

Dossier : 2008-235(EI)

ENTRE :

SHANNON FRASER,

appelante,

et

LE MINISTRE DU REVENU NATIONAL,

intimé.

[TRADUCTION FRANÇAISE OFFICIELLE]

---

Appel entendu sur preuve commune avec l'appel de  
*Shannon Fraser* (2008-236(CPP))  
le 9 octobre 2008, à Lethbridge (Alberta).

Devant : L'honorable juge Wyman W. Webb

Comparutions :

Pour l'appelante :	L'appelante elle-même
Avocate de l'intimé :	M <sup>c</sup> Valerie Meier

---

**JUGEMENT**

L'appel interjeté à l'encontre de la décision de l'intimé selon laquelle l'appelante n'exerçait pas un emploi assurable en vertu d'un contrat de louage de services pour Turning Point Counselling and Consulting Inc. aux fins de l'application de la *Loi sur l'assurance-emploi* pendant la période allant du 17 juillet 2006 au 29 septembre 2006 est rejeté, sans dépens.

Signé à Halifax (Nouvelle-Écosse), ce 16<sup>e</sup> jour d'octobre 2008.

« Wyman W. Webb »

---

Juge Webb

Traduction certifiée conforme  
ce 3<sup>e</sup> jour de novembre 2008.

Alya Kaddour-Lord, traductrice

Dossier : 2008-236(CPP)

ENTRE :

SHANNON FRASER,

appelante,

et

LE MINISTRE DU REVENU NATIONAL,

intimé.

[TRADUCTION FRANÇAISE OFFICIELLE]

---

Appel entendu sur preuve commune avec l'appel de  
*Shannon Fraser* (2008-235(EI))  
le 9 octobre 2008, à Lethbridge (Alberta).

Devant : L'honorable juge Wyman W. Webb

Comparutions :

Pour l'appelante :	L'appelante elle-même
Avocate de l'intimé :	M <sup>c</sup> Valerie Meier

---

**JUGEMENT**

L'appel interjeté à l'encontre de la décision de l'intimé selon laquelle l'appelante n'exerçait pas un emploi ouvrant droit à pension en vertu d'un contrat de louage de services pour Turning Point Counselling and Consulting Inc. aux fins de l'application du *Régime de pensions du Canada* pendant la période allant du 17 juillet 2006 au 29 septembre 2006 est rejeté, sans dépens.

Signé à Halifax (Nouvelle-Écosse), ce 16<sup>e</sup> jour d'octobre 2008.

« Wyman W. Webb »

---

Juge Webb

Traduction certifiée conforme  
ce 3<sup>e</sup> jour de novembre 2008.

Alya Kaddour-Lord, traductrice

Référence : 2008CCI569  
Date : 20081016  
Dossiers : 2008-235(EI) et 2008-236(CPP)

ENTRE :

SHANNON FRASER,

appelante,

et

LE MINISTRE DU REVENU NATIONAL,

intimé.

[TRADUCTION FRANÇAISE OFFICIELLE]

### **MOTIFS DU JUGEMENT**

Le juge Webb

[1] L'appelante a interjeté appel de la décision de l'intimé selon laquelle elle n'était pas employée en vertu d'un contrat de louage de services par Turning Point Counselling and Consulting Inc. (« Turning Point ») aux fins de l'application de la *Loi sur l'assurance-emploi* (« la Loi ») et du *Régime de pensions du Canada* (« le Régime ») pendant la période allant du 17 juillet 2006 au 29 septembre 2006. En effet, l'intimé avait conclu que l'appelante n'exerçait pas un emploi assurable aux fins de l'application de la Loi ni un emploi ouvrant droit à pension aux fins de l'application du Régime quand elle fournissait ses services à Turning Point en 2006.

[2] Turning Point avait conclu avec la tribu des Blood un contrat selon lequel elle devait fournir à cette dernière des services de consultation à partir d'un bureau situé sur la réserve. Afin de fournir ces services, Turning Point a fait appel à des conseillers qui se rendaient au bureau situé sur la réserve de la tribu des Blood.

