

2002-140(EI)

ENTRE :

AMBULANCE ST-JEAN,

appelante,

et

LE MINISTRE DU REVENU NATIONAL,

intimé,

et

PASCALE CHOQUETTE,

intervenante.

---

Appel entendu sur preuve commune avec l'appel d'*Ambulance St-Jean*  
(2002-1642(EI)) le 29 août 2002 à Montréal (Québec), par

l'honorable juge suppléant J.F. Somers

Comparutions

Avocat de l'appelante : M<sup>c</sup> Zoltan Ambrus  
Julie Gaudreault-Martel (stagiaire)

Avocate de l'intimé : M<sup>c</sup> Marie-Aimée Cantin

Pour l'intervenante : L'intervenante elle-même

---

JUGEMENT

L'appel est rejeté et la décision du Ministre est confirmée selon les motifs du jugement ci-joints.

Signé à Ottawa, Canada, ce 14<sup>e</sup> jour de novembre 2002.

« J.F. Somers »

---

J.S.C.I.

2002-1642(EI)

ENTRE :

AMBULANCE ST-JEAN,

appelante,

et

LE MINISTRE DU REVENU NATIONAL,

intimé.

---

Appel entendu sur preuve commune avec l'appel d'*Ambulance St-Jean*  
(2002-140(EI)) le 29 août 2002 à Montréal (Québec), par

l'honorable juge suppléant J.F. Somers

Comparutions

Avocat de l'appelante : M<sup>c</sup> Zoltan Ambrus  
Julie Gaudreault-Martel (stagiaire)

Avocate de l'intimé : M<sup>c</sup> Marie-Aimée Cantin

---

JUGEMENT

L'appel est rejeté et la décision du Ministre est confirmée selon les motifs du jugement ci-joints.

Signé à Ottawa, Canada, ce 14<sup>e</sup> jour de novembre 2002.

« J.F. Somers »

---

J.S.C.C.I.

Date: 20021114  
Dossier : 2002-140(EI)

ENTRE :

AMBULANCE ST-JEAN,  
et  
LE MINISTRE DU REVENU NATIONAL,  
et  
PASCALE CHOQUETTE,  
appellante,  
intimé,  
intervenante.

ET

Dossier : 2002-1642(EI)

AMBULANCE ST-JEAN,  
et  
LE MINISTRE DU REVENU NATIONAL,  
appellante,  
intimé.

### **MOTIFS DU JUGEMENT**

**Le juge suppléant Somers, C.C.I.**

[1] Ces appels ont été entendus sur preuve commune à Montréal (Québec) le 29 août 2002.

[2] L'appelante interjette appel des décisions du ministre du Revenu national (le « Ministre ») selon lesquelles les emplois exercés par Pascale Choquette, au cours de la période en cause, soit du 26 septembre 1999 au 28 septembre 2000, et par Mélissa Roy pour la journée du 29 septembre 2001, auprès de l'appelante, étaient assurables, au motif qu'ils rencontraient les exigences d'un contrat de louage de services.

[3] Le paragraphe 5(1) de la *Loi sur l'assurance-emploi* (la « Loi ») se lit en partie comme suit :

«5(1) Sous réserve du paragraphe (2), est un emploi assurable :

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

[...]»

[4] Le fardeau de la preuve incombe à l'appelante. Cette dernière se doit d'établir, selon la prépondérance de la preuve, que les décisions du Ministre sont mal fondées en fait et en droit. Chaque cas est un cas d'espèce.

[5] En rendant ses décisions, le Ministre s'est fondé sur les présomptions de fait suivantes qui sont similaires dans les deux dossiers, lesquelles ont été admises, niées ou ignorées :

- a) l'appelante est un organisme sans but lucratif qui existe depuis plus de cent ans; (admis)
- b) l'appelante a pour mission de donner des services de premiers soins de façon bénévole et de faire de la formation de secourisme et de réanimation; (admis)
- c) l'appelante embauche une quinzaine de personnes à temps plein et fait appel à 80-90 instructeurs à temps partiel; (nié)

- d) l'appelante concluait des ententes de formation de secouristes avec différents clients : particuliers ou entreprises; (admis)
- e) la travailleuse avait été engagée par l'appelante comme instructeur en secourisme; (nié)
- f) la durée des cours de formation variait de une demi-journée à trois jours; (admis)
- g) les clients étaient les clients de l'appelante et non de la travailleuse; (admis)
- h) l'appelante n'avait rien à négocier avec les clients; (admis)
- i) la travailleuse devait respecter les plans de cours établis par l'appelante; (nié)
- j) la travailleuse travaillait à partir du bureau de l'appelante ou du client; (admis)
- k) la travailleuse devait respecter l'horaire du cours demandé par le client de l'appelante; (nié)
- l) les entrées et les sorties et les heures travaillées de la travailleuse étaient contrôlées par le client de l'appelante; (nié)
- m) l'appelante [sic] se présentait chez le client comme instructeur de l'appelante; (ignoré)
- n) les participants du client remplissaient un examen et un formulaire d'évaluation du cours une fois le cours complété; (admis)
- o) à la fin de la session, la travailleuse remettait à l'appelante la liste des participants, les résultats d'examens et les évaluations complétées par les participants; (admis)
- p) si la travailleuse était malade ou incapable de se présenter, c'est l'appelante qui la remplaçait; (nié)
- q) la travailleuse était rémunérée par jour ou demi-journée de formation; (admis)
- r) la rémunération avait été déterminée par l'appelante uniquement; (nié)

