

Dossier: 2002-2324(EI)

ENTRE :

XINCON TECHNOLOGY (CANADA) INC.,

appelante,

et

LE MINISTRE DU REVENU NATIONAL,

intimé.

[TRADUCTION FRANÇAISE OFFICIELLE]

Appel entendu sur preuve commune avec l'appel de *Xincon Technology (Canada) Inc.* (2002-2325(CPP)) le 21 mars 2003 à Toronto (Ontario),

Devant : L'honorable juge Michael J. Bonner

Comparutions

Représentant de l'appelante : Sean Hu

Avocate de l'intimé : M^e Lorraine Edinboro

JUGEMENT

L'appel est admis et la cotisation est déferée au ministre du Revenu national pour nouvel examen conformément aux motifs du jugement ci-joints.

Signé à Toronto (Ontario), ce 30^e jour de juin 2003.

« Michael J. Bonner »

J.C.C.I.

Traduction certifiée conforme
ce 15^e jour de janvier 2004.

Nancy Bouchard, traductrice

Dossier: 2002-2325(CPP)

ENTRE :

XINCON TECHNOLOGY (CANADA) INC.,

appelante,

et

LE MINISTRE DU REVENU NATIONAL,

intimé.

[TRADUCTION FRANÇAISE OFFICIELLE]

Appel entendu sur preuve commune avec l'appel de *Xincon Technology (Canada) Inc.* (2002-2324(EI)) le 21 mars 2003 à Toronto (Ontario),

Devant : L'honorable juge Michael J. Bonner

Comparutions

Représentant de l'appelante : Sean Hu

Avocate de l'intimé : M^e Lorraine Edinboro

JUGEMENT

L'appel est admis et la cotisation est déferée au ministre du Revenu national pour nouvel examen conformément aux motifs du jugement ci-joints.

Signé à Toronto (Ontario), ce 30^e jour de juin 2003.

« Michael J. Bonner »

J.C.C.I.

Traduction certifiée conforme
ce 15^e jour de janvier 2004.

Nancy Bouchard, traductrice

Référence: 2003CCI448
Date: 20030630
Dossiers: 2002-2324(EI)
2002-2325(CPP)

ENTRE :

XINCON TECHNOLOGY (CANADA) INC.,

appelante,

Et

LE MINISTRE DU REVENU NATIONAL,

intimé.

[TRADUCTION FRANÇAISE OFFICIELLE]

MOTIFS DU JUGEMENT

Le juge BONNER, C.C.I.

[1] Les appels en l'espèce sont interjetés en vertu des dispositions du *Régime de pensions du Canada* et de la *Loi sur l'assurance-emploi*. La question en litige consiste à savoir si les 77 personnes qui ont travaillé pendant la période du 1^{er} janvier 2000 au 31 août 2001 comme enseignants à l'école de l'appelante ont fourni ces services en vertu d'un contrat de louage de services ou d'un contrat d'entreprise.

[2] Par voie d'avis de cotisation datés du 19 décembre 2001, il a été établi que l'appelante avait omis de verser des cotisations au Régime de pensions du Canada et des cotisations d'assurance-emploi à l'égard d'un groupe composé de 77 personnes dont les noms figurent dans l'annexe A joint à l'avis d'appel. Ces cotisations incluaient également des pénalités et des intérêts. Après avoir déposé les appels devant l'intimé, les cotisations, dans la mesure où elles concernent les 77 personnes en question, ont été confirmées. Les présents appels se sont ensuivis et ont été entendus sur preuve commune.

[3] Pendant la période en question, l'appelante exploitait une école privée offrant des cours de formation en informatique, mais principalement des cours d'accréditation dans le domaine de la technologie de l'information. Certains de ces cours étaient offerts dans le cadre d'une formation à temps plein, tandis que d'autres l'étaient dans le cadre d'une formation à temps partiel.

[4] Cette école n'était pas exploitée selon les méthodes conventionnelles qui assignent aux écoles la responsabilité de concevoir le programme et d'établir le contenu des cours. Dans l'affaire en l'espèce, chaque cours offert était une unité autonome visant à former des étudiants pour qu'ils acquièrent les niveaux de compétence requis en vue d'exploiter un programme logiciel conçu par un réalisateur de logiciel. Le niveau de compétence à atteindre, le contenu des cours et l'examen à passer pour obtenir une accréditation étaient tous établis par le fabricant du logiciel.

