

Dossier : 2004-3456(CPP)

ENTRE :

ALGOMA TAXICAB MANAGEMENT LTD.,

appelante,

et

LE MINISTRE DU REVENU NATIONAL,

intimé.

[TRADUCTION FRANÇAISE OFFICIELLE]

Appel entendu le 25 novembre 2005, à Sudbury (Ontario).

Devant : L'honorable juge E.A. Bowie

Comparutions :

Avocat de l'appelante :

M^e Gregory DuCharme

Avocat de l'intimé :

M^e Charles Camirand

JUGEMENT MODIFIÉ

L'appel interjeté en vertu de l'article 28 du *Régime de pensions du Canada* (le « Régime ») est accueilli, et la décision du ministre du Revenu national à l'égard de la demande qui lui a été faite en vertu de l'article 27.1 du Régime est modifiée au motif que Bernard Michael Brouillard n'exerçait **pas** auprès de l'appelante un emploi ouvrant droit à pension au sens de l'alinéa 6(1)a) du Régime pendant la période allant du 1^{er} janvier 2001 au 15 mars 2002.

Signé à Ottawa (Canada), ce **8^e jour de février 2006.**

« E.A. Bowie »

Juge Bowie

Traduction certifiée conforme
ce 14^e jour de juin 2007.

D. Laberge, LL.L.

Référence : 2006CCI71
Date : 20060208
Dossier : 2004-3456(CPP)

ENTRE :

ALGOMA TAXICAB MANAGEMENT LTD.,

appellante,

et

LE MINISTRE DU REVENU NATIONAL,

intimé.

[TRADUCTION FRANÇAISE OFFICIELLE]

MOTIFS DU JUGEMENT MODIFIÉS

Le juge Bowie

[1] La question en litige dans le présent appel est de savoir si Bernard Michael Brouillard, qui travaillait pour l'appellante comme chauffeur de taxi pendant la période allant du 1^{er} janvier 2001 au 15 mars 2002, exerçait un emploi en vertu d'un contrat de louage de services ou s'il travaillait à titre d'entrepreneur indépendant en vertu d'un contrat d'entreprise. La réponse à cette question permettra de déterminer si M. Brouillard exerçait un emploi ouvrant droit à pension aux termes du *Régime de pensions du Canada*¹ (le « Régime »). Le ministre des Ressources humaines a rendu une décision selon laquelle l'emploi de M. Brouillard ouvrait droit à pension, et le ministre du Revenu national (le « ministre ») a confirmé cette décision à la suite d'un appel interjeté en vertu de l'article 27 du Régime. Le présent appel est interjeté à l'encontre de cette décision, en vertu de l'article 28 du Régime. En l'espèce, aucune question semblable n'est soulevée en application de la *Loi sur l'assurance-emploi*² étant donné que celle-ci renferme des dispositions

¹ L.R.C. (1985), ch. C-8, dans sa forme modifiée.

² L.C. 1996, ch. 23, dans sa forme modifiée.

spéciales relativement au caractère assurable de l'emploi des chauffeurs de taxi qui ne sont pas fondées sur les critères prévus par la common law. Je n'ai qu'à statuer sur la question du droit à la pension.

[2] Le seul témoin à comparaître était Darryl Buck. Il est président et directeur général de l'appelante. Il n'est pas nécessaire que je donne des précisions sur la structure organisationnelle des intérêts commerciaux de M. Buck. Il suffit aux fins des présentes de savoir que M. Buck détient une participation majoritaire dans l'appelante et que l'appelante détient les actions d'une autre compagnie, KCUB, qui possède ou loue 24 voitures et six fourgonnettes qui forment le parc de taxis de l'appelante. Les véhicules non loués sont achetés en vertu de contrats de vente avec réserve de propriété. L'appelante loue les véhicules de KCUB et exploite le parc de taxis à Sault Ste. Marie (Ontario) et dans les environs. Comme on peut s'y attendre, M. Buck connaît très bien les activités de sa compagnie et le contexte de réglementation selon lequel la compagnie exerce ses activités. À mon avis, il était un témoin franc et direct. J'accepte son témoignage sans aucune réserve.