- s) la rémunération de la travailleuse était de 125 \$ par jour ou de 65 \$ par demi-journée; (admis)
- t) la travailleuse n'assumait aucun frais dans le cadre de ses fonctions avec l'appelante; (nié)
- u) la travailleuse obtenait un remboursement de ses frais de déplacement si elle devait se déplacer à plus de 35 kilomètres du bureau de l'appelante; (admis)
- v) l'appelante était responsable des frais en cas de bris du matériel; (nié)
- w) la travailleuse facturait l'appelante pour sa rémunération quotidienne; (admis)
- x) la travailleuse n'avait aucune possibilité de perte ou de gain lors de ses fonctions chez l'appelante; (nié)
- y) le programme des cours et tout le matériel, mannequins, bandages, projecteurs et vidéos nécessaires pour donner la formation étaient fournis par l'appelante; (nié)
- z) les fonctions de la travailleuse étaient parfaitement intégrées aux activités de l'appelante. (nié)

[6] L'appelante est un organisme sans but lucratif qui existe depuis plus de cent ans, ayant pour mission de donner des services de premiers soins de façon bénévole et de faire de la formation en secourisme et en réanimation.

[7] L'appelante embauche de 15 à 18 employés à temps plein et fait appel à environ 80 - 90 instructeurs à temps partiel.

[8] L'appelante concluait des ententes de formation de secouristes avec différents clients particuliers ou entreprises. Les clients étaient les clients de l'appelante et non des travailleuses. Les travailleuses n'avaient rien à négocier avec les clients. Les travailleuses travaillaient à partir du bureau de l'appelante ou du client.

[9] Madame Fida Khouri, directrice des opérations de l'appelante pour la province de Québec explique qu'elle a donné un support technique aux travailleuses Pascale Choquette et Mélissa Roy.

[10] Pour devenir instructeurs, il existait un pré-requis, soit de suivre un cours de supervision, mais ce pré-requis ne donnait pas nécessairement du travail à ces instructeurs.

[11] Pour obtenir du travail, les travailleuses devaient fournir leur disponibilité à l'appelante et selon celle-ci, le travail leur était donné à la pige. Les travailleuses n'avaient aucune garantie de travail et si elles n'étaient plus intéressées à travailler elles cessaient tout simplement d'informer l'appelante de leur disponibilité. Leurs tâches consistaient à montrer des techniques et former les participants.

[12] Une fois la disponibilité des travailleuses établie, la coordonnatrice leur donnait des assignations, que les travailleuses pouvaient refuser sans donner de motif.

[13] Une fois l'assignation acceptée, les travailleuses se devaient d'aviser la coordonnatrice s'il leur était impossible de continuer l'assignation à cause de maladie ou autres et cette dernière se chargeait de trouver une remplaçante.

[14] Si la travailleuse s'absentait elle n'était pas payée. La rémunération établie par l'appelante était de 125,00 \$ par jour ou de 65,00 \$ par demi-journée. La rémunération était payée par l'appelante

[15] La travailleuse soumettait sa réclamation sur le papier à en-tête de l'appelante pour ses journées travaillées. La travailleuse était payée pour les demi-journées et journées travaillées et n'avait pas droit à des vacances ou journées de maladie ou autres. Cependant, si pour une raison hors du contrôle de la travailleuse l'assignation était annulée et qu'elle était déjà sur les lieux de travail, elle était payée le tarif de demi-journée.

[16] Madame Fida Khouri explique une journée typique de la travailleuse; elle se rend chez le client de l'appelante pour donner des cours aux participants du client.

[17] La travailleuse est responsable du transport en dessous de 30 kilomètres et au-delà de 35 kilomètres, elle est dédommée par l'appelante qui elle facture ce montant à son client.

[18] Selon Mme Khouri une travailleuse peut, à sa discrétion, se servir d'un « syllabus » (pièce A-1, onglet 5) en plus d'un guide (pièce A-1, onglet 6) préparés et fournis par l'appelante.

[19] La facturation de la travailleuse Pascale Choquette, pendant la période en cause, pour des cours donnés pour l'appelante ou la C.S.S.T. apparaît à la pièce A-1, onglet 8. La travailleuse a donné des cours à raison de 80 % à la demande la C.S.S.T. et 20% à la demande de l'appelante.

[20] Un guide sur la formation des secouristes est fourni par la C.S.S.T., lequel l'appelante demande à la travailleuse d'accepter.

[21] Selon Madame Khouri, les travailleuses ne sont pas supervisées lorsqu'elles donnent des cours. Il n'y a pas d'exigence quant au code vestimentaire sauf d'être vêtues convenablement. Le port des jeans n'est pas acceptable à la demande de l'appelante.

