d'entrepreneur indépendant, et qu'à un certain moment au cours de leurs discussions, il avait mentionné à M. Buchinski que ce dernier fournirait ses services en tant qu'entrepreneur exploitant une entreprise à son propre compte. Par voie d'une lettre datée du 20 septembre 2001 (onglet 1), Développement des ressources humaines Canada (DRHC) a demandé que l'entreprise MAL fournisse un relevé d'emploi concernant M. Buchinski pour la période pertinente et, toujours par voie d'une lettre (onglet 2) datée aussi du 20 septembre 2001, a informé l'entreprise MAL qu'il avait été établi que le travailleur était engagé en vertu d'un contrat de louage de services en vertu des dispositions de la *Loi*. Le 31 octobre 2001, un avis d'appel (onglet 3) a été déposé devant le ministre et, dans le cadre de cette procédure, M. McQueen a rempli un questionnaire (onglet 4) au nom de la société appelante. Le 23 avril 2002, le ministre, par voie d'une lettre (onglet 5), a confirmé la décision qui avait été rendue précédemment.

[4] En contre-interrogatoire, John McQueen a déclaré que, selon la procédure établie, l'entreprise MAL demandait à l'expert désigné de communiquer avec

l'exploitant agricole pour l'aviser pour l'aviser que c'est lui devait s'occuper de sa réclamation. Il a déclaré que l'entreprise MAL avait versé à M. Buchinski le taux journalier établi de 75 \$ pour qu'il participe à la conférence tenue à l'intention des experts en sinistres et qu'elle lui avait remboursé les dépenses qu'il avait engagées à cette fin. Il est probable que M. Buchinski n'ait pas travaillé à titre d'expert en sinistres pour le compte d'autres compagnies d'assurance puisqu'il était en formation tout au long de la période pertinente. M. McQueen a expliqué que l'entreprise MAL est une entreprise familiale pour laquelle travaillent deux frères et leurs deux fils, dont un – comme M. McQueen – est un expert en sinistres. La Palliser Insurance Corporation est l'assureur, et l'entreprise MAL doit s'acquitter d'une charge de travail considérable pendant l'année. Le taux de rémunération en cours dans l'industrie de l'assurance agricole contre la grêle versé aux experts en sinistres à part entière varie et peut atteindre un tarif journalier maximal de 160 \$, selon les compétences et l'expérience de l'expert dans le domaine de l'évaluation des dommages causés à une récolte à diverses étapes de la croissance. M. McQueen a déclaré qu'en raison de la nature de ce travail et de la courte saison, de nombreux experts en sinistres sont des agents de police, des enseignants ou d'autres spécialistes à la retraite qui veulent se livrer à d'autres activités commerciales ou occuper un autre emploi.

[5] L'avocate de l'appelante et l'avocat de l'intimé dans les présents appels étaient également les avocates dans les appels entendus le même jour, mais séparément dans l'affaire *Wray Agencies Limited v. M.N.R.*, numéros de dossiers 2002-2994(EI) et 2002-2995(CPP). Pour des raisons de commodités, les avocates ont compilé leurs observations présentées dans l'affaire *Wray* et au cours de l'audition des présents appels à l'égard de la jurisprudence pertinente.

[6] L'avocate de l'appelante a soutenu que, selon la preuve, le travailleur et la payeuse avaient convenu que M. Buchinski fournirait ses services en tant qu'entrepreneur indépendant et que telle serait leur relation de travail. En raison de la nature du travail à accomplir, les seuls outils et équipement nécessaires consistaient en un véhicule automobile, en des vêtements adéquats et en des chaussures de travail. L'entreprise MAL remboursait les dépenses directement liées au travail à accomplir, et le travailleur était libre d'accepter ou de refuser les contrats de règlement de réclamation qui lui étaient assignés, contrats pendant lesquels il était accompagné d'un expert principal en sinistres. Les heures de travail étaient souples, et M. Buchinski a accepté de fournir ses services en échange d'honoraires journaliers établis.

[7] Pour sa part, l'avocate de l'intimé a fait valoir que M. Buchinski, contrairement à M. Skene, le travailleur en cause dans l'affaire *Wray*, ne possédait aucune expérience en matière de règlement de réclamation et qu'il était en formation, sous la supervision de différents experts principaux en sinistres, tout au long de la période pertinente. De plus, le travailleur se présentait de temps à autre sur le lieu d'affaires de l'appelante et accompagnait des experts principaux en sinistres en vue d'acquérir les compétences nécessaires dans ce domaine particulier.

[8] La Cour suprême du Canada, dans une décision récente intitulée *671122 Ontario Ltd. c. Sagaz Industries Canada Inc.*, [2001] 2 R.C.S. 983 (« *Sagaz* ») s'est penchée sur une question de responsabilité du fait d'autrui et, dans l'analyse de diverses questions pertinentes, la Cour a également dû se pencher sur la question de savoir ce qui constitue un entrepreneur indépendant. Le jugement de la Cour a été rendu par le juge Major, qui a étudié l'évolution de la jurisprudence en ce qui concerne l'importance qu'elle accorde à la différence entre un employé et un entrepreneur indépendant concernant la responsabilité du fait d'autrui. Après avoir cité les motifs du juge MacGuigan, le juge d'appel, dans l'arrêt *Wiebe Door Services Ltd. c. M.R.N.*, [1986] 3 C.F. 553 ([1986] 2 C.T.C. 200) et le renvoi qu'il y fait au critère de l'organisation de Lord Denning, ainsi que la synthèse du juge Cooke dans l'affaire *Market Investigations Ltd. v. Minister of Social Security*, [1968] 3 All E.R. 732, le juge Major, aux paragraphes 45 à 48 inclusivement de ses motifs, a déclaré ce qui suit :