[3] L'appelante détient un permis délivré par la Commission des services policiers (la « Commission ») de Sault Ste. Marie lui permettant d'exploiter un service de taxis dans la ville en question. Elle détient également 30 permis de taxi, un pour chacun de ses véhicules, permis qui sont aussi délivrés par la Commission. Chacun des permis doit être fixé à un véhicule en particulier en tout temps, sous peine de révocation. De plus, pour pouvoir conduire les taxis, les chauffeurs doivent détenir un permis de conduire valide délivré par la Commission. À tout moment, de 60 à 65 chauffeurs travaillent pour l'appelante sous contrat.

[4] Les contrats conclus avec les chauffeurs figurent sur un formulaire imprimé de la compagnie. Ils sont intitulés [TRADUCTION] « Entente de location » et donnent aux chauffeurs le droit d'utiliser par intervalles les véhicules et d'avoir recours aux services de répartition de l'appelante. L'appelante paie l'assurance sur les véhicules, l'entretien des véhicules, ainsi que l'essence, l'huile et les autres fournitures relatives aux véhicules. Pour tout ce qui précède, les chauffeurs paient des frais de location allant de 62 p. 100 à 70 p. 100 de la rémunération brute qu'ils touchent dans le cadre de leur utilisation des véhicules. Le pourcentage des frais de location est établi pour chaque chauffeur en fonction d'un certain nombre de facteurs. Par exemple, les chauffeurs qui ont réussi un cours de conduite préventive ont droit à une réduction de 3 p. 100; les chauffeurs peuvent aussi bénéficier d'une réduction de 1 p. 100 si aucune plainte de la part des clients n'est faite à leur égard. L'entente renferme d'autres dispositions précises sur lesquelles je vais revenir sous peu.

[5] L'appelante ne fixe pas les heures ou les jours de travail particuliers des chauffeurs et n'affecte pas non plus les chauffeurs à des zones géographiques en particulier. Les chauffeurs qui ont conclu une entente de location avec l'appelante peuvent demander une voiture ou une fourgonnette pour travailler à un moment particulier, et si un véhicule est disponible, il est assigné pour la période demandée au chauffeur qui en a fait la demande. Il y a habituellement assez de véhicules pour répondre à toutes les demandes, exception faite des périodes où la demande est très élevée, comme la veille du jour de l'An. Les chauffeurs peuvent autrement décider à n'importe quel moment de travailler et s'attendre à ce qu'un véhicule soit disponible pour eux. Les chauffeurs ne sont pas tenus de travailler pendant une période minimale. Ils peuvent choisir où et quand ils veulent travailler. M. Buck estime qu'environ 50 p. 100 des chauffeurs réservent habituellement des véhicules pour travailler à des heures et à des jours réguliers, qu'environ 30 p. 100 des chauffeurs réservent des véhicules pour travailler pendant les moments où ils n'ont aucun autre engagement, comme un emploi ailleurs, et qu'environ 20 p. 100 des chauffeurs vérifient le volume d'activité auprès du répartiteur et, selon le volume, décident s'ils veulent travailler ou non. Les chauffeurs ne sont pas non plus tenus d'être toujours disponibles pendant les périodes de travail qu'ils réservent. Ils peuvent faire des courses ou faire leur lessive pendant leurs périodes de travail, ce qu'ils font souvent. Parfois, ils louent une fourgonnette et l'utilisent pour déménager ou pour aider des amis à déménager. M. Brouillard faisait partie des 50 p. 100 des chauffeurs qui travaillaient habituellement à des heures et à des jours réguliers.

