

Référence : 2008CCI562

Dossiers : 2007-4193(EI);  
2007-4196(CPP)

ENTRE :

10TATION EVENT CATERING INC.,

appellante,

et

LE MINISTRE DU REVENU NATIONAL,

intimé.

[TRADUCTION FRANÇAISE OFFICIELLE]

CERTIFICATION DE LA TRANSCRIPTION DES  
MOTIFS DU JUGEMENT

Que la transcription certifiée ci-jointe de mes motifs du jugement rendus oralement à l'audience à Toronto (Ontario), le 28 août 2008, soit versée au dossier.

« N. Weisman »

---

Juge suppléant Weisman

Signé à Toronto (Ontario), ce 22<sup>e</sup> jour d'octobre 2008.

Traduction certifiée conforme  
ce 10<sup>e</sup> jour de novembre 2008.

Alya Kaddour-Lord, traductrice  
[TRADUCTION FRANÇAISE OFFICIELLE]

N<sup>os</sup> des dossiers de la Cour : 2007-4193(EI);  
2007-4196 (CPP)

**COUR CANADIENNE DE L'IMPÔT**

**ENTRE :**

**10TATION EVENT CATERING INC.,**

**appelante,**

**et**

**LE MINISTRE DU REVENU NATIONAL,**

**intimé.**

**TRANSCRIPTION DU JUGEMENT**

**RENDU PAR L'HONORABLE JUGE WEISMAN**

dans la salle d'audience 6C du Service administratif des tribunaux judiciaires,  
180, rue Queen Ouest, Toronto (Ontario),  
le jeudi 28 août 2008.

**COMPARUTIONS :**

M<sup>e</sup> Howard J. Alpert

Pour l'appelante

M<sup>e</sup> Justin Kutyan

Pour l'intimé

**Étaient également présents :**

M. William O'Brien

Greffier-audiencier

M<sup>me</sup> Shirley Sereney

Sténographe judiciaire

**A.S.A.P. Reporting Services Inc. 8 2008**

**200, rue Elgin, bureau 1105**

**130, rue King Ouest, bureau 1800**

**Ottawa (Ontario) K2P 1L5**  
**613-564-2727**

**Toronto (Ontario) M5X 1E3**  
**416-861-8720**

1 Toronto (Ontario)

2 --- L'audience débute le jeudi 28 août 2008, à 14 h.

3 LE JUGE WEISMAN : Il s'agit  
4 d'appels concernant 91 personnes ayant travaillé dans  
5 l'industrie de la restauration en 2005. Cette  
6 année-là, ces personnes ont été embauchées par  
7 10Tation Event Catering Inc. comme serveurs, barmans,  
8 chefs des cuisines, premiers chefs et superviseurs.

9 Le ministre a conclu que les  
10 travailleurs en question avaient été engagés en vertu  
11 de contrats de louage de services et a établi à  
12 l'égard de 10Tation des évaluations dans lesquelles  
13 il lui a demandé de payer des arriérés de cotisations  
14 qu'elle serait tenue de payer en vertu du *Régime de*  
15 *pensions du Canada* et de la *Loi sur*  
16 *l'assurance-emploi*.

17 10Tation et l'ensemble des  
18 91 travailleurs interjettent à présent appel de ces  
19 évaluations, au motif que les travailleurs étaient  
20 des entrepreneurs indépendants engagés en vertu de  
21 contrats d'entreprise et, par conséquent, qu'ils  
22 n'occupaient pas un emploi assurable ou ouvrant droit  
23 à pension pendant l'année en cause.

24 Quatre travailleurs ont témoigné au  
25 cours de la présente audience : Lyndsy Deshima,

1 serveuse; Anouk Bickers, serveuse et superviseure  
2 occasionnelle; Richard Peters, chef des cuisines; et  
3 Fabio Ferrero, également serveur. Les parties ont  
4 convenu que leurs témoignages s'appliquent également  
5 à l'ensemble des 91 travailleurs, étant donné qu'ils  
6 étaient tous soumis aux mêmes conditions d'emploi  
7 dans le cadre de leur relation avec 10Tation.