Enfin, un critère se rapportant à l'entreprise elle-même est apparu. Flannigan (*loc. cit.*, p. 30) énonce le [TRADUCTION] « critère de l'entreprise » selon lequel l'employeur doit être tenu responsable du fait d'autrui pour les raisons suivantes : (1) il contrôle les activités du travailleur, (2) il est en mesure de réduire les risques de perte, (3) il tire profit des activités du travailleur, (4) le coût véritable d'un bien ou d'un service devrait être assumé par l'entreprise qui l'offre. Pour Flannigan, chaque justification a trait à la régulation du risque pris par l'employeur, et le contrôle est donc toujours l'élément crucial puisque c'est la capacité de contrôler l'entreprise qui permet à l'employeur de prendre des risques. Le juge La Forest a lui aussi formulé un « critère du risque de l'entreprise » dans l'opinion dissidente qu'il a exposée relativement au pourvoi incident dans l'arrêt *London Drugs*. Il a écrit, à la p. 339, que « [l]a responsabilité du fait d'autrui a pour fonction plus générale de transférer à l'entreprise elle-même les risques créés par l'activité à laquelle se livrent ses mandataires. »

À mon avis, aucun critère universel ne permet de déterminer, de façon concluante, si une personne est un employé ou un entrepreneur indépendant. Lord Denning a affirmé, dans l'arrêt *Stevenson Jordan*, précité, qu'il peut être impossible d'établir une définition précise de la distinction (p. 111) et, de la même façon, Fleming signale que [TRADUCTION] « devant les nombreuses variables des relations de travail en constante mutation, aucun critère ne semble permettre d'apporter une réponse toujours claire et acceptable » (p. 416). Je partage en outre l'opinion du juge MacGuigan lorsqu'il affirme – en citant Atiyah, *op. cit.*, p. 38, dans l'arrêt *Wiebe Door*, p. 563 – qu'il faut toujours déterminer quelle relation globale les parties entretiennent entre elles :

[TRADUCTION] [N]ous doutons fortement qu'il soit encore utile de chercher à établir un critère unique permettant d'identifier les contrats de louage de services [...] La meilleure chose à faire est d'étudier tous les facteurs qui ont été considérés dans ces causes comme des facteurs influant sur la nature du lien unissant les parties. De toute évidence, ces facteurs ne s'appliquent pas dans tous les cas et n'ont pas toujours la même importance. De la même façon, il n'est pas possible de trouver une formule magique permettant de déterminer quels facteurs devraient être tenus pour déterminants dans une situation donnée.

Bien qu'aucun critère universel ne permette de déterminer si une personne est un employé ou un entrepreneur indépendant, je conviens avec le juge MacGuigan que la démarche suivie par le juge Cooke dans la décision *Market Investigations*, précitée, est convaincante. La question centrale est de savoir si la personne qui a été engagée pour fournir les services les fournit en tant que personne travaillant à son compte. Pour répondre à cette question, il faut toujours prendre en considération le degré de contrôle de que l'employeur exerce sur les activités du travailleur. Cependant, il faut aussi se demander, notamment, si le travailleur fournit son propre outillage, s'il engage lui-même ses assistants, quelle est l'étendue de ses risques financiers, jusqu'à quel point il est responsable des mises de fonds et de la gestion et jusqu'à quel point il peut tirer profit de l'exécution de ses tâches.

Ces facteurs, il est bon de le répéter, ne sont pas exhaustifs et il n'y a pas de manière préétablie de les appliquer. Leur importance relative respective dépend des circonstances et des faits particuliers de l'affaire.

[9] J'analyserai maintenant les faits en fonction des critères énoncés par le juge Major dans l'arrêt *Sagaz*.

Degré de contrôle

[10] À mon avis, les circonstances relatives à la relation de travail qui existait entre l'entreprise MAL et M. Buchinski diffèrent considérablement de celles relatives à la relation de travail entre le travailleur, M. Skene, et la payeuse, la *Wray Agencies Limited*, dans l'affaire *Wray*. Dans cet arrêt, M. Skene s'est présenté à la *Wray Agencies Limited* en tant qu'expert en sinistres qualifié travaillant, à cette époque, pour le compte d'une autre compagnie d'assurance et voulait obtenir d'autres contrats de travail dans ce domaine. Outre le fait qu'il ait suivi une courte formation, essentiellement en vue de montrer ses compétences dans ce domaine et sa capacité à produire les documents requis, M. Skene était suffisamment qualifié pour travailler seul sans qu'il ne soit nécessaire de le superviser. Dans les présents appels, l'entreprise MAL exerçait un contrôle, quoique d'une manière quelque peu inhabituelle, en ce sens que les autres experts en sinistres (qui, présume-t-on, étaient des entrepreneurs indépendants) avaient accepté de superviser le travail qu'accomplissait M. Buchinski qui avait communiqué avec M. McQueen et manifesté le désir de devenir un expert en sinistres. Au cours de son témoignage, M. McQueen a déclaré que c'était ces mêmes experts principaux en sinistres qui étaient disposés en fait à attester au moment opportun que M. Buchinski avait acquis les compétences nécessaires pour exécuter les tâches relatives au règlement de réclamations de pertes agricoles. Cependant, cette approbation ne lui a pas été accordée pendant la période pertinente. De même, le travailleur se présentait de temps à autre sur le lieu d'affaires de l'entreprise MAL.

