

Dossier : 2011-1514(EI)

ENTRE :

TITANS FURNACE CLEANING LTD.,

appelante,

et

LE MINISTRE DU REVENU NATIONAL,

intimé.

[TRADUCTION FRANÇAISE OFFICIELLE]

---

Appel entendu sur preuve commune avec l'appel de  
Titans Furnace Cleaning Ltd. 2011-1516(CPP)  
le 15 septembre 2011, à Edmonton (Alberta)

Devant : L'honorable D.W. Rowe, juge suppléant

Comparutions :

Avocates de l'appelante : M<sup>c</sup> Stephanie A. Wanke  
M<sup>c</sup> Desiree Ryziuk

Avocat de l'intimé : M<sup>c</sup> Gergely Hegedus

---

**JUGEMENT**

L'appel est rejeté, et la décision du ministre du Revenu national est confirmée,  
conformément aux motifs du jugement ci-joints.

Signé à Sidney (Colombie-Britannique), ce 20<sup>e</sup> jour d'octobre 2011.

« D.W. Rowe »

---

Juge suppléant Rowe

Traduction certifiée conforme  
ce 20<sup>e</sup> jour de décembre 2011.

Christian Laroche, LL.B.  
Juriste-traducteur et traducteur-conseil

Dossier : 2011-1516(CPP)

ENTRE :

TITANS FURNACE CLEANING LTD.,

appelante,

et

LE MINISTRE DU REVENU NATIONAL,

intimé.

[TRADUCTION FRANÇAISE OFFICIELLE]

---

Appel entendu sur preuve commune avec l'appel de  
Titans Furnace Cleaning Ltd. 2011-1514(EI)  
le 15 septembre 2011, à Edmonton (Alberta)

Devant : L'honorable D.W. Rowe, juge suppléant

Comparutions :

Avocates de l'appelante : M<sup>e</sup> Stephanie A. Wanke  
M<sup>e</sup> Desiree Ryziuk

Avocat de l'intimé : M<sup>e</sup> Gergely Hegedus

---

**JUGEMENT**

L'appel est rejeté, et la décision du ministre du Revenu national est confirmée,  
conformément aux motifs du jugement ci-joints.

Signé à Sidney (Colombie-Britannique), ce 20<sup>e</sup> jour d'octobre 2011.

« D.W. Rowe »

---

Juge suppléant Rowe

Traduction certifiée conforme  
ce 20<sup>e</sup> jour de décembre 2011.

Christian Laroche, LL.B.  
Juriste-traducteur et traducteur-conseil

Référence : 2011 CCI 496

Date : 20111020

Dossiers : 2011-1514(EI)

2011-1516(CPP)

ENTRE :

TITANS FURNACE CLEANING LTD.,

appelante,

et

LE MINISTRE DU REVENU NATIONAL,

intimé.

[TRADUCTION FRANÇAISE OFFICIELLE]

### **MOTIFS DU JUGEMENT**

#### Le juge suppléant Rowe

[1] L'appelante, Titans Furnace Cleaning Ltd. (« Titans »), a fait appel de deux décisions rendues par le ministre du Revenu national (le « ministre ») le 10 février 2011 en application de la *Loi sur l'assurance-emploi* (la « Loi ») et du *Régime de pensions du Canada* (le « Régime »). Selon le ministre, Wade Martin Clark (« M. Clark ») a exercé auprès de Titans, durant la période allant du 25 juin 2009 au 15 mai 2010, un emploi à la fois assurable et ouvrant droit à pension, au motif qu'il était un employé aux termes d'un contrat de louage de services.

[2] Les avocats des parties se sont entendus pour que les deux appels soient instruits ensemble.

[3] Dans son témoignage, Norton Earl Dodds (« M. Dodds ») a déclaré qu'il résidait à Edmonton, en Alberta, et qu'il était technicien diplômé en purification de l'air. Titans, qui a été établie en décembre 2008, exploite une entreprise dans le nettoyage de fournaies et de conduits. M. Dodds gère sa propre affaire – Daffy's Duct Cleaning Ltd. – par l'intermédiaire de laquelle il fournit des services à Titans. M. Dodds – en tant que technicien – nettoie les systèmes de ventilation, et Titans est engagée de temps à autre par des compagnies d'assurances ou par des entreprises

s'occupant de fournir des services de remise en état lorsque des dégâts ont été causés par un incendie ou une inondation. Titans fournit aussi des travailleurs à une compagnie pétrolière pour le nettoyage d'une installation pétrolière, et l'entreprise fait aussi le nettoyage des conduits dans des écoles et des hôpitaux. L'entreprise possède un camion Peterbilt sur lequel est monté un équipement spécial capable d'accomplir le genre de nettoyage requis dans les travaux d'envergure, par exemple à l'emplacement de l'incendie d'un hôtel, au sud d'Edmonton, où des entreprises concurrentes étaient intervenues avec leur équipement et leurs travailleurs. L'unité Peterbilt peut faire un nettoyage robotique qui garantit que le système de ventilation d'un édifice – par exemple un hôpital – est exempt de saleté, de moisissure et autres formes de contamination. Le robot est équipé d'une caméra qui permet une inspection de l'intérieur du système. M. Dodds a déclaré que Titans est appelée par téléphone – de jour ou de nuit – par des clients qui requièrent des services de nettoyage de conduits à la suite d'un incendie ou d'une autre catastrophe. Souvent, Titans est appelée par Belfor (Canada) Inc., faisant affaire sous le nom de Belfor Restoration Services (« Belfor »), une entreprise à qui une compagnie d'assurances demande souvent d'envoyer des travailleurs à un emplacement où des dommages sont survenus. M. Dodds a déclaré qu'il avait parfois travaillé avec M. Clark durant la période pertinente, notamment sur un chantier qui avait duré 10 jours, dans une école de Fort St. John, en Colombie-Britannique. M. Clark avait aussi travaillé à l'emplacement de l'incendie de l'hôtel, au sud d'Edmonton, où Titans avait envoyé quatre ou cinq travailleurs, qui tous avaient facturé leurs services à Titans. Titans envoyait une facture à l'entreprise de restauration cliente qui, à son tour, incluait les sommes en cause dans sa facture adressée à la compagnie d'assurances concernée. Au total, il y avait eu, sur ce chantier, 30 travailleurs venant de plusieurs entreprises de nettoyage de conduits. Titans fait aussi du nettoyage de conduits et de fournaies chez les particuliers et exécute en moyenne quatre tâches par jour. La plupart des commandes sont attribuables à des relations d'affaires fournies par l'une des grandes entreprises de restauration, et un chantier pouvait aussi comporter un nettoyage après un incendie de sècheuse ou après une inondation. Titans exécute les travaux de nettoyage de conduits dans le cadre de sa stratégie visant à obtenir de ces entreprises des contrats plus importants. Titans disposait d'un bureau, et la méthode qu'elle suivait consistait à émettre un « bon de travail » indiquant la nature et l'endroit du travail à exécuter le lendemain. Les travailleurs se présentaient au bureau et pouvaient choisir le chantier qui leur convenait le mieux. M. Dodds a déclaré que tous les travailleurs – y compris M. Clark – comprenaient qu'ils fournissaient leurs services à Titans en tant que sous-traitants et qu'ils devaient facturer à Titans leurs services toutes les deux semaines. M. Dodds évaluait parfois la compétence des travailleurs, au besoin, et conseillait en conséquence le président de Titans. Il a déclaré qu'il avait eu un entretien avec M. Clark, lequel avait 20 ans d'expérience

