

Dossier : 2010-2461(CPP)

ENTRE :

627148 ONTARIO LIMITED,
S/N DAILY CARE HEALTH SERVICES ET LES PARTIES
QUI LUI SONT LIÉES,

appellante,

et

LE MINISTRE DU REVENU NATIONAL,

intimé,

et

GRACE ATADERO,

intervenante.

[TRADUCTION FRANÇAISE OFFICIELLE]

Appel entendu le 6 mai 2013, à Toronto (Ontario)

Devant : L'honorable juge Valerie Miller

Comparutions :

Représentant de l'appelante :	M. Ed Sarmiento
Avocats de l'intimé :	M ^e Suzanne M. Bruce M ^e Laurent Bartleman
Pour l'intervenante :	Personne n'a comparu

JUGEMENT

L'appel est accueilli et la cotisation est renvoyée au ministre pour nouvel examen et nouvelle cotisation en tenant compte du fait qu'il y a lieu de soustraire de la cotisation un montant de 32 915,09 \$. À tous autres égards, l'appel est rejeté.

Signé à Ottawa, Canada, ce 28^e jour de mai 2013.

« V.A. Miller »

Juge V.A. Miller

Traduction certifiée conforme
ce 26^e jour de juin 2013.

M.-C. Gervais

Référence : 2013 CCI 169

Date : 20130528

Dossier : 2010-2461(CPP)

627148 ONTARIO LIMITED,
S/N DAILY CARE HEALTH SERVICES ET LES PARTIES
QUI LUI SONT LIÉES,

appelante,

et

LE MINISTRE DU REVENU NATIONAL,

intimé,

et

GRACE ATADERO,

intervenante.

[TRADUCTION FRANÇAISE OFFICIELLE]

MOTIFS DU JUGEMENT

La juge V.A. Miller

[1] L'appelante interjette appel de la cotisation datée du 27 mars 2009 qu'a établie le ministre du Revenu national (le « ministre ») au motif que ses travailleurs – des travailleuses en l'occurrence – exerçaient un emploi ouvrant droit à pension pendant la période où ces dernières étaient à son service, soit du 1^{er} janvier 2005 au 31 décembre 2007.

[2] Pour établir la cotisation, le ministre s'est fondé sur l'alinéa 6(1)c) du *Régime de pensions du Canada* (le « Régime ») et sur le paragraphe 34(1) du *Règlement sur le Régime de pensions du Canada* (le « Règlement ») :

6(1) Emplois ouvrant droit à pension – Ouvrent droit à pension les emplois suivants :

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

b) l'emploi au Canada qui relève de Sa Majesté du chef du Canada, et qui n'est pas un emploi excepté;

c) l'emploi assimilé à un emploi ouvrant droit à pension par un règlement pris en vertu de l'article 7.

[...]

34(1) Lorsqu'une personne est placée par une agence de placement pour la fourniture de services ou dans un emploi auprès d'un client de l'agence, et que les modalités régissant la fourniture des services et le paiement de la rémunération constituent un contrat de louage de services ou y correspondent, la fourniture des services est incluse dans l'emploi ouvrant droit à pension, et l'agence ou le client, quel que soit celui qui verse la rémunération, est réputé être l'employeur de la personne aux fins de la tenue de dossiers, de la production des déclarations, du paiement, de la déduction et du versement des contributions payables, selon la Loi et le présent règlement, par la personne et en son nom.

Une question préliminaire

[3] Le ministre avait l'intention d'établir une cotisation à l'égard de l'appelante au titre de cotisations au Régime de pensions du Canada (le « RPC ») s'élevant à 50 075,22 \$ ainsi que de cotisation d'assurance-emploi (« AE ») s'élevant à 32 915,09 \$. Cependant, il a inclus par erreur le montant des cotisations d'AE dans la cotisation établie au titre des cotisations au RPC. Le représentant de l'appelante a traité de cette question et les avocats de l'intimé ont confirmé qu'il y avait lieu de soustraire de la cotisation établie au titre du RPC la somme de 32 915,09 \$. Le ministre n'a pas établi de cotisation au titre des cotisations d'AE et, de ce fait, la seule question dont je suis saisie est la cotisation qui se rapporte aux cotisations au RPC.