[22] Des bureaux sont fournis par l'appelante lorsque les cours sont donnés à l'établissement de celle-ci. Une salle pour le lunch est mis à la disponibilité des travailleuses.

[23] La travailleuse doit remettre à l'appelante une évaluation écrite du cours par l'étudiant, sur un formulaire fourni par l'appelante, (pièce A-1, onglet 9).

[24] L'appelante fournit les accessoires aux travailleuses, soit les mannequins, vidéos, tableaux, cahiers d'activités. Cependant certaines travailleuses possèdent leurs propres accessoires.

[25] Les travailleuses-instructrices doivent suivre des cours à chaque trois ans et ce, à leurs frais. L'assurance responsabilité est payée par les travailleuses.

[26] Certains instructeurs sont des employés syndiqués de l'appelante et ceux-ci bénéficient de cours payés par l'appelante, de vacances, de congés de maladie, etc.

[27] En contre-interrogatoire, lorsque questionnée par la procureure de l'intimé sur le guide de l'instructeur préparé par l'appelante (pièce I-1, onglet 1). Madame Fida Khouri explique que ce guide est fortement recommandé. Elle ajoute que si la travailleuse n'enseigne pas la bonne technique, la coordinatrice ne lui assigne plus de travail. À la page 5 de ce guide, sous la rubrique « Méthode d'enseignement programmée » il y est écrit :

Chaque activité doit être menée à bien dans l'ordre prescrit afin que l'étudiant puisse acquérir les connaissances théoriques et pratiques nécessaires pour réussir à l'évaluation pratique et la l'examen écrit et obtenir ainsi un certificat de secourisme.

[28] S'il y a une plainte d'un étudiant ou d'un client, l'appelante assigne une autre travailleuse.

[29] À l'onglet 2 de la pièce I-1, quelques précisions relatives à l'enseignement des cours de la C.S.S.T. sont énumérées. Ce document est signé par Madame Fida Khouri à titre de maître-instructeur régional et se lit en partie comme suit :

À : Tous les Instructeurs CSST  
De: Maître-Instructeur Régional

Quelques précisions relatives à l'enseignement des cours de la CSST.

- Le temps alloué pour chaque module du cours doit être respecté.
- Le syllabus doit être suivi, exemple; il ne faut pas échanger les modules entre avant-midi et après-midi ou entre jour 1 et jour 2.
- Il faut toujours avoir un deuxième instructeur si les candidats dépassent huit personnes.
- Le deuxième instructeur de demi-journée doit arriver à l'heure et quitter seulement qu'après que le cours soit terminer.[sic] Il faut toujours rester dans la salle de classe sauf à la pause.
- La démonstration de matériel de premiers soins autre que celle dans le volume de la CSST est interdite.
- La promotion et/ou la vente de matériel pendant les heures de cours, les pauses et le dîner sont interdites.
- L'utilisation de cassettes vidéo autres que celles de la CSST est interdite.
- Il ne faut pas confondre entre les normes de l'Ambulance Saint-Jean et de la CSST. Quelques exemples :

Ambulance Saint-Jean	CSST
R.A. : Lors de la R.A, on reprend le pouls à des intervalles de quelques minutes.	R.A. : Lors de la R.A, on reprend le pouls à toutes les minutes.
Hypothermie : Si on soupçonne de	Hypothermie : Prendre de 30 à 45 secondes

l'hypothermie, vérifier le pouls pendant une ou deux minutes.	pour vérifier le pouls.
Pouls normal chez un adulte au repos : Entre 50 et 100 pulsations/minute	Pouls normal chez un adulte au repos : Entre 60 et 100 pulsations/minute
Faculté de réponse : Pour évaluer la faculté de réponse, les secouristes doivent parler à la victime, puis lui <i>tapoter</i> les épaules.	Faculté de réponse : Après avoir stimulé verbalement la victime, le secouriste peut pratiquer une stimulation douloureuse (frottement du sternum et le pincement des épaules)

- L'écharpe tubulaire Saint-Jean ne fait pas partie du volume de la CSST.
- Le tampon annulaire ne fait plus partie du volume de la CSST.
- L'administration de l'AAS (Aspirine) aux victimes souffrant de douleurs à la poitrine est enseignée seulement dans les cours de l'Ambulance Saint-Jean.
- La RCR à deux sauveteurs ne fait pas partie du cours CSST.
- Le formateur doit être en mesure d'axer son enseignement sur des mises en situation plutôt que sur la théorie.
- Il faut toujours respecter les critères d'évaluation mentionnés dans le guide de formateur.

[...]

[30] Dans un organigramme déposé sous la cote I-2, le nom de la travailleuse Pascale Choquette y apparaît à titre d'instructeur. Dans cet organigramme on y retrouve également la « Structure Formation Région Montréal » qui se lit comme suit :

- Définition des rôles et responsabilités.
- Instructeur :
  - Enseigner selon les normes et standards Astj.
  - Maintenir ses connaissances, compétences et professionnalisme.
  - Revoir annuellement (minimum) son M.I.
  - Garder son M.I. à jour (administration)

- Maître-Instructeur :
  - Mêmes responsabilités qu'un Instructeur, en plus de :
  - Former, superviser, suivre et *GUIDER* les Instructeurs selon les normes et standards Astj.
  - Transmettre à ses instructeurs les informations pertinentes.
  - Rencontrer ses instructeurs au minimum une fois/année.