[6] L'appelante a divisé la ville en sept zones pour les besoins de son service de répartition. La politique de M. Buck est que la répartition des appels pour les services de taxi doit se faire de façon équitable. Les appels entrants pour des services de taxi sont d'abord transmis aux chauffeurs se trouvant dans la zone dans laquelle le client se trouve. Si aucun des chauffeurs ne se trouve dans la zone en question, les appels sont transmis aux chauffeurs qui se trouvent le plus près de la zone, mais qui sont dans une autre zone. M. Buck a expliqué que selon ce système, certains chauffeurs peuvent gagner de 50 p. 100 à 60 p. 100 de plus que les autres chauffeurs par le simple fait d'être au bon endroit au bon moment, c'est-à-dire par le fait de se tenir à la limite des zones et, par conséquent, de se faire transmettre plus d'appels que les chauffeurs qui se stationnent à un endroit et attendent de recevoir des appels pour passer chercher des clients dans leur zone.

[7] Dans une large mesure, les chauffeurs peuvent aussi garder leur propre clientèle, c'est-à-dire les personnes qui préfèrent appeler les chauffeurs directement sur leur téléphone cellulaire plutôt que d'appeler le répartiteur. Les chauffeurs qui

utilisent des téléphones cellulaires et des cartes professionnelles pour se constituer une clientèle paient les frais connexes à même leur rémunération.

[8] Les principes juridiques qui régissent ce genre de décision sont établis depuis longtemps et sont bien connus. L'exposé très succinct du critère à appliquer faisant le plus autorité se trouve aux paragraphes 47 et 48 de l'arrêt unanime de la Cour suprême du Canada dans *671122 Ontario Ltd. c. Sagaz Industries Canada Inc*³, où le juge Major a dit ce qui suit :

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.

[9] La preuve dont je suis saisi fait clairement pencher la balance en faveur d'une conclusion voulant que M. Brouillard et les autres chauffeurs de l'appelante fournissaient leurs services en tant que personnes travaillant à leur compte.

[10] L'avocat de l'intimé a accordé beaucoup d'importance à l'entente de location et, plus particulièrement, à la liste contenue à l'annexe A indiquant ce que les chauffeurs doivent faire et ce qui leur est interdit et il a soutenu que cela montrait que l'employeur avait le droit d'exercer, et exerçait, un niveau considérable de contrôle sur la façon dont les chauffeurs fournissaient leurs services. L'annexe A prévoit des pénalités sous la forme de taux de location accrus pour les chauffeurs, ce qui vise à décourager ceux-ci d'adopter certains comportements. Le paragraphe 4 porte particulièrement sur les exigences selon lesquelles les chauffeurs doivent bien s'habiller, avoir une allure soignée et éviter de fumer dans les véhicules. Il renferme un certain nombre de dispositions ayant

³ [2001] 2 R.C.S. 983.

pour but d'éviter les plaintes, d'éliminer les cas où les chauffeurs ne se présentent pas pour travailler pendant une période qu'ils avaient réservée sans prévenir le répartiteur et d'encourager les chauffeurs à tenir tous les documents à jour. L'annexe contient aussi des dispositions selon lesquelles les chauffeurs doivent rembourser à l'appelante la franchise d'assurance dans le cas d'un accident et selon lesquelles les chauffeurs doivent suivre des cours de prévention des collisions et de maîtrise du véhicule en cas de dérapage.

