

Dossier : 2017-3099(CPP)

ENTRE :

VICTORIA'S FIVE STAR CLEANING LTD.,

appelante,

et

LE MINISTRE DU REVENU NATIONAL,

intimé.

[TRADUCTION FRANÇAISE OFFICIELLE]

---

Appel entendu sur preuve commune conjointement avec l'appel *Victoria's Five Star Cleaning Ltd.* (2017-3101(EI)) les 6 et 7 février 2019, à Victoria (Colombie-Britannique), et le 13 février 2019, à Ottawa (Ontario)

Devant : L'honorable juge Dominique Lafleur

Comparutions :

Représentant de l'appelante : M. David Walsh

Avocat de l'intimé : M<sup>e</sup> Kiel Walker

---

**JUGEMENT**

L'appel formé sous le régime du paragraphe 28(1) du *Régime de pensions du Canada* est accueilli, sans dépens, et l'évaluation dont avis a été donné le 24 février 2016 et qu'a confirmée la décision du ministre du Revenu national en date du 21 juin 2017 est renvoyée à ce dernier pour qu'il procède à un nouvel examen et établisse une nouvelle évaluation conformément aux motifs du jugement ci-joints.

Signé à Montréal (Québec), ce 3<sup>e</sup> jour d'avril 2019.

« Dominique Lafleur »

---

La juge Lafleur

Dossier : 2017-3101(EI)

ENTRE :

VICTORIA'S FIVE STAR CLEANING LTD.,

appelante,

et

LE MINISTRE DU REVENU NATIONAL,

intimé.

[TRADUCTION FRANÇAISE OFFICIELLE]

---

Appel entendu sur preuve commune conjointement avec l'appel *Victoria's Five Star Cleaning Ltd.* (2017-3099 (CPP)) les 6 et 7 février 2019, à Victoria (Colombie-Britannique), et le 13 février 2019, à Ottawa (Ontario)

Devant : L'honorable juge Dominique Lafleur

Comparutions :

Représentant de l'appelante : M. David Walsh

Avocat de l'intimé : M<sup>e</sup> Kiel Walker

---

**JUGEMENT**

L'appel formé sous le régime du paragraphe 103(1) de la *Loi sur l'assurance-emploi* est accueilli, sans dépens, et l'évaluation dont avis a été donné le 24 février 2016 et qu'a confirmée la décision du ministre du Revenu national en date du 21 juin 2017 est renvoyée à ce dernier pour qu'il procède à un nouvel examen et établisse une nouvelle évaluation conformément aux motifs du jugement ci-joints.

Signé à Montréal (Québec), ce 3<sup>e</sup> jour d'avril 2019.

« Dominique Lafleur »

---

La juge Lafleur

Référence : 2019 CCI 73  
Date : 20190403  
Dossiers : 2017-3099(CPP)  
2017 3101(EI)

ENTRE :

VICTORIA'S FIVE STAR CLEANING LTD.,

appelante,

et

LE MINISTRE DU REVENU NATIONAL,

intimé.

[TRADUCTION FRANÇAISE OFFICIELLE]

### **MOTIFS DU JUGEMENT**

La juge Lafleur

#### **I. INTRODUCTION**

[1] La société Victoria's Five Star Cleaning Ltd. (l'appelante) avait comme activité, durant la période de référence, la fourniture de services de nettoyage et d'entretien pour les commerces et les résidences à Victoria (Colombie-Britannique) et dans ses environs. Dans le cadre de cette activité, l'appelante engageait des travailleurs pour remplir diverses tâches de nettoyage.

[2] L'un de ces travailleurs, M. Wael Fawzi, a demandé une décision sur la nature de sa relation professionnelle avec l'appelante. La Division des décisions concernant le Régime de pensions du Canada (RPC) et l'assurance-emploi (A-E) à l'Agence du revenu du Canada lui a répondu en l'avisant, lui et l'appelante, qu'il avait qualité d'employé exerçant un emploi assurable aux termes de l'alinéa 5(1)a de la *Loi sur l'assurance-emploi*, et un emploi ouvrant droit à pension au sens de l'alinéa 6(1)a du *Régime de pensions du Canada* (le RPC), pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2014 au 20 avril 2015.

[3] Un examen du compte de fiducie de l'appelante a alors été demandé, à l'issue duquel le ministre du Revenu national (le ministre) a évalué les sommes

(ventilées aux annexes A et B) à verser par celle-ci, au titre des cotisations d'assurance-emploi et des cotisations au Régime de pensions du Canada, sur les assiettes respectives des revenus de 32 et de 22 travailleurs (désignés ci-après collectivement les « travailleurs »), d'après la prémisse que tous les agents engagés par l'appelante du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2014 (la période de référence) étaient pendant cette période des employés de ladite appelante, c'est-à-dire exerçaient pour elle des emplois assurables et ouvrant droit à pension.

[4] Le ministre, dans un avis en date du 24 février 2016, a évalué à 10 001,59 \$ et 14 000,52 \$ respectivement les sommes à payer par l'appelante en exécution de la *Loi sur l'assurance-emploi* et du RPC pour la période de référence, pénalités et intérêts non compris. C'est après qu'il eut confirmé ces évaluations le 21 juin 2017 que l'appelante a formé son appel devant notre Cour. L'appelante ne conteste pas l'imputation au compte de son actionnaire et administrateur unique, M. Bekim Ademi, de la somme de 1 472,24 \$ en cotisations au RPC, ce qui ramène de 14 000,52 \$ à 12 528,28 \$ la somme contestée relativement au RPC. Notre Cour a instruit les deux appels sur preuve commune.

[5] M. Oscar Valencia, qui travaillait aussi pour l'appelante pendant la période de référence, a déposé un avis d'intervention devant la Cour. Cependant, malgré sa qualité d'intervenant, il n'a pas exposé de moyens, se bornant à témoigner pour l'appelante.

[6] L'appelante soutient avoir engagé les travailleurs par contrats d'entreprise, et donc en tant qu'entrepreneurs indépendants, tandis que les décisions du ministre portent au contraire que les travailleurs étaient liés à l'appelante par des contrats de louage de services, et avaient par conséquent qualité d'employés de cette dernière.

## II. LA QUESTION EN LITIGE

[7] La question en litige est celle de savoir si les travailleurs exerçaient pour l'appelante, pendant la période de référence, des emplois assurables aux termes de l'alinéa 5(1)a) de la *Loi sur l'assurance-emploi* et des emplois ouvrant droit à pension au sens de l'alinéa 6(1)a) du RPC.

### III. LES DISPOSITIONS LÉGISLATIVES ET LA JURISPRUDENCE APPLICABLES

#### *Loi sur l'assurance-emploi*

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

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

[...]

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

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

...

#### *Régime de pensions du Canada*

**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;

[...]

**6(1) Pensionable employment** — Pensionable employment is

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

...

[Non souligné dans l'original.]

[8] Ni la *Loi sur l'assurance-emploi* ni le RPC ne définissent le terme d'« emploi ». Il faut donc recourir aux principes applicables de common law pour préciser le sens de ce terme.