8                   Afin de trancher la question dont la  
9 Cour est saisie en ce qui a trait au statut des  
10 91 travailleurs, question que les cours ont  
11 diversement qualifiée d'importante, de centrale et  
12 d'essentielle, je dois examiner la relation globale  
13 que les parties entretenaient ainsi que l'ensemble  
14 des éléments qui entraient dans le cadre des  
15 opérations. À cette fin, les éléments de preuve  
16 devront être analysés à la lumière du critère à  
17 quatre volets énoncé en guise de lignes directrices  
18 par lord Wright dans l'arrêt *Montreal (City) v.*  
19 *Montreal Locomotive Works Ltd.*, [1947] 1 D.L.R. 161,  
20 et adopté par le juge MacGuigan de la Cour d'appel  
21 fédérale dans l'arrêt *Wiebe Door Services Ltd. v. The*  
22 *Minister of National Revenue* (1986), 87 DTC 5025.

23                   Ces quatre lignes directrices  
24 concernent le contrôle que le payeur exerce sur le  
25 travailleur, la question de savoir qui du travailleur

1 ou du payeur est propriétaire des instruments de  
2 travail nécessaires à l'accomplissement des tâches du  
3 travailleur, et les possibilités de profit et les  
4 risques de perte du travailleur du fait de ses liens  
5 avec le payeur.

6 Si on se tourne d'abord vers le  
7 critère du contrôle qu'un payeur a le droit d'exercer  
8 sur le travailleur, la preuve montre que 10Tation  
9 n'engageait que des travailleurs expérimentés afin de  
10 s'assurer de fournir à ses clients la meilleure  
11 qualité de service possible. Cela implique que les  
12 travailleurs concernés étaient tous des  
13 professionnels expérimentés, qui savaient bien  
14 comment s'acquitter de leurs diverses tâches au cours  
15 des réceptions, que celles-ci soient grandes ou  
16 petites, formelles ou informelles, qu'on y serve les  
17 repas à table ou sous forme de buffets.

18 Les réceptions n'avaient pas lieu  
19 dans les bureaux et cuisines de 10Tation, où la  
20 nourriture était cuisinée et apprêtée, et les  
21 travailleurs choisis pour orchestrer un événement  
22 donné étaient sélectionnés parmi ceux dont le nom  
23 figurait sur une liste établie par 10Tation grâce à  
24 la publicité et au bouche à oreille. Les travailleurs  
25 pouvaient choisir d'accepter ou de refuser les offres

1 de travail qui leur étaient faites. Ils avaient tous  
2 fixé les tarifs horaires auxquels ils étaient prêts à  
3 offrir leurs services, en fonction de leur niveau  
4 d'expertise et de leur expérience, et plusieurs  
5 d'entre eux ont témoigné qu'ils ne travailleraient  
6 pas pour un salaire inférieur.

7                   10Tation avisait les travailleurs  
8 par courriel de la date et de l'endroit auxquels  
9 auraient lieu les réceptions, ainsi que de l'heure à  
10 laquelle elles commenceraient. Les travailleurs  
11 arrivaient en avance pour installer les tables  
12 requises et poser les nappes, allumer les bougies,  
13 ouvrir les bouteilles de vin, préparer le café et  
14 faire le nécessaire afin que la réception se déroule  
15 sans heurt.

16                   L'un d'entre eux était nommé  
17 superviseur le temps de l'événement et, pour cela,  
18 recevait une prime de 5 \$ l'heure, en sus du tarif  
19 horaire normal reçu pour assurer le service aux  
20 tables, tenir le bar ou remplir ses autres tâches  
21 habituelles. Même s'il en portait le titre, je ne  
22 pense pas que le travailleur en question remplissait  
23 la fonction de superviseur. En fait, il assignait  
24 simplement l'ensemble des tâches à accomplir aux  
25 autres travailleurs, qui s'en acquittaient ensuite,

1 sans instructions ni supervision. On leur disait  
2 quelles étaient les tâches à accomplir, mais non  
3 comment les accomplir.