[11] Comme M. Buck l'a expliqué, ces dispositions visent deux objectifs particuliers. L'un de ces objectifs est le maintien de la bonne réputation de l'appelante auprès du public à qui elle fournit des services à Sault Ste. Marie. L'autre est de faire en sorte que les exigences bien précises du règlement municipal 55 soient respectées par l'appelante et ses chauffeurs. De toute évidence, certaines dispositions ont pour but de protéger la sécurité financière de l'appelante, car elles visent à réduire le nombre d'accidents et elles prévoient que les chauffeurs doivent rembourser la compagnie lorsque celle-ci doit payer une franchise d'assurance. Il est clair que l'appelante a un grand intérêt à éviter tout cas de violation du règlement municipal, parce que les cas de violation du règlement pourraient avoir une incidence sur l'appelante elle-même. De même, elle a un grand intérêt à éviter que les chauffeurs réservent des voitures et qu'ils ne se présentent pas au travail au moment où ils devraient le faire. Lorsqu'une telle situation se produit, il y a moins de voitures en circulation pour les clients, ce qui donne lieu à une perte de revenus et à une incapacité éventuelle de fournir un service de qualité au public. Le contrat conclu avec les chauffeurs permet à ceux-ci de choisir eux-mêmes les heures auxquelles ils veulent travailler et les zones dans lesquelles ils veulent travailler, ainsi que de prendre toutes les pauses qu'ils veulent prendre pendant qu'ils travaillent. Ils peuvent prendre ou non des appels en particulier, comme bon leur semble; ils peuvent accepter ou non les paiements par chèque; ils peuvent travailler à l'extérieur de la ville, mais s'ils quittent la zone de couverture de la radio, ils doivent en aviser le répartiteur.

[12] Pour résumer, lorsque cela est nécessaire à la protection de l'entreprise de l'appelante, des contrôles très rigoureux visent les chauffeurs, mais lorsque la protection de l'entreprise n'est pas en cause, les chauffeurs peuvent dans une large mesure faire leur travail comme bon leur semble. Il m'apparaît que ces paramètres ne diffèrent pas beaucoup des paramètres régissant bon nombre de cas de sous-traitance. Par exemple, les sous-traitants travaillant sur un chantier de construction doivent accepter que leurs activités fassent l'objet de rigoureux contrôles, et ce, pour éviter toute violation des lois et règlements régissant le lieu de travail et toute violation du contrat principal, et pour protéger les intérêts financiers du propriétaire et de l'entrepreneur général. Certains facteurs liés au

critère du contrôle donnent à penser qu'il s'agit d'une situation où il y a un contrat de louage de services et d'autres qu'il s'agit d'une situation où il y a un contrat d'entreprise.

[13] Ni l'un ni l'autre des avocats n'a accordé beaucoup d'importance au critère de la propriété de l'outillage pour déterminer la nature du contrat. Je ne pense pas que ce critère soit un facteur très important. Il est clair que les chauffeurs n'ont aucun investissement dans les véhicules. La preuve ne montre pas clairement dans quelle mesure l'appelante ou plus précisément sa filiale, KCUB, a investi des capitaux dans les véhicules, étant donné que ceux-ci sont loués ou financés au moment de leur achat. Cependant, l'appelante doit avoir un certain investissement et il n'y a aucun doute qu'elle s'expose à un risque si les véhicules sont volés ou endommagés. Toutefois, le coût d'achat ou de location du véhicule ainsi que les frais d'assurance sont supportés par les chauffeurs étant donné qu'il est tenu compte de ces coûts et frais dans le calcul des frais de location que les chauffeurs doivent payer, de la même façon que le sont les coûts de l'essence et les autres frais relatifs aux véhicules engagés par l'appelante. Par conséquent, je ne pense pas qu'il faille accorder beaucoup de poids à ce critère en l'espèce.

[14] Ce qui est encore plus important, à mon avis, est la possibilité de profit et le risque de perte dans le cadre du travail. J'ai exposé, au paragraphe 5 des présents motifs, la façon selon laquelle les chauffeurs peuvent accroître leur rémunération brute et, par conséquent, leurs profits. Ils n'ont qu'à faire preuve d'initiative et à exploiter intelligemment leur taxi près de la limite des zones pour se faire transmettre un plus grand nombre d'appels. Les chauffeurs peuvent aussi améliorer leur possibilité de profit en réservant des taxis pendant les périodes les plus occupées et en évitant d'avoir à payer les diverses pénalités comprises dans les prix de location des véhicules. Les chauffeurs doivent payer à l'appelante de 62 p. 100 à 70 p. 100 de leur rémunération en vertu de l'entente de location, et, dans une large mesure, il s'agit là d'une question sur laquelle ils ont un contrôle.