Fourniture de l'outillage et engagement d'assistants

[11] M. Buchinski n'était pas en mesure d'engager des aides pour fournir des services. Il n'était pas non plus en mesure de fournir personnellement des services de règlement de réclamation, mais il fournissait, de temps à autre, une aide aux autres experts en sinistres dans l'exécution de leurs fonctions. Il était tenu de fournir un véhicule automobile et de porter des vêtements de travail adéquats.

Étendue des risques financiers et responsabilité des mises de fonds et de la gestion

[12] Le travailleur percevait un tarif journalier de 75 \$. L'entreprise ne s'attendait pas à ce qu'il exerce des fonctions de gestion, et il n'était pas même libre d'établir son propre horaire de travail, au sens propre de cette expression, et ce, parce que chaque fois qu'il se rendait à une exploitation agricole en vue de constater l'étendue des pertes, il était tenu de travailler sous la supervision d'un expert principal en sinistres. Un responsable du bureau de l'entreprise MAL téléphonait à M. Buchinski pour lui indiquer l'endroit où étaient affectés des experts en sinistres et, conséquemment, il était libre de s'y rendre pour prendre part au processus de règlement de réclamation et d'acquérir des connaissances. Dans un tel cas, il pouvait facturer ses heures de travail à l'entreprise MAL, selon le tarif journalier de 75 \$.

Possibilité de profit dans l'exécution des tâches

[13] Contrairement à un expert en sinistres à part entière, le tarif journalier que percevait M. Buchinski avait été établi à 75 \$, et ce, jusqu'à ce qu'il acquière les compétences requises qu'exigeait l'entreprise MAL, conformément aux normes en vigueur dans cette industrie. Il n'était pas en mesure de gérer son temps de façon efficace parce qu'il devait attendre qu'on lui téléphone pour lui indiquer l'endroit où certains experts en sinistres avaient déjà été affectés ou l'endroit où ils devaient se rendre.

[14] Dans les appels en l'espèce, M. McQueen a témoigné qu'au cours de discussions qu'il avait eues avec M. Buchinski, les deux parties avaient convenu que ce dernier, même s'il était en formation, serait considéré comme un entrepreneur indépendant. M. McQueen a déclaré qu'il était sûr qu'il avait dit à M. Buchinski, à un certain moment donné au cours de leur conversation, qu'il travaillerait à son propre compte. Contrairement à la situation dans l'arrêt *Wray*, précité, aucune autre preuve démontrant que M. Buchinski avait convenu, avec l'autre partie, de travailler à ce titre dans le cadre de leur relation de travail, ne m'a été présentée. M. Buchinski a rempli une demande de prestations d'assurance-emploi, peut-être en se fondant sur des heures de travail accumulées dans le cadre d'un autre emploi, mais cette conduite est loin de démontrer qu'il avait accepté de fournir ses services à l'entreprise MAL en tant qu'entrepreneur indépendant pendant la période pertinente.

[15] À cette étape-ci de mon analyse, je citerai abondamment le jugement que j'ai prononcé dans l'arrêt *Wray*, précité, plus ou moins rédigé en même temps que les motifs qui l'accompagnent. La jurisprudence citée précédemment ainsi qu'une discussion portant sur l'industrie des assurances contre la grêle et sur les services que fournissent les experts en sinistres s'appliquent aux présents appels. Dans les appels entendus dans l'arrêt *Wray*, j'ai conclu que le travailleur, M. Skene, était un entrepreneur autonome. Ainsi, au paragraphe 14, j'ai émis les commentaires suivants :

[TRADUCTION]

[14] Dans l'affaire *Canadian Fitness and Lifestyle Research Institute v. M.N.R.*, [1990] T.C.J. No. 1020, le juge Mogan de la C.C.I. a examiné le statut des travailleurs qui fournissent des services à un organisme sans but lucratif dont le financement provient principalement du gouvernement fédéral. Dans cette affaire, l'appelante a engagé 82 évaluateurs de la condition physique pour une période d'environ deux mois afin de mener un sondage sur la condition physique auprès d'un groupe présélectionné formé de Canadiens et de Canadiennes. Elle a aussi conclu des ententes avec les travailleurs selon lesquelles ils seraient engagés à titre d'entrepreneurs indépendants. Aux pages 6 à 8 des motifs de son jugement, le juge Mogan s'exprime en ces termes :

Dans les circonstances énoncées précédemment, je dois déterminer si les évaluateurs de la condition physique étaient des employés de l'appelante ou des entrepreneurs indépendants. Dans l'arrêt *Moose Jaw Kinsmen Flying Fins Inc. c. M.R.N.*, C.A.F. n° A-531-87, 15 janvier 1988 (88 DTC 6099), la Cour d'appel fédérale confirme que la cause décisive concernant cette question est la décision de cette Cour dans l'affaire *Wiebe Door Services Ltd. c. M.R.N.* [1986] 3 C.F. 553 (87 DTC 5025). Dans l'arrêt *Wiebe Door*, on fait notamment référence à une décision rendue précédemment, décision dans laquelle lord Wright décrit un critère composé de quatre parties intégrantes, notamment (1) le contrôle, (2) la propriété des instruments de travail, (3) les chances de bénéfice et (4) les risques de perte. Ainsi, à la page 5029, le juge MacGuigan affirme que :

[...] Je considère le critère de lord Wright non pas comme une règle comprenant quatre critères, comme beaucoup l'ont interprété, mais comme un seul critère qui est composé de quatre parties intégrantes qu'il faut appliquer en insistant toujours sur ce que lord Wright, précité, a appelé [TRADUCTION] « l'ensemble des éléments qui entraînent dans le cadre des opérations », et ce, même si je reconnais l'utilité des quatre critères subordonnés.

