

Dossier : 2003-1477(EI)

ENTRE :

CAPRI INTERIORS LTD.,

appelante,

et

LE MINISTRE DU REVENU NATIONAL,

intimé.

[TRADUCTION FRANÇAISE OFFICIELLE]

Appel entendu sur preuve commune avec l'appel interjeté dans l'affaire *Capri Interiors Ltd.* (2003-1478(CPP)) du 17 au 19 novembre 2003 à Winnipeg (Manitoba)

Par le juge suppléant M.H. Porter

COMPARUTIONS

Pour l'appelante : Ted Spyrapoulos

Pour l'intimé : Michael Van Dam

JUGEMENT

L'appel est accueilli et les cotisations sont renvoyées au ministre du Revenu national pour qu'il procède à un nouvel examen et établisse une nouvelle cotisation compte tenu des motifs du jugement ci-joints.

Signé à Calgary (Alberta), ce 3^e jour de février 2004.

« M.H. Porter »

Juge Porter

Traduction certifiée conforme
ce 10^e jour de janvier 2005.

Jacques Deschênes, traducteur

Dossier : 2003-1478(CPP)

ENTRE :

CAPRI INTERIORS LTD.,

appelante,

et

LE MINISTRE DU REVENU NATIONAL,

intimé.

[TRADUCTION FRANÇAISE OFFICIELLE]

Appel entendu sur preuve commune avec l'appel interjeté dans l'affaire *Capri Interiors Ltd.* (2003-1477(EI)) du 17 au 19 novembre 2003 à Winnipeg (Manitoba)

Par le juge suppléant M.H. Porter

COMPARUTIONS

Pour l'appelante : Ted Spyrapoulos

Pour l'intimé : Michael Van Dam

JUGEMENT

L'appel est accueilli et les cotisations sont renvoyées au ministre du Revenu national pour qu'il procède à un nouvel examen et établisse une nouvelle cotisation compte tenu des motifs du jugement ci-joints.

Signé à Calgary (Alberta), ce 3^e jour de février 2004.

« M.H. Porter »

Juge Porter

Traduction certifiée conforme
ce 10^e jour de janvier 2005.

Jacques Deschênes, traducteur

Référence : 2004CCI23
Date : 20040203
Dossiers : 2003-1477(EI)
2003-1478(CPP)

ENTRE :

CAPRI INTERIORS LTD.,

appelante,

et

LE MINISTRE DU REVENU NATIONAL,

intimé.

[TRADUCTION FRANÇAISE OFFICIELLE]

MOTIFS DU JUGEMENT

Le juge Porter

[1] Les présents appels ont été entendus sur preuve commune avec le consentement des parties, les 17, 18 et 19 novembre 2003, à Winnipeg (Manitoba).

[2] Un avis de cotisation daté du 9 mai 2002 établi à l'égard de l'appelante fixait, notamment, à 3 400 \$ les cotisations au Régime de pensions du Canada pour l'année 2000 relativement à Henry Funk et à George Laurin, plus les pénalités et intérêts applicables.

[3] Un avis de cotisation daté du 9 mai 2002 établi à l'égard de l'appelante fixait, notamment, à 22 958,62 \$ les cotisations d'assurance-emploi pour l'année 2001 relativement aux personnes énumérées à l'annexe A, qui est jointe aux présents motifs du jugement et en fait partie intégrante (les « travailleurs »), plus les pénalités et intérêts applicables.

[4] Le même avis de cotisation établi à l'égard de l'appelante fixait à 36 658,28 \$ le montant des cotisations au Régime de pensions du Canada pour l'année 2001

relativement à Henry Funk, à George Laurin et aux travailleurs, plus les pénalités et intérêts applicables.

[5] Le 1^{er} août 2002, l'appelante a interjeté appel auprès du ministre du Revenu national (le « ministre ») afin de lui demander de réexaminer les avis de cotisation concernant les années 2000 et 2001. Dans une lettre datée du 16 janvier, le ministre a fait connaître sa décision :

[TRADUCTION]

Le ministère a décidé de réduire la cotisation pour l'année 2001 en abaissant le montant des cotisations au Régime de pensions du Canada et à l'assurance-emploi touchant Ron Banash, Wesley Brinkman, Preston Brown, J. Arthur Carriere, Omer Carriere, Douglas Craik, Kelvin Elke, Istvan Horvath, Michael King, David McMillan, Mark Sealey, Jason Tetrault et Riley Wiebe. Cette décision a été prise parce que la taxe sur les produits et services que vous leur avez versée ne constituait ni une rémunération assurable ni des gains ouvrant droit à pension. En outre, les cotisations relatives à Leo Dalke seront éliminées parce qu'il a touché une pension de retraite prévue au Régime de pensions du Canada. Sa rémunération ne constituait pas un traitement cotisable.

Le ministère a également décidé de confirmer tous les autres montants de cotisation pour les années 2000 et 2001 parce que les travailleurs énumérés à l'annexe 1, qui est jointe aux présentes et en fait partie intégrante, exerçaient un emploi pour vous aux termes d'un contrat de louage de services et, par conséquent, exerçaient un emploi ouvrant droit à pension ou assurable à titre d'employés. En plus, les allocations reçues par Henry Funk et George Laurin constituent des gains ouvrant droit à pension parce que l'usage des véhicules n'était pas, pour la fixation des allocations, uniquement évalué en fonction du nombre de kilomètres parcourus par le véhicule dans l'accomplissement des fonctions de la charge ou de l'emploi.

Cette lettre précisait que les décisions découlaient respectivement de l'application du paragraphe 27.2(3) du *Régime de pensions du Canada* (le « RPC ») et du paragraphe 93(3) de la *Loi sur l'assurance-emploi* (la « Loi ») et se fondaient sur l'alinéa 6(1)a) et sur l'article 12 du RPC de même que sur l'alinéa 5(1)a) de la Loi. L'appelante conteste en appel devant notre Cour la seconde partie de ces décisions.

[6] Les preuves matérielles montrent que, durant les années en question, Henry Funk et George Laurin étaient les principaux actionnaires et exploitants de

l'entreprise appelante, qui s'occupait de finition intérieure, c'est-à-dire de l'érection de charpentes d'acier, de la pose de cloisons sèches et de l'installation de plafonds acoustiques. Les travailleurs étaient tous des particuliers engagés à l'occasion par l'appelante, parfois au gré de différents projets, pour fournir ces services. Le ministre a conclu qu'ils travaillaient comme employés aux termes de contrats de louage de services. L'appelante soutient en revanche qu'ils étaient des entrepreneurs indépendants engagés dans le cadre de contrats **d'entreprise**. Voilà le point que doit trancher notre Cour.