[9] Afin d'établir si le travailleur considéré est un employé, donc le titulaire d'un contrat de louage de services, ou un entrepreneur indépendant, c'est-à-dire le détenteur d'un contrat d'entreprise, notre Cour doit examiner l'ensemble de la relation unissant les parties; voir *Wiebe Door Services Ltd. c. M.R.N.*, [1986] 3 C.F. 553, 87 DTC 5025 (*Wiebe Door*). La question centrale sera de savoir « si la

personne qui a été engagée pour fournir les services les fournit en tant que personne travaillant à son compte », comme la Cour suprême du Canada l’enseigne au paragraphe 47 de l’arrêt *671122 Ontario Ltd. c. Sagaz Industries Canada Inc.*, 2001 CSC 59, [2001] 2 R.C.S. 983 [*Sagaz*].

[10] Dans l’arrêt *Sagaz*, précité, la Cour suprême du Canada avalise la méthode suivie par la Cour d’appel fédérale dans l’arrêt *Wiebe Door*, également précité, où le juge MacGuigan énumérait les divers facteurs à prendre en considération pour trancher cette question. La Cour suprême résume dans les termes suivants les principes applicables :

[47] [...] 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.]

[11] La Cour d’appel fédérale a formulé une méthode d’analyse en deux temps pour répondre à la question centrale, aux paragraphes 39 et suivants de l’arrêt *1392644 Ontario Inc. (Connor Homes) c. Canada (Revenu national)*, 2013 CAF 85, [2013] A.C.F. n° 327 (QL).

[12] La première étape de cette analyse consiste à établir l’intention subjective des parties à la relation considérée. À cette fin, il convient d’examiner le contrat écrit qui les lie, de même que leur comportement effectif : les services fournis ont-ils été facturés? le travailleur en question s’est-il enregistré aux fins de la perception des taxes de vente? en quelle qualité a-t-il produit ses déclarations d’impôt? et ainsi de suite.

[13] La seconde étape consiste à vérifier si les facteurs énumérés dans l’arrêt *Wiebe Door*, précité, cadrent avec l’intention subjective des parties.



#### IV. RAPPEL DES FAITS

[14] M. Walsh représentait l'appelante à l'audience. Selon son témoignage, l'appelante recevait la plus grande partie de ses contrats de la société Alpine Building Maintenance Inc. (Alpine), et certains travaux d'autres sources. Depuis de nombreuses années, diverses entreprises telles que des banques et des épicerie engageaient Alpine sous contrat pour remplir leurs besoins de nettoyage et d'entretien, afin de s'épargner le temps et les dépenses qu'il leur aurait fallu pour recruter et affecter à ces tâches des agents salariés. Alpine exécutait ces contrats en sous-traitant les travaux à de plus petits fournisseurs de services de nettoyage et d'entretien, comme l'appelante. M. Walsh a aussi témoigné au sujet de son expérience dans ce secteur d'activité, plus particulièrement sur les rapports entre Alpine et ses sous-traitants tels que l'appelante. Il avait lui-même été auparavant un employé d'Alpine.

[15] Toujours d'après le témoignage de M. Walsh, Alpine soumissionnait à des appels d'offres, puis attribuait les contrats ainsi obtenus à ses sous-traitants. La concurrence était vive dans le secteur, de sorte que les prix contractuels restaient bas, et les marges bénéficiaires étroites. M. Walsh estimait que l'appelante n'atteignait pas le niveau de sophistication commerciale d'Alpine. Celle-ci n'avait pas initié M. Ademi aux effets juridiques ou fiscaux des relations de l'appelante avec les travailleurs. En outre, Alpine soumettait ses sous-traitants à certaines exigences, les obligeant par exemple à se présenter aux clients comme titulaires de contrats avec elle. Alpine voulait ainsi, selon M. Walsh, éviter toute confusion sur le point de savoir qui détenait les contrats en question.

[16] L'intimé a admis que l'appelante recevait depuis un certain temps d'Alpine des contrats de prestation de services de nettoyage à diverses entreprises sises à Victoria (Colombie-Britannique). Il a en outre admis que les travailleurs :

- étaient libres de remplir les tâches requises de nettoyage à n'importe quel moment, sous réserve qu'il convienne à l'entreprise cliente, les plages horaires permises se situant dans tous les cas après la fermeture des bureaux;
- n'étaient pas tenus de travailler un nombre déterminé d'heures, pourvu qu'ils remplissent leurs tâches de nettoyage conformément aux conditions de leurs contrats respectifs, c'est-à-dire de manière satisfaisante et selon la fréquence requise;

- recevaient une rémunération mensuelle fixe pour l'exécution de leurs contrats de nettoyage, quels que soient le nombre d'heures travaillées ou le nombre de travailleurs mis à contribution;
- risquaient, en cas de plainte pour travaux non conformes, de voir réduire de 45 \$ la rémunération prévue au contrat.

[17] M. Ademi a déclaré ce qui suit dans son témoignage. L'appelante fournissait des services de nettoyage et d'entretien à des établissements de natures diverses, notamment des banques, des magasins, des musées et des bureaux. Elle obtenait des contrats d'Alpine et sous-traitait les services y afférents aux travailleurs. M. Ademi fondait son activité sur la sous-traitance parce qu'il voulait offrir aux travailleurs la souplesse qu'ils demandaient et appréciaient. En effet, la plupart de ceux-ci exerçaient des emplois à plein temps pendant le jour et fournissaient leurs services à l'appelante après la fermeture des bureaux; la rémunération qu'ils recevaient de cette dernière était pour eux un supplément de revenu. Il avait pris cette décision en raison de sa propre expérience antérieure de sous-traitant dans le secteur du nettoyage et de l'entretien. Dans le cadre de l'exploitation de son entreprise, il traitait les travailleurs comme des sous-traitants plutôt que comme des employés, et il expliquait très clairement les avantages de cette formule à ses collaborateurs éventuels au moment de les engager.

[18] M. Ademi trouvait les travailleurs soit par recommandation de bouche à oreille, soit par voie de publicité sur Internet. Avant de passer contrat avec eux, il leur donnait rendez-vous au lieu de travail ou ailleurs. Il ne soumettait pas les candidats à des entretiens en bonne et due forme; il se contentait de fonder ses décisions de recrutement sur des recommandations ou sur l'expérience professionnelle.

[19] Dans la plupart des cas, l'appelante passait avec les travailleurs une convention de sous-traitance intitulée « Subcontractor Service Agreement ». Elle engageait généralement les travailleurs pour une durée indéterminée, mais parfois aussi pour remplir une tâche particulière. Les travailleurs recevaient une rémunération mensuelle fixe pour les services de nettoyage afférents à chacun des contrats qu'ils exécutaient. La quantité de travail requise variait selon les contrats. Certains travailleurs étaient liés à l'appelante par de multiples contrats. La convention de sous-traitance désignait les travailleurs comme étant des sous-traitants et stipulait expressément que l'appelante n'assumait la responsabilité de percevoir, retenir à la source ou verser pour le compte des travailleurs aucune somme au titre des taxes, droits et impôts fédéraux, provinciaux ou municipaux, du

RPC, de l'assurance-emploi, etc. Conformément à ces conventions, l'appelante n'opérait pas de retenues à la source sur la rémunération des travailleurs. Ceux-ci recevaient des relevés T4A aux fins fiscales. L'appelante ne leur offrait non plus ni indemnité de congé annuel ni d'autres avantages sociaux.