[31] Madame Fida Khouri explique cet organigramme, de la façon suivante : le maître-instructeur est un coach et l'instructeur peut se rapporter au maître-instructeur s'il y a un problème. Elle ajoute que le maître-instructeur supervise la formation des instructeurs.

[32] Un document intitulé « Memorandum » déposé sous la pièce I-1, onglet 5 et daté du 28 décembre 1999, a été envoyé à tous les instructeurs pigistes de l'Ambulance Saint-Jean du Montréal métropolitain, les convoquant à une réunion pour le 29 janvier 1999.

[33] Un document déposé en preuve sous la cote I-1, onglet 7 et intitulé « Cahier des charges », réfère aux critères relatifs à l'acceptation des soumissions, la propreté des locaux et du matériel, l'équipement, l'assurance, la fourniture des services, etc. Selon madame Fida Khouri ce cahier a pour but d'éclaircir les buts et objectifs visés par l'appelante.

[34] Pascale Choquette, témoin pour l'intimé a déclaré qu'elle était instructeur pour la C.S.S.T. et l'appelante. Elle s'est engagée à donner des cours d'instructeur chez l'appelante. Bien que l'appelante considère que la travailleuse était travailleur autonome pendant la période en cause, Pascale Choquette a remis en cause son statut d'employée.

[35] Elle a accepté le statut de travailleuse autonome, car son horaire était flexible et ayant des responsabilités familiales ceci lui convenait.

[36] Lorsqu'elle travaillait pour la C.S.S.T., elle était considérée comme employée alors qu'elle était considérée comme travailleuse autonome lorsqu'au service de l'appelante.

[37] Vu son intérêt pour ce genre de travail, Pascale Choquette a suivi chez l'appelante un cours d'application générale de trois jours et un cours d'instructeur de cinq jours.

[38] Le maître-instructeur, Marc Malette, à titre de surveillant (pièce I-4) a recommandé la travailleuse pour l'obtention d'un certificat d'instructeur.

[39] Lors de sa confirmation à titre d'instructeur elle a reçu le guide de l'instructeur auquel elle devait se référer afin de vérifier si sa méthode d'enseignement rencontrait les normes de ce guide.

[40] Selon ce témoin, l'appelante décidait du plan des cours donnés aux clients (pièce I-1, onglet 1).

[41] Ce témoin explique qu'elle devait donner une évaluation de chaque participant. Si le participant réussissait, il recevait un certificat. Elle déclare qu'elle devait donner des précisions quant à ses cours. Les participants également pouvaient remplir une feuille d'évaluation des cours (pièce I-1, onglet 4).

[42] Pascale Choquette déclare qu'elle se rendait au local fourni par l'appelante pour obtenir la documentation. Dans ce local, un casier et un téléphone étaient mis à sa disposition.

[43] Elle admet que sa rémunération était de 125,00 \$ par jour ou de 65,00 \$ par demi-journée. S'il y avait une annulation lorsqu'elle était rendue sur les lieux de travail, elle était payée le tarif d'une demi-journée.

[44] Le matériel nécessaire pour les cours, soit mannequins, vidéos, bandes triangulaires, etc., d'une valeur de 500,00 \$ lui était fourni par l'appelante.

[45] Les salles de cours étaient fournies par l'appelante, que ce soit au bureau de cette dernière ou chez le client.

[46] L'appelante se chargeait de trouver un remplaçant lorsque la travailleuse devait d'absenter.

[47] Pascale Choquette déclare qu'elle a reçu le cahier des charges, dont Madame Fida Khouri a témoigné que ce cahier des charges n'a pas été mis en application. Mais, la travailleuse dit qu'elle était obligée de remplir ce cahier des charges. Par contre, elle ajoute que rien n'a été changé dans ses conditions de

travail, car sa rémunération n'a pas changé et que l'appelante a continué à louer les salles de cours.

[48] Pascale Choquette déclare avoir reçu l'organigramme « instructeurs région de Montréal » (pièce I-2) expliquent les normes de « Ambulance St-Jean ».

[49] Elle admet avoir consulté au besoin, Marc Malette, le maître-instructeur, dont le rôle est défini dans le document « Définitions des Rôles et Responsabilités du Maître-instructeur et de l'Instructeur » (pièce I-6).

[50] Elle admet également qu'elle n'était pas supervisée dans les salles de cours.

[51] Lors de son témoignage, Julie Dussault, infirmière, déclare qu'elle donnait des cours aux instructeurs. Elle déclare qu'elle suivait le cours de la C.S.S.T. mais que l'appelante avait des particularités quant à l'enseignement des cours.