dans le maniement d'un camion servant au nettoyage de tapis. Durant leur conversation, M. Clark lui avait dit qu'il voulait être payé un minimum de huit heures par jour – à 18 \$ l'heure –, qu'il travaille ou non, parce qu'il ne voulait pas que son revenu fluctue pour cause d'absence de commandes un jour donné. M. Dodds a déclaré que certains travailleurs voulaient une rémunération forfaitaire à la journée pour leurs services. Parfois, une commande était annulée par un propriétaire, et, lorsque des travaux de nettoyage étaient exécutés chez un particulier, M. Clark pouvait travailler entre deux et six heures au cours d'une journée, après quoi il était libre de faire ce qu'il voulait. Les travaux à exécuter sur les sites industriels occupaient en général les travailleurs huit heures par jour. M. Dodds a déclaré que les travailleurs arrivaient avec leurs propres compétences, Titans n'offrant aucune formation. Cependant, ils étaient évalués, et les tâches leur étaient assignées, en fonction de leurs aptitudes. Les travailleurs pouvaient refuser un travail, et certains le faisaient, pour diverses raisons. M. Dodds a déclaré que M. Clark avait pris un congé en raison d'ennuis de santé qu'avait eus son épouse. Lorsqu'un travailleur était absent, Titans le remplaçait par un autre figurant sur la liste. M. Dodds avait voulu travailler avec M. Clark à un chantier qui devait durer 10 jours – y compris 24 heures de route – au Watson Lake Hospital, au Yukon, mais M. Clark lui avait dit qu'il n'accepterait pas cette affectation, et on s'était adressé à un autre travailleur. Titans n'offrait pas d'avantages sociaux et ne payait pas d'indemnités de vacances ni d'heures supplémentaires si le travailleur s'était engagé à fournir ses services moyennant une rémunération forfaitaire. Titans garantit son travail et, une fois, M. Dodds avait dû retourner sur un chantier sans être rémunéré – et à ses frais – pour régler un problème. En général, le défaut décelé était relativement insignifiant, par exemple le fait de ne pas avoir remarqué une grille de registre dans un placard, ou le fait de devoir rallumer une flamme de veilleuse. Les travailleurs avaient leurs propres téléphones cellulaires et communiquaient avec les particuliers pour prendre avec eux des dispositions, par exemple concernant la fixation des heures de service, les méthodes d'entrée et autres questions du genre. M. Dodds a déclaré qu'une durée de cinq à six heures par jour suffisait en général pour l'exécution des travaux nécessaires de nettoyage, mais certains travailleurs prenaient une pause-déjeuner ou des pauses-café et utilisaient une journée complète. Titans organisait des tâches qui ne nécessitaient pas plus de huit heures. L'entreprise était propriétaire de deux camions, en plus du camion Peterbilt, lequel avait une valeur de 150 000 \$. Les travailleurs avaient besoin d'outils manuels, par exemple tenailles, clés, tournevis et – en général – ils apportaient leurs propres outils dans une boîte à outils, mais parfois ils empruntaient des outils à M. Dodds ou à un autre travailleur. Ils s'équipaient eux-mêmes également de bottes à embout d'acier, de casques de protection, de masques, de protections des yeux et de gilets de sécurité. Sur un site industriel, il était d'usage pour Belfor ou une autre entreprise de restauration de fournir des casques de sécurité

aux travailleurs. Titans mettait, elle aussi, des casques de sécurité à la disposition des travailleurs, au besoin. Si un client le demandait, les travailleurs recevaient une chemise ou une combinaison arborant un logo de Titans, mais certains avaient leurs propres combinaisons. M. Dodds a désigné une série de factures – pièce A-1 – se rapportant aux services fournis par M. Clark à Titans durant la période allant du 25 juin 2009 au 19 mars 2010. Les factures étaient établies par M. Dodds parce que M. Clark n'était pas très doué pour l'écriture, mais M. Clark signait chacune d'elles. Une facture était établie pour chaque période effective de deux semaines, et non simplement le 15 et le 30 de chaque mois. M. Dodds a déclaré que les factures n'étaient pas antidatées, car il fallait qu'une facture soit soumise à Titans pour qu'un travailleur soit payé. À l'exception de la facture portant sur la période du 1<sup>er</sup> mars au 14 mars 2010, toutes les autres portaient le même montant – 1 440 \$ – à raison de 80 heures de travail payées 18 \$ l'heure. On a présenté à M. Dodds une lettre à en-tête de Titans – la pièce A-2 – datée du 1<sup>er</sup> juin 2010, qui était signée par Glenda Rossouw (« Mme Rossouw »), cadre chez Titans, et par M. Clark, lettre où on pouvait lire que celui-ci avait travaillé comme sous-traitant pour Titans jusqu'au 14 mai 2010, qu'aucun impôt n'avait été déduit de sa rémunération et qu'il n'avait pas droit non plus à une indemnité de vacances ou autre somme, hormis le paiement final exigible, à savoir la somme de 720 \$. M. Dodds a déclaré que cette lettre avait probablement été signée au bureau d'un comptable agissant pour Titans. À la suite de la décision rendue par l'Agence du revenu du Canada (l'« ARC »), Titans avait informé ses travailleurs que, s'ils souhaitaient fournir des services à l'entreprise, ils devaient devenir des employés, et non pas des sous-traitants. M. Dodds a déclaré que, dans l'industrie, certaines entreprises qui exécutent un volume considérable de travaux de nettoyage chez les particuliers comptent des employés permanents dans leurs effectifs, mais que de nombreuses affectations plus importantes accomplies pour des entreprises de restauration sont confiées à des travailleurs qui sont des entrepreneurs indépendants.

[4] Contre-interrogé par l'avocat de l'intimé, M. Dodds a déclaré que le propriétaire de Titans – Winston Rossouw (« M. Rossouw ») – résidait en Ontario, mais que l'entreprise avait un bureau à Edmonton ainsi qu'un dépôt et un atelier où se trouvaient des camions, des filtres, des crics de levage et d'autres outils. Le bureau comprenait un pupitre, un ordinateur ainsi que d'autres équipements et fournitures, et l'épouse de M. Dodds – Mme Roussouw – s'occupait des tâches d'administration et de secrétariat, y compris l'envoi des factures aux clients et l'établissement des bons de travail. M. Dodds avait son propre ordinateur, mais Titans lui fournissait un téléphone cellulaire. Dans le bureau, il y avait une boîte contenant l'information relative aux tâches imminentes, information qui avait été obtenue de diverses sources – notamment de compagnies d'assurances – par courriel, par télécopieur ou après