Lorsque j'examine le sondage qu'a mené l'appelante en 1988 en mettant l'accent sur « l'ensemble des éléments qui entraînent dans le cadre des opérations », je conclus que les évaluateurs de la condition physique étaient des entrepreneurs indépendants et non des employés. En ce qui concerne les deux premiers critères, je conclus que l'appelante était la propriétaire de l'équipement (c.-à-d. des instruments de travail), mais qu'elle n'exerçait pratiquement aucun contrôle sur les évaluateurs de la condition physique. Parce que ce sondage mené en 1988 était de portée nationale, tous les évaluateurs étaient tenus d'utiliser un équipement standard en vue d'assurer l'exactitude des données statistiques recueillies. Peu de directives étaient transmises aux évaluateurs. Ils devaient notamment localiser les familles sélectionnées, fixer les rendez-vous, s'assurer que le questionnaire a été rempli, évaluer la condition physique des participants si l'évaluateur jugeait qu'ils étaient en mesure d'effectuer certains exercices, terminer les évaluations dans un délai de deux mois et demeurer constamment en communication avec le superviseur régional en vue de lui transmettre des renseignements. Les évaluateurs pouvaient, dans une large mesure, agir à leur discrétion quant à la façon de suivre ces directives. Le superviseur régional n'avait aucun contrôle sur les évaluateurs, mais il était en mesure de savoir si certains d'entre eux ne procédaient pas aux évaluations requises.

En ce qui concerne les troisième et quatrième critères, je conclus que les évaluateurs avaient peu de chance de réaliser des bénéfices ou risquaient peu de subir des pertes au sens comptable puisqu'ils ont perçu un paiement proportionnel toutes les deux semaines au cours de la période de deux mois et que tous les frais de déplacement étaient remboursés. Bien qu'un évaluateur de la condition physique ne puisse réaliser un profit ou subir une perte au sens comptable en acceptant cette entente, il était tout de même possible de fixer des rendez-vous et, en menant le sondage auprès de deux ou de trois familles, à la date convenue, une équipe d'évaluateurs pouvaient se libérer les autres journées tout en percevant le tarif journalier de 96,15 \$, et ce, même s'ils ne travaillaient que quelques heures. En d'autres termes, les membres d'une équipe d'évaluateurs pouvaient travailler intensément pendant quelques temps, finir tôt et continuer à percevoir le tarif journalier pour le reste de la période de deux mois. Ce genre d'entente comporte une mesure incitative à réaliser des bénéfices contrairement à une mesure incitative à produire dans le cas d'une rémunération à la pièce.

Dans le cadre de ce sondage mené en 1988, la situation, dans son ensemble, permettait à chacun des évaluateurs de la condition physique de garder son entreprise ou son emploi précédent et de poursuivre d'autres activités commerciales au cours de la période de deux mois. La période de formation ne durait qu'une semaine et la séance d'information, qu'une journée. Aucun horaire de travail n'était établi. En fait, puisqu'il s'agissait de sondages menés auprès de familles, la preuve a démontré qu'ils s'effectuaient principalement en soirée et pendant les fins de semaine, en dehors des heures de travail régulières d'une semaine de travail de cinq jours.

Le fait que les évaluateurs de la condition physique qui ont témoigné à l'audience ont tous conservé leur emploi ou respecté leurs autres engagements commerciaux au cours de la période

de deux mois pendant laquelle ils ont mené le sondage en 1988 est très éloquent. De même, le fait que chaque évaluateur devait satisfaire à quatre exigences avant d'être engagé, notamment assumer les coûts liés à une assurance de responsabilité civile, être un ECCP ou un EECP, posséder un certificat RCR et être titulaire d'une police d'assurance automobile commerciale, est très significatif. Dans le cadre d'une relation employeur-employé, je m'attendrais à ce que l'employeur assume les coûts liés à l'une ou l'autre de ces assurances. À mon avis, il n'existait aucune relation employeur-employé entre l'appelante et les 82 évaluateurs de la condition physique. Par conséquent, l'appel est accueilli.

[15] Dans l'affaire *Ariana Appraisals Inc. c. Canada (Ministre du Revenu national – M.R.N.)*, [1994] A.C.I. n° 303, le juge Teskey de la C.C.I. soutient que, bien que l'évaluatrice en biens immobiliers en cause ait nécessité la supervision périodique d'un évaluateur agréé dans le cadre de son programme d'étude, elle était une entrepreneuse indépendante parce qu'elle travaillait à son domicile, qu'elle utilisait son propre équipement, qu'elle établissait ses propres heures de travail et elle facturait à l'entreprise les coûts liés aux évaluations qu'elle effectuait. De plus, elle était libre de travailler en même temps pour le compte d'autres entreprises.