[52] Elle affirme que les salles de cours étaient payées soit par l'appelante ou son client. Le matériel de cours était fourni par l'appelante aux instructeurs. C'était la responsabilité de l'appelante de trouver un remplaçant quand un instructeur devait s'absenter.

[53] La travailleuse Mélissa Roy n'a pas témoigné à l'audition de ces causes.

[54] Il s'agit donc de déterminer si les travailleuses ont exercé un emploi assurable auprès de l'appelante, pour les périodes en litige, au sens de la *Loi*.

[55] Afin de bien distinguer le contrat de louage de services d'un contrat d'entreprise ou de travailleur autonome, il faut examiner l'ensemble des divers éléments qui composent la relation entre les parties.

[56] Dans la cause *Wiebe Door Services Ltd. v. M.N.R.*, [1986] 3 C.F. 553, la Cour d'appel Fédérale énumère quatre éléments de base pour distinguer un contrat de louage de services d'un contrat d'entreprise.

[57] Les quatre éléments reconnus par la jurisprudence sont le degré ou l'absence de contrôle exercé par l'employeur, la propriété des outils nécessaires au travail, les chances de profit ou les risques de perte, le degré d'intégration du travail de l'employé à l'entreprise de l'employeur.

[58] De ces quatre éléments, le degré ou l'absence de contrôle est le plus important à considérer. Les autres éléments sont nécessaires afin de connaître la situation globale des relations entre les parties. Cependant le contrôle en lui-même n'est pas toujours concluant.

[59] Quant à l'aspect de contrôle, le juge Pratte de la Cour d'appel fédérale dans la cause *Gallant c. M.R.N. (C.A.F.)*, [1986] A.C.F. no 330, s'est exprimé ainsi :

[...] il nous semble basé sur l'idée fautive qu'il ne peut y avoir de contrat de louage de services à moins que l'employeur n'exerce en fait un contrôle étroit sur la façon dont l'employé exécute son travail. Ce qui est la marque du louage de services, ce n'est pas le contrôle que l'employeur exerce effectivement sur son employé, c'est plutôt le pouvoir que possède l'employeur de contrôler la façon dont l'employé exécute ses fonctions. Si on envisage les circonstances de cette affaire à la lumière de ce critère, il est manifeste que le requérant était un employé plutôt qu'un entrepreneur.

[60] Dans l'arrêt *Groupe Desmarais Pinsonneault & Avard Inc. c. M.R.N.*, [2002] A.C.F. no 572, le juge Noël de la Cour d'appel fédérale a déclaré :

La question que devait se poser le premier juge était de savoir si la société avait le pouvoir de contrôler l'exécution du travail des travailleurs et non pas si la société exerçait effectivement ce contrôle. Le fait que la société n'ait pas exercé ce contrôle ou le fait que les travailleurs ne s'y soient pas sentis assujettis lors de l'exécution de leur travail n'a pas pour effet de faire disparaître, réduire ou limiter ce pouvoir d'intervention que la société possède, par le biais de son conseil d'administration.

[61] Le principe à retenir est le pouvoir de contrôler le travailleur et non pas le fait que ce contrôle ait été effectivement exercé.

[62] Dans l'arrêt *671122 Ontario Ltd. c. Sagaz Industries Canada Inc.*, [2001] 2 R.C.S. 983, le juge Major, J.C.S., accepte l'opinion du juge MacGuigan lorsqu'il affirme dans l'arrêt *Wiebe Door Services Ltd.* précité :

[TRADUCTION] [...] La meilleure chose à faire est d'étudier tous les facteurs qui ont été considérés dans ces causes comme des facteurs influant sur la nature du lien unissant les parties. De toute évidence, ces facteurs ne s'appliquent pas dans tous les cas et n'ont pas toujours la même importance. De la même façon,

il n'est pas possible de trouver une formule magique permettant de déterminer quels facteurs devraient être tenus pour déterminants dans une situation donnée.

[63] Le juge Major ajoute :

[...] je conviens avec le juge MacGuigan que la démarche suivie par le juge Cooke dans la décision *Market Investigations*, [...], 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.

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.

[64] La travailleuse Pascale Choquette a témoigné qu'elle avait consenti lors de l'entente avec l'appelante à être considérée comme travailleuse autonome car elle avait plus de flexibilité pour vaquer à ses responsabilités familiales.

[65] Cependant elle a mis en doute cet arrangement lorsqu'elle a appris que la C.S.S.T. considèrait les travailleuses, ayant les mêmes conditions de travail, comme des employés. D'ailleurs le statut de travailleur n'est pas déterminé seulement par les intentions des parties. Il est possible que l'employeur soit dans une position de force, imposant les conditions de travail aux travailleurs. Par ce fait même, les travailleurs seraient privés des bénéfices d'une loi de portée sociale, tout particulièrement la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[66] Dans l'arrêt *M.R.N. c. Emily Standing* (A-857-90), le juge Stone de la Cour d'appel fédérale s'est exprimé en ces termes :

[...] Peu importe l'appréciation, par la Cour de l'impôt, du critère énoncé dans l'arrêt *Wiebe Door*, l'essentiel, tout compte fait, c'est que les parties elles-mêmes ont ensuite qualifié leur relation d'employeur-employé. Rien dans la jurisprudence ne permet d'avancer l'existence

d'une telle relation du simple fait que les parties ont choisi de la définir ainsi sans égards aux circonstances entourantes appréciées en fonction du critère de l'arrêt Wiebe Door.