[4] Les témoins à l'audience étaient M. Levi Frias, propriétaire de l'appelante, de même que M^{mes} Verona Roswell, infirmière auxiliaire autorisée (« IAA »), M^{me} Emelyn Dela Cruz, préposée aux services de soutien à la personne (« PSSP ») ainsi que M^{me} Batool (Betty) Khalili, infirmière autorisée (« IA »). M^{mes} Roswell, Dela Cruz et Khalili étaient au service de l'appelante pendant la période visée par l'appel.

[5] Les conditions que prévoit le paragraphe 34(1) du Règlement sont remplies si l'on satisfait aux exigences suivantes :

- a) l'appelante est une agence de placement;
- b) la travailleuse est placée par une agence de placement;
- c) la travailleuse a fourni des services auprès du client de l'appelante;

- d) la travailleuse est rémunérée par l'appelante;
- e) la travailleuse a fourni des services pour le client de l'appelante selon des modalités qui constituent un contrat de louage de services ou qui y correspondent.

[6] M. Frias a souscrit à la majorité des hypothèses de fait du ministre, et j'analyserai son témoignage par rapport à chacune des exigences susmentionnées.

a) L'agence de placement

[7] L'appelante est une agence de placement dont l'entreprise consiste à fournir des IA, des IAA ou des PSSP à des établissements privés de soins infirmiers. Il s'agit d'une entreprise qu'elle exploite depuis 1985. Au cours de la période allant du 1^{er} janvier 2005 au 31 décembre 2007, l'appelante n'avait que deux clients : Extencicare (York Central) (« York ») et ValleyView Residence (« ValleyView »). Elle a conclu un contrat avec chacun d'eux en vue de fournir du personnel de soins infirmiers qui remplacerait ou compléterait à titre temporaire son personnel régulier. Elle a garanti à ses clients que les travailleuses qu'elle fournissait étaient des IA, des IAA ou des PSSP qualifiées qui détenaient les diplômes nécessaires. L'appelante et ses clients ont convenu que ceux-ci la paierait directement, aux taux horaires suivants :

Client	IA	IAA	PSSP
ValleyView	38 \$	32 \$	18 \$
York	38 \$	32 \$	21 \$

b) et c) La travailleuse est placée par l'agence de placement et elle a fourni des services auprès du client de l'appelante

[8] Lorsqu'un membre du personnel régulier du client n'était pas disponible, le client avisait l'appelante, habituellement par téléphone, qu'il avait besoin d'une travailleuse. Il précisait la date, l'heure et la durée du quart de travail, ainsi que la catégorie de travailleuse qu'il lui fallait. L'appelante communiquait alors avec l'une des travailleuses inscrites auprès d'elle afin de vérifier si elle était disponible pour effectuer le quart de travail en question. Cette personne avait le choix de refuser ce quart de travail, mais, si elle l'acceptait, elle travaillait dans les locaux du client, selon les modalités que ce dernier précisait.

d) La travailleuse est rémunérée par l'appelante

[9] L'appelante payait ses travailleuses par chèque, aux taux suivants :

Catégorie	Taux de rémunération
IA	De 23 \$ à 27 \$ l'heure
IAA	De 18 \$ à 24 \$ l'heure
PSSP	De 10 \$ à 11 \$ l'heure

[10] M. Frias a témoigné que les travailleuses négociaient leur taux de rémunération avec l'appelante. Un grand nombre d'entre elles travaillaient pour d'autres agences de placement et exigeaient un taux de rémunération comparable. Elles étaient censées remettre une facture à l'appelante en vue d'être rémunérées, mais, dans les cas où elles n'en remettaient pas, l'appelante connaissait leurs heures de travail. Elle tenait compte des quarts de travail qu'effectuait chaque travailleuse. De plus, elle avait le registre que les travailleuses signaient chez le client.

e) Un contrat de louage de services ou des modalités qui y correspondent

L'intention

[11] L'appelante entendait engager ses travailleuses à titre d'entrepreneures indépendantes. J'ai conclu, d'après le témoignage de M^{mes} Roswell et De la Cruz, que celles-ci entendaient travailler pour l'appelante à titre d'entrepreneures indépendantes.