[16] Dans le questionnaire déposé en preuve sous la cote A-7, à la question qui consistait à savoir si M. Skene se considérait comme un employé ou comme un travailleur autonome lorsqu'il travaillait pour le compte de la Wray Agencies Limited, ce dernier a fourni la réponse suivante :

Je me considérais comme un travailleur autonome puisque je pouvais établir mes propres heures de travail, travailler pour le compte d'autres entreprises, choisir de travailler ou de prendre congé et aussi parce que je fournissais mes propres outils de travail.

[17] Dans l'affaire *Le ministre du Revenu national c. Emily Standing*, [1992] A.C.F. n° 890, le juge d'appel affirme ceci :

[...] Rien dans la jurisprudence ne permet d'avancer l'existence d'une telle relation du simple fait que les parties ont choisi de la définir ainsi sans égards aux circonstances entourantes appréciées en fonction du critère de l'arrêt *Wiebe Door* [...]

Dans l'arrêt *Wolf v. Canada* 2002 DTC 6853, la Cour d'appel fédérale, après l'arrêt *Sagaz*, a examiné l'appel en matière d'impôt sur le revenu qu'a interjeté un ingénieur en mécanique spécialisé dans le domaine de l'aérospatiale.

[18] Dans cette affaire, la question à trancher consistait à savoir si l'appelant était un employé de Canadair ou un entrepreneur indépendant. Une analyse des divers facteurs à prendre en considération en vue de trancher la question en litige s'appuyait sur le *Code civil du Québec* et sur la jurisprudence applicable, jusqu'à la décision qu'a rendue la Cour suprême du Canada dans l'affaire *Sagaz*, précitée, inclusivement. Dans les appels en l'instance, l'aspect intéressant de la décision qu'a rendue la Cour d'appel fédérale dans l'affaire *Wolf* concerne le poids que l'on doit accorder à l'intention des parties lorsqu'il s'agit de déterminer quelle description elles ont donnée à leur relation de travail. Cette discussion est importante puisque la mise en garde inhérente aux propos du juge d'appel Stone dans l'affaire *Standing*, précitée, visait à rappeler aux parties qu'elles ne peuvent pas simplement apposer une étiquette à leur relation de travail et ne s'en tenir qu'à cela, à moins que le contexte global ne leur permette. Avant de parvenir à la conclusion selon laquelle la relation qui existait entre l'ingénieur et Canadair était celle d'un entrepreneur indépendant, la juge d'appel Desjardins, au paragraphe 93 des motifs de son jugement, émet les commentaires suivants :

Tant le travail de Canadair que celui de l'appelant étaient intégrés au sens qu'ils visaient la même activité et le même objectif, à savoir la certification des aéronefs. Toutefois, compte tenu du fait que le facteur d'intégration doit être pris dans la perspective de l'employé, il est clair que cette intégration était incomplète. L'appelant était chez Canadair pour fournir une aide temporaire dans un champ limité d'expertise, à savoir le sien. Lorsque l'on répond à la question « à qui est l'entreprise ? », de ce point de vue là, l'entreprise de l'appelant est indépendante. Une fois le projet

de Canadair terminé, l'appelant était éjecté en quelque sorte de son travail. Il devait en chercher un autre sur le marché et ne pouvait pas demeurer à Canadair à moins qu'un autre projet n'ait commencé.

[19] Le juge d'appel Décary, qui a souscrit à la conclusion, observe au paragraphe 115 des motifs de son jugement :

Dès le départ, je voudrais citer le tout premier paragraphe d'un article écrit par Alain Gaucher (*A Worker's Status as Employee or Independent Contractor*, 1999 Conference Report of Proceedings of the 51st Tax Conference of the Canadian Tax Foundation, p. 33.1) :

[TRADUCTION] Dans une économie en perpétuel changement, la pertinence juridique du statut du travailleur à titre d'entrepreneur indépendant ou d'employé demeure importante. Les questions qui concernent le statut juridique auront un intérêt de plus en plus grand à mesure que les employeurs continueront à recourir à des pratiques d'embauche qui favorisent les entrepreneurs indépendants et qu'un plus grand nombre de personnes pourront entrer ou revenir dans la population active à titre d'entrepreneurs indépendants.

[20] Aux paragraphes 117 à 120, inclusivement, le juge d'appel Décary poursuit ainsi :

Le critère consiste donc à se demander, en examinant l'ensemble de la relation entre les parties, s'il y a un contrôle d'un côté et une subordination de l'autre. Je déclare, avec le plus grand respect, que les tribunaux, dans leur propension à créer des catégories juridiques artificielles, ont parfois tendance à ne pas tenir compte du facteur même qui est l'essence d'une relation contractuelle, à savoir l'intention des parties. L'article 1425 du *Code civil du Québec* établit le principe selon lequel « on doit rechercher quelle a été la commune intention des parties plutôt que de s'arrêter au sens littéral des

termes utilisés ». L'article 1426 du *Code civil du Québec* poursuit en disant : « 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 ».