[67] Examinons les quatre éléments distinguant la nature du contrat reliant les parties :

1. Les outils de travail

[68] Les salles où sont donnés les cours que ce soit dans l'établissement de l'appelante ou dans une salle louée à cette fin sont aux frais de l'appelante. La travailleuse Pascale Choquette admet que les mannequins, bandes triangulaires, documentation et autres étaient fournis par l'appelante.

[69] La travailleuse se servait de sa voiture à ses frais si la distance à parcourir était moins de 30 kilomètres, mais obtenait un remboursement de ses frais de déplacement si elle devait se déplacer à une distance de plus de 35 kilomètres du bureau de l'appelante.

[70] De cet aspect des relations entre les parties, nous pouvons conclure qu'il y avait une relation employeur-employé.

2. Les chances de profit ou risques de perte

[71] Les travailleuses étaient rémunérées 125 \$ par jour ou 65 \$ par demi-journée. Il n'y avait pas d'élément de chance de profit ou risque de perte, les travailleuses décidant elles-mêmes quand elles voulaient travailler. Le salaire à temps partiel est assuré par l'appelante. Il n'y a pas eu de preuve que les travailleuses ont perdu de l'argent.

[72] D'après cet élément, les travailleuses pourraient être considérées comme des employées.

3. Le degré d'intégration au travail

[73] Une caractéristique semble être constante en vertu d'un contrat de louage de services : une personne est employée en tant que partie d'une entreprise et son travail fait partie intégrante de l'entreprise alors qu'en vertu d'un contrat d'entreprise, son travail, même s'il est exécuté pour l'entreprise, n'y est pas intégré mais seulement accessoire.

[74] Les services des travailleuses étaient retenus pour donner des cours en secourisme aux clients de l'appelante. Ce genre de travail faisait partie de la mission de l'appelante. La façon de donner des cours par les travailleuses était conçue par l'appelante. Les travailleuses étaient donc intégrées aux opérations de l'appelante.

#### 4. Le degré ou absence de contrôle

[75] Nécessairement l'analyse n'est pas complète sans considérer l'élément de contrôle. Au tout début, il faut conclure qu'il n'y a pas absence de contrôle. Il y avait un pré-requis pour que les travailleuses deviennent instructeurs; des cours d'instructeur ont été donnés aux travailleuses.

[76] La travailleuse Pascale Choquette, dans son témoignage, affirme qu'elle a suivi trois jours de cours de connaissances générales suivis par cinq jours de cours d'instructeur. Un certificat d'instructeur fut décerné à la travailleuse par Marc Malette, le maître-instructeur, lui permettant de remplir ses tâches à ce titre. Les instructeurs suivent à leurs frais des cours à l'Ambulance St-Jean tous les trois ans.

[77] Les rôles et responsabilités du maître-instructeur et de l'instructeur sont décrits dans un document déposé sous la cote I-6. L'instructeur, entre autres, devait enseigner le secourisme et le RCR selon les normes et standards de l'Ambulance Saint-Jean.

[78] Les instructeurs ont reçu de l'appelante un guide afin de leur aider à enseigner les cours de secourisme. La méthode d'enseignement apparaît dans ce guide. Cette méthode stipule que chaque activité doit être menée à bien dans l'ordre prescrit afin que l'étudiant puisse acquérir les connaissances théoriques et pratiques nécessaires pour réussir l'évaluation pratique et à l'examen écrit et obtenir ainsi un certificat de secourisme. Dans ce guide un plan de leçon est donné aux instructeurs déterminant le temps alloué à chaque exercice.

[79] Les instructeurs ne sont pas supervisés dans les salles de cours, l'appelante se basant sur sa confiance en ses instructeurs. Cependant, les participants donnent des évaluations écrites sur la performance de chaque instructeur. Si une plainte bien fondée est déposée, l'appelante se charge de changer l'instructeur concerné. Si les instructeurs ont des problèmes, ils consultent le maître-instructeur qui voit à la supervision générale des instructeurs.

[80] Une fois que les personnes reçoivent leur certificat d'instructeur, ils soumettent à l'appelante leur disponibilité. Il n'y avait aucune garantie que les instructeurs recevraient des assignations.

[81] Une fois les cours donnés, les instructeurs devaient rendre compte à l'appelante du temps alloué à chaque séance de cours.

[82] Les instructeurs devaient suivre les précisions apparaissant dans un document en date du 10 février 1999 relatives à l'enseignement des cours de la C.S.S.T. Selon ce document, les instructeurs ne devaient pas confondre entre les normes de l'Ambulance Saint-Jean et celles de la C.S.S.T. (pièce I-1, onglet 2).