4 Cet élément est significatif parce  
5 que, comme l'a reconnu l'avocat de l'intimé, dans  
6 l'arrêt *Regina v. Walker* (1858), 27 L.J.M.C. 207, le  
7 baron Bramwell a déclaré :

8 [TRADUCTION]  
9 « Un mandant a le droit  
10 d'indiquer au mandataire ce  
11 qu'il doit faire, mais le  
12 commettant a non seulement ce  
13 droit, mais aussi celui de  
14 dire comment la chose doit  
15 être faite. »

16 Ce critère traditionnel a été affiné au cours des  
17 dernières années, en commençant, je crois, par  
18 l'arrêt *Wiebe Door Services* lui-même, où on a reconnu  
19 que du fait des exigences de l'économie moderne, on  
20 pouvait se trouver en présence d'employés experts,  
21 hautement qualifiés, dont les compétences étaient  
22 tellement étendues que leurs superviseurs étaient  
23 incapables de leur dicter la manière d'accomplir leur  
24 travail. En droit moderne, on peut considérer que  
25 quelqu'un est employé même si son superviseur est

1 seulement qualifié pour lui dire quoi faire, et non  
2 comment le faire.

3                               La jurisprudence opère une  
4 distinction entre les emplois « normaux » et les  
5 emplois exigeant des connaissances professionnelles  
6 hautement spécialisées. Dans le premier cas, pour  
7 qu'on considère qu'il y a relation employeur-employé,  
8 il est nécessaire que le superviseur ait non  
9 seulement le droit de donner des instructions quant à  
10 ce qui doit être fait, mais également quant à la  
11 façon de le faire. Dans le second cas, le fait que le  
12 superviseur soit seulement en mesure de dire quoi  
13 faire est suffisant. Dans ce dernier cas, s'il ne  
14 s'agit pas de services « normaux », mais de services  
15 offerts par des professionnels hautement qualifiés,  
16 cela suffit pour que le travailleur soit considéré  
17 comme un employé.

18                               En l'espèce, je conclus que les  
19 91 travailleurs occupaient tous un emploi « normal »,  
20 par opposition à un emploi exigeant des connaissances  
21 hautement spécialisées, comme celles des spécialistes  
22 des technologies de l'information, dont l'expertise  
23 est tellement étendue qu'elle empêche un superviseur  
24 de leur donner des instructions. En l'espèce, les  
25 superviseurs étaient choisis parmi les travailleurs,

1 et ils étaient donc parfaitement qualifiés pour  
2 donner des instructions non seulement sur ce qui  
3 devait être fait, mais également sur la façon de le  
4 faire. Par conséquent, en l'espèce, pour que ces  
5 travailleurs puissent être considérés comme des  
6 employés, je devrais conclure que leur superviseur,  
7 s'ils en avaient un, avait non seulement le droit de  
8 leur donner des directives quant à ce qui devait être  
9 fait, mais également quant à la façon de le faire.

10 Dans l'arrêt *Livreur Plus Inc. c.*  
11 *Canada (Ministre du Revenu national - M.R.N.)*,  
12 [2004] A.C.F. n° 267, au paragraphe 41, la Cour  
13 d'appel fédérale s'est exprimée en ces termes :

14 « [...] Ce sont là, avec la  
15 faculté de refuser ou  
16 d'accepter des offres de  
17 services, des facteurs que  
18 cette Cour a retenus comme  
19 indices d'un contrat  
20 d'entreprise ou de services  
21 plutôt que de travail. [...] »

22 Il s'agit bien évidemment d'un énoncé pertinent, et  
23 j'ai tenu à le citer aujourd'hui entre tous parce que  
24 la preuve dont je suis saisi montre clairement que  
25 ces travailleurs étaient libres d'accepter ou de

1 refuser n'importe quel projet, comme ils en ont  
2 d'ailleurs témoigné l'un après l'autre. Selon  
3 l'extrait de l'arrêt de la Cour d'appel fédérale que  
4 je viens de citer, une telle situation correspond  
5 davantage à une relation entrepreneur  
6 indépendant/mandant-mandataire qu'à une relation  
7 employeur-employé.