Nous sommes en présence ici d'un type de travailleur qui a choisi d'offrir ses services à titre d'entrepreneur indépendant et non pas d'employé et d'un type d'entreprise qui choisit des entrepreneurs indépendants au lieu de prendre des employés. Le travailleur sacrifie délibérément sa sécurité d'emploi en échange de la liberté [TRADUCTION] « le salaire était beaucoup plus élevé, il n'y avait pas de sécurité d'emploi, pas d'avantages sociaux comme ceux que touche l'employé, par exemple l'assurance-maladie, la retraite, des choses de ce genre [...] » (témoignage de M. Wolf, Dossier d'appel, vol. 2, p. 24). La société qui embauchait utilise délibérément des entrepreneurs indépendants pour effectuer un certain travail à un certain moment [TRADUCTION] (« Le salaire est plus élevé avec une sécurité d'emploi moindre, parce que les consultants sont engagés pour combler les besoins lorsque l'emploi local ou la charge de travail sont anormalement élevés, ou quand l'entreprise ne veut pas engager d'autres employés et les mettre à pied ensuite. Ils engageront des consultants parce qu'ils peuvent mettre fin à leur contrat en tout temps sans avoir de responsabilités à leur égard » (*ibid.*, p. 26). La société qui embauche ne traite pas ses consultants dans son exploitation quotidienne, de la même manière qu'elle traite ses employés (voir par. 68 des motifs de Madame la juge Desjardins). Toute la relation de travail commence et se maintient selon le principe voulant qu'il n'y a pas de contrôle ou de subordination.

Les contribuables peuvent organiser leurs affaires de la façon légale qu'ils désirent. Personne n'a suggéré que M. Wolf ou Canadair ou Kirk-Mayer ne sont pas ce qu'ils disent être ou qu'ils ont arrangé leurs affaires de façon à tromper les

autorités fiscales ou qui que ce soit. Lorsqu'un contrat est signé de bonne foi comme un contrat de service et qu'il est exécuté comme tel, l'intention commune des parties est claire et l'examen devrait s'arrêter là. Si ce n'était pas suffisant, il suffit d'ajouter qu'en l'espèce, les circonstances dans lesquelles le contrat a été formé, l'interprétation que lui ont donnée les parties et l'usage dans l'industrie aérospatiale conduisent tous à conclure que M. Wolf n'est pas dans une position de subordination et que Canadair n'est pas dans une position de contrôle. La « question centrale » a été définie par le juge Major dans l'affaire *Sagaz* comme étant : « si la personne qui a été engagée pour fournir les services les fournit en tant que personne travaillant à son compte ». Il est clair, à mon avis, que M. Wolf a exécuté des services professionnels à titre de personne qui travaillait pour son compte.

De nos jours, quand un travailleur décide de garder sa liberté pour pouvoir signer un contrat et en sortir pratiquement quand il le veut, lorsque la personne qui l'embauche ne veut pas avoir de responsabilités envers un travailleur si ce n'est le prix de son travail et lorsque les conditions du contrat et son exécution reflètent cette intention, le contrat devrait en général être qualifié de contrat de service. Si l'on devait mentionner des facteurs particuliers, je nommerais le manque de sécurité d'emploi, le peu d'égard pour les prestations salariales, la liberté de choix et les questions de mobilité.

[21] Dans son jugement qu'il a rendu brièvement, le juge d'appel Noël, qui souscrit également à la conclusion, tient compte de l'intention des parties. Ses motifs sont reproduits ci-dessous :

J'accueillerais aussi l'appel. À mon avis, il s'agit d'un cas où la qualification que les parties ont donnée à leur relation devrait se voir accorder un grand poids. Je reconnais que la façon dont les parties décident de décrire leur relation n'est pas habituellement déterminante, en particulier lorsque les critères juridiques applicables pointent dans l'autre direction. Mais, dans une issue serrée

comme en l'espèce, si les facteurs pertinents pointent dans les deux directions avec autant de force, l'intention contractuelle des parties et en particulier leur compréhension mutuelle de la relation ne peuvent pas être laissées de côté.

Mon évaluation des critères juridiques applicables aux faits de l'espèce est essentiellement la même que celle de mes collègues. J'estime que leur évaluation du critère de contrôle, du critère d'intégration et de la propriété des outils n'est pas concluante ni dans un sens ni dans l'autre. En ce qui concerne le risque financier, je conviens avec respect avec mes collègues que l'appelant, en contrepartie d'un salaire plus élevé, avait renoncé à bon nombre des prestations qui étaient habituellement dévolues à l'employé, y compris la sécurité d'emploi. Toutefois, je conviens avec la juge de la Cour de l'impôt que l'appelant était payé pour ses heures travaillées, quels que soient les résultats atteints, et qu'en ce sens, il ne supportait pas plus de risques qu'un employé ordinaire. Mon évaluation de l'ensemble de la relation entre les parties ne l'amène pas à une conclusion claire et c'est pourquoi, selon moi, il fait examiner la façon dont les parties voyaient leur relation.

Ce n'est pas un cas où les parties qualifiaient leur relation d'une façon telle que cela leur procure un avantage fiscal. Aucune manœuvre frauduleuse ou aucun maquillage de quelque sorte n'est allégué. Il s'ensuit que la manière dont les parties ont pu voir leur entente doit l'emporter à moins qu'elles ne se soient trompées sur la véritable nature de leur relation. À cet égard, la preuve, lorsqu'elle est évaluée à la lumière des critères juridiques pertinents, est pour le moins neutre. Comme les parties ont estimé qu'elles se trouvaient dans une relation d'entrepreneur indépendant et qu'elles ont agi d'une façon conforme à cette relation, je n'estime pas que la juge de la Cour de l'impôt avait le loisir de ne pas tenir compte de cette entente (à comparer avec l'affaire *Montreal v. Montreal Locomotive Works Ltd.*, [1947] 1 D.L.R. 16,1 à la page 170).