[7] L'agente des décisions, Linda Evecsyn, qui travaillait pour le ministre, a affirmé dans son témoignage qu'elle avait simplement passé en revue un nombre limité de situations de travail puis traité tous les travailleurs de la même façon. Durant l'audition de l'appel, la Cour a entendu le témoignage de plusieurs travailleurs. L'avocat du ministre a admis qu'il serait approprié ici d'accorder le même traitement à tous les travailleurs bien que bon nombre d'entre eux n'aient pas témoigné.

[8] L'avocat du ministre a également reconnu à l'audience que les dépenses de MM. Funk et Laurin ne devaient pas être considérées comme un revenu ouvrant droit à pension et a écarté cette question, de sorte que notre Cour n'a rien à décider sur ce point. La seule question à trancher consiste à déterminer globalement si les travailleurs étaient des employés ou des entrepreneurs indépendants.

Les règles de droit

Les contrats de louage de services ou d'entreprise

[9] La manière dont notre Cour devrait s'y prendre pour décider si une entente particulière donne lieu à un contrat **de louage de services** et, par conséquent, à une relation employeur-employé, ou bien si elle crée un contrat **d'entreprise** où une des parties devient un entrepreneur indépendant, est déterminée depuis longtemps par la décision rendue par le juge MacGuigan, de la Cour d'appel fédérale, dans l'affaire *Wiebe Door Services Ltd. v. M.N.R.*, 87 DTC 5025. Le raisonnement qui est décrit dans cet arrêt a été développé et expliqué en détail dans d'autres jugements émanant de la Cour d'appel fédérale, notamment *Moose Jaw Kinsmen Flying Fins Inc. v. M.N.R.*, 88 DTC 6099, *Charbonneau c. Canada (M.R.N.)* [1996] A.C.F. n° 1337 et *Vulcain Alarme Inc. v. The Minister of National Revenue*, (1999) 249 N.R.. Tous ces arrêts comportent des directives utiles qui aident les tribunaux de première instance à décider de ces questions.

[10] La Cour suprême du Canada a réexaminé cette question dans l'affaire *671122 Ontario Ltd. c. Sagaz Industries Canada Inc.* [2001] A.C.S. n° 61, 2001 SCC 59, 274 N.R. 366; ce jugement concerne la responsabilité du fait d'autrui, mais le plus haut tribunal canadien a reconnu que les mêmes critères s'appliquaient dans bien d'autres circonstances, y compris en matière d'emploi. Le juge Major, au nom de la Cour suprême, a approuvé la démarche adoptée par le juge MacGuigan dans l'affaire *Wiebe Door* (précitée), lorsqu'il a analysé la doctrine et la jurisprudence canadiennes, anglaises et américaines puis mentionné en particulier les quatre critères formulés par lord Wright dans l'arrêt *City of Montreal v. Montreal Locomotive Works Ltd.*, [1974] 1 D.L.R. 161, aux pp. 169-170. Le juge MacGuigan avait conclu comme suit à la page 5028 :

Dans ce contexte, les quatre critères établis par lord Wright [contrôle, propriété des instruments de travail, chance de profit, risque de perte] constituent une règle générale, et même universelle, qui nous oblige à « examiner l'ensemble des divers éléments qui composent la relation entre les parties ». Quand il s'est servi de cette règle pour déterminer la nature du lien existant dans l'affaire *Montreal Locomotive Works*, lord Wright a combiné et intégré les quatre critères afin d'interpréter l'ensemble de la transaction.

À la page 5029, il s'exprimait ainsi :

[...] 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 et qu'il faut appliquer en insistant toujours sur ce que lord Wright a appelé ci-dessus « l'ensemble des éléments qui entraînent dans le cadre des opérations », et ce, même si je reconnais l'utilité des quatre critères subordonnés. (Non souligné dans l'original.)

Puis il déclarait ce qui suit à la page 5030 :

Il est toujours important de déterminer quelle relation globale les parties entretiennent entre elles [...]

Il formulait aussi le commentaire suivant :

Quand il doit régler un tel problème, le juge de première instance ne peut se soustraire à l'obligation de peser avec soin tous les facteurs pertinents [...]

[11] Le juge MacGuigan a également affirmé ce qui suit :

C'est probablement le juge Cooke, dans *Market Investigations, Ltd. v. Minister of Social Security*, [1968] 3 All E.R. 732 (Q.B.D.) qui, parmi ceux qui ont examiné le problème, en a fait la meilleure synthèse (aux pages 738 et 739) :

[TRADUCTION] Les remarques de lord Wright, du lord juge Denning et des juges de la Cour suprême des États-Unis laissent à entendre que le critère fondamental à appliquer est celui-ci : « La personne qui s'est engagée à accomplir ces tâches les accomplit-elle en tant que personne dans les affaires à son compte? » Si la réponse à cette question est affirmative, alors il s'agit d'un contrat d'entreprise. Si la réponse est négative, alors il s'agit d'un contrat de service personnel. Aucune liste exhaustive des éléments qui sont pertinents pour trancher cette question n'a été dressée, peut-être n'est-il pas possible de le faire; on ne peut non plus établir de règles rigides quant à l'importance relative qu'il faudrait attacher à ces divers éléments dans un cas particulier. Tout ce qu'on peut dire, c'est qu'il faudra toujours tenir compte du contrôle même s'il ne peut plus être considéré comme le seul facteur déterminant; et que des facteurs qui peuvent avoir une certaine importance sont des questions comme celles de savoir si celui qui accomplit la tâche fournit son propre outillage, s'il engage lui-même ses aides, 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 d'une gestion saine dans l'accomplissement de sa tâche. L'utilisation du critère général peut être plus facile dans un cas où la personne qui s'engage à rendre le service le fait dans le cadre d'une affaire déjà établie; mais ce facteur n'est pas déterminant. Une personne qui s'engage à rendre des services à une autre personne peut bien être un entrepreneur indépendant même si elle n'a pas conclu de contrat dans le cadre d'une entreprise qu'elle dirige actuellement.