8 Je reconnais que 10Tation avait  
9 certainement le droit de renvoyer ou de rayer de sa  
10 liste les travailleurs récalcitrants, qui se  
11 présentaient au travail en état d'ébriété, qui  
12 arrivaient constamment en retard ou qui causaient  
13 beaucoup de dégâts, mais à mon avis, même s'il  
14 s'agissait de contrôle, il n'était pas plus étroit  
15 que celui que 10Tation pouvait exercer sur un  
16 entrepreneur indépendant.

17 Dans le même ordre d'idées, l'avocat  
18 de l'intimé a attiré l'attention de la Cour sur des  
19 éléments de contrôle précis, qui sont ressortis de la  
20 preuve en l'espèce, à savoir qu'on attendait des  
21 travailleurs qu'ils arrivent si possible jusqu'à deux  
22 heures en avance à une réception afin de tout mettre  
23 en place. En outre, j'ajoute qu'ils devaient  
24 s'habiller en noir ou en blanc, en fonction de la  
25 réception ou de l'occasion.



1 leurs tarifs horaires indiquent qu'ils n'avaient pas  
2 de lien de subordination avec l'organisation, mais qu'ils  
3 étaient des entrepreneurs indépendants pendant  
4 l'année en cause.

5 Si on se penche maintenant sur le  
6 deuxième volet défini dans l'arrêt *Wiebe Door*, soit  
7 la propriété des instruments de travail, il pourrait  
8 être approprié à ce stade d'expliquer pourquoi il  
9 s'agit d'un paramètre important.

10 La jurisprudence indique que ce  
11 volet est lui aussi étroitement lié à l'élément de  
12 contrôle. Si le payeur fournit les instruments de  
13 travail, il a alors le droit de dicter la façon  
14 d'utiliser les instruments en question.  
15 Réciproquement, si c'est le travailleur qui fournit  
16 les instruments, le payeur n'exerce pas cet élément  
17 de contrôle.

18 En quelques mots, les  
19 91 travailleurs fournissaient leurs propres  
20 instruments de travail en l'espèce. Il s'agissait de  
21 chemises et de pantalons noirs et blancs, de  
22 chaussures, de briquets pour allumer les bougies,  
23 d'épingles pour fixer les nappes et de tire-bouchons  
24 pour ouvrir les bouteilles de vin. Les barmans  
25 apportaient leur propre matériel pour le bar, comme

1 M. Ferrero; ce matériel incluait les tamis, les  
2 agitateurs à martini et d'autres articles du même  
3 ordre.

4 Je conclus que tous les autres  
5 instruments étaient loués soit par 10Tation, soit par  
6 le client qui organisait la réception, mais qu'ils  
7 étaient en fin de compte payés par le client. En  
8 fait, dans les cas où 10Tation louait les  
9 instruments, la facture envoyée au client était  
10 majorée du montant des locations. Les articles loués  
11 étaient très variés, allant des tables et des chaises  
12 aux candélabres, en passant par les plateaux de  
13 service, les ustensiles et les table-plateaux.

14 Encore une fois, l'avocat de  
15 l'intimé a fait allusion aux fours et aux fourneaux  
16 utilisés par les chefs sur place. L'exemple qui est  
17 ressorti de la preuve concerne le cas du Distillery  
18 District, où on a mis à la disposition de 10Tation  
19 une pièce vide pour préparer le repas. Par  
20 conséquent, 10Tation a fourni ou loué les fourneaux.