[5] L'appelante établissait les frais de scolarité qui étaient imputés aux étudiants. Les enseignants ne participaient d'aucune façon à l'exploitation de cette école outre l'enseignement de leurs cours respectifs.

[6] L'appelante n'engageait pas des enseignants en tant qu'employés pendant une période indéterminée. Chaque enseignant était engagé pour enseigner un seul cours et lorsque la tâche était accomplie, les deux parties mettaient fin à leur relation, du moins jusqu'à ce qu'un nouveau contrat soit conclu dans le cadre d'un autre projet. L'appelante tenait à jour une liste d'enseignants qui possédaient les compétences nécessaires et qui étaient disposés à enseigner des compétences relatives à un cours en particulier. Lorsque l'on reconnaissait que la demande était suffisante pour justifier l'enseignement d'un cours, on faisait la publicité du cours et on communiquait avec une personne figurant sur la liste d'enseignants qualifiés. L'appelante négociait ensuite un contrat d'une durée limitée pour enseigner le cours en question.

[7] En règle générale, lorsqu'un enseignant était engagé, les points principaux à l'égard desquels les parties négociaient concernaient les honoraires et la période pendant laquelle le cours serait offert. Ce dernier point était important parce que la plupart des enseignants occupaient un autre emploi et qu'ils devaient intégrer le projet d'enseignement dans leur horaire. Les parties négociaient le nombre d'heures requises pour enseigner le cours et convenaient d'un taux horaire en fonction duquel étaient établis les frais de scolarité.

[8] Il est arrivé quelquefois que le nombre d'étudiants inscrits à un cours ait été bien inférieur aux attentes de l'appelante. Dans un tel cas, celle-ci tentait de conclure une entente avec l'enseignant en vue de réduire le taux horaire en fonction duquel les frais de scolarité avaient été établis. La durée des différents cours offerts variait de trois semaines à trois mois. Les enseignants remplissaient leurs feuilles de temps et les soumettaient à l'appelante. Sur ces feuilles de temps était inscrit le nombre d'heures consacrées à enseigner un cours, nombre qui servait de base aux fins de paiement périodique des honoraires.

[9] Les enseignants ne bénéficiaient d'aucun avantage social.

[10] Les cours étaient offerts sur le lieu d'affaires de l'appelante. Les étudiants utilisaient les ordinateurs qui appartenaient à l'appelante et, quelquefois, un projecteur. Les enseignants, quand ils enseignaient, utilisaient aussi les ordinateurs de l'appelante. Toutefois, celle-ci ne fournissait aucun document de référence ou aucune surface de bureau ni aucun équipement nécessaire en vue de préparer les cours et de les enseigner. Les enseignants travaillaient à leur domicile lorsqu'il s'agissait de préparer leurs cours en vue de remplir leur fonction d'enseignement. Pour ce faire, les enseignants utilisaient leurs propres documents de référence, logiciel informatique, équipement et autres fournitures.

[11] L'appelante a appelé six témoins pour témoigner à l'audience, notamment Ying Qiu, qui a assumé des tâches de gestion de l'école pendant une partie de la période en cause et cinq autres personnes qui ont travaillé à l'école à titre d'enseignants. Aucun d'entre eux n'a prétendu que l'appelante avait le droit ou avait eu l'intention d'exercer un contrôle sur la façon dont les enseignants enseignaient leurs cours. Certains témoins ont indiqué que l'appelante évaluait le taux de satisfaction des étudiants en effectuant un sondage. Si les résultats du sondage révélaient l'existence d'un problème, on le signalait alors à l'enseignant, mais on ne lui fournissait aucune directive en vue de le résoudre.

[12] L'intimé a, pour sa part, appelé deux personnes à témoigner qui avaient travaillé à titre d'enseignants. L'une d'entre elles, Anil Sinha, a prétendu qu'un gestionnaire avait assisté à une ou deux classes dans le cadre d'un programme de cours d'une durée de 14 semaines et qu'il avait fait part de certains commentaires. À mon avis, il s'agit là d'une entorse à la norme. Quant au deuxième témoin de l'intimé, il n'a pas été en mesure de se rappeler si l'appelante avait déjà assuré la présence d'un superviseur pendant les classes.