[3] En l'espèce, la question en litige est de savoir si, en 2006, l'appelante a été engagée à titre d'employée ou d'entrepreneure indépendante pour fournir des services de consultation au bureau situé sur la réserve de la tribu des Blood.

[4] La question de savoir si une personne est un employé ou un entrepreneur indépendant a été traitée dans plusieurs décisions. Dans l'arrêt *671122 Ontario Ltd. c. Sagaz Industries Canada Inc.*, [2001] A.C.S. n° 61, 2001 CSC 59 (« *Sagaz* »), le juge Major de la Cour suprême du Canada s'est exprimé en ces termes :

[46] 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.

[47] 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.

[48] 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.

[Non souligné dans l'original.]

[5] Par conséquent, il est nécessaire d'examiner les faits de l'espèce à la lumière des facteurs identifiés par la Cour suprême du Canada.

### **Le contrôle**

[6] Turning Point avait accès au bureau qui se trouvait sur la réserve pendant les jours de la semaine. Elle y envoyait des conseillers pendant les heures fixées par contrat avec la tribu des Blood : un conseiller le lundi et le mardi, et un autre le jeudi et le vendredi. Une semaine sur deux, Turning Point envoyait deux conseillers le lundi et un le mardi, le jeudi et le vendredi. Turning Point avait dressé une liste des dates disponibles et avait constitué un bassin de conseillers prêts à offrir des services de consultation sur la réserve. Les conseillers pouvaient choisir sur la liste des jours disponibles le ou les jours où ils souhaitaient travailler.

[7] L'appelante ne rendait pas de comptes à Turning Point directement. C'est Turning Point qui fixait ses heures de travail, mais elle le faisait en raison des modalités du contrat qu'elle avait conclu avec la tribu des Blood. La présente affaire est fort semblable à l'affaire *Direct Care In-Home Health Services Inc. c. Le ministre du Revenu national*, 2005 CCI 173. Dans cette dernière, la société appelante avait une réserve d'infirmières disponibles pour assurer la prestation de services de soins à domicile et de soins infirmiers aux clients des centres d'accès aux soins communautaires d'Ottawa ainsi qu'à ses propres clients. En analysant le facteur du contrôle, le juge Hershfield a déclaré :

[11] Dans le cadre de l'analyse de ce facteur, il faut déterminer qui contrôle le travail et comment, quand et où il doit être effectué. S'il est jugé que le travailleur a le contrôle du travail une fois qu'il lui est confié, cela semble davantage indiquer que le travailleur est un entrepreneur indépendant, et s'il est jugé que l'employeur exerce un contrôle sur l'exécution du travail par le travailleur, cela laisse entendre qu'il y a une relation employeur-employé. Toutefois, lorsque les travailleurs ont une spécialisation accrue, il se peut que ce critère soit considéré comme moins fiable. On accorde donc plus d'importance à la question de savoir si le service que le travailleur doit fournir dans le cadre de ses fonctions est simplement axé sur les « résultats »; c.-à-d. « voici une tâche précise – vous avez été engagé pour l'exécuter ». Dans un tel cas, il n'y a pas de lien de subordination, ce qui est une exigence fondamentale pour qu'il y ait une relation employé-employeur. De plus, il ne faut pas confondre le contrôle des résultats, qui peut être exigé à chaque fois

qu'un travailleur est engagé pour fournir des services, avec le contrôle ou la subordination d'un travailleur.