21 Lorsqu'elle est saisie d'une  
22 situation où les travailleurs fournissent les  
23 instruments dont les travailleurs œuvrant dans la  
24 même catégorie d'emploi ont normalement besoin, et où  
25 le payeur fournit les instruments lourds, comme les

1 fourneaux nécessaires aux travailleurs pour accomplir  
2 leurs tâches, la Cour peut s'inspirer de l'affaire  
3 *Precision Gutters*. Je fais référence à l'arrêt  
4 *Precision Gutters Ltd. c. Le ministre du Revenu*  
5 *national*, [2002] A.C.F. n° 771, dans lequel les  
6 travailleurs étaient des installateurs de gouttières.  
7 On avait besoin d'un équipement relativement lourd  
8 afin de fabriquer les gouttières à partir de  
9 l'aluminium brut, l'essentiel de la fabrication étant  
10 fait sur le lieu de travail. La question à trancher,  
11 la même que celle qui se pose en l'espèce, était : le  
12 payeur fournit-il les instruments de travail, ce qui  
13 ferait en sorte que les travailleurs soient des  
14 employés et non des travailleurs indépendants? Dans  
15 l'affaire *Precision Gutters*, les travailleurs  
16 fournissaient leurs propres perceuses et mèches,  
17 scies et lames, contreplaqué, courtes échelles,  
18 leviers, galons de mesure et marteaux.

19 Au paragraphe 25 de l'arrêt, la Cour  
20 d'appel fédérale a déclaré :

21 « Il a été jugé que si les  
22 instruments de travail  
23 appartenaient au travailleur  
24 et qu'il était raisonnable que  
25 ceux-ci lui appartiennent, ce



1                   « Selon moi, la capacité de  
2                   négocier les modalités d'un  
3                   contrat suppose une chance de  
4                   bénéfice et un risque de perte  
5                   de la même manière que  
6                   permettre à une personne  
7                   d'accepter ou de refuser du  
8                   travail suppose une chance de  
9                   bénéfice et un risque de  
10                  perte. [...] ».

11 Dans un seul paragraphe, la Cour d'appel fédérale a  
12 succinctement résolu deux des énigmes factuelles qui  
13 se posent dans la présente affaire.

14                  Les travailleurs ici présents  
15 avaient tout à la fois la possibilité de refuser  
16 quelque affectation que ce soit et de négocier leur  
17 tarif horaire. Je le répète, certains d'entre eux  
18 était indépendants au point de pouvoir dire qu'ils ne  
19 travailleraient pas pour un salaire horaire inférieur  
20 à une certaine somme, 20 \$ dans un cas, et je crois  
21 18 \$ dans un autre.

22                  En toute franchise, si je n'étais  
23 pas lié par l'arrêt rendu par la Cour d'appel  
24 fédérale dans l'affaire *Precision Gutters*, je me  
25 pencherais sur la question de savoir si les

1 91 travailleurs avaient vraiment quelque possibilité  
2 de profit ou risque de perte que ce soit dans le  
3 cadre de leur relation de travail avec l'Ontario. Il  
4 est vrai que plus ils travaillaient, servaient et  
5 tenaient le bar, plus ils gagnaient de l'argent,  
6 comme il est vrai qu'ils pouvaient travailler pour  
7 plus d'un seul traiteur au cours d'une même journée,  
8 mais on pourrait se poser la question à laquelle  
9 l'avocat de l'intimé a bien voulu s'efforcer de  
10 répondre : s'agit-il ici de profits ou d'une simple  
11 augmentation de la rémunération?

12 À ma connaissance, la première  
13 affaire dans laquelle une telle distinction a été  
14 soulevée est l'arrêt *Hennick c. Canada (Ministre du*  
15 *Revenu national - M.R.N.)*, [1995] A.C.F n° 294, rendu  
16 par la Cour d'appel fédérale. La cause concernait une  
17 professeure de piano du Royal Conservatory. La cour  
18 de première instance avait conclu que la professeure  
19 pouvait gagner davantage d'argent si elle faisait  
20 plus d'heures, et, par conséquent, qu'elle avait la  
21 possibilité de réaliser un profit. Cette décision a  
22 été infirmée par la Cour d'appel fédérale, qui a  
23 établi une distinction entre le fait de toucher une  
24 rémunération plus élevée et celui de réaliser un  
25 profit. C'était le Royal Conservatory qui était en

1 position de faire des profits ou d'entregistrer des  
2 pertes, et non la personne qui gagnait davantage  
3 d'argent du fait qu'elle travaillait pendant de plus  
4 longues heures, ou celle qui était payée à la pièce  
5 et qui gagnait davantage d'argent en produisant plus  
6 de pièces.