[13] Les témoins ont répondu quelque peu différemment à la question qui consiste à savoir si les enseignants étaient autorisés à engager des remplaçants. Le témoin, M^{me} Sinha, a affirmé que les enseignants n'y étaient pas autorisés, mais elle a admis, lors du contre-interrogatoire, que cette question n'avait jamais été soulevée. Quant au témoin, M. Gill, il a indiqué qu'il avait pris les dispositions nécessaires pour faire appel aux services d'un autre enseignant pour le remplacer au cas où il serait malade. J'ai donc conclu que les enseignants étaient autorisés à engager des remplaçants, mais qu'il ne s'agissait que d'une exception à la règle générale. Cette conclusion s'appuie essentiellement sur la preuve concernant l'insistance dont faisait preuve l'appelante pour s'assurer, avant d'engager des enseignants, qu'ils étaient accrédités et qualifiés.

[14] Il semblerait que les enseignants engageaient peu de dépenses dans l'exécution de leur fonction. Dans la mesure où certaines dépenses ont été engagées, elles étaient toutes défrayées par les enseignants. Certains d'entre eux préparaient des documents de cours pour leurs étudiants. D'autres encore étaient autorisés à se servir du photocopieur de l'appelante à cette fin. D'autres enseignants payaient à l'appelante dix sous par page alors que d'autres ne payaient rien du tout. Si les enseignants avaient besoin de documents de référence pour préparer et enseigner les cours, les coûts liés à l'acquisition de ces documents relevaient de leur responsabilité.

[15] Plusieurs témoins sont d'avis que l'appelante a fait appel à leurs services en tant qu'entrepreneurs autonomes. L'un d'entre eux a notamment indiqué que sa relation avec l'appelante était une relation établie « entre entreprises ». En effet, il exploitait sa propre entreprise faisant affaire sous le nom de Electronic Consulting Services Company.

[16] J'ai observé certaines contradictions concernant des détails qu'ont fournis les témoins. À mon avis, elles sont essentiellement attribuables aux différentes expériences des témoins avec l'appelante et de leur faible mémoire. Après tout, les témoins ont tenté de décrire les modalités d'un contrat conclu oralement, et les événements sur lesquels s'appuyaient leurs descriptions peuvent avoir varié quelque peu d'un témoin à un autre.

[17] Pour rendre une décision quant à savoir si un contrat conclu entre un travailleur et une personne qu'il a engagée est un contrat de louage de services (ou, pour utiliser l'expression la plus courante, un contrat d'emploi) ou un contrat d'entreprise, il est essentiel d'avoir un aperçu des caractéristiques pertinentes de la relation. Bien qu'il soit nécessaire et qu'il puisse s'avérer utile d'examiner la

jurisprudence, on doit toutefois éviter d'adopter une démarche mécanique en accumulant les faits sur lesquels se sont appuyés d'autres cours dans des causes précédentes.

[18] Ainsi, dans l'arrêt *Wiebe Door Services c. M.R.N.*, [1986] 3 C.F. 553 (2 CTC 200), la Cour d'appel fédérale fait référence à un critère composé de quatre parties intégrantes, notamment (1) le contrôle, (2) la propriété des instruments de travail, (3) la possibilité de profit et (4) le risque de perte. Dans l'arrêt *671122 Ontario Ltd. c. Sagaz Industries Canada Inc.*, [2001] 2 R.C.S. 983, on a cité et approuvé l'affaire *Wiebe*. Aux paragraphes 39, 47 et 48 des motifs du jugement, le juge Major, parlant au nom de la Cour, a fait observer ceci :

[39] L'une des premières tentatives faites pour régler les difficultés du critère de contrôle a été l'établissement du critère à quatre volets appelé « critère de l'entreprise ». Ce critère a été énoncé par W. O. Douglas (plus tard nommé juge) dans « *Vicarious Liability and Administration of Risk I* » (1928-1929), 38 *Yale L.J.* 584, puis appliqué par lord Wright dans l'arrêt *Montreal c. Montreal Locomotive Works Ltd.*, [1947] 1 D.L.R. 161 (C.P.), p. 169 :

[TRADUCTION] Dans des jugements antérieurs, on s'appuyait souvent sur un seul critère, comme l'existence ou l'absence de contrôle, pour décider s'il s'agissait d'un rapport de maître à serviteur, la plupart du temps lorsque des questions de responsabilité délictuelle de la part du maître ou du supérieur étaient en cause. Dans les situations plus complexes de l'économie moderne, il faut souvent recourir à des critères plus compliqués. Il a été jugé plus convenable dans certains cas d'appliquer un critère qui comprendrait les quatre éléments suivants : (1) le contrôle; (2) la propriété des instruments de travail; (3) la possibilité de profit; (4) le risque de perte. Le contrôle en lui-même n'est pas toujours concluant.

[...]

[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.