[12] En l'espèce, la travailleuse pouvait refuser une affectation pour quelque raison que ce soit, ou même sans raison. Elle pouvait quitter un client et quand même travailler pour un autre client qu'elle préférait. Elle pouvait accomplir d'autres tâches comme bon lui semblait et quand elle le voulait. De plus, même si on lui offrait des tâches de soins infirmiers, on ne lui promettait rien à ce sujet et elle n'était pas supervisée dans l'accomplissement de ces tâches. Selon l'appelante, chacune des tâches offertes était une tâche axée sur les résultats. Le fait que l'appelante pouvait offrir de telles tâches de temps à autre et, dans une certaine mesure, contrôler le rendement des travailleurs ne m'amène pas à conclure qu'il y avait une relation employé-employeur. Comme dans l'affaire *D & J Driveway*, où le lien de subordination entre la compagnie et les conducteurs n'était pas assez important pour que le juge puisse conclure qu'il y avait un contrat de travail, en l'espèce, le lien de subordination n'est pas assez important pour qu'il soit possible de conclure que la relation entre les parties est une relation employé-employeur. Dans l'affaire *D & J Driveway*, les conducteurs pouvaient effectuer des livraisons particulières, et ils avaient le choix d'accepter ou de refuser de faire les livraisons quand on faisait appel à eux. Lorsque les conducteurs acceptaient d'effectuer une livraison, aucun contrôle n'était exercé concernant la façon dont ils exécutaient leurs fonctions. De même, dans l'arrêt *Wolf*, la juge Desjardins a dit qu'un lien de subordination n'avait pas été créé quand le travailleur, un ingénieur en mécanique indépendant engagé selon un contrat d'un an renouvelable, s'était fait assigner des tâches dont il était le « maître ». Comme dans ces cas-là, je ne crois pas qu'en l'espèce il y a un lien de subordination entre la travailleuse et l'appelante, lequel lien doit être présent pour que l'on puisse conclure qu'il y a un contrat de travail. Le critère du contrôle semble donc indiquer qu'il y a une relation d'entrepreneur indépendant.

[8] En l'espèce, l'appelante pouvait elle aussi refuser une affectation, et elle choisissait même ses jours de travail sur la liste des jours disponibles. Il n'y avait pas de lien de subordination entre l'appelante et Turning Point. Par conséquent, il est impossible d'établir une distinction entre la présente affaire et l'affaire *Direct Care In-Home Health Services Inc.* sur ce point, et les faits de l'espèce examinés à la lumière du facteur du contrôle appuient la conclusion selon laquelle l'appelante a été engagée comme entrepreneure indépendante.

### **Les outils et le matériel**

[9] Pour offrir ses services, l'appelante n'avait besoin que d'un minimum d'outils et de matériel. Elle avait quelques documents de référence à sa disposition dans le bureau, lequel bureau lui était fourni sur la réserve. L'appelante se servait de son propre véhicule pour se rendre sur la réserve, et ses frais de déplacement ne lui étaient pas remboursés. L'appelante n'utilisait pas son véhicule dans l'accomplissement de ses fonctions, mais simplement pour se rendre à son lieu de

travail. Étant donné que les seuls outils dont l'appelante se servait étaient ses connaissances, son expérience et sa formation, ce facteur ne nous aide guère à décider si l'appelante avait été engagée à titre d'employée ou d'entrepreneure indépendante.

### **Les possibilités de profit / risques de perte**

[10] L'appelante avait la possibilité de réaliser des profits du fait qu'elle pouvait accepter de fournir des services de consultation sur la réserve certains jours. Elle n'assumait qu'un risque minime de perte étant donné qu'elle n'avait pas dû investir dans des actifs pour pouvoir offrir ses services. Dans la décision *Direct Care In-Home Health Services Inc.*, le juge Hershfield a formulé les commentaires suivants relativement aux possibilités de profit dans une situation semblable, dans laquelle les travailleurs étaient libres d'accepter ou de refuser les affectations :

[19] De plus, il ne faut pas oublier le fait que la travailleuse pouvait refuser une affectation pour quelque raison que ce soit. En ce sens, la travailleuse avait prise sur la quantité d'argent qu'elle pouvait gagner dans une bien plus grande mesure que la plupart des employés. La travailleuse pouvait augmenter son revenu et ses possibilités de profit en acceptant plus d'affectations de l'appelante. Par contre, comme ses heures n'étaient pas garanties, elle risquait que certaines dépenses, comme les dépenses relatives au véhicule, excèdent son revenu. Bien sûr, bien des employés peuvent être dans une situation semblable. Je n'accorderais donc pas trop d'importance à ce facteur pour ce qui est de la qualification de la nature de la relation.