recherche sur le site Web. Mme Roussouw pouvait, depuis son domicile, accéder au compte courriel de Titans et elle transmettait l'information au téléphone cellulaire de M. Dodds. Tous les travailleurs de Titans disposaient d'une clé pour accéder au bureau et au dépôt. Parfois, seuls M. Dodds, M. Clark et une autre personne travaillaient pour Titans, mais, à d'autres occasions, il fallait jusqu'à 30 travailleurs, et cinq ou six d'entre eux avaient fourni leurs services au cours d'une certaine période de deux mois. M. Dodds a reconnu que, sur une carte professionnelle – pièce R-1 – il était désigné comme directeur des opérations de Titans. Il a déclaré que, aux termes de son entente avec Titans, il représentait la société dans ses rapports avec les travailleurs, les clients et les tiers, et qu'il souhaitait devenir actionnaire de cette société. Il facturait à Titans les services qu'il fournissait à l'entreprise comme directeur des opérations. M. Dodds s'était entretenu avec M. Clark pour l'informer que Titans voulait que les travailleurs soient des sous-traitants, et non des employés. Il s'est rappelé que la discussion avait eu lieu dans un restaurant-minute – réputé pour son soda racinette – après quoi M. Clark avait dit qu'il lui faudrait discuter de la proposition chez lui avec quelqu'un, qui, présumait M. Dodds, devait être l'épouse de M. Clark. M. Dodds a déclaré que, après que M. Clark eut travaillé chez Titans depuis déjà quelque temps, M. Clark et lui avaient évoqué certaines dépenses que M. Clark pourrait déduire de son revenu brut gagné chez Titans. M. Dodds a déclaré que les clients pouvaient communiquer directement avec tel ou tel travailleur s'ils n'étaient pas satisfaits du travail accompli, et le travailleur en question devait se présenter à nouveau chez le client, sans être rémunéré, pour corriger le problème. Titans fournissait des cartes de crédit Shell Oil aux travailleurs pour l'achat du carburant utilisé dans les camions, lesquels étaient essentiels pour l'exécution du travail. Titans assumait tous les frais de maintenance des véhicules et des équipements. M. Dodds a déclaré qu'il était d'usage dans l'industrie de payer à l'heure les fournisseurs de services, et chaque travailleur avait son propre carnet de factures. Cependant, il semblait que M. Clark avait du mal à lire et à écrire, de telle sorte que c'est M. Dodds qui établissait les factures – pièce A-1 – et des chèques étaient remis à M. Clark en règlement de ces factures. De temps à autre, M. Roussouw se trouvait à Edmonton, mais Mme Roussouw répondait aux demandes de renseignements d'éventuels clients en quête de services et elle distribuait les tâches aux travailleurs. Elle traitait aussi directement avec les représentants des compagnies d'assurances. Les heures des travailleurs n'étaient pas consignées, et M. Clark était payé huit heures par jour, même s'il n'en faisait que quatre et même s'il en faisait jusqu'à dix. Les travailleurs ne participaient pas aux bénéfices de Titans et ils ne recevaient pas non plus de primes. M. Clark n'ajoutait pas la taxe sur les produits et services (la « TPS ») à ses factures. Titans avait un atelier où les camions étaient entreposés, et chaque travailleur disposait d'une clé pour la porte du dépôt. Chaque camion était équipé d'un système de localisation GPS.

[5] Dans son témoignage, Andres Sanchez (« M. Sanchez ») a déclaré qu'il était technicien en nettoyage de conduits et qu'il fournissait des services à Titans, conformément à un contrat écrit – pièce A-3 – daté du 17 septembre 2010, c'est-à-dire en dehors de la période pertinente à l'égard des présents appels. M. Sanchez a déclaré qu'il avait répondu à une annonce dans un journal, parce qu'il avait une certaine expérience du nettoyage de conduits et qu'il avait aussi travaillé comme nettoyeur polyvalent pour d'autres entreprises. Titans l'informait des travaux la veille du jour où ils devaient être exécutés, et il pouvait accepter une tâche ou bien la refuser. M. Sanchez demandait à Titans un taux fixe de 160 \$ par jour et il facturait ses services à Titans toutes les deux semaines. Tout en travaillant pour Titans, M. Sanchez avait d'autres emplois – comme concierge – qu'il exerçait à temps partiel, car les services de nettoyage de conduits l'occupaient en général moins de huit heures par jour. Il choisissait lui-même ses heures de travail et n'avait été rappelé par aucun client de Titans pour corriger un problème. Comme il utilisait son propre téléphone cellulaire pour communiquer avec les clients, ou avec M. Dodds, Mme Roussouw ou d'autres personnes lorsqu'il fournissait ses services, il présentait à Titans chaque mois une facture de 100 \$. M. Sanchez a déclaré qu'il avait refusé une affectation au Yukon, parce qu'il ne voulait pas s'éloigner d'Edmonton durant une période prolongée. M. Sanchez travaillait toujours avec une autre personne, et l'un d'eux avait pour tâche de préparer le camion, tandis que le travailleur le plus expérimenté – un technicien qualifié – s'occupait du nettoyage. Chaque travailleur était jumelé à un autre qui avait plus – ou moins – d'expérience que lui, pour ainsi constituer une équipe équilibrée. M. Sanchez avait certains outils et certains équipements de sécurité et, lorsqu'il empruntait des outils à Titans, il devait signer un formulaire par lequel il s'engageait à assumer la responsabilité de toute perte ou de tout préjudice.

[6] En contre-interrogatoire, M. Sanchez a déclaré qu'il n'avait jamais travaillé avec M. Clark. Lorsqu'il fournissait des services à Titans, on lui donnait le nom et l'adresse du client, ainsi que l'heure à laquelle il devait se présenter chez le client pour faire le travail.

[7] Dans son témoignage, Wade Martin Clark a déclaré qu'il livre des pièces pour une entreprise de camionnage. Il avait répondu à une petite annonce insérée dans un journal par Titans et s'était présenté à une entrevue au cours de laquelle il s'était entretenu avec M. Dodds. M. Clark a déclaré qu'il n'avait pas été question de son statut comme travailleur et qu'il avait dit à M. Dodds qu'il voulait être payé 18 \$ l'heure pour conduire le camion et faire l'entretien des fournaies et des conduits chez les particuliers ainsi que dans les édifices commerciaux. Il avait travaillé pour plusieurs entreprises de nettoyage de conduits, mais il n'avait jamais travaillé à son