[19] En règle générale, une personne qui a engagé un entrepreneur indépendant a négocié avec ce dernier pour qu'il fournisse des services. Par contre, lorsqu'il s'agit d'un emploi, on s'attend à ce que le travailleur mette ses services à la disposition de son employeur qui contrôle non seulement les tâches à accomplir mais également la façon dont elles doivent être exécutées. Dans l'affaire en l'espèce, chaque travailleur était engagé pour enseigner un cours spécialisé dans le but de préparer les étudiants à passer les examens et à obtenir leur accréditation. Le contrat conclu entre l'appelante et les enseignants était axé sur les résultats. Il ne semble pas que l'appelante avait le droit d'exercer un contrôle sur la façon d'enseigner aux étudiants. Selon toute probabilité, l'appelante ne possédait pas l'expertise nécessaire pour évaluer le travail des enseignants en vue d'exercer un contrôle sur la façon dont ils l'accomplissaient. À mon avis, l'appelante, en effectuant un sondage en vue d'évaluer le taux de satisfaction des étudiants, ne tentait pas d'exercer un contrôle quelconque. Elle essayait seulement d'évaluer les résultats, comme souvent le fait une personne qui a engagé un entrepreneur indépendant.

[20] Les faits relatifs à la propriété des instruments de travail tendent également à révéler l'existence d'une relation employeur-employé. L'appelante faisait appel aux services d'enseignants pour qu'ils enseignent un cours, et elle ne leur fournissait pratiquement aucun outil de travail pour les aider, sauf les ordinateurs dont étaient dotées les salles de cours. Les enseignants étaient obligés d'utiliser leurs propres documents de référence. Le fait que l'appelante ait équipé les salles de cours d'ordinateurs à l'intention des étudiants n'est pas pertinent. Les contrats en question étaient liés à l'obligation des enseignants à enseigner et non à l'obligation de l'appelante à fournir aux étudiants des salles de cours dotées d'équipement adéquat.

[21] Il ne fait aucun doute que les enseignants étaient exposés à un certain risque financier dans l'exécution de leur contrat. En matière d'investissement dans une structure d'entreprise durable, la participation était minime. Les seuls coûts que les enseignants pouvaient être tenus d'assumer en générant des honoraires étaient les coûts liés au fonctionnement d'un bureau à leur domicile en vue de préparer leurs cours ainsi que les coûts liés à l'achat de manuels et de fournitures de bureau. Cependant, le travail axé sur l'acquisition de connaissances, même si ces services sont fournis par un entrepreneur indépendant, ne peut entraîner que des dépenses ou des risques mineurs. Par conséquent, ce fait s'avère très peu utile dans l'affaire en l'instance.

[22] Comme je l'ai mentionné précédemment, un contrat de louage de services consiste habituellement à ce qu'un employé mette ses services à la disposition de son employeur pendant une période déterminée. Le droit d'engager des aides afin d'exécuter le contrat de travail est, en règle générale, incohérent avec une relation employeur-employé. Dans l'affaire en l'espèce, les contrats conclus ne prévoyaient pas d'ordinaire d'autoriser les enseignants à engager des aides ou des remplaçants. Bien que cet aspect tende à démontrer qu'il s'agissait d'une relation employeur-employé, il n'est pas concluant. Un contrat qui exclut le droit d'engager des aides n'est pas invariablement un contrat de louage de services.

[23] Enfin, je constate que l'appelante et un grand nombre des enseignants qui ont témoigné, sinon la plupart, avaient l'impression qu'ils avaient été engagés à titre d'entrepreneur indépendant. Ils ne bénéficiaient d'aucun avantage social. La qualification que donnent des parties à un contrat n'est pas déterminante bien sûr, mais la compréhension qu'en ont les parties, lorsqu'elles sont sincères, ne peut être négligée.

[24] Ainsi, après avoir examiné les faits dans leur ensemble, la réponse à la « question centrale » est que les enseignants ont été engagés en tant que personnes travaillant « à leur propre compte » pour accomplir, dans chacun des cas, une tâche particulière en échange d'un honoraire applicable seulement à cette tâche. Ils étaient des entrepreneurs indépendants. Par conséquent, les appels sont admis et les cotisations sont déferées au ministre du Revenu national pour nouvel examen.

Signé à Toronto (Ontario), ce 30^e jour de juin 2003.

« Michael J. Bonner »

J.C.C.I.

Traduction certifiée conforme
ce 15^e jour de janvier 2004.

Nancy Bouchard, traductrice