[11] Je souscris aux commentaires formulés par le juge Hershfield, et je suis d'avis que lorsqu'ils sont examinés à la lumière de ce facteur, les faits de l'espèce, qui sont fort semblables à ceux de l'affaire *Direct Care In-Home Health Services Inc.*, n'aident guère à décider si l'appelante travaillait à titre d'employée ou d'entrepreneure indépendante.

### **La capacité d'engager des assistants**

[12] En l'espèce, l'appelante n'aurait pas pu engager de remplaçant, et vu qu'elle était la seule à pouvoir fournir ses services, elle n'avait pas besoin d'assistants. La nature du travail en cause fait en sorte que toute personne offrant des services de consultation doit avoir suivi une formation appropriée. De plus, les termes du contrat prévoyaient simplement que des services de consultation devaient être offerts certains jours. Par conséquent, si un conseiller ne pouvait pas travailler un jour donné, un autre conseiller choisi dans le bassin pouvait le remplacer ce jour-là.

[13] Le fait que l'appelante devait offrir ses services en personne tend à démontrer qu'elle était une employée, mais étant donné qu'il arrive aussi qu'un professionnel engagé comme entrepreneur indépendant doive fournir ses services en personne (par exemple dans le cas d'un médecin spécifiquement engagé pour pratiquer une chirurgie particulière, ou d'un avocat spécifiquement engagé pour agir dans une cause bien précise), on ne doit accorder que peu d'importance à ce facteur.

### **Les mises de fond et la gestion**

[14] L'appelante n'assumait aucune responsabilité relativement aux mises de fond et à la gestion de Turning Point, ce qui laisse penser qu'elle a été engagée comme entrepreneure indépendante. Toutefois, il arrive souvent que des employés n'assument aucune responsabilité en matière de mises de fond et de gestion. Si un conseiller est embauché afin de fournir des services de consultation, il se peut que cette personne, bien qu'elle soit employée, n'assume aucune responsabilité relativement aux mises de fond et à la gestion. Elle est engagée pour occuper un poste de conseiller, pas de gestionnaire. Par conséquent, en l'espèce, ce facteur n'aide guère à décider si l'appelante travaillait à titre d'employée ou d'entrepreneure indépendante.

### **Conclusion**

[15] En l'espèce, quand on examine les facteurs susmentionnés séparément, on constate que nombre d'entre eux n'aident guère à décider si l'appelante avait noué avec Turning Point une relation employeur-employé ou une relation employeur-entrepreneur indépendant. Toutefois, il existe ici un autre facteur significatif, soit le fait que l'appelante a déjà travaillé pour Turning Point en 2002. L'appelante a reconnu avoir travaillé pour Turning Point en 2002 comme entrepreneure indépendante, et non comme employée. Elle a également admis avoir travaillé comme employée pour le compte d'autres personnes. Par conséquent, elle était consciente de la distinction à faire entre le statut d'employé et celui d'entrepreneur indépendant.

[16] Quand l'appelante a travaillé pour Turning Point en 2002, elle a signé un contrat qui stipulait clairement qu'elle n'était pas une employée de la société et que son contrat était un contrat d'entreprise. Keith Houston, un des administrateurs de Turning Point, a déclaré qu'en 2006, quand les services de l'appelante avaient été retenus de nouveau, il avait informé l'appelante que les conditions de son précédent contrat s'appliqueraient encore. L'appelante n'a pas contesté en avoir été informée.