[22] Manifestement, la jurisprudence traditionnelle quelque peu désuète trouve un second souffle en ce qui concerne la méthode que l'on emploie pour analyser les circonstances pertinentes en vue de déterminer quelle est la relation de travail qui existe entre des parties. Par conséquent, l'ancienne relation employeur-employé qui mettait abondamment à contribution des préceptes inhérents au lien existant entre un maître et son serviteur a fait l'objet d'un nouvel examen dans un effort visant à saisir les réalités du nouveau milieu de travail et à reconnaître le nouveau visage que revêt une population active contemporaine qui a appris à s'adapter à des demandes imprévisibles de services spécialisés, souvent à court terme, conformément aux nouvelles règles d'engagement qui s'appliquent à un marché global extrêmement concurrentiel.

[23] Dans les présents appels, on doit garder à l'esprit que la Wray Agencies Limited vend de l'assurance contre des dommages que cause la grêle aux récoltes. Fort heureusement, la saison propice aux tempêtes de grêle n'est que de courte durée et, pendant certaines saisons de croissance, il ne peut grêler qu'un peu, sinon pas du tout sur la plupart des récoltes qu'a assurées la compagnie d'assurance au nom de laquelle la Wray Agencies Limited vend des polices d'assurance. Comme l'a déclaré M. Wray au cours de son témoignage, il est possible que la Wray Agencies Limited ne vende aucune police d'assurance dans certains régions des provinces des Prairies au cours d'une année en particulier. De plus, s'il ne grêle pas sur les récoltes des exploitants agricoles qui ont souscrit à une assurance qu'offre l'appelante, alors il ne sera pas nécessaire que des experts en sinistres, comme M. Skene, fournissent des services quelconques. Les activités de la Wray Agencies Limited sont beaucoup plus importantes et complexes que le simple règlement de réclamation de pertes agricoles. De même, l'entreprise est exploitée à l'année longue. Par conséquent, la relation de travail qui existe entre la compagnie d'assurance contre la grêle et ses experts en sinistres qui sont libres d'accepter ou de refuser les contrats de règlement de réclamation qu'elle leur offre pendant une courte période durant l'été ne permet pas de qualifier cette relation de relation employeur-employé. Dans les appels en l'espèce, on ne peut comparer M. Skene à un pompier travaillant dans un aéroport qui peut ne jamais avoir à éteindre un incendie sur une piste d'aviation mais qui doit se rendre sur les lieux de son travail tous les jours, vêtu de son uniforme et prêt à intervenir en cas de problème. Entre-temps, il subsiste de nombreuses autres tâches à accomplir pour être prêt en tout temps à intervenir. Par contre,

M. Skene n'était pas tenu d'être en disponibilité dans l'éventualité où la Wray Agencies Limited lui téléphonerait pas plus qu'il n'était contraint d'accepter tout contrat qui lui était proposé. S'il acceptait certains contrats de règlement de réclamation, il pouvait travailler sept jours par semaine et quelquefois en soirée. Il pouvait également décider de se rendre dans d'autres régions de la Saskatchewan ou dans les provinces avoisinantes et il était libre de fixer ses propres rendez-vous avec les exploitants agricoles. Il pouvait également organiser son propre horaire de travail à un point tel qu'il pouvait même indiquer à l'appelante qu'il n'accepterait pas d'autres contrats pendant une période précise. Au début de la saison de croissance, la Wray Agencies Limited établissait le tarif journalier fixe qu'elle offrirait pour des services de règlement de réclamation, et M. Skene était libre d'accepter ou de refuser ce taux. En 2001, le taux quotidien de rémunération qui, l'année précédente était de 130 \$, a été augmenté à 140 \$.

[24] Je me pencherai maintenant sur la question en litige qui, dans le jugement qu'a prononcé le juge Major dans l'arrêt *Sagaz*, précité, constitue la question centrale, notamment savoir si la personne fournit ses services en tant que particulier exploitant sa propre entreprise. Rien ne semble vraiment indiquer que M. Skene n'était pas prêt à fournir ses services à l'appelante à ce titre, qu'il n'était pas désireux ou capable de le faire ou que cela ne lui convenait pas. Si l'on tient compte de l'ensemble des circonstances de la relation de travail qui fait l'objet de la présente analyse, aucune incongruité discordante ne m'amène à remettre en question le bien-fondé de la qualification que lui ont donné le travailleur et la payeuse en cause dans les appels en l'espèce. Tous les aspects de chaque entreprise commerciale ne peuvent s'adapter au modèle traditionnel d'une relation de travail. Dans les circonstances où les signes habituels sont ambigus et ne permettent pas de qualifier clairement une relation de travail, notamment lorsqu'ils ont été pris en considération globalement et de façon adéquate et, après avoir tenu compte du contexte dans lequel les services étaient fournis et après avoir examiné tous les aspects spécialisés de l'activité commerciale, de l'entreprise ou de l'industrie pertinente, alors on doit faire preuve de déférence à l'égard de l'intention des parties lorsqu'il s'agit de procéder à l'analyse de leur relation de travail, à condition que leur conduite ait été par la suite cohérente avec l'intention qu'elles ont exprimée au départ.