[12] Dans l'affaire *Kinsmen Flying Fins Inc.*, précitée, la Cour d'appel fédérale a fait les commentaires suivants :

[...] comme le juge MacGuigan, nous considérons les critères comme des subordonnés utiles pour peser tous les faits relatifs à l'entreprise de la requérante. C'est maintenant l'approche appropriée et préférable pour la très bonne raison que dans une cause donnée, et celle-ci peut très bien en être une, un ou plusieurs des critères peuvent être peu ou pas applicables. Pour rendre une décision, il faut donc considérer l'ensemble de la preuve en tenant compte des critères qui peuvent être appliqués et donner à toute la preuve le poids que les circonstances peuvent exiger.

[13] Les critères mentionnés par la Cour d'appel fédérale peuvent se résumer ainsi :

- a) le degré ou l'absence de contrôle exercé par le prétendu employeur;
- b) la propriété des instruments de travail;
- c) la possibilité de profit;
- d) le risque de perte;

En outre, le tribunal doit examiner l'intégration, le cas échéant, du travail effectué par le prétendu employé dans l'entreprise du prétendu employeur.

[14] Dans l'arrêt *Sagaz* (précité), le juge Major a déclaré ce qui suit :

Le contrôle n'est toutefois pas le seul facteur à considérer pour décider si un travailleur est un employé ou un entrepreneur indépendant.

[15] Il s'est attardé au caractère inadéquat du critère fondé sur le « contrôle » en approuvant encore une fois les propos du juge MacGuigan dans l'affaire *Wiebe Door* (précitée) :

Ce critère a le grave inconvénient de paraître assujéti aux termes exacts du contrat définissant les modalités du travail : si le contrat contient des instructions et des stipulations détaillées, comme c'est chose courante dans les contrats passés avec un entrepreneur indépendant, le contrôle ainsi exercé peut être encore plus rigoureux que s'il résultait d'instructions données au cours du travail, comme c'est l'habitude dans les contrats avec un préposé, mais une application littérale du critère pourrait laisser croire qu'en fait, le contrôle exercé est moins strict. En outre, le critère s'est révélé tout à fait inapplicable pour ce qui est des professionnels et des travailleurs hautement qualifiés, qui possèdent des aptitudes bien supérieures à la capacité de leur employeur à les diriger.

[16] Il poursuit plus loin :

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*, [...] [1952 1 The Times L.R. 101] 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, [...] *Vicarious Liability in the Law of Torts*, Londres, Butterworths, 1967], à la page 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 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.

[17] Je me reporte aussi aux conclusions du juge Décary, dans l'affaire *Charbonneau* (précitée), qui s'exprimait au nom de la Cour d'appel fédérale :

Les critères énoncés par cette Cour [...] ne sont pas les recettes d'une formule magique. Ce sont des points de repère qu'il sera généralement utiles de considérer, mais pas au point de mettre en péril l'objectif ultime de l'exercice qui est de rechercher la relation globale que les parties entretiennent entre elles. Ce qu'il s'agit, toujours, de déterminer, une fois acquise l'existence d'un véritable contrat, c'est s'il y a, entre les parties, un lien de subordination tel qu'il s'agisse d'un contrat de travail [...] ou [...] il y a [...] plutôt, un degré d'autonomie tel qu'il s'agisse d'un contrat d'entreprise ou de service [...] En d'autres termes, il ne faut pas [...] examiner les arbres de si près qu'on perde de vue la forêt. Les parties doivent s'effacer devant le tout. (Non souligné dans l'original.)

[18] Je citerai également le juge Létourneau dans l'arrêt *Vulcain Alarme* (précité), où il a déclaré ce qui suit :

Ces critères jurisprudentiels sont importants mais, faut-il le rappeler, ils ne sauraient compromettre le but ultime de l'exercice, soit d'établir globalement la relation entre les parties. Cet exercice consiste à déterminer s'il existe entre les parties un lien de subordination tel qu'il faille conclure à l'existence d'un contrat de travail au sens de l'article 2085 du *Code civil du Québec* ou s'il n'existe pas plutôt entre celles-ci ce degré d'autonomie qui caractérise le contrat d'entreprise ou de service [...]

[19] Je tiens compte aussi du fait que, depuis les décisions rendues récemment par la Cour d'appel fédérale dans les affaires *Wolf c. Canada*, [2002] A.C.F. n° 375 ([2002] 4 C.F. 396), et *Precision Gutters Ltd. c. Canada (Ministre du Revenu national)*, [2002] A.C.F. n° 771 (2002 CAF 207), les tribunaux semblent tolérer un degré considérable de latitude qui permet de conclure que des consultants ont été engagés dans des conditions où ils ne sont pas réputés être des employés, contrairement à ce qui était le cas auparavant. Je souligne plus particulièrement à cette fin les mots du juge Décary dans l'arrêt *Wolf* (précité) :

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. [Non souligné dans l'original.]

[20] Il me semble donc que nous vivons le retour du pendule, où une partie peut gérer ses activités plus facilement en ce qui concerne le travail de consultation et être en mesure de déterminer elle-même, sans l'ingérence des tribunaux ou du ministre, qu'elle est un entrepreneur indépendant et non pas un employé exerçant un emploi aux termes d'un contrat de louage de services.

[21] En bout de ligne, il n'existe pas de formule stricte. Tous ces facteurs entrent en considération et, comme l'a déclaré le juge Major dans l'arrêt *Sagaz* (précité), leur importance relative respective dépendra des circonstances et des faits particuliers de l'affaire. Bon nombre de ces critères peuvent être tout à fait neutres et s'appliquer également à l'une ou l'autre situation. Le cas échéant, il faudra sérieusement prendre en compte l'intention des parties. Voilà la tâche du juge de première instance.