[83] Les instructeurs devaient respecter la cédule et l'horaire de travail établis par l'appelante. Les instructeurs devaient rendre personnellement les tâches désignées, mais si un instructeur ne pouvait se présenter à une date précise, l'appelante se chargeait de trouver un remplaçant.

[84] Selon la preuve, il y avait suffisamment de contrôle pour établir un lien de subordination entre les instructeurs et l'appelante. Bien qu'il y avait beaucoup de flexibilité quant aux conditions de travail, les instructeurs devaient suivre les normes établies par l'appelante.

[85] Une fois que les instructeurs étaient accrédités à enseigner le secourisme, ils pouvaient exercer leur bon sens dans les cours d'instruction qu'ils donnaient.

[86] La supervision peut s'exercer de différentes façons; elle peut être faite d'une façon immédiate ou soit par de la documentation donnée, établissant les normes de l'employeur. D'ailleurs, les instructeurs recevaient directement des cours de l'appelante et ils sont accrédités par l'appelante. Le maître-instructeur a une responsabilité et les instructeurs doivent répondre à ce maître-instructeur s'il y a un problème. Le maître-instructeur peut remplacer l'instructeur s'il y a une plainte et que celle-ci est bien fondée.

[87] Dans l'arrêt *Hennick c. Canada (ministre du Revenu national - M.R.N.)*, [1995] A.C.F. no 294, la Cour d'appel fédérale, sous la plume du juge Desjardins, a conclu qu'une enseignante de piano au Royal Conservatory of Music, à Toronto, avait exercé un emploi assurable en vertu de l'alinéa 3(1)a) de la *Loi sur l'assurance-chômage*.

[88] Le juge Desjardins, dans cet arrêt, déclare ceci :

[...] Le contrat que l'intimée avait passé avec l'intervenant ne précisait pas comment l'intimée devait enseigner, mais cette dernière devait respecter certains paramètres en ce qui concerne le temps, ce qui constituait clairement un contrôle. Le juge de la Cour de l'impôt a commis une erreur en omettant de tenir compte de cet élément de preuve. De plus, c'est le droit d'exercer un contrôle et non pas l'exercice réel de pareil contrôle qui est pertinent.

[89] Les faits relatés dans ce jugement quant au degré de contrôle sont similaires à ceux relatés dans les causes sous étude. Il est vrai que chaque cas est un cas d'espèce mais nous pouvons nous inspirer des décisions des autres tribunaux pour résoudre un problème parfois difficile.

[90] Au soutien de son appel l'appelante se réfère à l'arrêt *Wolf c. R.*, [2002] A.C.F. no 375 de la Cour d'appel fédérale dans lequel le juge Desjardins a fait une analyse approfondie des faits et de la jurisprudence dans cette cause : le travailleur était un ingénieur mécanicien spécialisé en aérospatiale dont les services à titre de consultant ont été retenus par Bombardier à Saint-Laurent (Québec), entreprise aussi désignée à l'époque sous le nom de Canadair Limitée. Sans entrer dans tous les détails de ce jugement, dont l'entente écrite entre les parties, la Cour d'appel fédérale a fait allusion au fait que le travailleur était hautement qualifié et le juge Desjardins a fait référence à l'arrêt *Sagaz*, précité, dans laquelle le juge Major de la Cour suprême du Canada explique la notion du critère de contrôle.

[91] Le juge Major fait siennes les remarques du juge MacGuigan dans l'affaire *Wiebe Door*, précité, aux pages 558 et 559 qui se lisent comme suit :

[...] Ce critère a le grave inconvénient de paraître assujéti aux termes exacts du contrat définissant les modalités du travail : si le contrat contient des instructions et des stipulations détaillées, comme c'est chose courante dans les contrats passés avec un entrepreneur indépendant, le contrôle ainsi exercé peut être encore plus rigoureux que s'il résulte d'instructions données au cours du travail, comme c'est l'habitude dans les contrats avec un préposé, mais une application littérale du critère pourrait laisser croire qu'en fait, le contrôle exercé est moins strict. En outre, le critère s'est révélé tout à fait inapplicable pour ce qui est des professionnels et des travailleurs hautement qualifiés, qui possèdent des aptitudes bien supérieures à la capacité de leur employeur à les diriger.

[92] Ce n'est pas le cas dans les causes sous étude. La preuve n'a pas démontré que les travailleuses qui rendaient des services à l'appelante étaient des personnes

hautement qualifiées. C'est l'appelante qui a donné des cours aux travailleuses pour finalement les accréditer pour devenir des instructeurs. Les personnes dirigeantes de l'Ambulance Saint-Jean possédaient des aptitudes supérieures à celles des travailleuses. Les travailleuses devaient suivre des cours à tous les trois ans afin de préserver leur accréditation.

[93] Le juge Noël de la Cour d'appel fédérale, dans la cause *Wolf*, précitée, s'exprime ainsi au paragraphe 122 de cette décision :

[...] Je reconnais que la façon dont les parties décident de décrire leur relation n'est pas habituellement déterminante, en particulier lorsque les critères juridiques pointent dans l'autre direction. [...]