[12] Je suis toutefois d'avis que, dans les circonstances du présent appel, l'intention de l'appelante et des travailleuses n'est pas un facteur pertinent. L'exigence que prévoit le paragraphe 34(1) du Règlement est remplie si les services des travailleuses sont fournis auprès des clients de l'appelante selon des modalités qui constituent un contrat de louage de service ou qui y correspondent, indépendamment de leur intention. Si les conditions précisées au paragraphe 34(1) sont remplies, il s'ensuit que la personne qui rémunère les travailleuses est réputée être l'employeur.

[13] Les facteurs énoncés dans l'arrêt *Wiebe Door Services Ltd. c MRN*, [1986] 3 CF 553 (CAF) servent à analyser la relation de travail entre les travailleuses et les clients de l'appelante. Ces facteurs sont les suivants.

Le contrôle

[14] Avant de travailler pour la première fois auprès d'un client, les travailleuses étaient tenues d'assister à une séance d'orientation dans les locaux de ce client. Au travail, le client leur attribuait les tâches qu'elles devaient accomplir. Toutes étaient censées :

- a) signer un registre en arrivant chez le client en vue de commencer un quart de travail et, à la fin de ce dernier, le signer de nouveau;
- b) prendre connaissance des tâches, des directives et des priorités que leur assignaient l'infirmière responsable ainsi que les membres du personnel terminant leur quart de travail qu'elles devaient remplacer;
- c) à la fin du quart de travail, rendre compte verbalement de la situation aux membres du personnel commençant leur quart de travail;
- d) suivre les pratiques, les horaires, les politiques et les procédures du client;
- e) assister aux réunions du client, si elles avaient lieu au cours du quart de travail prévu à l'horaire.

[15] Les travailleuses exécutaient des fonctions semblables à celles du personnel régulier des clients, et elles supervisées par ces derniers. C'étaient les clients qui fixaient leurs tâches quotidiennes. À la fin de chaque quart de travail, les travailleuses rédigeaient un rapport, que les clients examinaient et approuvaient.

[16] Si le rendement d'une travailleuse posait problème, l'appelante en était avisée.

[17] Les travailleuses portaient un insigne nominatif, qui indiquait qu'elles représentaient l'appelante.

[18] Les travailleuses étaient tenues d'exécuter jusqu'au bout le quart de travail prévu à l'horaire. Elles ne pouvaient pas partir tôt, à moins d'en avoir obtenu l'autorisation du client. Elles ne pouvaient pas se faire remplacer. Lorsqu'une travailleuse n'était pas en mesure de se présenter à un quart de travail prévu à l'horaire, l'appelante prenait les dispositions nécessaires pour lui trouver une remplaçante.

[19] L'appelante était d'avis que les clients pouvaient diriger les travailleuses en leur disant quelles tâches exécuter, mais ils ne pouvaient pas leur dire comment

faire leur travail. Elles étaient des professionnelles qualifiées et savaient comment accomplir leurs tâches.

[20] Je suis d'avis que cela est normal lorsqu'on est engagé pour son expertise. Quand le travailleur est un professionnel, il n'est pas forcément nécessaire de lui dire comment exécuter ses fonctions. Cependant, la question cruciale consiste à savoir si les clients avaient le droit d'exercer un contrôle sur les travailleurs : *Canada (Procureur général) c Groupe Desmarais Pinsonneault & Avard Inc.*, [2002] CAF 144, au paragraphe 5.

[21] J'ai conclu que les clients avaient non seulement le droit d'exercer un contrôle sur les travailleuses, mais qu'ils l'ont aussi effectivement fait. Voir les paragraphes 14, 15 et 18 qui précèdent.

La propriété des instruments de travail

[22] Les travailleuses fournissaient leur propre uniforme. La plupart des IA et des IAA fournissaient également leur propre stéthoscope, mais il n'était pas nécessaire qu'elles le fassent. Les clients fournissaient des stéthoscopes que les IA et les IAA pouvaient utiliser. Ils fournissaient aussi les autres instruments et fournitures et le matériel dont les travailleuses avaient besoin pour exercer leurs fonctions.

Les chances de profit/le risque de perte

[23] Les travailleuses étaient rémunérées selon un taux horaire fixe pour les quarts de travail qu'elles effectuaient. Si elles travaillaient un jour férié, elles obtenaient une fois et demie leur taux ordinaire. Elles ne supportaient aucune dépense dans l'exercice de leurs fonctions, à l'exception du coût d'un uniforme et d'un stéthoscope.