[25] Dans les appels en l'espèce, la preuve appuie l'allégation selon laquelle deux entreprises étaient exploitées, soit celle de la

Wray Agencies Limited, dans un sens plus large et celle de M. Skene qui fournissait ses services à titre d'expert en sinistres qualifié en cas de pertes agricoles s'y connaissant en traitement de documents précis qu'utilisaient l'appelante et l'assureur qui concernaient le règlement d'une réclamation de pertes agricoles (voir l'affaire *Precision Gutters Ltd. c. Canada (Ministre du Revenu national – M.R.N.)*, [2002] A.C.F. n° 771).

[16] Je reconnais que l'on doit s'efforcer, lorsque cela est possible, de rendre des décisions qui sont aussi cohérentes qu'il est humainement possible de l'être, étant donné la propension de diverses situations factuelles – dont certaines sont semblables à un flocon de neige examiné attentivement – à révéler des différences distinctes et, quelquefois, apparemment mineures. On pourrait faire valoir que, bien que M. Buchinski n'ait pas été un expert en sinistres à part entière, il pouvait tout de même être un entrepreneur indépendant qui fournissait ses services au meilleur de sa capacité à ce moment-là. Un camionneur qui ne conduit qu'un camion d'une demi-tonne et qui ne possède aucun certificat de compétence de freins à air comprimé ne signifie pas qu'il doit être considéré comme un employé du payeur parce qu'il est contraint de transporter un chargement moins lourd sur un terrain plus ou moins plat. Par contre, comme c'est toujours le cas, il n'est pas déraisonnable d'examiner la situation de M. Buchinski comme s'il s'agissait d'un débutant qui participe à un programme d'éducation, de formation, d'accréditation ou de reconnaissance pratique, officielle ou non, en vue d'atteindre un niveau de compétence suffisant pour fournir des services à son propre compte. Il existe plusieurs catégories d'hommes de métier et d'autres fournisseurs de services qui doivent suivre un stage d'apprentissage ainsi que des procédures d'attribution de licences ou encore, suivre un programme combinant les études et une formation en cours d'emploi pour s'établir à leur compte. Ce même principe s'applique à la plupart des professionnels qui doivent suivre un stage de formation pratique sous la supervision de membres qualifiés dans leur domaine de travail. Dans la version anglaise, l'expression « fully-fledged » (« qui a toutes ses plumes » ou « à part entière ») et qui tire son origine de la terminologie aviaire nous permet de faire l'analogie suivante : tout comme l'oiseau, sans ses plumes, ne peut voler de ses propres ailes, ainsi, sans formation ni expérience, une personne n'est pas en mesure d'agir de façon indépendante. On peut se demander comment quelqu'un acquerra de l'expérience en matière de règlement de réclamation en cas de pertes agricoles si les bureaux hésitent à l'engager parce qu'il sera alors considéré comme un employé au sens ordinaire du terme. Peut-être les experts en sinistres en devenir devraient-ils participer à des conférences et à des colloques à leurs propres frais, entreprendre l'étude de manuels pertinents et conclure une entente avec des experts principaux en sinistres, en vue de suivre une formation dans le

cadre d'un processus d'apprentissage que l'on appelle communément expérience de travail ou stage. Dès que le payeur éventuel considère qu'un expert est qualifié, ce dernier peut en effet se considérer comme tel et solliciter un emploi auprès d'autres compagnies d'assurance ou d'exploitants agricoles engagés dans un processus de règlement de différends, comme l'a mentionné M. McQueen au cours de son témoignage. Selon la preuve qui m'a été présentée, il m'est difficile de conclure, comme je l'ai fait dans l'arrêt *Wray*, que deux entreprises distinctes étaient exploitées. Pendant toute la période pertinente, le travailleur ne possédait pas les compétences nécessaires au même titre qu'une personne en mesure de fournir des services de règlement de réclamation à son propre compte. Étant donné que les affaires en l'espèce doivent être tranchées en examinant globalement les divers signes, l'absence de preuve concernant l'intention des parties a joué un rôle important pour m'amener à tirer cette conclusion. Si l'on applique le critère du caractère raisonnable, c'est la perspective du travailleur qui représente l'atout lorsqu'il s'agit d'examiner ce fait en particulier en tenant compte de l'analyse dans son ensemble à laquelle il faut procéder en vue de déterminer quelle est la relation de travail. Dans l'affaire *Wray*, j'ai eu la possibilité de lire les réponses qu'a fournies le travailleur, telles qu'elles sont énoncées dans le questionnaire que le ministre lui a demandé de remplir et sur lequel il s'est appuyé dans une certaine mesure. Les circonstances dans l'arrêt *Wray* m'ont permis de parvenir à la conclusion selon laquelle l'expert en sinistres, M. Skene, avait fourni des services en tant qu'entrepreneur indépendant exploitant une entreprise à son propre compte parce que l'intention exprimée au départ était cohérente avec la conduite des deux parties tout au long de leur relation de travail et, dans l'ensemble, les faits connexes appuyaient ou, peut-être plus important encore, n'ont pas permis de détruire le fondement sur lequel était fondé la validité de la qualification donnée à la relation de travail.

[17] Conformément aux motifs précités, les deux appels sont donc rejetés et les décisions qu'a rendues le ministre aux termes de la *Loi* et du *Régime* sont confirmées.

Signé à Sidney (Colombie-Britannique), ce 3^e jour de juillet 2003.

« D. W. Rowe »

Juge suppléant Rowe

Traduction certifiée conforme
ce 15^e jour de janvier 2004.

Nancy Bouchard, traductrice