[15] De plus, les chauffeurs risquent de subir des pertes. Les tarifs payés par carte de crédit pourraient être imputés aux chauffeurs si la compagnie de carte de crédit refuse de faire le paiement pour une raison quelconque. Les chauffeurs ne sont pas tenus d'accepter les chèques, mais s'ils décident de les accepter, ils courent le risque que la banque les refuse s'ils sont sans provision. Il y a toujours un risque de collision, et ce sont les chauffeurs qui doivent assumer le coût de la franchise prévue au contrat d'assurance, indépendamment du fait qu'ils soient ou non en faute. Même s'ils ont la possibilité de payer la franchise sur une période relativement longue, il s'agit d'un risque important auquel les chauffeurs sont

toujours exposés lorsqu'ils conduisent le taxi. Ce facteur est un indice sérieux de l'existence d'un contrat d'entreprise.

[16] Dans la mesure où le critère d'intégration est pertinent, ce critère suggère également l'existence d'un contrat d'entreprise. Comme je l'ai dit, les chauffeurs peuvent travailler quand ils veulent et peuvent choisir eux-mêmes la durée de leur période de travail. Ils peuvent prendre du temps pendant qu'ils travaillent pour faire des courses. Ils peuvent avoir d'autres emplois et travailler pour l'appelante lorsqu'ils ne travaillent pas dans le cadre de leur autre emploi. Si j'examine la situation du point de vue des chauffeurs, comme je dois le faire, je ne peux absolument pas dire que les activités des chauffeurs sont intégrées à l'entreprise de l'appelante.

[17] M. Buck a déclaré dans son témoignage que la façon dont son entreprise exerce ses activités est très semblable à la façon dont l'autre entreprise de taxis en exploitation à Sault Ste. Marie exerce ses activités. Cela s'explique par le fait que M. Buck a beaucoup aidé le propriétaire de l'autre entreprise à établir son entreprise. Dans un appel interjeté par cette entreprise à l'encontre d'une décision semblable rendue par le ministre, la juge Woods a conclu que les chauffeurs travaillaient en vertu d'un contrat d'entreprise et que leur emploi ouvrait donc droit à pension⁴. Il n'a pas été interjeté appel de ce jugement. Je ne vois pas en quoi cette affaire peut se distinguer de l'affaire dont je suis saisi.

[18] L'appel est accueilli. La décision du ministre est modifiée de manière à faire en sorte que l'emploi de Bernard Michael Brouillard auprès de l'appelante pendant la période allant du 1^{er} janvier 2001 au 15 mars 2002 n'ouvrait **pas** droit à pension au sens de l'article 6 du Régime. Si j'avais le pouvoir de le faire, j'adjugerais les dépens à l'appelante.

Signé à Ottawa, Canada, ce **8^e jour de février 2006.**

« E.A. Bowie »

Juge Bowie

Traduction certifiée conforme
ce 14^e jour de juin 2007.

D. Laberge, LL.L.

⁴ 1022239 *Ontario Inc. c. Canada (M.N.R.)*, 2004CCI615.

RÉFÉRENCE : 2006CCI71

N° DU DOSSIER DE LA COUR : 2004-3456(CPP)

INTITULÉ : Algoma Taxicab Management Ltd. et
Le ministre du Revenu national

LIEU DE L'AUDIENCE : Sudbury (Ontario)

DATE DE L'AUDIENCE : Le 25 novembre 2005

MOTIFS DU JUGEMENT
MODIFIÉS : L'honorable juge E.A. Bowie

DATE DU JUGEMENT
MODIFIÉ : Le 8 février 2006

COMPARUTIONS :

Avocat de l'appelante : M^e Gregory DuCharme

Avocat de l'intimé : M^e Charles Camirand

AVOCATS INSCRITS AU
DOSSIER :

Pour l'appelante :

Nom : M^e Gregory Ducharme

Cabinet : Wallace Klein Partners in Law

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