[94] Dans les causes sous étude, la travailleuse Pascale Choquette était d'accord au tout début à ce qu'elle soit considérée travailleuse autonome, mais éventuellement elle a eu des doutes quant à son statut de travail; c'est la raison pour laquelle elle est intervenue dans un de ces appels.

[95] Donc, la qualification que les parties ont donnée à leur relation n'est pas déterminante. Il faut examiner l'ensemble des divers éléments qui composent la relation entre les parties.

[96] L'arrêt *Wolf*, précité, ne peut s'appliquer pour soutenir les prétentions de l'appelante. Cet arrêt est un cas d'espèce et les faits ne sont pas similaires aux causes sous étude.

[97] Selon l'ensemble de la preuve et l'application des quatre critères reconnus par la jurisprudence, les travailleuses occupaient un emploi assurable puisqu'elles oeuvraient, durant les périodes en litige, en vertu d'un contrat de louage de services au sens de l'alinéa 5(1)a) de la *Loi*.

[98] Les appels sont rejetés et les décisions rendues par le Ministre sont confirmées.

Signé à Ottawa, Canada, ce 14<sup>e</sup> jour de novembre 2002.

« J.F. Somers »

---

J.S.C.C.I.

Jurisprudence consultée par l'appelante

*St-John Ambulance – Ontario Council (Oshawa Branch) v. Canada (Minister of National Revenue - M.N.R.)*, [1988] T.C.J. No. 1035.

*Wiebe Door Services Ltd. c. M.R.N.*, [1986] 3 C.F. 553.

*Charbonneau c. Canada (ministre du Revenu national – M.R.N.)*, [1996] A.C.F. no 1337.

*671122 Ontario Ltd. c. Sagaz Industries*, [2001] 2 R.C.S. 983.

*Wolf c. R.*, [2002] D.T.C. 6853.

Jurisprudence consultée par l'intimé

*Elia c. Canada (ministre du Revenu national – M.R.N.)*, [1998] A.C.F. no 316.

*671122 Ontario Ltd. c. Sagaz Industries*, [2001] 2 R.C.S. 983.

*Precision Gutters Ltd. c. M.R.N.*, [2002] A.C.F. no 207.

*M.R.N. et Emily Standing*, CAF A-857-90.

*Gallant c. M.R.N. (C.A.F.)*, [1986] A.C.F. no 330.

*Hennick c. Canada (ministre du Revenu national - M.R.N.)*, [1995] A.C.F. no 294.

*Vulcain Alarme Inc. c. Canada (ministre du Revenu national - M.R.N.)*, [1999] A.C.F. no 749.

*Groupe Desmarais Pinsonneault & Avard Inc. c. Canada (ministre du Revenu national - M.R.N.)*, [2002] A.C.F. no 572.

*Dubreuil c. M.R.N. (C.A.F.)*, [1989] A.C.F. no 927.

*St-John Ambulance – Ontario Council (Oshawa Branch) v. Canada (Minister of National revenue - M.N.R.)*, [1988] T.C.J. No. 1035.

N° DU DOSSIER DE LA COUR : 2002-140(EI)  
INTITULÉ DE LA CAUSE : Ambulance St-Jean et M.R.N. et Pascale Choquette  
LIEU DE L'AUDIENCE : Montréal (Québec)  
DATE DE L'AUDIENCE : le 29 août 2002  
MOTIFS DE JUGEMENT PAR : l'honorable juge suppléant J.F. Somers

DATE DU JUGEMENT : le 14 novembre 2002

COMPARUTIONS :

Pour l'appelante : M<sup>e</sup> Zoltan Ambrus  
Julie Gaudreault-Martel (stagiaire)

Pour l'intimé : M<sup>e</sup> Marie-Aimée Cantin

Pour l'intervenante : L'intervenante elle-même

AVOCAT INSCRIT AU DOSSIER :

Pour l'appelante :

Nom : M<sup>e</sup> Zoltan Ambrus

Étude : Barsalou Lawson  
Montréal (Québec)

Pour l'intimé : Morris Rosenberg  
Sous-procureur général du Canada  
Ottawa, Canada

Pour l'intervenante :

N° DU DOSSIER DE LA COUR : 2002-1642(EI)

INTITULÉ DE LA CAUSE : Ambulance St-Jean et M.R.N.

LIEU DE L'AUDIENCE : Montréal (Québec)

DATE DE L'AUDIENCE : le 29 août 2002

MOTIFS DE JUGEMENT PAR : l'honorable juge suppléant J.F. Somers

DATE DU JUGEMENT : le 14 novembre 2002

COMPARUTIONS :

Pour l'appelante : M<sup>e</sup> Zoltan Ambrus  
Julie Gaudreault-Martel (stagiaire)

Pour l'intimé : M<sup>e</sup> Marie-Aimée Cantin

AVOCAT INSCRIT AU DOSSIER :

Pour l'appelante :

Noms : M<sup>e</sup> Zoltan Ambrus  
Julie Gaudreault-Martel (stagiaire)

Étude : Barsalou Lawson  
Montréal (Québec)

Pour l'intimé : Morris Rosenberg  
Sous-procureur général du Canada  
Ottawa, Canada