[20] Toujours suivant son témoignage, M. Ademi ne surveillait pas les travailleurs et ne contrôlait pas leurs présences au moyen de feuilles de temps ou d'horaires. L'appelante n'avait pas de politiques ou de procédures distinctes de la convention de sous-traitance. Elle n'avait pas non plus de programme de formation; en règle générale, M. Ademi accompagnait le premier jour le travailleur sur le lieu de travail pour lui expliquer les besoins du client, et lui indiquer où se trouvaient les fournitures de nettoyage et d'entretien. Il n'allait pas sur les lieux de travail pour gérer l'activité des travailleurs. Il se rendait sur ces lieux pendant les heures d'ouverture afin de cultiver ses relations avec les clients, et après la fermeture pour exécuter des travaux lourds.

[21] Les travailleurs, a déclaré M. Ademi, étaient libres d'accepter ou de refuser les contrats qu'on leur offrait, mais ils ne pouvaient pas négocier la rémunération mensuelle. Lorsqu'un travailleur refusait d'exécuter le contrat au prix proposé, l'appelante trouvait un autre prestataire. Les travaux ne faisaient pas l'objet d'appels à la concurrence entre les travailleurs. Ceux-ci étaient libres d'établir leurs propres horaires, pourvu qu'ils s'acquittent de leurs tâches conformément aux exigences des clients. Ils avaient de même la faculté d'engager qui bon leur semblait pour les aider à exécuter leurs contrats. Cette possibilité permettait à ceux qui en tiraient parti de faire leurs travaux plus vite, de manière à passer plus de contrats. La durée nécessaire pour l'exécution variait d'un contrat à l'autre. Les nouveaux mettaient en général plus de temps pour exécuter leurs prestations, mais ils devenaient plus efficaces avec le temps.

[22] Dans la plupart des cas, les travailleurs devaient avoir obtenu de la GRC une habilitation de sécurité. La convention de sous-traitance stipulait qu'il incombait au sous-traitant de faire en sorte que détienne une telle attestation valide quiconque il engagerait pour l'aider dans ses tâches de nettoyage et d'entretien. Dans la pratique, cependant, c'est l'appelante qui se chargeait de veiller à ce que les travailleurs détiennent l'attestation de sécurité applicable, et les travailleurs se faisaient aider par des auxiliaires qui ne possédaient pas d'attestation de cette nature.

[23] Les travailleurs, a poursuivi M. Ademi, assumaient la responsabilité de la qualité de leur travail. Chaque lieu de travail était pourvu d'un cahier de

communication, dont les travailleurs se servaient pour communiquer directement avec les clients. Lorsqu'une entreprise cliente avait à se plaindre des services d'un travailleur, le cadre responsable de cette entreprise le notait dans le cahier de communication, et le problème se réglait entre ce cadre et le travailleur en cause. En cas de plaintes d'une nature plus sérieuse, l'appelante intervenait. Les plaintes les plus graves étaient transmises au siège social d'Alpine, qui informait alors l'appelante du problème. L'appelante exigeait des travailleurs qu'ils refassent le travail inacceptable en prenant sur leur temps libre et à leurs propres frais. La convention de sous-traitance prévoyait une pénalité de 45 \$ pour le travailleur qui omettrait de corriger la mauvaise exécution de ses prestations. La multiplication des cas de mauvaise exécution pouvait entraîner la résiliation du contrat.

[24] La convention de sous-traitance faisait obligation au travailleur de délivrer une facture à l'appelante le dernier jour de travail de chaque mois. Cependant, selon M. Ademi, aucun des travailleurs ne s'acquittait de cette formalité. L'appelante versait simplement chaque mois aux travailleurs les rémunérations mensuelles prévues à leurs contrats respectifs.

[25] L'appelante était elle-même assurée contre la responsabilité civile. La convention de sous-traitance exigeait du travailleur qu'il contracte sa propre assurance responsabilité civile. En réalité, cependant, les primes d'une telle assurance étaient trop élevées pour un bon nombre des travailleurs, a expliqué M. Ademi, de sorte que la police de l'appelante était conçue de manière à protéger aussi les travailleurs. Cette police d'assurance n'a pas été produite devant la Cour.

[26] M. Ademi a déclaré dans son témoignage que certains des travailleurs avaient constitué leur entreprise en société ou s'étaient fait délivrer une licence commerciale. Il n'a été présenté aucun autre élément tendant à prouver ce fait. Les autres témoins ont déclaré ne pas avoir constitué leur entreprise en société ni l'avoir enregistrée.

[27] Il incombait aux travailleurs de se faire remplacer dans le cas où ils se trouvaient incapables de s'acquitter de leurs obligations contractuelles. M. Ademi a expliqué que les travailleurs s'entendaient à cette fin avec d'autres travailleurs, ou engageaient des collaborateurs pour assurer l'exécution de leurs contrats à leur place lorsqu'ils se trouvaient empêchés de le faire eux-mêmes.

[28] La convention de sous-traitance stipulait que les travailleurs devaient utiliser les produits de nettoyage fournis par l'appelante. Cependant, a expliqué M. Ademi, la totalité de l'outillage et du matériel (produits chimiques, aspirateurs, balais,

balais laveurs, seaux, chiffons à poussière, essuie-tout et savon pour les mains) était fournie soit par les clients, soit par Alpine. L'appelante ne fournissait pas l'outillage et le matériel aux travailleurs. M. Ademi a ajouté que les travailleurs avaient la faculté d'utiliser leurs propres outils et fournitures; la raison en était que certains d'entre eux possédaient des outils et fournitures leur permettant de remplir leurs tâches de manière plus efficiente. Dans le cas où ils ne trouvaient pas sur le lieu de travail les outils ou les fournitures nécessaires, les travailleurs en informaient soit le cadre responsable de l'entreprise cliente, soit l'appelante. Cette dernière possédait du matériel et de l'outillage dont M. Ademi se servait pour effectuer les gros travaux. Les travailleurs n'utilisaient pas eux-mêmes cet outillage dans l'exécution de leurs tâches, parce que les travaux lourds n'entraient pas dans leurs contrats.

[29] Enfin, M. Ademi a déclaré dans son témoignage que l'appelante n'imposait pas aux travailleurs le port d'un uniforme.

[30] M. Oscar Valencia, l'intervenant, a déclaré ce qui suit dans son témoignage. Il avait été adressé à l'appelante pour assurer le nettoyage des locaux d'une succursale bancaire en contrepartie d'une rémunération mensuelle de 300 \$. Il avait travaillé pour l'appelante durant environ un an – à titre de sous-traitant, a-t-il précisé, et non d'employé. Il n'ignorait pas que l'appelante n'opérait aucune retenue à la source, que ce soit aux fins des impôts, de l'assurance-emploi, du RPC ou à d'autres fins, et qu'il lui incombait de payer lui-même ses impôts.

[31] M. Valencia, selon son témoignage, avait accepté verbalement les conditions du contrat et n'avait jamais effectivement signé la convention de sous-traitance. Il appréciait la liberté que lui donnait son statut de sous-traitant de se présenter sur le lieu de travail n'importe quand après la fermeture des bureaux. Il ne communiquait pas son horaire de travail à M. Ademi. Il arrivait parfois, a ajouté M. Valencia, que son frère l'aide à exécuter ses prestations pour l'appelante. Il connaissait le code du système d'alarme de la succursale bancaire où il travaillait et possédait les clés de ses locaux, mais il ne permettait pas à d'autres d'accomplir ses tâches contractuelles à moins d'être présent avec eux.