Les faits

[22] Afin de parvenir à sa décision, le ministre se serait fondé, selon les réponses aux avis d'appel signés en son nom, sur les hypothèses de fait suivantes. Même si l'appelante, par l'entremise de son avocat, n'a pas admis ni réfuté formellement ces hypothèses, j'ai indiqué sa position entre parenthèses à l'égard de chacune en fonction des preuves qui m'ont été présentées. Les hypothèses sont essentiellement les mêmes que dans la réponse concernant le RPC et c'est de ce document qu'elles sont tirées :

[TRADUCTION]

- a) l'appelante s'occupe de finition intérieure, qui consiste à ériger des charpentes d'acier, à poser des cloisons sèches et à installer des plafonds acoustiques; (l'appelante est d'accord)
- b) les actionnaires de l'appelante étaient MM. Funk et Laurin; (l'appelante est d'accord)

- c) M. Funk a été engagé à titre de directeur général et avait pour fonction notamment d'établir les devis, de conclure les ventes et de faire le travail de bureau et l'inspection des chantiers; (l'appelante est d'accord)
- d) M. Laurin a été engagé comme contremaître et avait pour fonction notamment de superviser les chantiers et les travailleurs, de livrer les matériaux et de s'occuper des relations avec les entrepreneurs généraux; (l'appelante est d'accord)
- e) les tâches des travailleurs variaient et comprenaient le tirage de joints, le sablage, l'installation des cloisons sèches, la pose des charpentes, l'isolation, l'installation des plafonds et le nettoyage; (l'appelante est d'accord)
- f) la plupart des travailleurs touchaient un salaire horaire fixe; (l'appelante n'est pas d'accord)
- g) quelques-uns des travailleurs étaient rémunérés en fonction de la superficie; (l'appelante est d'accord, mais c'était le cas de la majorité des travailleurs)
- h) l'appelante fixait les taux de rémunération; (les éléments de preuve ont révélé que la rémunération dépendait des négociations avec chaque travailleur; en général, les travailleurs considéraient que M. Funk était très juste et acceptaient ce qu'il offrait; parfois, ils négociaient des taux différents)
- i) les travailleurs étaient payés toutes les deux semaines; (l'appelante est d'accord)
- j) les travailleurs ne soumissionnaient pas pour obtenir des mandats; (l'appelante est d'accord)
- k) les travailleurs travaillaient normalement 8 heures par jour, du lundi au vendredi; (l'appelante est d'accord, mais les travailleurs ont tous précisé que ces heures de travail étaient leur choix à eux)
- l) les heures et les journées de travail étaient établies et contrôlées par l'appelante (ni les travailleurs ni Capri n'étaient d'accord)
- m) la plupart des travailleurs devaient comptabiliser leurs heures et présenter des relevés des heures travaillées; (l'appelante n'est pas d'accord)

- n) l'appelante obtenait les mandats et fixait tous les échéanciers; (tous ont convenu que l'appelante obtenait les mandats; l'entrepreneur général fixait les échéanciers dont les travailleurs étaient ensuite informés)
- o) l'appelante avait le droit de contrôler les travailleurs; (l'appelante n'est pas d'accord)
- p) l'appelante avait le droit de guider et de déterminer comment les travailleurs effectuaient leur travail; (l'appelante n'est pas d'accord)
- q) l'appelante organisait et coordonnait les travailleurs sur les chantiers; (l'appelante est d'accord dans la mesure où c'est elle qui supervisait le travail)
- r) l'appelante dirigeait les travailleurs vers les différents chantiers où elle voulait que du travail soit effectué; (l'appelante est d'accord)
- s) l'appelante s'est réservé le droit de contrôler l'utilisation des matériaux; (l'appelante n'est pas d'accord)
- t) la plupart des travailleurs faisaient leur travail au sein d'une équipe; (l'appelante est d'accord)
- u) les travailleurs étaient dirigés et supervisés par un contremaître, de qui ils relevaient également, et c'était normalement M. Laurin; (l'appelante n'est pas d'accord)
- v) les travailleurs informaient l'appelante des congés dont ils avaient besoin; (la plupart des travailleurs ont précisé que c'est par courtoisie qu'ils avisaient l'appelante lorsqu'ils prenaient congé)
- w) M. Funk, M. Laurin et les travailleurs ne se faisaient pas remplacer et n'embauchaient pas leurs propres assistants; (l'appelante n'est pas d'accord – les éléments de preuve ont révélé que les travailleurs embauchaient leurs propres assistants)
- x) M. Funk, M. Laurin et les travailleurs ne travaillaient pas pour des tiers pendant qu'ils faisaient du travail pour l'appelante; (l'appelante n'est pas d'accord – MM. Funk et Laurin ne travaillaient pas pour des tiers, mais les autres travailleurs, oui, et ils se sentaient tous libres de le faire)
- y) M. Funk, M. Laurin et les travailleurs faisaient leur travail sur les chantiers de l'appelante; (l'appelante est d'accord)

- z) la majorité des travailleurs fournissaient leurs propres outils à main, dont les pistolets à vis, les sacoches, les cisailles de ferblantier, les niveaux, les rubans à mesurer, les outils pour le tirage de joints et les couteaux universels; (l'appelante est d'accord)
- aa) l'appelante fournissait le gros outillage, tels les échafaudages, les pistolets Hilti, les cintreuses de rail et les marteaux perforateurs; (l'appelante est d'accord)
- bb) MM. Funk et Laurin fournissaient leurs propres véhicules; (l'appelante est d'accord)
- cc) l'appelante fournissait tous les matériaux et fournitures, comme le galon à joints, le polyéthylène, les agrafes, les cloisons sèches, les tuiles de plafond et les poteaux d'acier; (l'appelante est d'accord)
- dd) la plupart des travailleurs se transportaient eux-mêmes vers les chantiers situés en dehors de la ville; (l'appelante est d'accord)
- ee) l'appelante a remboursé les frais de déplacement de certains travailleurs qui devaient travailler en dehors de la ville; (l'appelante est d'accord)
- ff) M. Funk, M. Laurin et les travailleurs n'avaient aucune possibilité de profit et n'assumaient aucun risque de perte; (l'appelante n'est pas d'accord)
- gg) l'appelante garantissait la qualité du travail; (l'appelante n'est pas d'accord – les travailleurs ont affirmé qu'ils corrigeaient leurs erreurs au besoin)
- hh) l'appelante a versé une allocation à MM. Funk et Laurin pour l'utilisation de leurs véhicules (l'« allocation »); (ce point n'est plus en litige)
- ii) un montant arbitraire était versé au titre de cette allocation et aucune preuve de dépense n'était requise; (ce point n'est plus en litige)
- jj) l'allocation n'était pas établie uniquement en fonction d'un taux prescrit par kilomètre; (ce point n'est plus en litige)
- kk) MM. Funk et Laurin étaient en mesure de tirer un gain économique de l'allocation; (ce point n'est plus en litige)