propre compte. Certains jours, il travaillait quatre heures et – au début – M. Dodds passait le prendre et le conduisait à l'endroit où le travail devait être fait. M. Clark a déclaré qu'il avait la clé de l'atelier et du dépôt de Titans et qu'il se rendait chaque matin au bureau pour prendre les papiers contenant l'information sur les tâches à accomplir. On lui indiquait rarement une date limite pour l'exécution d'une tâche, mais il recevait des directives sur l'endroit où il devait se rendre, ainsi qu'une estimation du temps qui serait nécessaire pour accomplir la tâche. M. Clark a déclaré qu'il ne voulait pas travailler pour quelqu'un d'autre tant qu'il fournissait des services à Titans et qu'il n'était pas autorisé à utiliser le camion de Titans pour son propre usage. Il portait chaque jour un uniforme qui pouvait être une chemise, un sweatshirt à capuchon ou un t-shirt portant un logo de Titans. Il distribuait aussi des cartes professionnelles annonçant l'entreprise Titans, des cartes semblables à celle produite comme pièce R-1. Titans fournissait le camion, l'équipement ainsi que les outils nécessaires et assumait toutes les dépenses connexes. Les outils requis pour l'exécution du travail – par exemple tournevis, pinces, jeux de douilles – étaient fournis par Titans et se trouvaient dans une boîte à outils dans le camion. M. Clark allait avec M. Dodds procéder aux inspections, il utilisait pour son travail une carte prépayée de téléphone cellulaire et il recevait un paiement de Titans pour amortir ces frais pour l'usage professionnel. M. Clark a identifié la photocopie – pièce R-2 – d'un chèque de paie établi à son ordre. Il recevait la somme de 1 440 \$ toutes les deux semaines, bien qu'il n'ait pas travaillé certains jours, faute de commandes. Se référant à la pièce A-1 – M. Clark a déclaré qu'il signait une facture – au bureau de Titans – lorsque M. Dodds lui remettait un chèque de paie. Lorsqu'il était au travail chez un particulier ou dans un établissement commercial, c'est un collègue – Marty – qui percevait la rétribution. Au début, M. Clark avait exécuté une tâche dans une école et aussi dans un hôtel endommagé par un incendie, mais, chez les particuliers, M. Dodds ou Marty travaillait avec lui. M. Clark a déclaré qu'il n'assumait aucune responsabilité pour le travail accompli par lui et que c'était M. Dodds ou Marty qui traitait avec le client directement, si un problème surgissait. M. Clark n'avait pas de permis d'exploitation et n'était pas enregistré aux fins de la TPS. Il savait qu'aucune retenue n'avait été faite sur ses chèques de paie. En ce qui concerne la lettre – la pièce A-2 – M. Clark a déclaré qu'il s'était senti contraint de la signer pour qu'il puisse recevoir son chèque de paie et mettre fin à sa relation avec Titans. Il n'avait fréquenté l'école que jusqu'à la 4<sup>e</sup> année, et il ne sait guère lire ou écrire au-delà de ce niveau.

[8] En contre-interrogatoire, M. Clark a déclaré qu'il avait rencontré M. Dodds dans un restaurant et qu'il avait été informé que la demande actuelle n'était pas suffisante pour qu'il puisse travailler à temps plein. Il a déclaré avoir dit à M. Dodds qu'il ne travaillerait pas comme sous-traitant ni à la commission. Il a nié avoir dit à

M. Dodds qu'il devait, avant de commencer à travailler pour Titans, en référer à son épouse concernant son statut de travailleur. Il avait exécuté son premier travail dans une école de Fort St. John, et, par la suite, il y avait eu davantage de travail, mais M. Clark était payé huit heures par jour, même lorsqu'il ne travaillait pas aussi longtemps, voire pas du tout, durant une journée. M. Clark a reconnu que les factures parlaient des [TRADUCTION] « heures travaillées du sous-traitant », mais il n'avait pas remarqué ces mots durant les premiers [TRADUCTION] « quelques mois ». M. Clark ne savait pas si le port d'un uniforme était obligatoire, puisque Marty, parfois, n'en portait pas, mais M. Clark avait trois chemises, un t-shirt, un couvre-chef et un chandail avec capuchon, vêtements qui tous le désignaient comme un travailleur de Titans. M. Clark a reconnu qu'il était courant pour les entreprises de l'industrie de remettre aux travailleurs des vêtements ou articles portant un logo, un message publicitaire imprimé ou un slogan. Il a déclaré qu'il faisait beaucoup de travaux chez les particuliers et, quand il avait été approché – par M. Dodds – à propos d'un travail à faire à Whitehorse, au Yukon, il lui avait demandé [TRADUCTION] « Combien de temps? », ce à quoi M. Dodds avait répondu [TRADUCTION] « Trop longtemps pour toi », sans s'étendre davantage. M. Clark a déclaré qu'il n'avait refusé aucune tâche et que, lorsqu'il devait prendre congé, il demandait l'autorisation, laquelle lui était accordée. Titans n'inspectait pas les travaux accomplis chez les particuliers, et M. Clark ne remplissait pas de feuille de temps. S'il terminait tôt, il restait à l'atelier et s'occupait à des travaux, par exemple le lavage du camion. Il n'avait pas signé de facture pour recevoir son premier chèque, mais plus tard en avait signé simultanément plusieurs, alors même qu'il avait déjà été payé pour les périodes comprises dans ces factures. Il n'avait pas demandé d'être payé pour l'utilisation de son téléphone cellulaire, mais M. Dodds lui avait remis, deux fois, un billet de 20 \$ à titre de remboursement. En ce qui a trait à la lettre – la pièce A-2 – M. Clark a déclaré qu'il l'avait signée pour terminer sa relation avec Titans et recevoir un paiement final pour son travail. Environ six mois après avoir commencé à travailler chez Titans, M. Clark s'était mis à chercher un autre emploi. Au cours du mois suivant son départ de Titans, il avait trouvé son emploi actuel et n'avait pas, dans l'intervalle, demandé de prestations d'assurance-emploi. Il s'est rappelé avoir discuté avec M. Dodds de certaines déductions de dépenses, mais il avait toujours considéré qu'il avait été un employé tout au long de la période. Il se souvient d'un questionnaire qu'il avait fait remplir par son [TRADUCTION] « colocataire ». M. Clark a déclaré qu'il a des amis qui travaillent à leur propre compte, et il croit savoir que certains travailleurs sont des sous-traitants. Il a reconnu que chaque chèque de paie portait l'expression [TRADUCTION] « contrat de sous-traitance » écrit pour note.

[9] Au cours de son réinterrogatoire, M. Clark a déclaré qu'il n'aurait pas travaillé comme sous-traitant et qu'il avait demandé des [TRADUCTION] « fiches de paie » une

fois ou deux, mais qu'il n'avait pas reçu de réponse. Il savait qu'il n'avait pas son propre camion ni ses propres outils et qu'il ne travaillait pas à son propre compte. M. Clark a déclaré que, en 40 années de travail, il avait toujours été un employé.

[10] Les avocates de l'appelante ont fait valoir que, bien que M. Clark ait peut-être préféré travailler selon la formule d'un contrat de louage de services, il avait fourni ses services à Titans en tant que sous-traitant, étant entendu qu'il devait recevoir une rémunération garantie, sans égard au nombre d'heures travaillées. Les avocates ont admis qu'il n'était pas utile de faire reposer la garantie quotidienne sur un taux horaire – multiplié par 80 heures pour chaque période de deux semaines – mais cet arrangement était acceptable pour Titans, qui exigeait des travailleurs qu'ils fournissent leurs services au niveau local, principalement chez les particuliers. Les avocates ont affirmé que M. Dodds avait dit clairement à M. Clark, dès le début, qu'il ne serait pas un employé de Titans. M. Clark était un camionneur expérimenté, il n'était pas soumis à une inspection dans son travail et il n'était pas astreint non plus à des échéances. Il pouvait aussi refuser un travail, et il l'avait fait. M. Clark – comme les autres travailleurs – devait fournir ses propres outils, hormis le camion spécialement équipé. Les avocates ont fait valoir que Titans exerçait ses activités selon un nouveau modèle d'entreprise, qui ressemblait à celui d'un courtier mettant en rapport plusieurs personnes pour qu'elles atteignent un résultat. En retenant les services d'entrepreneurs indépendants, les clients pourraient être satisfaits en s'assurant que des travailleurs étaient disponibles pour fournir les services requis.