[24] L'appelante souscrivait une assurance-responsabilité et était tenue d'en faire la preuve à ses clients. Elle leur fournissait également une garantie concernant le travail que les travailleuses accomplissaient.

[25] Les travailleuses signaient avec l'appelante une [TRADUCTION] « lettre d'entente » qui indiquait qu'elles ne porteraient pas atteinte au contrat conclu entre l'appelante et ses clients en travaillant directement pour le compte de ses derniers.

[26] Le représentant de l'appelante a fait valoir que les travailleuses avaient une chance de réaliser un profit si elles effectuaient davantage de quarts de travail, et un risque de perte si elles ne travaillaient pas.

[27] Je ne suis pas d'accord. Ce n'est pas là le sens de l'expression « chances de profit/risque de perte », qui doit être comprise dans le sens entrepreneurial.

Conclusion

[28] Le représentant de l'appelante a fait valoir que, en l'espèce, la preuve était peu concluante. Je ne souscris pas à ce point de vue. Ce que M. Frias a admis me suffit pour conclure que les exigences du paragraphe 34(1) ont été remplies. Si je prends en considération la totalité des facteurs, je conclus que les services que les travailleuses fournissaient auprès des clients de l'appelante étaient régis par des modalités qui constituaient un contrat de louage de services ou qui y correspondaient.

[29] Dans les circonstances du présent appel, les exigences du paragraphe 34(1) du Règlement sont remplies.

[30] Le représentant de l'appelante a fait valoir aussi que la plupart des travailleuses exerçaient un emploi à temps plein et ne travaillaient qu'à temps partiel pour l'appelante. Il a ajouté qu'elles avaient déjà atteint le maximum de leurs cotisations au RPC dans leur emploi régulier et qu'il n'était ni logique ni justifiable de faire appliquer l'article 34 du Règlement.

[31] On ne m'a présenté aucune preuve qu'une travailleuse avait atteint le maximum de ses cotisations au RPC. Et même si cette preuve m'avait été présentée, ce ne serait pas un motif pour conclure que la travailleuse n'exerçait pas un emploi ouvrant droit à pension auprès de l'appelante.

[32] Dans la décision *Ruban Insurance Brokers Inc. c Canada (Ministre du Revenu national)*, [1992] A.C.I. n° 356 (CCI), le juge Beaubier avait à trancher la question de savoir si un employeur était tenu de verser des cotisations au RPC pour le compte d'une employée qui était également au service d'un autre employeur qui avait versé les cotisations relatives à cette employée pour l'année. Le juge Beaubier a déclaré :

En application du paragraphe 11.1(2) et de l'alinéa 113.1(7)a), le taux de cotisation de l'employé et de l'employeur est le même et est calculé sur la même base. Ces calculs peuvent être effectués plus d'une fois dans une année, par exemple si l'employé est engagé par plus d'un employeur. En ce qui a trait à M^{me} C.D. Ruban, si toutes les cotisations étaient versées, l'employée et les employeurs verseraient vraisemblablement ensemble un montant supérieur au maximum des cotisations qui seraient exigibles si M^{me} C.D. Ruban était engagée par un seul employeur au cours de l'année. En pareil cas, qui est celui que soumet l'appelante à la Cour, M^{me} C.D. Ruban peut, conformément au paragraphe 8(2),

demander et obtenir le remboursement de l'excédent des cotisations d'employé sur le taux de cotisation des employés appliqué au plus élevé de ses traitement, salaire et gains et du maximum des gains cotisables pour l'année, parce que les montants ainsi déduits à valoir sur les cotisations de l'employé sont « réputé[s] être un versement excédentaire fait par l'employé à valoir sur la cotisation de l'employé pour cette année ». Ces montants sont remboursés sur présentation d'une demande en bonne et due forme. Toutefois, aucun des employeurs de M^{me} C.D. Ruban n'a le droit de présenter une demande de ce genre ni d'obtenir ce remboursement, en tout ou en partie, en application de l'article 9 de la Loi ou de toute autre disposition de la Loi.