- ll) M. Funk, M. Laurin et les travailleurs exerçaient un emploi aux termes d'un contrat de louage de services pour l'appelante; (l'appelante est d'accord au sujet de MM. Funk et Laurin mais pas en ce qui concerne les autres travailleurs)
- mm) la rémunération versée par l'appelante à M. Funk, à M. Laurin et aux travailleurs, pour les années 2000 et 2001, figurent à l'annexe C jointe à la réponse à l'avis d'appel, dont elle fait partie intégrante. (point non contesté)

[23] J'ai entendu les témoignages de Henry Funk, le propriétaire, ainsi que de John Sanders, Istvan Horvath, John Wolowich, Todd Peter Derksen, Kelvin Elke, Walter Steinke, Allan Smith, Brian (Paul) Atkins et Lloyd Wazny, qui sont tous des travailleurs. Lynda Evecsyn, agente des décisions, a aussi témoigné à l'audience.

[24] De façon générale, j'ai été impressionné par l'honnêteté et la franchise de tous les témoins. Ils ont tous décrit la situation comme ils la percevaient, et je n'ai relevé aucune tentative visant à faire paraître les choses différemment de ce qu'elles étaient en réalité. Notre Cour a donc eu principalement pour tâche d'interpréter les faits portés à sa connaissance et non pas de décider entre différentes versions des faits.

[25] D'après leur témoignage, on peut conclure essentiellement que les travailleurs étaient tous de solides gaillards ayant le cœur à l'ouvrage, mais indépendants, qui gagnaient leur vie dans l'industrie depuis de nombreuses années et qui connaissaient bien leur métier. Ou bien ils téléphonaient à Henry Funk s'ils cherchaient du travail ou bien celui-ci communiquait avec eux lorsqu'il avait des projets en cours et qu'il avait besoin d'installateurs de cloisons sèches, qu'ils soient tireurs de joint ou poseurs de panneaux. Les deux parties s'entendaient alors, en règle générale, sur la rémunération par pied ou par pied carré, selon le cas. Tous savaient à peu près combien de temps un projet nécessiterait. Parfois, il s'agissait d'appartements dans un nouvel édifice d'habitation, et les travailleurs faisaient le travail appartement après appartement, au prix négocié. Il existait une certaine honnêteté dans les relations entre les travailleurs et Henry Funk : tous connaissaient le travail et la valeur d'un projet ou d'une partie d'un projet, peu importe qu'ils soient rémunérés à l'heure ou au pied.

[26] Les travailleurs faisaient les heures qui leur convenaient, et Henry Funk ne s'ingérait pas dans cet aspect du travail. Si un entrepreneur général voulait faire accélérer le travail et qu'il y avait des tâches à terminer, les travailleurs redoublaient d'efforts à cette fin. John Sanders a ainsi précisé que, durant la fin de

semaine de Pâques, il avait travaillé 24 heures sans interruption pour qu'un projet soit fini à temps. Par contre, il prenait souvent congé l'après-midi, et il lui arrivait aussi de revenir travailler dans la soirée.

[27] John Sanders a raconté qu'il engageait parfois ses propres assistants et qu'il les payait lui-même; d'autres travailleurs faisaient de même.

[28] Tous les travailleurs remettaient des factures, à leur propre manière. Certains ajoutaient la TPS s'ils avaient un numéro d'inscrit; ceux qui n'étaient pas des inscrits ne la facturaient pas.

[29] La plupart des travailleurs avaient leurs propres outils, dont la valeur variait entre quelques centaines de dollars et, dans le cas de John Sanders, 10 000 \$.

[30] Lorsqu'on entendait John Sanders expliquer comment il faisait son travail et qu'on constatait son degré d'indépendance, il était de la plus grande évidence qu'il travaillait à son compte.

[31] On n'avait qu'à observer Istvan Horvath à la barre des témoins pour comprendre le degré d'indépendance dont il profitait manifestement. Il était tireur de joints depuis 33 ans. À cause d'un problème de dos, il n'acceptait que le travail qui lui convenait, refusant les autres offres. Il possédait environ 9 000 \$ d'outils. Il a affirmé bien clairement que, si Capri lui offrait du travail, il choisissait d'accepter ou non. S'il acceptait, il se sentait responsable de son propre travail et, selon lui, Capri ne lui aurait jamais dit comment faire. Il payait aussi ses propres assistants qu'il embauchait à l'occasion. Il a précisé qu'il travaillait à son propre rythme et ne se souciait pas des échéanciers. Il avait son propre nom d'entreprise, « Horvath Drywall ».

[32] John Wolowich a commencé à travailler pour l'appelante à la fin de 2000 ou au début de 2001. C'est lui qui téléphonait à Henry Funk. Il était rémunéré à la pièce, généralement 12 cents le pied. D'après lui, la plupart des gens travaillaient à la pièce dans son métier. S'il estimait que le prix offert était juste, il s'en satisfaisait. Il travaillait avec un associé, également rémunéré par Capri; ils fixaient tous deux leur propre horaire. Lorsque M. Wolowich prenait des congés de maladie, il téléphonait alors tout simplement à Henry Funk pour le lui faire savoir. Il corrigeait ses erreurs sans frais pour Capri. Il remettait des factures pour son travail et était payé toutes les deux semaines. À un moment donné, il avait eu un contrat pour une autre entreprise pendant qu'il travaillait pour Capri. Il évaluait ses propres outils à 700 \$.

[33] Todd Derksen posait des cloisons sèches depuis quatre ou cinq ans, dont trois pour Capri. Il était parfois rémunéré au pied carré et, d'autres fois, c'était à l'heure, dépendamment du projet. Il n'a jamais refusé le travail offert par Capri et a travaillé sans interruption pour l'entreprise. Il négociait son tarif pour chaque projet avec Henry Funk.

[34] Il disait travailler généralement 8 heures par jour, de 7 h à 15 h 30, mais s'il souhaitait terminer sa journée plus tôt, il le faisait. Personne ne lui disait quand il devait travailler. Il corrigeait ses erreurs à ses propres frais. Ses factures étaient préparées par Capri. Il n'avait pas de numéro d'inscrit pour la TPS. De façon générale, il affichait beaucoup moins d'indépendance face à Capri que les autres travailleurs.