7                   À mes yeux, le terme de « profit »  
8 signifie la différence entre le revenu d'entreprise  
9 et les dépenses d'entreprise. En l'espèce, un  
10 problème se pose, à savoir que si on examine les  
11 déclarations de revenu produites par les quatre  
12 travailleurs qui ont témoigné, on constate qu'ils  
13 n'ont engagé presque aucune dépense d'entreprise, et  
14 par conséquent, qu'ils n'ont couru que très peu de  
15 risques de perte.

16                   Je constate d'abord que sur  
17 l'ensemble des travailleurs, aucun d'entre eux ne  
18 pouvait vivre des revenus bruts gagnés auprès de  
19 10Tation pendant l'année 2005. Par exemple,  
20 M. Peters, un des témoins, a gagné un revenu  
21 d'entreprise total de 3 669,68 \$, mais a dépensé  
22 4 000 \$ pour une voiture et 3 000 \$ pour des  
23 déplacements. Aucune de ces dépenses n'est comparable  
24 au genre de dépenses que 10Tation a selon moi dû  
25 engager : les coûts fixes se rapportant au loyer, au

1 véhicule utilisé pour le transport des aliments, aux  
2 salaires des employés inscrits sur la liste de paie,  
3 autant d'investissements dans l'entreprise que je  
4 qualifierais de considérables.

5 Le formulaire T4A de M<sup>me</sup> Deshima pour  
6 l'année 2005 montre qu'elle a gagné 406,85 \$ auprès  
7 de 10Tation. Par ailleurs, ses dépenses se sont  
8 élevées à 4 573 \$, étant essentiellement constituées  
9 d'un loyer de 3 120 \$. Elle a dépensé 318 \$ en  
10 publicité, 200 \$ en droits d'adhésion, 210 \$ en frais  
11 d'assurance, 62 \$ en frais de bureau, 100 \$ en  
12 fournitures, et finalement 400 \$ en téléphone. Ces  
13 dépenses sont nettement différentes des dépenses  
14 d'entreprise engagées par le payeur, 10Tation. Comme  
15 il a été admis, la principale source de revenu de  
16 M<sup>me</sup> Deshima venait des cours de shiatsu qu'elle  
17 donnait.

18 De façon analogue, la principale  
19 source de revenu de M<sup>me</sup> Bickers venait de son travail  
20 d'illustratrice. En ce qui concerne son revenu  
21 d'entreprise, il était de 3 467,69 \$ pour 2005, par  
22 rapport à des dépenses s'élevant à 6 574 \$, dépenses  
23 liées essentiellement à son travail d'illustratrice :  
24 1 000 \$ en fournitures, 125 \$ en publicité et 1 500 \$  
25 en téléphone. Elle a effectué d'autres dépenses, mais



1 véhicules, de leurs bureaux à domicile, de leurs  
2 fournitures et de leurs factures de téléphone. S'ils  
3 peuvent légitimement les déduire d'une source de  
4 revenu quelconque, qu'il en soit ainsi.

5                   Quelle que soit ma décision, je ne  
6 sais vraiment pas s'il revient au ministre d'établir  
7 une nouvelle cotisation et de refuser la déduction  
8 des dépenses en question pour le motif qu'il ne  
9 s'agit pas de dépenses effectuées dans le but de  
10 tirer un revenu de l'exploitation d'une entreprise.  
11 Je ne formulerai aucun commentaire, mais je  
12 m'interroge à ce sujet.

13                   La question de l'existence des  
14 possibilités de profit et des risques de perte est,  
15 tout comme une bonne partie de ce domaine du droit,  
16 compliquée. Il y a deux autres facteurs que, par  
17 souci d'équité, je voudrais porter à votre attention.