[32] Il est arrivé à M. Valencia de ne pouvoir travailler pour cause de maladie; dans ces cas, plutôt que de se trouver un remplaçant, il se contentait de prévenir M. Ademi. M. Valencia n'a jamais facturé l'appelante, ne détenait pas de licence commerciale, ne faisait pas de publicité, n'avait pas d'assurance professionnelle et ne percevait pas la taxe sur les produits et services.

[33] Toujours selon le témoignage de M. Valencia, M. Ademi ne l'avait pas formé; il s'était borné à lui demander de faire du bon travail et à contrôler sa prestation du premier jour. Dans les cas où la banque n'était pas satisfaite de ses services, le cadre responsable le notait dans le cahier de communication ou en informait M. Ademi. Tous les outils et fournitures nécessaires se trouvaient dans le local d'entretien, mais M. Valencia utilisait son propre aspirateur parce qu'il n'aimait pas celui qu'on lui proposait sur le lieu de travail. Quand les fournitures venaient à manquer, il s'adressait à M. Ademi pour le réapprovisionnement.

[34] M. Timothy John Edmonds a aussi témoigné à l'audience. Il avait travaillé pour l'appelante en 2012-2013, soit avant la période de référence. Il a passé une convention de sous-traitance avec l'appelante en 2012. Il a lu la convention, et M. Ademi la lui a expliquée. Il assurait le nettoyage des locaux de divers établissements, après la fermeture de leurs bureaux. D'après ce qu'il avait compris, il avait qualité de sous-traitant et non d'employé. Il a engagé et payé trois personnes pour l'aider, sans en demander l'autorisation à M. Ademi.

[35] M. Edmonds a déclaré ne pas savoir avec certitude si c'était l'appelante ou Alpine qui fournissait les outils et le matériel nécessaires sur chaque lieu de travail; quoi qu'il en soit, il apportait au travail sa propre trousse d'outils et des linges. Il s'adressait au cadre responsable du lieu de travail quand il venait à manquer de fournitures.

[36] M. Ademi, a poursuivi M. Edmonds, ne lui disait pas comment exécuter ses contrats, pas plus qu'il ne lui imposait un nombre minimal d'heures de présence sur les lieux de travail. Il se contentait de lui faire visiter, à chaque nouveau contrat, les locaux dont il allait assurer l'entretien. M. Edmonds a rarement fait l'objet de plaintes de la part de clients; il n'a demandé qu'une fois l'aide de M. Ademi, à savoir lorsqu'il avait abîmé un étalage de bouteilles d'eau gazeuse.

[37] M. Edmonds recevait une rémunération mensuelle fixe pour ses services. Il ne négociait pas les prix contractuels, a-t-il déclaré, mais lors de sa première rencontre avec M. Ademi, il avait rejeté le prix d'abord proposé et s'en était vu offrir un plus élevé. En dépit de son interprétation de cette discussion, il semble qu'il a pu négocier au moins un de ses contrats. M. Edmonds ne délivrait pas de factures à l'appelante comme il aurait dû le faire selon les stipulations de la convention de sous-traitance.

[38] Toujours d'après son témoignage, M. Edmonds n'a jamais omis de se présenter au travail, mais s'il avait été malade, il aurait demandé à des amis de le

remplacer. Pendant qu'il travaillait pour l'appelante, il n'exerçait pas ses activités sous un nom commercial, il n'était pas enregistré aux fins de la perception de la taxe sur les produits et services, il n'avait pas d'assurance professionnelle, il ne faisait pas de publicité et il ne tenait pas de livres ou de journaux.

[39] M. Wael Fawzi a témoigné pour l'intimé. Il a travaillé pour l'appelante de septembre 2012 à avril 2015. Au cours de cette période, il travaillait aussi au collège où il étudiait. En réponse à une annonce publiée sur Internet, il avait rencontré M. Ademi dans les locaux d'une épicerie où il s'était mis immédiatement à la tâche.

[40] M. Fawzi a signé une convention de sous-traitance (pièce R-1). Selon son témoignage, il n'a pas reçu copie de cette convention ni d'aucun document exposant les politiques de l'entreprise, et on ne lui a jamais expliqué son statut en tant que travailleur. Il savait cependant qu'il signait une convention selon laquelle il fournirait ses services à l'appelante en tant que travailleur autonome. Il devait nettoyer les locaux de l'épicerie trois nuits par semaine, à raison de 50 \$ par nuit. Il cherchait du travail pour joindre les deux bouts, a-t-il expliqué, et il n'a pas négocié sa rémunération parce qu'il était heureux d'avoir trouvé cet appoint. M. Fawzi a passé deux autres contrats de nettoyage et d'entretien avec l'appelante : un pour une succursale bancaire, rémunéré à 300-325 dollars par mois, et un autre pour un musée, dont la rémunération mensuelle s'élevait à 500 \$. Il a essayé de négocier la rémunération relative à la succursale bancaire, mais M. Ademi s'en est tenu à sa première offre. De même, il a demandé une augmentation à M. Ademi après une année de travail, demande que ce dernier a aussi rejetée. M. Fawzi a en outre réclamé une prime, qu'on lui a également refusée. Il était payé chaque mois par chèque. Il ne délivrait pas de factures à l'appelante et n'était pas assuré contre la responsabilité civile.

[41] M. Fawzi avait déjà un peu d'expérience en matière de nettoyage, a-t-il poursuivi, et l'appelante ne l'avait guère formé. La première fois qu'il a travaillé pour celle-ci, M. Ademi a passé moins d'une heure à lui expliquer ce qu'il avait à faire, et comment utiliser les outils et les fournitures. Ses tâches comprenaient le balayage, le nettoyage, la sortie des ordures, le cirage des sols et l'utilisation du laveur électrique. Selon M. Fawzi, M. Ademi lui imposait une durée minimale de présence à chaque lieu de travail. Il croyait que ce dernier contrôlait ses présences en vérifiant quand il avait activé et désactivé les systèmes d'alarme des lieux de travail.

[42] M. Fawzi a reconnu l'existence des cahiers de communication, mais a ajouté que le client se plaignait directement à M. Ademi en cas de problèmes. Il est arrivé à quelques reprises que le client signale directement à M. Fawzi les insuffisances de ses prestations. Mais le plus souvent, a précisé le témoin, M. Ademi lui téléphonait pour le faire revenir au lieu de travail la même nuit afin de corriger les prestations non conformes. Dans ces cas, il restait sur place pendant que M. Fawzi refaisait le travail mal exécuté.

[43] M. Fawzi supposait que les outils et les fournitures appartenaient à M. Ademi parce qu'il était propriétaire de l'appelante, mais il a admis en contre-interrogatoire qu'il ignorait en fait à qui ils appartenaient. Quand les fournitures venaient à lui manquer, il en informait M. Ademi. M. Fawzi n'a fourni qu'une seule fois du matériel de travail, à savoir des sacs, qu'il a achetés et qu'on lui a remboursés.

[44] M. Fawzi n'a jamais engagé d'aides parce qu'il croyait que c'était interdit. Il a déclaré dans son témoignage que M. Ademi le remplaçait ses jours de congé. Ce dernier, a ajouté le témoin, avait refusé de le laisser prendre un congé de maladie l'unique fois où il avait téléphoné pour se faire porter malade. M. Fawzi n'a jamais fait de publicité pour ses services, n'engageait pas de dépenses professionnelles, ne s'était pas enregistré aux fins de la perception de la taxe sur les produits et services, n'avait pas enregistré d'entreprise et ne détenait pas d'assurance professionnelle.