[35] Kelvin Elke travaillait aussi à la pièce et a négocié deux mandats avec Capri en 2001. Élément très intéressant, pendant deux mois, il avait eu un assistant qu'il payait lui-même, ce qui n'est vraiment pas caractéristique d'un employé. Il travaillait pour divers entrepreneurs au Manitoba et, durant un certain temps, il a travaillé en Alberta. Dans l'ensemble, ce témoin montrait une grande indépendance; il semblait tout à fait autonome et libre face à Capri.

[36] Walter Steinke a affirmé qu'il avait travaillé pour Capri pendant un certain temps, mais il ne se souvenait pas exactement quand. Il a été parfois rémunéré à la pièce, c'est-à-dire par appartement, et parfois à l'heure, selon le projet. Il fixait ses propres horaires de travail, généralement huit heures par jour, mais il quittait plus tôt quand il le voulait. Il faisait ses propres factures, qu'il remettait ensuite à Henry Funk. Il ne facturait pas de TPS, bien qu'il ait obtenu un numéro d'inscrit en 2002. Il a travaillé un moment à Brandon, où il avait habité dans une maison louée par Capri. Il téléphonait lorsqu'il ne se présentait pas au travail une journée. Il possédait ses propres outils, d'une valeur d'environ 400 \$. Personne n'inspectait son travail. Il a produit une déclaration de revenus à titre de sous-traitant et a déduit certaines dépenses – il est devenu un employé salarié le 10 mai 2001. Ses conditions de travail n'ont pas changé beaucoup par la suite, sauf qu'il était dorénavant généralement rémunéré à l'heure. Il était poseur de cloisons sèches depuis l'âge de 16 ans, et il avait alors 62 ans. Il connaissait son métier et n'était pas soumis à des inspections. S'il faisait une erreur, il la corrigeait lui-même sans frais pour Capri. Il lui arrivait de refuser du travail si un projet ne lui convenait pas.

[37] Encore une fois, ce témoin affichait une rude indépendance, même s'il est devenu employé salarié en mai 2001.

[38] Brian (Paul) Atkins a toujours travaillé à la pièce et jamais à l'heure. Il remettait une facture à Henry Funk; il ne facturait pas la TPS quand il travaillait pour Capri. Il n'a travaillé pour personne d'autre. Il fixait ses propres horaires mais téléphonait quand il ne se présentait pas au travail. Ses outils valaient 100 \$. Son travail n'était pas examiné par Capri. Son associé, Bob Berlitz, avait des outils valant plusieurs milliers de dollars, qu'il utilisait lui aussi. Il est devenu employé salarié en mai 2001. Il a affirmé qu'avant cette date, il payait parfois ses propres assistants de sa poche. Il leur versait de l'argent comptant à l'occasion. Il se considérait comme un entrepreneur indépendant jusqu'à ce qu'il devienne salarié en mai 2001.

[39] Lloyd Wazny a travaillé pour Capri pendant sept ans. En 2001, il travaillait à son compte chez lui et n'a effectué que quelques travaux pour Capri. Il travaillait également pour une autre personne. Il était payé à la pièce ou à l'heure selon le projet. Il était inscrit pour la TPS, qu'il incluait sur ses factures à Capri. Il possédait aussi une ferme, et c'est pourquoi il facturait la TPS. Ses outils valaient entre 500 et 600 \$. Il choisissait les projets qui lui convenaient. Il n'a jamais embauché d'assistants. Capri ne lui a jamais dit comment faire son travail.

[40] Un autre travailleur, Allan Smith, a également témoigné. Je trouve que sa situation était complètement différente des autres. C'est lui qui se chargeait du nettoyage des lieux. Capri lui disait où se rendre. Il conduisait un camion de Capri et était rémunéré strictement à l'heure. Il a demandé un taux horaire plus élevé quand il est allé travailler à Brandon, et sa demande a été acceptée. Toutefois, j'ai constaté qu'il travaillait sous la supervision étroite de Capri, essentiellement comme le ferait un employé ordinaire.

[41] Henry Funk lui-même est venu témoigner. Il a expliqué qu'en 2001 le comptable de l'entreprise a exprimé son inquiétude grandissante au sujet du statut des divers travailleurs et a suggéré qu'ils soient tous embauchés en tant qu'employés. Henry Funk a abordé ces hommes, et bon nombre d'entre eux ont accepté de devenir des employés réguliers. D'autres ont refusé. J'ai eu le sentiment que ces derniers se considéraient vraiment comme des entrepreneurs indépendants. Pour ce qui est des autres, soit qu'ils voulaient devenir des employés, soit qu'ils voulaient au moins avoir une idée claire de leur situation.

[42] Henry Funk a décrit son entreprise, la façon dont il obtenait les contrats et dont il recrutait les gens nécessaires pour faire le travail. Même s'il avait plusieurs travailleurs vers qui se tourner à cette fin, il ne disposait pas d'un bassin permanent d'hommes qu'il pouvait simplement affecter aux projets. Il les engageait du mieux qu'il le pouvait selon le projet et négociait leur rémunération, à la pièce ou à l'heure.

[43] Il a expliqué bien clairement qu'après mai 2001, une fois que plusieurs travailleurs sont devenus des employés salariés, il a senti qu'il exerçait un contrôle beaucoup plus grand sur eux et pouvait simplement les diriger d'un projet à l'autre. Cette situation semblait lui faciliter énormément la vie.

[44] Voilà donc réellement les preuves recueillies sur le terrain, comme on pourrait le dire. J'ai eu vraiment l'impression que ces travailleurs, jusqu'en mai 2001, étaient très indépendants de Capri. Ils considéraient qu'ils travaillaient à leur compte et étaient fiers de cette indépendance. Ils étaient généralement rémunérés à la pièce. Bien que ce facteur ne détermine pas en soi leur statut, les travailleurs semblaient tous croire qu'il contribuait à leur indépendance et à leur statut d'entrepreneurs indépendants, non pas d'employés. Ils se voyaient travailler à leur compte : s'ils travaillaient beaucoup, ils faisaient plus d'argent, mais s'ils travaillaient moins, ils en faisaient moins. Ils pouvaient faire leur choix, et personne ne leur disait quoi faire ni comment le faire.