[11] L'avocat de l'intimé a dit que M. Clark recevait un revenu garanti, qu'il ait travaillé une journée complète, ou pas du tout durant une journée. Il se présentait au travail chaque jour et des tâches lui étaient assignées pour lesquelles il devait se servir du camion et des équipements, spécialisés et coûteux, appartenant à Titans. M. Clark n'engageait pas de dépenses ni n'embauchait d'assistants et il n'avait aucune possibilité de réaliser un bénéfice ni n'assumait aucun risque de perte. Selon l'avocat, la preuve montrait que les parties, au départ, n'entendaient nullement que M. Clark fournisse ses services en tant qu'entrepreneur indépendant, et la conduite des parties, tout au long de leurs activités, s'accordait avec une relation employeur-employé. Par conséquent, les décisions du ministre étaient fondées.

[12] Dans son arrêt *671122 Ontario Ltd. c. Sagaz Industries Canada Inc.*, [2001] 2 R.C.S. 983 (l'« arrêt *Sagaz* »), la Cour suprême du Canada devait se prononcer sur un cas de responsabilité du fait d'autrui et, pour l'examen d'une diversité de questions apparentées, elle devait aussi définir les particularités d'un entrepreneur indépendant. L'arrêt de la Cour a été rendu par le juge Major, qui a recensé la jurisprudence portant sur les différences entre un employé et un

entrepreneur indépendant dans la mesure où ces différences intéressaient la question de la responsabilité du fait d'autrui. Après avoir évoqué les motifs exposés par le juge MacGuigan dans l'arrêt *Wiebe Door Services Ltd. c. Canada (Ministre du Revenu national)*, [1986] 2 C.T.C. 200, et la référence, dans cet arrêt, au critère d'organisation énoncé par lord Denning – de même que la synthèse faite par le juge Cooke dans la décision *Market Investigations Ltd. v. Minister of Social Security*, [1968] 3 All. E.R. 732, le juge Major écrivait ce qui suit, aux paragraphes 47 et 48 de sa décision :

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.

[13] J'examinerai les faits des présents appels par rapport aux indices exposés dans l'arrêt *Sagaz*.

#### Le degré de contrôle

[14] M. Clark était un camionneur expérimenté et il avait déjà l'expérience des équipements servant à nettoyer des conduits et des fournaies. Il travaillait avec au moins une autre personne pour les opérations de nettoyage chez les particuliers, et avec plusieurs autres lorsqu'une tâche l'attendait sur un site industriel. Il n'était pas soumis à une supervision ni à des inspections et – sauf lorsqu'il travaillait avec M. Dodds – il était le travailleur principal. M. Clark a indiqué qu'il devait obtenir une permission pour prendre des journées de congé et qu'il ne pouvait pas refuser – ni ne refusait – de tâches à accomplir. Il se présentait au travail dans le bureau de Titans et, durant une partie de la période pertinente, c'est M. Dodds qui allait le chercher chez lui et qui l'emmenait au travail.

### La fourniture de l'outillage et des assistants

[15] La principale pièce d'équipement était le camion spécialement équipé que M. Clark conduisait. M. Clark utilisait de petits outils fournis par Titans, qui se trouvaient dans une boîte à outils à l'intérieur du camion. Titans lui fournissait certains vêtements portant le nom ou le logo de Titans, et M. Clark portait le vêtement qui convenait dans tel ou tel cas. Lorsqu'il est parti, il a rendu les vêtements. M. Clark travaillait – habituellement – en équipe avec une autre personne, conformément à la politique de l'entreprise, d'après laquelle M. Dodds ou Mme Roussouw affectait les travailleurs aux diverses tâches. M. Clark n'engageait pas son propre assistant ni ne choisissait son collègue de travail. Il disposait de son propre téléphone cellulaire avec carte prépayée, qu'il utilisait à la fois pour son usage personnel et pour son travail.

### L'étendue des risques financiers ainsi que la responsabilité des mises de fonds et de la gestion

[16] M. Clark n'assumait aucun risque de perte. Il ne travaillait que quelques heures par jour, mais il était payé huit heures, à raison de 18 \$ l'heure. Si, une journée, il n'y avait pas de travail, il était payé pour cette journée, et l'arrangement conclu avec Titans lui garantissait qu'il serait rémunéré 80 heures toutes les deux semaines, quel que soit le nombre d'heures effectivement travaillées. M. Clark n'avait aucune mise de fonds dans le camion, l'outillage ou les autres articles qu'il utilisait dans l'exercice de ses fonctions, et Titans payait le carburant, l'assurance, l'entretien et l'ensemble des autres dépenses. Toutes autres dépenses, par exemple celles qui avaient été engagées lorsqu'il avait travaillé en dehors d'Edmonton, étaient payées par Titans. M. Clark n'avait compté sur aucun remboursement pour l'utilisation de son téléphone cellulaire dans son travail, mais il avait accepté un paiement total de 40 \$ de M. Dodds, paiement qui couvrait le coût estimatif des minutes attribuables à ses activités professionnelles. M. Clark n'était pas tenu d'exercer une quelconque fonction de gestion pour accomplir ses tâches.

### La possibilité de profit dans l'exécution de ses tâches

[17] M. Clark n'avait aucune possibilité de réaliser un bénéfice. Il n'avait pas droit à des primes ou commissions découlant des services qu'il fournissait à Titans. Bien qu'exprimée sous forme de taux horaire, sa rémunération garantie était à la fois un minimum et un maximum. Dans la mesure où il se présentait au travail, il ne pouvait

pas gagner moins de 1 440 \$ toutes les deux semaines, et il n'avait pas non plus la possibilité de gagner davantage.

[18] Dans plusieurs décisions récentes, notamment *Wolf v. The Queen*, 2002 DTC 6853, *The Royal Winnipeg Ballet v. The Minister of National Revenue – M.N.R.*, 2006 DTC 6323, *Vida Wellness Corp. (Vida Wellness Spa) c. Canada (Ministre du Revenu national)*, [2006] A.C.I. n° 570, et *City Water International Inc. c. Canada (Ministre du Revenu national)*, [2006] A.C.F. n° 1653, les parties entendaient manifestement que la personne fournissant les services le ferait à titre d'entrepreneur indépendant, et non à titre d'employé. Dans les appels dont il s'agit ici, la preuve concernant cet aspect est contradictoire. Selon M. Dodds, M. Clark avait été informé durant l'entrevue au restaurant qu'il fournirait ses services à titre de sous-traitant, alors même que Titans était disposée à lui garantir une rémunération fondée sur 80 heures – à raison de 18 \$ l'heure – qui lui serait versée toutes les deux semaines. M. Dodds a déclaré que M. Clark avait voulu réfléchir à la proposition et consulter son épouse, ce qu'il avait sans doute fait, pour accepter ensuite l'offre de Titans. M. Clark a témoigné qu'il avait bien précisé qu'il n'était pas intéressé par un rapport de travail dans lequel il serait rémunéré à la commission, ni par un autre arrangement dans lequel son revenu risquerait de fluctuer en fonction du chiffre d'affaires que Titans pouvait tirer du segment de son entreprise qui concernait le nettoyage de conduits chez les particuliers. Malheureusement, M. Clark était analphabète et n'avait pas travaillé à son propre compte ni ne comptait le faire, car il avait toujours travaillé comme employé pour diverses entreprises au cours d'une période de 40 ans. Il n'y avait aucun contrat écrit, et la lettre – la pièce A-2 – censée confirmer – rétroactivement – une relation préexistante de payeur et d'entrepreneur indépendant avait été signée par M. Clark dans des circonstances où il souhaitait mettre fin à sa relation avec Titans, recevoir son dernier chèque et tenter de trouver du travail ailleurs. Selon moi, ce document ne permet nullement d'affirmer que M. Clark entendait fournir ses services en tant qu'entrepreneur indépendant à la date de son embauche initiale. Tout au long de la période pertinente, M. Clark a reçu un paiement représentant la rémunération garantie, sauf pour la période allant du 1<sup>er</sup> mars au 14 mars 2010, pour laquelle sa rémunération a été inférieure de 100 \$, parce qu'il avait pris un congé. M. Dodds a témoigné que M. Clark n'était pas payé à moins d'avoir signé une facture que M. Dodds établissait pour lui. Selon M. Clark, il avait reçu son premier chèque sans présenter de facture, et il avait signé plusieurs factures en même temps après avoir déjà été payé.