Une situation semblable a été examinée à la Chambre des Communes lors des délibérations concernant le projet de loi relatif au Régime de pensions du Canada. En particulier, l'honorable J.W. Monteith, c.r., député, Stratford (Ontario), a déclaré ce qui suit :

[TRADUCTION FRANÇAISE OFFICIELLE]

« Monsieur le président, je ne suis pas sûr si le moment est bien choisi pour faire ces quelques observations, mais je dirai tout d'abord que ce n'est pas bien vu, dans les milieux politiques, de se porter à la défense des employeurs en ce moment. Cet article comporte un aspect sur lequel il faut, je crois, attirer l'attention des Canadiens en général. Certes, employeurs et employés devront cotiser au régime, mais si une personne occupe plus d'un emploi au cours de la même année, si elle travaille six mois pour une maison et six mois pour une autre, elle versera deux fois le montant global de sa cotisation. Dans le cas d'un employé touchant un salaire élevé, il est fort possible que le montant global soit déduit dès les trois premiers mois d'emploi ou même dès le premier. Aux termes du présent article, un employé de ce genre aura droit à un remboursement s'il travaille pour deux ou trois maisons différentes au cours d'une même année et si chacun de ses employeurs a déduit de son salaire le montant global de sa cotisation. Cependant, il n'existe aucune disposition permettant à un employeur de réclamer un remboursement s'il a versé sa cotisation globale à l'égard de trois employés qui se sont succédés au même poste en l'espace d'une année.

Je le répète, ce n'est pas s'attirer la faveur populaire sur le plan politique, à l'heure actuelle, que de plaider la cause d'un employeur, mais j'estime que ces faits doivent être portés à la connaissance du public. Comme on l'a expliqué au comité, cette attitude a été adoptée par le gouvernement, en partie du moins, parce que c'est ainsi que cela se passe aux États-Unis. Je n'ai rien à redire à cela et nous n'avons pas l'intention non plus de modifier l'article en question ni de voter contre, mais j'estime que le public doit être mis au courant de la situation. Sauf erreur, les actuaire du gouvernement ont reconnu le fait que les employeurs verseraient des paiements excessifs et que ces paiements indus ne seraient pas remboursés. » (Débats de la Chambre des Communes, le 25 février 1965, p. 11947)

[33] En conséquence, une fois que l'on conclut que les travailleuses exerçaient un emploi ouvrant droit à pension auprès de l'appelante, cette dernière est tenue d'effectuer les cotisations au RPC qui se rapportent aux travailleuses.

[34] Le représentant de l'appelante a invoqué divers autres arguments; l'un d'eux était que l'article 34 du Règlement est ambigu, mais il n'est pas parvenu à me montrer jusqu'à quel point c'est le cas.

[35] En conclusion, pendant la période allant du 1^{er} janvier 2005 au 31 décembre 2007, les travailleuses de l'appelante ont exercé auprès de cette dernière un emploi ouvrant droit à pension. Conformément à l'entente des parties, la cotisation est renvoyée au ministre pour nouvel examen et nouvelle cotisation compte tenu du fait qu'il y a lieu de soustraire de la cotisation la somme de 32 915,09 \$.

Signé à Ottawa, Canada, ce 28^e jour de mai 2013.

« V.A. Miller »

Juge V.A. Miller

Traduction certifiée conforme
ce 26^e jour de juin 2013.

M.-C. Gervais

RÉFÉRENCE : 2013 CCI 169

N° DU DOSSIER DE LA COUR : 2010-2461(CPP)

INTITULÉ : 627148 ONTARIO LIMITED
S/N DAILY CARE HEALTH SERVICES
ET LES PARTIES QUI LUI SONT LIÉES
c. M.R.N. ET
GRACE ATADERO

LIEU DE L' AUDIENCE : Toronto (Ontario)

DATE DE L' AUDIENCE : Le 6 mai 2013

MOTIFS DU JUGEMENT : L'honorable juge Valerie Miller

DATE DU JUGEMENT : Le 28 mai 2013

COMPARUTIONS :

Représentant de l'appelante	M. Ed Sarmiento
Avocats de l'intimé :	M ^e Suzanne M. Bruce M ^e Laurent Bartleman
Pour l'intervenante :	Personne n'a comparu

AVOCATS INSCRITS AU DOSSIER :

Pour l'appelante :

Nom :

Cabinet :

Pour l'intimé : William F. Pentney
Sous-procureur général du Canada
Ottawa, Canada