[45] M^{me} Evcsyn a aussi témoigné. Elle a expliqué à la Cour les critères qu'elle a utilisés pour encadrer la décision du ministre. Bon nombre sont les critères habituels. Elle a décrit comment elle a établi les questionnaires destinés aux entrevues téléphoniques avec plusieurs travailleurs. Elle a ensuite précisé qu'elle avait appliqué les critères énoncés dans l'arrêt *Wiebe Door Services Ltd.* (précité) et tiré ses conclusions en conséquence. Elle n'a pas mentionné l'affaire *Sagaz* (précitée) jugée par la Cour suprême du Canada ni les décisions *Wolf* ou *Precision Gutters* (précitées) rendues par la Cour d'appel fédérale. Il ne fait aucun doute qu'elle a usé d'une grande rigueur dans sa recherche au sujet des travailleurs, mais je ne suis pas persuadé qu'elle s'est posé la question centrale formulée par le juge Major dans l'arrêt *Sagaz*, à savoir si la personne qui a été engagée pour fournir les services les fournit en tant que personne travaillant à son compte.

[46] Voilà donc les éléments de preuve que je dois analyser.

Application des facteurs à la preuve

[47] Même s'il est moins pertinent de passer en revue plusieurs des facteurs qui, avant l'affaire *Sagaz*, étaient considérés comme un critère à quatre volets assorti d'un critère d'intégration, il reste que l'exercice peut encore s'avérer utile.

[48] **Titre :** Il faut quand même comprendre clairement que, si le titre donné par les parties à leur relation ne correspond pas à la nature véritable et à la teneur de l'entente, c'est la teneur qui doit l'emporter aux yeux du tribunal. Ceci étant dit, il est vrai également que, dans le cas où les parties choisissent vraiment une façon particulière de structurer leur entente de travail, il n'appartient pas au ministre ni à notre Cour de faire fi de ce choix. Il y a lieu de faire preuve de retenue à l'égard de la méthode choisie par les parties et, si les éléments de preuve dans l'ensemble ne donnent aucun motif réel de rejeter le titre choisi par les parties, ce titre devrait rester intouché. Les arrêts *Wolf* et *Precision Gutters* appuient très solidement cette position.

[49] À mon avis, selon la teneur générale et l'interprétation de la relation qui existait en l'espèce aux yeux des travailleurs et de Capri, les travailleurs étaient des entrepreneurs indépendants, malgré l'absence d'un contrat écrit. Globalement, je crois qu'il faut privilégier une retenue considérable face à l'arrangement qu'ont pris les parties. Il est très clair qu'une décision bien précise a été prise dans chaque cas en mai 2001 et que certains travailleurs sont devenus des employés, de sorte que leur relation avec Henry Funk a changé. C'était un peu comme une ligne tracée dans le sable. Dès lors, il était clair que les travailleurs acceptaient le statut d'employés ou allaient ailleurs.

[50] **Contrôle :** On a toujours précisé dans le passé, pour l'application de ce volet du critère, que ce n'était pas le contrôle exercé en pratique autant que le droit de contrôler que le tribunal devait analyser. Plus la personne était spécialisée et compétente ou plus elle avait de l'expérience dans son domaine, moins il était probable qu'elle soit assujettie à un contrôle en pratique, ce qui crée des difficultés quand il fallait appliquer le critère. De fait, le juge Major a souligné dans l'arrêt *Sagaz* (précité) qu'un employé spécialisé et compétent peut être soumis à un contrôle moins serré qu'un entrepreneur indépendant. Toutefois, il s'agit d'un autre facteur qui doit peser dans la balance.

[51] Il m'a semblé tout à fait clair que Capri n'exerçait aucune forme de contrôle sur ces travailleurs et que ni ces derniers ni l'entreprise ne pensaient que Capri avait un droit de contrôle à leur égard; il était tout simplement illogique de croire qu'un contrôle serait jamais exercé.

[52] Il est difficile d'imaginer un groupe de travailleurs assujettis à aussi peu de contrôle que ceux qui sont en cause ici. Ils étaient des experts dans leur propre domaine et, en général, ils appréciaient leur indépendance, leur capacité de choisir leurs horaires et les projets qu'ils feraient ou pas, leur liberté de venir au travail quand ils le voulaient et d'accomplir leurs tâches à leur guise.

[53] Je suis convaincu que les travailleurs en l'espèce étaient des entrepreneurs indépendants.

[54] Il y a une seule exception, et c'est Allan Smith, qui me semblait se trouver dans une situation complètement différente. Il était à mes yeux étroitement contrôlé par Capri; il se servait de l'équipement de l'entreprise et effectuait principalement le travail que Capri lui demandait de faire.

[55] **Instruments de travail** : Certains de ces travailleurs possédaient un très grand nombre d'outils qui valaient beaucoup d'argent. D'autres avaient un outillage plus modeste. Cependant, comme le juge Sexton l'a précisé dans l'affaire *Precision Gutters* (précitée) :

Le juge de la Cour de l'impôt conclut que les instruments de travail personnels appartenant au poseur n'étaient pas spécifiques à l'entreprise de pose de gouttières en ce sens que ceux-ci ne consistent qu'en des perceuses et des mèches, des scies et des lames, du contreplaqué, de courtes échelles, des leviers, des galons de mesure et des marteaux. Je n'estime pas que, parce que lesdits instruments de travail peuvent être utilisés dans d'autres métiers, cela signifie que ceux-ci ne sont pas importants pour les poseurs en l'instance. Étant donné que ceux-ci sont les outils qui sont couramment utilisés, on peut toujours affirmer qu'ils ne sont particuliers à une entreprise ou à une autre. Néanmoins, ces instruments de travail nécessitent la dépense de sommes d'argent par les poseurs et ils sont essentiels afin de permettre au poseur de bien s'acquitter de sa tâche.

Le juge de la Cour de l'impôt a insisté beaucoup sur le fait que les appareils sur camion appartenant à Precision étaient essentiels à la fabrication de gouttières et que cette composante représentait l'aspect le plus important du processus et qu'elle était celle qui nécessitait le plus de dépenses en capital. Il ne fait aucun doute que les appareils sur camion étaient essentiels à la fabrication de gouttières. Toutefois les instruments de travail appartenant aux poseurs étaient tout aussi importants pour la pose des gouttières.