[19] Les avocates de l'appelante se sont fondées sur une décision du juge Boyle, *Domart Energy Services Ltd. c. Le Ministre du Revenu national*, 2007 CCI 585 (la décision *Domart*). Dans ce précédent, le travailleur exerçait ses activités sous le nom



de Grubbs Oilfield Services. Aux paragraphes 4 à 13 inclusivement, les faits étaient ainsi exposés :

4 Dans le cadre des services de location qu'elle offre à ses clients du domaine pétrolier, Domart utilise deux camions-grues. Les camions-grues sont de gros camions qui coûtent cher; grâce à leur grue à flèche intégrée, ils peuvent servir à livrer et à reprendre de la machinerie et de l'équipement du type et de la taille de ceux que Domart loue. Domart possède un des deux camions-grues, et l'autre appartient à un tiers avec lequel Domart n'a pas de lien de dépendance, McCallum Trucking Ltd., qui fournit également à Domart le conducteur du camion-grue. Les camions-grues sont des pièces d'équipement dont le prix élevé est de l'ordre des 400 000 \$.

5 Avant la période en cause, Domart employait un conducteur privé pour son propre camion-grue. Toutefois, quand ce conducteur est parti, Domart a eu de la difficulté à trouver un nouvel employé, malgré la publicité faite et les efforts de recrutement déployés.

6 M. Wilfrid Flanagan a abordé M. Pavlis et a offert à ce dernier les services de conducteur de camion-grue de son entreprise, Grubbs, pour le camion-grue de Domart. M. Pavlis connaissait bien Grubbs et l'entreprise précédente de M. Flanagan, Skookum Inc., nom sous lequel M. Flanagan avait auparavant exercé ses activités. Domart avait été client de Skookum et de Grubbs.

7 Grubbs offrait certains services de transport aux entreprises œuvrant dans le secteur de l'exploration et du développement pétroliers. Outre les services de conducteur de camion-grue, Grubbs fournissait des services de véhicule d'escorte et des services de livraison express. Les services de véhicule d'escorte consistent à fournir le petit camion qui précède ou qui suit les véhicules gros, lents ou dangereux, ainsi que le conducteur. Grubbs fournissait régulièrement des services de véhicule d'escorte à Domart, environ deux fois par mois, pendant la période pertinente; elle fournissait à la fois le véhicule d'escorte et le conducteur. Les services de livraison express consistent à rendre disponibles de petits camions pour livrer immédiatement dans les champs pétrolifères les pièces de remplacement et les accessoires qui sont nécessaires à l'équipement loué. Domart n'utilisait pas les services de livraison express de Grubbs parce qu'elle avait pris d'autres arrangements. Grubbs avait un barème tarifaire qui indiquait les taux et les modalités de ses services de véhicule d'escorte, de livraison express et de conducteur de camion-grue. M. Flanagan en avait donné une copie à M. Pavlis à des fins de discussion. M. Flanagan insistait sur le fait qu'il n'était pas intéressé à être employé de Domart, mais que Grubbs était disposée à fournir des services à titre d'entrepreneur. Grubbs avait un numéro de TPS, une lettre d'attestation aux fins de l'indemnisation des accidents du travail et sa propre assurance responsabilité, et elle avait fourni ces documents à Domart.

8 Domart savait que Grubbs avait d'autres clients et que Grubbs ne serait pas en mesure de répondre chaque fois qu'elle avait besoin d'un conducteur de camion-grue. Grubbs pouvait refuser le travail qu'on lui offrait, ce qu'il lui est d'ailleurs arrivé de faire.

9 Depuis la période en cause, Domart a pu remplacer Grubbs et M. Flanagan en embauchant un conducteur de camion-grue à titre d'employé.

10 M. Flanagan avait obtenu et conservé son propre permis de conduire de classe 1, dont il avait besoin pour conduire un camion-grue. M. Flanagan avait un certificat de compagnon grutier-opérateur d'appareil de levage, ce qui signifie qu'il avait le permis provincial nécessaire pour pouvoir conduire le camion-grue. M. Flanagan payait de sa poche et consacrait de son temps personnel pour conserver ce titre de compétences. En outre, il tenait le carnet de route réglementaire du camion et de la grue.

11 Grubbs ou M. Flanagan était aussi responsable des infractions aux règlements de la circulation. Ce n'était pas une pratique courante, dans l'industrie, qu'un conducteur soit responsable des contraventions et des amendes de la manière dont Grubbs avait accepté de l'être.

12 Domart avait accepté de verser 45 \$ l'heure à Grubbs pour les services de conducteur de camion-grue de M. Flanagan. Ce taux horaire était considérablement plus élevé que celui de 35 \$ l'heure que Domart avait auparavant versé à ses employés conducteurs de camion-grue et qu'elle offrait aux employés éventuels. Il n'y avait pas de contrat écrit. M. Pavlis avait clairement établi, dans ses discussions avec M. Flanagan, que le taux horaire accru était versé parce qu'il s'agissait d'un taux contractuel, et qu'il n'y aurait pas d'heures supplémentaires payées, ni rien de plus. Bien que Domart aurait fortement préféré embaucher un employé pour conduire le camion-grue, M. Pavlis, au nom de Domart, avait expressément convenu avec M. Flanagan que les services de conducteur de camion-grue seraient rendus dans le cadre des activités de Grubbs.

13 Domart ne versait rien de plus à Grubbs pour les repas et les chambres d'hôtel; Grubbs n'avait ni vacances ni congés de maladie payés, et pas d'avantages sociaux. Les employés de Domart, y compris les conducteurs de camion-grue, bénéficiaient d'une gamme d'avantages sociaux. Domart payait la factuelle mensuelle qu'elle recevait de Grubbs au taux convenu, TPS en sus.

[20] Dans les paragraphes subséquents, le juge Boyle faisait observer qu'il n'y avait pas d'horaire établi pour le travail et que M. Flanagan était appelé – parfois – pour un travail le même jour, mais il appelait lui aussi le bureau pour savoir s'il y avait du travail pour lui. Le travailleur n'était pas tenu de se présenter au travail, les heures des tâches à exécuter étaient établies par les clients, et le travailleur pouvait choisir

ses itinéraires et pouvait prendre des pauses à son gré. Lorsqu'une autre personne était nécessaire pour accomplir le travail sur le camion-grue, cette personne était un employé de Domart Energy.