[45] M. Fawzi, toujours selon son témoignage, se considérait comme un employé malgré le fait qu'il eût signé une convention stipulant qu'il était sous-traitant. Le comptable qui avait établi ses déclarations d'impôt pour l'année 2014 lui avait dit que l'appelante profitait de lui, à la suite de quoi M. Fawzi avait demandé à M. Ademi de remplacer sa convention de sous-traitance par un contrat de louage de services, demande qui avait été rejetée. M. Fawzi a déclaré qu'il ne connaissait pas la différence entre un entrepreneur indépendant et un employé au moment où il avait signé la convention de sous-traitance. Il avait bien paraphé le paragraphe de cette convention stipulant qu'il n'y aurait pas de retenues à la source, mais, a-t-il expliqué, sa connaissance de l'anglais n'était pas alors suffisante pour lui permettre de comprendre le texte de ladite convention. M. Fawzi a cessé de travailler pour l'appelante en raison d'un désaccord touchant le revenu déclaré sur son relevé T4A, qu'avait établi M. Ademi.



## V. LES THÈSES DES PARTIES

### 1. *L'appelante*

[46] Les travailleurs étaient des entrepreneurs indépendants, liés à l'appelante par des contrats d'entreprise, pour les raisons suivantes :

- ils avaient tout loisir de décider comment ils exécuteraient les contrats, sous réserve des exigences formulées par les destinataires de leurs services, et ils travaillaient sans surveillance directe de l'appelante;
- ils avaient la possibilité de réaliser un profit en travaillant de manière plus efficiente et/ou en engageant des aides de manière à pouvoir passer plus de contrats, et ils jouissaient du plein contrôle de leur temps;
- ils risquaient des pertes dans les cas où ils engageraient des aides à un taux de rémunération excédant les revenus qu'ils tiraient de leurs contrats, ou s'ils donnaient des prestations insatisfaisantes, qui entraînaient l'obligation de refaire le travail ou une pénalité pécuniaire;
- ils utilisaient des outils et du matériel fournis par les clients et non par l'appelante;
- ils signaient des conventions stipulant en termes clairs qu'ils entendaient travailler comme entrepreneurs indépendants.

### 2. *L'intimé*

[47] Les travailleurs, pendant la période de référence, étaient des employés, titulaires de contrats de louage de services, et exerçant donc pour l'appelante des emplois assurables et ouvrant droit à pension. Cette thèse se fonde sur les motifs suivants :

- L'intention subjective de l'appelante était de sous-traiter avec les travailleurs en tant qu'entrepreneurs indépendants, mais on ne sait pas très bien si les travailleurs avaient l'intention d'être des employés ou des entrepreneurs indépendants.

- La réalité objective est que les travailleurs étaient des employés parce que l'appelante contrôlait leur activité, ils n'avaient ni possibilité de profit ni risque de perte, ils ne possédaient pas l'outillage ni le matériel, et ils ne travaillaient pas à leur propre compte.

## VI. DISCUSSION

### 1. *PREMIÈRE ÉTAPE : l'intention subjective de chacune des parties à la relation*

[48] Aux motifs dont l'exposé suit, je conclus selon la prépondérance des probabilités que l'intention subjective de chacune des parties à la relation considérée démontre que les travailleurs étaient des entrepreneurs indépendants liés à l'appelante par des contrats d'entreprise.

[49] Il appert à l'évidence de la convention de sous-traitance que l'appelante avait pour intention d'engager des travailleurs dans le cadre de contrats d'entreprise et que les travailleurs engagés soient des entrepreneurs indépendants. M. Ademi a déclaré sans ambiguïté dans son témoignage qu'il avait pour intention que les travailleurs soient des entrepreneurs indépendants et non des employés de l'appelante. Tout au long de la convention de sous-traitance, le travailleur signataire est désigné par le terme [TRADUCTION] « sous-traitant ». Cette convention stipulait expressément que l'appelante n'opérerait pas de retenues à la source sur la rémunération des travailleurs. En outre, la preuve montre que l'appelante délivrait des relevés T4A aux travailleurs. La convention prévoyait aussi pour ceux-ci l'obligation de délivrer des factures mensuelles, quoique, selon la preuve, ils ne se conformaient pas à cette condition. Il est vrai que certains paragraphes de la convention qualifiaient les travailleurs d'employés, mais je conclus que, si l'on en considère le texte dans son ensemble, l'intention à inférer de ladite convention s'accorde avec la création d'une relation de client à entrepreneurs indépendants entre l'appelante et les travailleurs. Je conclus, sur le fondement de la preuve, que toute occurrence du terme [TRADUCTION] « emploi » dans la convention ne fait que traduire chez M. Ademi une ignorance de la portée juridique précise de ce terme. Le témoignage de M. Ademi me paraît crédible et fiable sous ce rapport.

[50] Je constate que, selon leurs témoignages respectifs, MM. Edmonds et Valencia étaient conscients de la nature de la relation stipulée par la convention de sous-traitance et que leur intention était de se lier à l'appelante en tant

qu'entrepreneurs indépendants. Ces deux témoins ont déclaré comprendre que la relation envisagée leur procurerait des avantages tels que la possibilité de contrôler leur temps de travail et d'engager des aides en cas de besoin ou s'ils le souhaitent. M. Ademi a déclaré dans son témoignage qu'il expliquait aux travailleurs les conditions de la convention de sous-traitance et leur précisait en termes très clairs qu'ils ne seraient pas des employés de l'appelante, et les témoignages de M. Edmonds aussi bien que de M. Valencia, dont je constate la crédibilité, ont corroboré ces déclarations.

[51] Le témoignage de M. Fawzi, quant à lui, ne me paraît pas crédible à cet égard, et je conclus selon la prépondérance des probabilités qu'il avait pour intention de contracter avec l'appelante en tant qu'entrepreneur indépendant. Il a déclaré qu'il ne comprenait pas la distinction conceptuelle entre la catégorie des employés et celle des entrepreneurs indépendants. À l'instruction, il a authentifié la convention de sous-traitance qu'il avait signée, mais il a nié l'avoir jamais lue et il a affirmé qu'on ne lui en avait pas expliqué le texte. Sa connaissance de l'anglais, a-t-il fait valoir, n'était pas suffisante pour comprendre ce texte. Cependant, il a admis en contre-interrogatoire qu'il lisait l'anglais et qu'il aurait pu lire la convention, mais qu'il avait décidé de ne pas lire ou essayer de comprendre ce document parce que son principal souci était de trouver du travail. Je conclus que cette contradiction met en question sa crédibilité.

[52] La mémoire de M. Fawzi semblait plutôt sélective lorsqu'il s'agissait de révéler des faits qui auraient montré sa compréhension de la relation qui le liait à l'appelante. Au cours de la période de référence, il travaillait à la fois pour l'appelante et pour le collège où il étudiait. Il a déclaré dans son témoignage qu'il ne se rappelait pas si l'administration du collège opérait des retenues à la source. Se trouvant simultanément dans ces deux situations professionnelles, M. Fawzi devait être conscient de la différence entre les deux modes de rémunération, ainsi que du pour et du contre de chacune de ces relations. Il savait, à mon avis, qu'il y avait une différence entre le statut d'employé et celui de sous-traitant. Je conclus que M. Fawzi comprenait la nature de la convention et qu'il l'a passée avec une intelligence suffisante des effets de la qualité d'entrepreneur indépendant.