Il a été jugé que si les instruments de travail appartenaient au travailleur et qu'il était raisonnable que ceux-ci lui appartiennent, ce critère permet de conclure que la personne est un entrepreneur indépendant même si l'employeur présumé fournit des outils spéciaux pour l'entreprise en cause. Voir *Bradford c. M.N.R.* 88 D.T.C. 1661; *Campbell c. M.N.R.* 87 D.T.C. 47; *Big Pond Publishing c. M.N.R.* (1998) T.C.J. No. 935.

J'estime que le juge de la Cour de l'impôt a commis une erreur en refusant d'insister sur l'importance des instruments de travail qui appartenaient aux poseurs et qui étaient essentiels à la pose de gouttières.

[56] Je ne peux m'empêcher de penser qu'il existe bien des similitudes entre l'affaire en l'espèce et l'affaire *Precision Gutters*, et la question des instruments de travail en est une des plus notables. Même si Capri possédait et fournissait les gros outils et pièces d'équipement pour des projets particuliers et spéciaux, les travailleurs, dans l'ensemble et dans leur travail de tous les jours, fournissaient et utilisaient leurs propres outils.

[57] Je suis d'avis que ce facteur dénote très fortement la présence en l'espèce d'entrepreneurs indépendants qui faisaient leur travail aux termes de **contrats d'entreprise**.

[58] **Possibilité de profit – risque de perte :** Comme dans l'arrêt *Precision Gutters*, chaque travailleur en l'espèce exerçait son propre jugement pour décider quand travailler et quand accepter ou refuser un projet en particulier. Chacun était aussi libre de travailler pour d'autres entrepreneurs. Le prix était négocié pour chaque projet. Comme l'a dit le juge Sexton :

Selon moi, la capacité de négocier les modalités d'un contrat suppose une chance de bénéfice et un risque de perte de la même manière que permettre à une personne d'accepter ou de refuser du travail suppose une chance de bénéfice et un risque de perte.

[59] Comme dans l'arrêt *Precision Gutters*, ces travailleurs n'étaient pas astreints à un échéancier pour l'exécution de leurs tâches, de sorte qu'en travaillant avec efficience ils pouvaient réaliser des profits accrus. Un travailleur pouvait choisir de travailler seul ou d'embaucher des assistants, ce que certains ont fait. Manifestement, plus un travailleur pouvait travailler seul, plus il pouvait faire de profits. Les

travailleurs étaient responsables des défauts dans leur travail et devaient se charger des réparations sur leurs propres heures et à leurs frais.

[60] En outre, il n'y avait aucune garantie de travail ni aucun avantage social. Ainsi que le tribunal l'a souligné dans l'affaire *Precision Gutters* (précitée), tous ces facteurs ont amené d'autres tribunaux à conclure au statut d'entrepreneur indépendant.

[61] **Intégration :** Depuis l'arrêt *Sagaz* (précité), la question à poser est la suivante : « La personne qui s'est engagée à accomplir ces tâches les accomplit-elle en tant que personne dans les affaires à son compte »? Cette question doit être analysée du point de vue des travailleurs. Il est clair que la plupart d'entre eux considéraient être en affaires à leur compte, tout comme Capri. Je ne vois aucune raison de faire fi de ce point de vue. Je constate qu'il y a plusieurs entreprises ici. Capri en était une. Chacun des travailleurs, sauf Allan Smith, exploitait aussi sa propre entreprise individuelle, au moins jusqu'à ce qu'il choisisse de s'intégrer à Capri en mai 2001. Aucun ne s'était impliqué dans Capri sauf pour lui fournir un service de manière autonome en tant qu'entrepreneur indépendant. En règle générale, des employés n'embaucheront pas leurs propres assistants et ne refuseront pas non plus du travail.

[62] D'après ce critère, j'en conclus que tous les travailleurs, sauf Allan Smith, étaient des entrepreneurs indépendants exploitant leurs propres entreprises d'installation de cloisons sèches.

Conclusion

[63] Lorsque je regarde les individus aussi bien que le groupe, je suis tout à fait persuadé que tous ces travailleurs, à l'exception d'Allan Smith, étaient des entrepreneurs indépendants travaillant aux termes de contrats **d'entreprise** pour Capri et non pas des employés exerçant leur emploi aux termes de contrats **de louage de services**.

[64] Comme l'a concédé l'avocat du ministre, je conclus aussi que les dépenses remboursées à Henry Funk et George Laurin ne constituaient pas des gains ouvrant droit à pension.

[65] Par conséquent, les appels sont accueillis en partie et la question est renvoyée au ministre pour qu'il procède à un nouvel examen conformément aux présents motifs.

Signé à Calgary (Alberta), ce 3^e jour de février 2004.

« M.H. Porter »

Juge Porter

Traduction certifiée conforme
ce 10^e jour de janvier 2005.

Jacques Deschênes, traducteur

ANNEXE A

ARBORS, V
ATKINS, PAUL
BANASH, RON
BOHONOS, GORDON
BRINKMAN, WESLEY
BROWN, PRESTON
CAMPBELL, MAURICE
CARDINAL, DON DAVID
CARRIERE, ARTHUR
CARRIERE, OMER
CRAIK, DOUGLAS
DALKE, LEO
DEACON, RICHARD
DERKSEN, TODD
ELKE, KELVIN
ERICKSON, CHARLIE
FREEMAN, RON
GOETZ, RANDY
HENDRICKSON, RANDALL
HODSON, DAVID
HORVATH, ISTVAN
HUPE, RICHARD
JOHANSSON, WILLIAM
KEREKGYARTO, IMRE
KING, MICHAEL
KLIPPENSTEIN, KYLE
KORK, DANIEL
LINKLATER, GREGORY
MARCHUK, HARRY
MCCRAE, JODY
MCMILLAN, DAVID
MEYERS, STUART
MICHAUD, ERNEST
OLSON, BRIAN
PCHAJEK, GARY
PENNER, RON
PERLITZ, ROBERT
PSHEDNOVAK, THOMAS
REIMER, GERHART
SANDERS, JOHN
SEALEY, MARK
SINCLAIR, EARL
SMITH, ALLAN
STEINKE, WALTER
STRONG, DALE

TETRAULT, BENOIT
TETRAULT, JASON
VIVIER, GEORGE
WAZNY, LLOYD
WHITFORD, RON
WIEBE, RILEY
WOLOWICH, JOHN