[21] Aux paragraphes 21 et 22, le juge Boyle poursuivait ainsi son propos :

21 Avant de me pencher sur ces critères et de les examiner dans le contexte des faits de l'espèce, je ferai remarquer qu'il est à la fois très clair et reconnu par la Couronne que M. Flanagan exploitait effectivement une entreprise sous le nom de Grubbs Oilfield Services. Selon la Couronne, le travail de conducteur de camion-grue que M. Flanagan exécutait pour Domart s'inscrivait dans une relation d'emploi distincte. Il n'est pas contesté que M. Flanagan rendait à Domart des services de véhicule d'escorte dans le cadre des activités de Grubbs, l'entreprise que M. Flanagan exploitait. La Couronne ne conteste pas non plus que Grubbs, l'entreprise de M. Flanagan, fournissait des services de véhicule d'escorte et de livraison express, et peut-être même des services de conducteur de camion-grue, à d'autres clients que Domart. Cet aspect rend l'affaire passablement différente des nombreux jugements publiés en la matière et de la plus grande partie de la jurisprudence sur laquelle se fonde la Couronne. Essentiellement, la Couronne soutient que le travail de conducteur de camion-grue constituait un travail distinct des services de véhicule d'escorte que M. Flanagan fournissait à Domart pendant la même période, et distinct des services qu'il fournissait à d'autres clients pendant cette période. La position opposée à celle de la Couronne serait que Domart était simplement l'un des meilleurs et des plus importants clients de Grubbs pendant la période en cause.

Intention des parties

22 En l'espèce, les deux parties avaient clairement l'intention d'établir une relation d'entrepreneur indépendant. M. Flanagan faisait affaire sous le nom de Grubbs Oilfield Services et, avant de travailler comme conducteur de camion-grue pour Domart, il avait fait d'autres types de travaux pour celle-ci et avait aussi travaillé pour d'autres clients. M. Pavlis, au nom de Domart, a témoigné que même s'il aurait préféré embaucher M. Flanagan au poste de conducteur de camion-grue, devant l'insistance de M. Flanagan, Domart avait sciemment et intentionnellement accepté d'établir plutôt une relation d'entrepreneur indépendant avec Grubbs, l'entreprise de M. Flanagan.

[22] Après avoir analysé les indices traditionnels que la Cour suprême du Canada avait évoqués et fait siens dans l'arrêt *Sagaz*, précité, le juge Boyle, au paragraphe 29, concluait ainsi :

29 En me fondant sur la preuve présentée, je suis convaincu que la prestation des services de conducteur de camion-grue faisait partie intégrante des activités de l'entreprise Grubbs, exploitée par M. Flanagan. Rien dans les faits ou dans la loi ne

permet de séparer ces services utilisés par Domart des autres activités générales de Grubbs et de les qualifier de services s'apparentant à un emploi qu'aurait exercé M. Flanagan pour Domart. Dans l'affaire qui nous occupe, M. Flanagan fournissait les services à Domart dans le cadre de sa propre entreprise déjà établie. Comme il a été exposé dans *Market Investigations*, il est ainsi plus facile en l'espèce d'appliquer les critères pertinents.

[23] Dans l'affaire *Lang v. Minister of National Revenue*, 2007 CarswellNat 2998, il s'agissait de travailleurs dont les tâches consistaient à nettoyer des conduits. Aux paragraphes 35 à 40 inclusivement de son jugement, le juge en chef Bowman, après un examen approfondi de la jurisprudence, et appliquant cette jurisprudence aux circonstances de cette affaire, écrivait ce qui suit :

35 J'examinerai maintenant la question du statut des gens qui avaient été embauchés pour s'occuper du nettoyage des conduits. Même si je suis tenté d'employer la méthode préconisée par sir Wilfred Greene, je tâcherai d'appliquer du mieux que je le peux les principes à déduire des arrêts de la Cour d'appel fédérale.

36 J'ai examiné la présente espèce en me fondant sur quatre hypothèses possibles. Ces hypothèses mènent toutes à la même conclusion :

- a) L'intention est déterminante (*Royal Winnipeg Ballet*);
- b) Il suffit de se fonder sur l'arrêt *Wiebe Door*, et l'intention n'a pas à entrer en ligne de compte. (*Sagaz*, *Wiebe Door* et *Precision Gutters*);
- c) Le critère énoncé dans l'arrêt *Wiebe Door* ne pointe pas d'une façon concluante dans une direction, de sorte que l'intention est un critère de démarcation (*Wolf* et *City Water*);
- d) Il faut se fonder sur le bon sens, sur son instinct et sur ce que penserait la personne ordinaire.

37 Si la loi ne me permet pas de tenir compte d'autre chose que du critère énoncé dans l'arrêt *Wiebe Door*, considéré isolément, je dois dire qu'en l'espèce, tout indique une relation d'entrepreneur indépendant plutôt que d'employé. Aucune supervision ni aucun contrôle n'étaient exercés. On choisissait les travailleurs et on leur demandait de se rendre à un endroit particulier. S'il fallait reprendre le travail, les travailleurs devaient le faire à leurs frais. Il y avait pour les travailleurs des possibilités de profit et des risques de perte. Les travailleurs touchaient un pourcentage du montant versé à Dun-Rite. Si le client ne payait pas Dun-Rite, les travailleurs n'étaient pas payés non plus. Si Dun-Rite réussissait à obtenir un grand nombre de commandes, les chances d'augmenter leur revenu étaient d'autant plus grandes pour les travailleurs. Si Dun-Rite décidait de ne pas embaucher un travailleur, celui-ci n'était tout simplement pas embauché. Le

travailleur qui s'acquittait bien de sa tâche avait d'autant plus de chances d'être embauché pour un autre travail. Le facteur de la propriété des instruments de travail ne va ni dans un sens ni dans l'autre. Les appelants fournissaient l'équipement de nettoyage et la fourgonnette, et les travailleurs fournissaient les petits outils.

38 Si l'intention est déterminante, les travailleurs étaient sans aucun doute des entrepreneurs indépendants (*Royal Winnipeg Ballet*). Les appelants et les travailleurs qui ont été cités comme témoins se considéraient tous comme des entrepreneurs indépendants. C'est ce qui ressort des témoignages qu'ils ont présentés oralement ainsi que du fait qu'aucun avantage social, aucune paie de vacances et aucune sécurité d'emploi n'étaient assurés. Les travailleurs devaient attendre que les appelants ou Monty Hagan communique avec eux. Ils pouvaient accepter ou refuser le travail, et ils pouvaient accepter d'autres travaux. Il n'existait aucune garantie que Dun-Rite les embauche et il n'existait aucune garantie qu'ils seraient embauchés de nouveau une fois terminé le travail pour lequel ils avaient été embauchés. Cela étant, les considérations que le juge Décary a énoncées dans l'arrêt *Wolf* s'appliquent.

39 Si nous considérons l'intention comme étant simplement un critère de démarcation (comme l'a dit le juge Noël dans les motifs qu'il a rendus dans l'affaire *Wolf* ainsi que le juge Malone dans l'arrêt *City Water*), le résultat serait identique même si les critères énoncés dans l'arrêt *Wiebe Door* n'allaient pas clairement dans un sens ou dans l'autre. La loi m'oblige à tenir compte du critère énoncé dans l'arrêt *Wiebe Door*, mais elle ne m'empêche pas de procéder à un examen plus approfondi afin de déterminer quelle était la relation réelle entre les parties. Si le critère énoncé dans l'arrêt *Wiebe Door* ne donnait pas de résultat concluant, l'examen de l'intention des parties ferait clairement pencher la balance du côté de la relation d'entrepreneur indépendant.