18                   En me fondant sur l'arrêt *Precision*  
19 *Gutters*, j'ai conclu qu'il y avait des possibilités  
20 de profit et des risques de perte pour l'ensemble des  
21 91 travailleurs. Même si j'avais tiré la conclusion  
22 inverse, le résultat du présent appel serait le même  
23 parce que la preuve tendrait toujours à démontrer  
24 qu'ils étaient des entrepreneurs indépendants du fait  
25 que les facteurs de contrôle et de propriété des

1 instruments de travail indiquent bien qu'ils étaient  
2 des entrepreneurs indépendants.

3                   Même si j'avais conclu que les  
4 facteurs relatifs aux possibilités de profit et aux  
5 risques de perte indiquaient que les travailleurs  
6 étaient des employés, nous nous retrouverions dans  
7 une situation où, sur les quatre facteurs énoncés  
8 dans l'arrêt *Wiebe Door*, deux facteurs indiquent  
9 qu'ils sont des employés, à savoir le contrôle et la  
10 propriété des instruments de travail, et deux  
11 indiquent qu'ils sont des entrepreneurs indépendants,  
12 à savoir l'absence de possibilités de profit et de  
13 risques de perte. En de telles circonstances, quand  
14 les facteurs énoncés dans l'arrêt *Wiebe Door* ne  
15 donnent pas de résultats concluants, nous devons nous  
16 en remettre aux instructions données par la Cour  
17 d'appel fédérale dans l'arrêt *Le Royal Winnipeg*  
18 *Ballet*, selon lesquelles l'intention des parties  
19 revêt une plus grande importance dans un tel  
20 contexte.

21                   La référence de l'arrêt *Le Royal*  
22 *Winnipeg Ballet* est 2006 CAF 87. Je reprendrai  
23 simplement les extraits présentés par l'avocat de  
24 l'intimé. Dans les commentaires formulés au  
25 paragraphe 81 de l'arrêt *Le Royal Winnipeg Ballet*, le

1 juge Desjardins me recommande d'agir de la manière  
2 suivante dans les cas où l'intention des parties  
3 revêt une plus grande importance en raison du  
4 résultat équivoque obtenu après application des  
5 critères énoncés dans l'arrêt *Wiebe Door* :

6 « [...] le juge de la Cour  
7 canadienne de l'impôt aurait  
8 dû prendre acte du témoignage  
9 non contredit relatif à  
10 l'interprétation commune des  
11 parties selon laquelle les  
12 danseurs [...] »

13 Dans cette affaire, et les travailleurs en l'espèce.

14 « [...] étaient des  
15 entrepreneurs indépendants et  
16 se demander ensuite, en se  
17 fondant sur les facteurs de  
18 l'arrêt *Wiebe Door*, si cette  
19 intention avait été réalisée.  
20 [...] »

21 En appliquant les principes énoncés  
22 dans l'arrêt *Wiebe Door* et en examinant l'intention  
23 des parties, qui ont toutes signé la même entente, je  
24 conclus qu'il existait une entente mutuelle entre les  
25 parties voulant que les travailleurs soient des



1 relation globale entre les parties. Je ne devrais pas  
2 vraiment m'exprimer de cette manière. Les quatre  
3 lignes directrices énoncées dans l'arrêt *Wiebe Door*  
4 ne sont que des lignes directrices visant à définir  
5 la relation globale entre les parties. C'est là mon  
6 but premier. On peut faire quelques commentaires au  
7 sujet de la relation globale.