## *2. DEUXIÈME ÉTAPE : le point de savoir si la réalité objective confirme l'intention subjective des parties (les critères de l'arrêt Wiebe Door)*

[53] Le volet de l'analyse relatif à la réalité objective exige qu'on examine les faits à la lumière des critères de l'arrêt *Wiebe Door* afin d'établir si ces faits

cadrent avec l'intention subjective des parties. Aux motifs dont l'exposé suit, je conclus selon la prépondérance des probabilités que l'application des critères *Wiebe Door* suffit à établir que les travailleurs étaient des entrepreneurs indépendants, qui exerçaient une activité professionnelle à leur propre compte et étaient liés à l'appelante par des contrats d'entreprise. La nature du secteur du nettoyage et de l'entretien, les rapports entre les parties, ainsi que la preuve produite à l'audience, montrent que la relation entre l'appelante et les travailleurs était une relation de client à entrepreneurs indépendants.

i) Le degré de contrôle

[54] Je conclus que l'application du critère du degré de contrôle étaye en l'espèce la constatation d'une relation de client à entrepreneur indépendant. Il me paraît établi selon la prépondérance des probabilités que M. Ademi n'exerçait pas sur l'activité des travailleurs un contrôle du même degré que celui qui caractérise une relation d'employeur à employé.

[55] La preuve montre que M. Ademi offrait des conditions contractuelles souples permettant aux travailleurs de maximiser leur efficacité. Il ne donnait pas de formation, il ne surveillait pas les travailleurs, pas plus qu'il n'exerçait sur eux de pouvoir disciplinaire. Les travailleurs contrôlaient leur temps de travail et choisissaient librement les modalités d'exécution de leurs prestations. En outre, les clients, lorsqu'ils n'étaient pas satisfaits du travail, adressaient directement leurs plaintes aux travailleurs au moyen d'un cahier de communication. Seules les plaintes graves étaient adressées à l'appelante ou à Alpine. Le témoignage de M. Edmonds était on ne peut plus clair sur ces questions, et M. Valencia a témoigné dans le même sens, corroborant les déclarations de M. Ademi.

[56] Cependant, M. Fawzi a quant à lui déclaré dans son témoignage que l'appelante obligeait les travailleurs à une durée minimale de présence sur chaque lieu de travail. Ces déclarations ne me paraissent pas crédibles, aux motifs dont l'exposé suit. On n'a pas produit de feuilles de temps, de fiches de pointage ou d'horaires au soutien de ces affirmations. M. Fawzi a prétendu que M. Ademi contrôlait ses présences au moyen des systèmes d'alarme des lieux de travail. Or il me paraît peu plausible qu'un entrepreneur tiers (M. Ademi en l'occurrence) eût accès aux systèmes d'alarme de banques et de musées dans la mesure nécessaire pour contrôler les présences d'un autre tiers (M. Fawzi en l'espèce). En outre, on n'a produit aucun élément tendant à prouver que M. Ademi utilisât le système d'alarme pour contrôler les présences de M. Fawzi au travail.

[57] La preuve révèle, je le reconnais, que le nettoyage de chaque lieu de travail exigeait un temps déterminé. Par exemple, M. Edmonds a déclaré dans son témoignage que la durée minimale nécessaire pour exécuter les prestations de son contrat relatif à Save-on-Foods était de 2,5 heures. Je conclus cependant que l'appelante n'imposait pas de telles contraintes de temps aux travailleurs : le temps qu'il fallait pour nettoyer des locaux déterminés tenait à la nature de la branche d'activité et aux exigences des clients ou d'Alpine.

[58] Le juge Porter a examiné une situation semblable quant aux faits dans la décision *Ken Goodale et Patricia Goodale s/n Good Janitorial c. M.R.N.*, 2001 CanLII 66 (CCI) [*Goodale*]; cependant, le degré de contrôle qui était exercé sur les travailleurs dans cette affaire dépasse celui que l'on constate dans la présente espèce. Je souscris à l'idée que le simple droit de contrôle peut suffire dans certains cas à établir l'existence d'un contrôle (*Goodale*, précitée, au paragraphe 31). Cependant, dans l'affaire qui a donné lieu à la décision *Goodale*, précitée, le maître d'œuvre appliquait effectivement des mesures de contrôle des travailleurs, alors que dans la présente espèce, j'ai entendu de MM. Ademi, Valencia et Edmonds des déclarations crédibles selon lesquelles l'appelante n'exerçait pas de contrôle sur l'activité des travailleurs. Lorsque la qualité de leurs prestations était mise en question, c'est aux travailleurs qu'il incombait de régler le problème, en prenant sur leur temps libre et à leurs propres frais. Le fait que M. Ademi ait aidé une fois M. Edmonds à réparer les dégâts qu'il avait causés à un étalage n'atteste pas l'existence d'un contrôle, pas plus que ne la démontrent le fait que M. Ademi travaillât à l'occasion dans les mêmes locaux que M. Fawzi ou cet autre fait que l'appelante reçût parfois des plaintes des clients. Je n'ai entendu dans les témoignages aucune déclaration crédible démontrant que l'appelante contrôlât effectivement l'activité des travailleurs. S'il est vrai que la convention de sous-traitance stipulait que l'omission de corriger une mauvaise exécution des prestations pouvait entraîner une pénalité de 45 \$, cette stipulation n'a jamais été appliquée, pas plus que la clause de résiliation. Indépendamment du point de savoir si ces clauses ont été ou non appliquées, il est tout à fait raisonnable qu'une convention comporte des conditions relatives à l'inexécution.

ii) Les instruments de travail et le matériel

[59] L'application de ce critère me paraît ici d'effet neutre : elle n'influe pas sur ma décision visant à établir s'il y avait en l'espèce relation d'employeur à employé ou relation de client à entrepreneur indépendant.

[60] La preuve montre que chaque lieu de travail comportait ses exigences particulières de nettoyage. Elle laisse aussi supposer qu'il aurait été difficile pour un travailleur de vivre de l'un quelconque de ces contrats s'il lui avait incombé de fournir les outils et le matériel.

[61] En outre, la preuve considérée dans son ensemble montre que c'était soit Alpine, soit le client qui fournissait la totalité des outils, du matériel, des produits chimiques, etc. Les travailleurs qui ont témoigné ont déclaré qu'ils appelaient M. Ademi ou laissaient une note dans le cahier de communication lorsqu'ils venaient à manquer de fournitures. Il se peut que M. Ademi ait joué le rôle de personne-ressource en cas d'épuisement des fournitures, mais il a lui-même déclaré que l'ensemble des outils et du matériel (produits chimiques, aspirateurs, balais, balais laveurs, seaux, chiffons, essuie-tout et savon pour les mains) était fourni soit par les clients, soit par Alpine; l'appelante ne fournissait pas les outils ni le matériel aux travailleurs. M. Walsh a lui aussi déclaré dans son témoignage que soit Alpine, soit les clients fournissaient l'outillage et le matériel. Bien que la convention de sous-traitance stipulât que les travailleurs étaient tenus d'utiliser le matériel fourni par l'appelante, j'accorde plus de valeur probante au témoignage de M. Ademi, au motif qu'il était le mieux placé pour savoir qui fournissait les outils et le matériel. Qui plus est, j'estime peu vraisemblable que l'appelante fournît tous les outils et tout le matériel nécessaires sur chaque lieu de travail. Il me paraît plus probable que c'étaient les clients eux-mêmes ou Alpine qui fournissaient l'outillage et le matériel à utiliser par les travailleurs.