40 Si je devais me fonder uniquement sur mon instinct et sur le bon sens, je dirais qu'indépendamment du critère énoncé dans l'arrêt *Wiebe Door*, indépendamment de l'intention, les travailleurs à qui on fait appel pour nettoyer les conduits de quelques maisons, qui touchent une partie du montant demandé et qui poursuivent ensuite leur chemin sont loin de pouvoir être considérés comme des employés.

[24] Pour en revenir aux faits des présents appels, il est évident que M. Clark n'exploitait pas une entreprise existante à son propre compte. Il n'avait pas de permis d'exploitation et il n'était pas enregistré aux fins de la perception de la TPS. Il n'annonçait pas ses services aux tiers. Il n'assumait aucune responsabilité dans la fourniture de ses services. Il n'avait aucune possibilité de réaliser un bénéfice et il ne courait aucun risque de perte, contrairement aux travailleurs dans l'affaire *Lang*, qui n'étaient pas payés à moins que Dun-Rite ne perçoive son dû auprès du client. Contrairement à la situation dont il s'agissait dans l'arrêt *Precision Gutters Ltd. c.*

*Canada (Ministre du Revenu national)*, 2002 CAF 207, il m'est impossible de dire qu'il y a ici deux entreprises, l'une exploitée par Titans et l'autre par M. Clark. Dans l'arrêt *Precision*, la Cour d'appel fédérale a jugé que les installateurs de gouttières étaient des entrepreneurs indépendants qui travaillaient à leur propre compte et que la société Precision Gutters exploitait une autre entreprise en tant que fabricant et négociait des contrats avec les clients, percevait les rétributions, livrait le produit au chantier et émettait le paiement aux équipes d'installateurs, c'est-à-dire soit à une personne qui payait ensuite les autres membres de l'équipe, soit à une diversité de travailleurs, mais uniquement après que les factures requises avaient été présentées. Dans les appels dont il s'agit ici, l'entreprise de nettoyage de conduits appartenait à Titans et aucune fonction proprement exercée par M. Clark n'était suffisamment distincte pour que cette fonction puisse être considérée comme une autre entité commerciale. Les clients étaient des clients de Titans, et Titans était propriétaire du camion et de l'équipement, qui étaient coûteux. Tout au long de la période, M. Clark se présentait comme un travailleur de Titans, il portait les vêtements qui lui étaient fournis et il distribuait des cartes professionnelles annonçant les services fournis par Titans. Les chèques de paie étaient établis à son ordre à lui. Il n'est pas démontré que M. Clark exerçait une activité ou appliquait un mode d'action donnant à penser qu'il travaillait à son compte dans le nettoyage de conduits.

[25] L'appelante n'a pas démontré que l'intention de M. Clark était de fournir ses services à titre d'entrepreneur indépendant. Si je devais me fonder sur mon instinct et sur le bon sens, je crois qu'il est très improbable que M. Clark, vu ses capacités restreintes de lecture et d'écriture, accepterait le statut de sous-traitant quand son objectif était d'exercer un emploi régulier qui lui permettait de gagner un revenu régulier et fixe, plutôt que d'être à la merci de fluctuations pour le cas où Titans subirait une baisse de son chiffre d'affaires tiré du nettoyage de conduits chez les particuliers. M. Clark ne voulait pas travailler à la commission. Ce que Titans voulait est clair, et l'entreprise a trouvé que M. Clark correspondait à son nouveau modèle d'entreprise, de la même manière – semble-t-il – que le travailleur M. Sanchez, qui avait signé un contrat écrit et qui ne demandait pas mieux que de fournir ses services en tant qu'entrepreneur indépendant, moyennant un paiement basé sur un taux journalier forfaitaire. M. Sanchez fournissait aussi quelques outils et gérait son temps, à telle enseigne que, pour augmenter son revenu, il pouvait exercer d'autres activités, par exemple travailler comme concierge. Il a fallu un peu de temps pour que la situation générale ressorte des témoignages, mais il semble que M. Dodds fournissait ses services de nettoyage de conduits à Titans par l'entremise de sa propre société – astucieusement baptisée Daffy's Duct Cleaning Ltd. – et qu'il a sans doute facturé ses services de directeur des opérations par l'entremise de cette société. Titans appartenait à M. Roussouw, beau-frère de M. Dodds, et l'épouse de celui-ci – Mme

Roussouw – travaillait pour Titans et accomplissait bon nombre des tâches d’administration et de répartition. La présence des expressions [TRADUCTION] « contrat de sous-traitance » ou [TRADUCTION] « sous-traitant » sur la ligne de note des chèques n’est pas la confirmation du statut d’un rapport de travail. Il ne fait aucun doute que M. Clark avait besoin de travailler et qu’il ne demandait pas mieux que de recevoir toutes les deux semaines la rémunération garantie. Il a témoigné que – une fois ou deux – il avait voulu recevoir des [TRADUCTION] « fiches de paie » et avait parlé avec M. Dodds de la possibilité de déduire certaines dépenses de son revenu tiré du nettoyage de conduits. On ne sait trop ce que pourraient bien être de telles dépenses dans ces conditions, mais une personne s’occupant de l’établissement de déclarations de revenus créatives saurait mieux que quiconque les imaginer. La conduite des parties tout au long de la période pertinente ne s’accordait pas avec une relation d’entreprise à entreprise, mais plutôt avec une relation d’employeur à employé.

[26] Compte tenu de la preuve, et appliquant la jurisprudence pertinente, j’arrive à la conclusion que les décisions du ministre sont correctes, et toutes deux sont confirmées. Les deux appels sont donc rejetés.

Signé à Sidney (Colombie-Britannique), ce 20<sup>e</sup> jour d’octobre 2011.

« D.W. Rowe »

---

Juge suppléant Rowe

Traduction certifiée conforme  
ce 20<sup>e</sup> jour de décembre 2011.

Christian Laroche, LL.B.  
Juriste-traducteur et traducteur-conseil

RÉFÉRENCE : 2011 CCI 496

N<sup>OS</sup> DES DOSSIERS DE LA COUR : 2011-1514(EI) et 2011-1516(CPP)

INTITULÉ : TITANS FURNACE CLEANING LTD. ET  
M.R.N.

LIEU DE L'AUDIENCE : Edmonton (Alberta)

DATE DE L'AUDIENCE : Le 15 septembre 2011

MOTIFS DU JUGEMENT : L'honorable D.W. Rowe, juge suppléant

DATE DU JUGEMENT : Le 20 octobre 2011

COMPARUTIONS :

Avocates de l'appelante : M<sup>e</sup> Stephanie A. Wanke  
M<sup>e</sup> Desiree Ryziuk

Avocat de l'intimé : M<sup>e</sup> Gergely Hegedus

AVOCATS INSCRITS AU DOSSIER :

Pour l'appelante :

Nom : Stephanie A. Wanke  
Desiree Ryziuk

Cabinet : Ogilvie LLP  
1400 - 10303 avenue Jasper  
Edmonton (Alberta)  
T5J 3N6

Pour l'intimé : Myles J. Kirvan  
Sous-procureur général du Canada  
Ottawa, Canada