8 M<sup>me</sup> Deshima a fait une déclaration  
9 pertinente : [TRADUCTION] « J'ai choisi de travailler  
10 pour des traiteurs et non plus pour des restaurants  
11 en raison de la flexibilité des horaires de travail.  
12 Ma charge de travail n'est pas garantie. Je n'ai  
13 aucune sécurité d'emploi. »

14 Cette déclaration, laissez-moi vous  
15 dire qu'elle a attiré mon attention parce qu'il  
16 semblait presque que M<sup>me</sup> Deshima récitait un passage  
17 de l'arrêt *Wolf c. Canada*, [2002] 4 C.F. 396, rendu  
18 par la Cour d'appel fédérale. Je ne reproduirai pas  
19 mot pour mot l'extrait de l'arrêt *Wolf* en question,  
20 mais la Cour d'appel fédérale a déclaré au  
21 paragraphe 120 que les entrepreneurs indépendants  
22 privilégiaient la possibilité de déduire les dépenses  
23 admissibles et la mobilité au détriment de la  
24 sécurité d'emploi et de la possibilité de toucher des  
25 prestations salariales.

1                   Je ne pense pas avoir besoin de  
2 m'étendre davantage sur la question de la relation  
3 globale entre les parties.

4                   Dans ce type d'affaire, il  
5 appartient à l'appelante de réfuter les hypothèses  
6 énoncées par le ministre dans la réponse à l'avis  
7 d'appel, lesquelles hypothèses sont réputées vraies  
8 jusqu'à preuve du contraire. Cet argument juridique  
9 est étayé par les quatre arrêts suivants, qui ont été  
10 rendus par la Cour d'appel fédérale : *Elia c. Canada*  
11 (*Ministre du Revenu national*), [1998] A.C.F. n° 316,  
12 *Le Livreur Plus Inc.*, précité, *National Capital*  
13 *Outaouais Ski Team c. Canada (Ministre du Revenu*  
14 *national)*, [2008] A.C.F. n° 557, et finalement *Dupuis*  
15 *c. Canada (Ministre du Revenu national)*,  
16 [2003] A.C.F. n° 1410.

17                   J'ai moi-même interrogé M<sup>me</sup> Bickers  
18 au sujet des hypothèses litigieuses énoncées dans la  
19 réponse à l'avis d'appel du ministre; dans son cas,  
20 il s'agissait des hypothèses 25g), i), m) et n). Je  
21 suis certain que ce sont les mêmes hypothèses qui  
22 seront en cause dans tous les appels. M<sup>me</sup> Bickers est  
23 parvenue à les réfuter. Les hypothèses restantes ne  
24 suffisaient pas à étayer les décisions du ministre.  
25 Je m'exprime en ces termes parce qu'il restait une



1 appels dont je suis saisi sont tous accueillis. Les  
2 91 travailleurs n'occupaient pas un emploi assurable  
3 ou ouvrant droit à pension pendant la période en  
4 cause. Les décisions du ministre sont annulées.

5 Maîtres, je vous remercie de vos  
6 excellents exposés. Vous avez été tous les deux très  
7 diligents, vous étiez très bien préparés et vous  
8 m'avez été d'une grande assistance.

9 L'audience est terminée.

10 LE GREFFIER : L'audience de la Cour  
11 canadienne de l'impôt est maintenant levée.

12 --- L'audience prend fin à 14 h 56.

Traduction certifiée conforme  
ce 10<sup>e</sup> jour de novembre 2008.

Alya Kaddour-Lord, traductrice

RÉFÉRENCE : 2008CCI562

N<sup>OS</sup> DES DOSSIERS DE LA COUR : 2007-4193(EI)  
2007-4196(CPP)

INTITULÉS : 10Tation Event Catering Inc.  
et Le ministre du Revenu national

LIEU DE L'AUDIENCE : Toronto (Ontario)

DATES DE L'AUDIENCE : Les 27 et 28 août 2008

MOTIFS DU JUGEMENT : L'honorable juge suppléant  
N. Weisman

DATE DU JUGEMENT RENDU ORALEMENT : Le 28 août 2008

COMPARUTIONS :

Avocat de l'appelante : M<sup>c</sup> Howard J. Alpert

Avocat de l'intimé : M<sup>c</sup> Justin Kutyan

AVOCATS INSCRITS AU DOSSIER :

Pour l'appelante :

Nom : M<sup>c</sup> Howard J. Alpert  
Cabinet : Alpert Law Firm  
Toronto (Ontario)

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