[17] J'accepte le témoignage de Keith Houston, et je conclus que d'après les modalités du contrat d'embauche qu'elle a conclu avec Turning Point en 2006, l'appelante devait fournir ses services comme entrepreneure indépendante.

[18] Par conséquent, je suis d'avis que c'était d'un commun accord que l'appelante avait été engagée comme entrepreneure indépendante en 2006. Plus tard, quand elle a voulu obtenir des prestations de maternité, elle a décidé de demander qu'une décision soit rendue afin de voir si le contrat de travail pouvait être considéré comme instituant une relation employeur-employé.

[19] Pour savoir si les parties avaient une intention commune quant à la nature de leur relation, il faut se situer au moment où le contrat entre l'appelante et Turning Point a été conclu. Il m'apparaît que dans la mesure où les parties avaient alors l'intention commune de nouer une relation employeur-entrepreneur indépendant, il s'agit d'un facteur significatif appuyant la conclusion selon laquelle l'appelante avait été engagée à titre d'entrepreneure indépendante (*Royal Winnipeg Ballet c. M.R.N.*, 2006 CAF 87, 2006 DTC 6323, *Panache Fine Cabinetry c. M.R.N.*, 2008 CCI 513.).

[20] L'appelante était rémunérée à un taux horaire fixe de 32 \$, sans retenue salariale. Elle a déclaré qu'en 2006, ses seuls autres revenus étaient des revenus d'emploi. Turning Point lui a versé 2 440 \$ en 2006, et, par conséquent, si elle était une entrepreneure indépendante, elle aurait été considérée comme un petit fournisseur aux fins de l'application de la *Loi sur la taxe d'accise*. Étant donné que rien ne laisse entendre qu'elle était inscrite aux fins de l'application de la *Loi sur la taxe d'accise*, les honoraires de 2 440 \$ qu'elle aurait perçus en tant qu'entrepreneure indépendante seraient trop bas pour être assujettis à la TPS. L'appelante n'a effectué aucun versement de TPS relativement aux montants qu'elle a reçus, mais dans la mesure où elle aurait été considérée comme un petit fournisseur de toute manière, le fait qu'elle n'ait effectué aucun versement de TPS n'est pas pertinent.

[21] Je suis d'avis que les faits de la présente affaire s'accordent davantage avec la conclusion voulant que l'appelante fût une entrepreneure indépendante et non une employée, et que, à l'instar des faits qui ont conduit le juge saisi de l'affaire *Direct Care In-Home Health Services Inc.* à décider que l'infirmière autorisée travaillait comme entrepreneure indépendante, les faits dont je suis saisi mènent à la conclusion voulant que l'appelante fût une entrepreneure indépendante.

[22] Les appels sont par conséquent rejetés, sans dépens.

Signé à Halifax (Nouvelle-Écosse), ce 16<sup>e</sup> jour d'octobre 2008.

« Wyman W. Webb »

---

Juge Webb

Traduction certifiée conforme  
ce 3<sup>e</sup> jour de novembre 2008.

Alya Kaddour-Lord, traductrice

RÉFÉRENCE : 2008CCI569

N<sup>OS</sup> DES DOSSIERS DE LA COUR : 2008-235(EI) et 2008-236(CPP)

INTITULÉS : Shannon Fraser et Le ministre du Revenu national

LIEU DE L'AUDIENCE : Lethbridge (Alberta)

DATE DE L'AUDIENCE : Le 9 octobre 2008

MOTIFS DU JUGEMENT : L'honorable juge Wyman W. Webb

DATE DU JUGEMENT : Le 16 octobre 2008

COMPARUTIONS :

Pour l'appelante : L'appelante elle-même  
Avocate de l'intimé : M<sup>e</sup> Valerie Meier

AVOCATS INSCRITS AU DOSSIER :

Pour l'appelante :

Nom :  
Cabinet :

Pour l'intimé : John H. Sims, c.r.  
Sous-procureur général du Canada  
Ottawa, Canada