[62] M. Ademi a déclaré que les travailleurs avaient tout loisir d'utiliser leur propre outillage dans le cas où ils pensaient que cela accroîtrait leur efficacité. M. Valencia apportait au travail son propre aspirateur; et M. Edmonds, sa trousse d'outils et ses linges. Les travailleurs qui ont témoigné n'apportaient pas d'autres outils ou fournitures sur les lieux de travail. Si les travailleurs avaient fourni une part importante des outils et du matériel, ce critère aurait pu faire pencher la balance en faveur d'une relation de client à entrepreneur indépendant, mais un seul aspirateur ou une trousse d'outils n'atteignent pas le seuil nécessaire pour attester

la mise de fonds substantielle qui inciterait à conclure à une relation de client à entrepreneur indépendant.

[63] L'intimé a invoqué le paragraphe 32 de la décision *Goodale*, précitée, au soutien de la thèse que les agents d'entretien qui ne fournissent pas les outils et le matériel nécessaires pour leur travail sont plus susceptibles d'être considérés comme des employés. Soit dit en tout respect, j'estime que l'importance à attribuer à ce facteur doit se mesurer en fonction des caractéristiques du secteur d'activité. Il me paraît en effet que, dans une branche comme celle du nettoyage et de l'entretien, où les outils et les fournitures à utiliser diffèrent d'un lieu de travail à l'autre et où les travailleurs reçoivent une rémunération relativement faible, le critère de la propriété des outils de travail ne peut tenir autant de place qu'ailleurs dans la détermination de la nature de la relation professionnelle. Si les travailleurs de la branche qui nous occupe étaient obligés d'acheter des outils et du matériel chers, le coût de l'accès au marché les empêcherait de devenir des entrepreneurs indépendants. Je ne peux donc accorder beaucoup de valeur probante à ce critère ni dans un sens ni dans l'autre. Le paragraphe 28 de la décision *Priority One Janitorial Services Inc c. La Reine.*, 2012 CCI 1, [2012] A.C.I. n° 12 (QL) [*Priority One*], me paraît étayer cette conclusion. Dans cette affaire, le juge Bédard a conclu que ni l'appelante ni les travailleurs ne fournissaient les outils, de sorte que l'application du critère de la propriété des instruments de travail était d'effet neutre. La preuve produite dans le présent appel m'a menée à la même conclusion.

### iii) L'embauchage d'aides

[64] Je conclus que l'application de ce critère milite en faveur de l'existence d'une relation de client à entrepreneurs indépendants entre l'appelante et les travailleurs. La preuve établit que l'appelante autorisait les travailleurs à engager des aides. En effet, selon leurs témoignages respectifs, M. Edmonds a engagé pour l'aider certaines personnes qui n'étaient pas des parents et les a payées directement, et M. Valencia s'est fait donner un coup de main par son frère à quelques reprises. M. Fawzi a quant à lui déclaré qu'il n'avait pas embauché de collaborateurs. La convention de sous-traitance autorisait expressément les travailleurs à engager des aides et leur faisait obligation d'obtenir pour ceux-ci des habilitations de sécurité. M. Ademi a en outre déclaré dans son témoignage qu'il n'était pas interdit aux travailleurs de recruter des auxiliaires. La preuve montre que les travailleurs avaient la faculté d'engager des aides; j'estime donc devoir attribuer à ce facteur un certain poids propre à faire pencher la balance en faveur de

l'existence d'une relation de client à entrepreneurs indépendants entre l'appelante et les travailleurs.

iv) La possibilité de profit et le risque de perte

[65] La jurisprudence compte plusieurs décisions examinant des situations semblables de sous-traitants du même secteur rémunérés à forfait. Dans les décisions *Priority One*, précitée, et *Cormier c. M.R.N.*, 2005 CCI 646, [2005] A.C.I. n° 500 (QL) [*Cormier*], les faits ont été interprétés dans un sens favorable à l'existence d'une relation d'employeur à employé, tandis que dans la décision *Stanton c. M.R.N.*, 2012 CCI 169, 2012 CarswellNat 4563 (*Stanton*), l'examen des faits a au contraire amené le juge à conclure à l'existence d'une relation de client à entrepreneur indépendant. J'ai pris en considération les différences factuelles séparant ces affaires et, aux motifs dont l'exposé suit, j'estime que, tout compte fait, l'application des critères de la possibilité de profit et du risque de perte milite pour l'existence d'une relation de client à entrepreneurs indépendants entre l'appelante et les travailleurs.

[66] Je souscris aux conclusions de l'appelante portant, d'une part, que les travailleurs jouissaient de la possibilité de réaliser un profit parce qu'il leur était permis d'embaucher des aides et de trouver des manières d'accroître l'efficacité de leur travail, et d'autre part qu'ils couraient le risque de pertes s'ils ne pouvaient s'acquitter eux-mêmes des tâches ou en assurer l'exécution par quelqu'un d'autre contre une rémunération inférieure à la leur. La preuve montre que les travailleurs recevaient une rémunération mensuelle fixe en contrepartie de leurs services, et en outre qu'ils étaient autorisés à engager des aides, n'étant pas tenus d'exécuter les prestations eux-mêmes. Qui plus est, la convention de sous-traitance prévoyait une pénalité d'inexécution de 45 \$ pour l'omission de corriger une prestation non conforme.

[67] Ce point de vue est étayé par la décision *Stanton*, précitée, où le juge D'Arcy a conclu que, du fait qu'il recevait une rémunération fixe pour ses services, le travailleur pouvait augmenter son profit par un surcroît d'efficacité, et que, lorsqu'il engageait des aides, il courait un risque de pertes si ceux-ci ne remplissaient pas leurs tâches de manière efficace.

[68] Je ne puis conclure dans la présente espèce, comme notre Cour l'a fait au paragraphe 35 de la décision *Cormier*, précitée, que la seule possibilité offerte aux travailleurs d'accroître leur rémunération fût d'augmenter le nombre de leurs heures de travail, comme ce serait le cas pour des employés. La preuve montre que



les travailleurs avaient l'autorisation d'embaucher des aides et qu'ils n'étaient pas tenus d'exécuter les prestations eux-mêmes. Le témoignage de M. Edmonds était très clair sur ces questions, tout comme celui de M. Ademi. Je reconnais que, comme l'intimé l'a fait observer, les travailleurs ne négociaient pas les rémunérations afférentes à leurs contrats; cependant, il leur était loisible de simplement refuser tel ou tel contrat. En outre, les travailleurs auraient pu décider d'engager des aides pour exécuter les prestations contre une rémunération inférieure à celle qu'eux-mêmes recevaient de l'appelante.

[69] Dans la décision *Cormier*, précitée, le juge Angers a conclu que les critères de la possibilité de profit et du risque de perte n'étaient pas remplis, estimant que ces facteurs devaient être analysés selon la signification qu'ils revêtent pour les entrepreneurs. Il estimait que la situation des travailleurs considérés relevait d'une relation d'employeur à employés. À mon sens, étant donné les particularités du secteur du nettoyage et de l'entretien telles que les a révélées la preuve produite à l'instruction, il faut plutôt analyser ces facteurs de la possibilité de profit et du risque de perte comme l'a fait le juge D'Arcy dans la décision *Stanton*, précitée.

[70] Je conclus que l'affaire ayant donné lieu à la décision *Priority One*, précitée, se distingue de la présente espèce en ce que les travailleurs n'y étaient pas autorisés à sous-traiter leurs tâches à un taux de rémunération inférieur au leur. Le juge Bédard a conclu que la sous-traitance aurait constitué pour les travailleurs la seule possibilité de réaliser un profit, donnée qui militait pour l'existence d'une relation d'employeur à employés. Or, dans la présente espèce, la preuve montre sans ambiguïté qu'il était permis aux travailleurs d'embaucher des aides et qu'ils n'étaient pas tenus de remplir les tâches eux-mêmes.

[71] Je reconnais que les travailleurs n'investissaient pas dans l'entreprise de l'appelante, qu'ils ne faisaient pas de publicité, qu'ils ne percevaient pas la taxe sur les produits et services sur la rémunération de leurs services, qu'ils ne déclaraient pas de dépenses professionnelles et qu'ils n'étaient pas assurés contre la responsabilité civile. Il faut cependant bien voir que la présente espèce concerne des travailleurs non spécialisés qui n'ont pas nécessairement à investir dans leurs entreprises pour agir dans les faits comme entrepreneurs indépendants. Il serait déraisonnable de s'attendre à ce que des travailleurs du secteur du nettoyage et de l'entretien prennent des risques financiers de l'ordre de ceux qui caractérisent des entreprises de plus grande envergure. La preuve montre que les travailleurs comprenaient les avantages et les risques de l'autonomie professionnelle, et qu'il faut conclure de l'intention des deux parties à la relation qu'ils voulaient être considérés comme des entrepreneurs indépendants. Il se peut que la réalité

économique de leurs entreprises n'atteigne pas un niveau élevé de raffinement entrepreneurial, mais l'échelle restreinte de celles-ci, à elle seule, n'enlève rien à leur capacité de contracter librement.

## VII. CONCLUSION

[72] Tout bien considéré, je conclus que les travailleurs, pendant la période de référence, étaient liés à l'appelante par des contrats d'entreprise et avaient qualité d'entrepreneurs indépendants. En conséquence, ils n'exerçaient pas, pendant cette période, d'emplois assurables au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*, ni d'emplois ouvrant droit à pension au sens du RPC. Par les motifs qui précèdent, les appels sont accueillis, sans dépens.

Signé à Montréal (Québec), ce 3<sup>e</sup> jour d'avril 2019.

« Dominique Lafleur »

---

La juge Lafleur

## ANNEXE A

**Les cotisations d'assurance-emploi à verser selon l'évaluation du 24 février 2016**

<b>Nom</b>	<b>Initiale(s) prénom(s)</b>	<b>Revenus T4 (en dollars)</b>	<b>Cotisations d'assurance- emploi (en dollars)</b>
AKOTUAH	O	8 861,00	166,59
BALAOEN	T	3 768,00	70,84
BALAURO	OE	21 800,00	409,84
BATISTA	D	12 195,00	229,27
CABALLER	R	11 000,00	206,80
CILEN	D	2 480,00	46,62
DOMINGO	R	4 635,00	87,14
EDWARDS	T	11 339,00	213,17
ESCRIBAN	R	602,00	11,32
EVANGLIA	G	887,00	16,68
FAWZI	W	8 250,00	155,10
FLETCHER	J	2 250,00	42,30
FRESHNER	D	3 700,00	69,56
GALAO	A	3 300,00	62,04
GOMEZ	D	4 755,00	89,39
GOMINGA	P	2 650,00	49,82
KIZIUK	R	7 725,00	145,23
KOLSHI	G	745,00	14,01
L'HEUREU	M	6 815,00	128,12
LAURIAN	R	5 550,00	104,34
MACFARLA	R	4 720,00	88,74
MANILLA	J	4 422,00	83,13
MINOLA	M	4 589,00	86,27
ON	S	23 450,00	440,86
PITQ	A	754,00	14,18
PRESTON	C	1 150,00	21,62
SANTIAGO	J	3 300,00	62,04
TWAGIRUM	A	3 800,00	71,44
VALENCIA	O	10 894,00	204,81
VAUGHAN	A	5 580,00	104,90
VISCANTE	E	12 600,00	236,88
WILSON	R	23 100,00	434,28
Cotisations ouvrières			4 167,33
Cotisations patronales			5 834,26
<b>Total des cotisations d'assurance-emploi à verser selon l'évaluation</b>			<b>10 001,59</b>

## ANNEXE B

**Les cotisations au RPC à verser selon l'évaluation du 24 février 2016**

<b>Nom</b>	<b>Initiale(s) prénom(s)</b>	<b>Revenus T4 (en dollars)</b>	<b>RPC (en dollars)</b>	
<b>ADEMI</b>	<b>B</b>	<b>18 371,00</b>	<b>736,12</b>	actionnaire à 100 %
AKOTUAH	O	8 861,00	265,37	
BALAOEN	T	3 768,00	13,27	
BALAURO	OE	21 800,00	905,85	
BATISTA	D	12 195,00	430,40	
CABALLER	R	11 000,00	371,25	
DOMINGO	R	4 635,00	56,18	
EDWARDS	T	11 339,00	388,03	
FAWZI	W	8 250,00	235,13	
FRESHNER	D	3 700,00	9,90	
GOMEZ	D	4 755,00	62,12	
KIZIUK	R	7 725,00	209,14	
L'HEUREU	M	6 815,00	164,09	
LAURIAN	R	5 550,00	101,48	
MACFARLA	R	4 720,00	60,39	
MANILLA	J	4 422,00	45,64	
MINOLA	M	4 589,00	53,91	
ON	S	23 450,00	987,53	
TWAGIRUM	A	3 800,00	14,85	
VALENCIA	O	10 894,00	366,00	
VAUGHAN	A	5 580,00	102,96	
VISCANTE	E	12 600,00	450,45	
WILSON	R	23 100,00	970,20	
Cotisations d'employé			7 000,26	
Cotisations d'employeur			7 000,26	
Total des cotisations au RPC selon l'évaluation			14 000,52	
Moins les cotisations de l'actionnaire unique			1 472,24	
<b>Évaluation frappée d'appel</b>			<b>12 528,28</b>	

RÉFÉRENCE : 2019 CCI 73

N<sup>OS</sup> DES DOSSIERS DE LA COUR : 2017-3099(CPP)  
2017-3101(EI)

INTITULÉ : VICTORIA'S FIVE STAR CLEANING  
LTD. c. M.R.N.

LIEUX DE L'AUDIENCE : Victoria (Colombie-Britannique)  
Ottawa (Ontario)

DATES DE L'AUDIENCE : Les 6, 7 et 13 février 2019

MOTIFS DU JUGEMENT : L'honorable juge Dominique Lafleur

DATE DU JUGEMENT : Le 3 avril 2019

COMPARUTIONS :

Représentant de l'appelante : M. David Walsh

Avocat de l'intimé : M<sup>e</sup> Kiel Walker

AVOCATS INSCRITS AU DOSSIER :

Pour l'appelante :

Nom : S.O.

Cabinet : S.O.

Pour l'intimé :

Nathalie G. Drouin  
Sous-procureure générale du Canada  
Ottawa, Canada