

[TRADUCTION FRANÇAISE OFFICIELLE]

Dossier : 2002-3894(EI)

ENTRE :

RONALD O. B. RICHARDSON,

appellant,

et

LE MINISTRE DU REVENU NATIONAL,

intimé,

et

JOY E. WATSON,

intervenante.

Appel entendu sur preuve commune avec l'appel de *Ronald B. Richardson*
(2002-3895(CPP)) le 29 mai 2003 à London (Ontario)

Devant : L'honorable juge suppléant J. F. Somers

Comparutions

Avocat de l'appelant : M^e Robert O. Richardson

Avocat de l'intimé : M^e Stephen Leckie

Représentante de 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 11^e jour de septembre 2003.

« J. F. Somers »

Juge suppléant Somers

Traduction certifiée conforme
ce 26^e jour janvier 2004.

Louise-Marie Leblanc, traductrice

[TRADUCTION FRANÇAISE OFFICIELLE]

Dossier : 2002-3895(CPP)

ENTRE :

RONALD O. B. RICHARDSON,

appelant,

et

LE MINISTRE DU REVENU NATIONAL,

intimé,

et

JOY E. WATSON,

intervenante.

Appel entendu sur preuve commune avec l'appel de *Ronald O. B. Richardson*
(2002-3894(EI)) le 29 mai 2003 à London (Ontario)

Devant : L'honorable juge suppléant J. F. Somers

Comparutions

Avocat de l'appelant : M^e Robert O. Richardson

Avocat de l'intimé : M^e Stephen Leckie

Représentante de 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 11^e jour de septembre 2003.

« J. F. Somers »

Juge suppléant Somers

Traduction certifiée conforme
ce 26^e jour janvier 2004.

Louise-Marie Leblanc, traductrice

Référence : 2003CCI522

Date : 20030911

Dossiers : 2002-3894(EI)

2002-3895(CPP)

ENTRE :

RONALD O. B. RICHARDSON,

appellant,

et

LE MINISTRE DU REVENU NATIONAL,

intimé,

et

JOY E. WATSON,

intervenante.

[TRADUCTION FRANÇAISE OFFICIELLE]

MOTIFS DU JUGEMENT

Le juge suppléant Somers

[1] Les présents appels ont été entendus sur preuve commune à London, en Ontario le 27 mai 2003.

[2] L'appelant a interjeté appel à l'encontre d'une décision rendue par le ministre du Revenu national (le « ministre ») voulant que l'emploi que Joy E. Watson (la travailleuse) occupait auprès de Donald O. B. Richardson, la payeuse, pendant la période allant du 3 mai 1999 au 14 octobre 2001, était assurable et ouvrait droit à pension au sens de l'alinéa 5(1)a) de la *Loi sur l'assurance-emploi* (la « Loi ») et de l'alinéa 6(1)a) du *Régime de pensions du Canada* (le « Régime »).

[3] L'alinéa 5(1)a) de la *Loi* est rédigé comme suit :

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

a) l'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 au temps ou aux pièces, soit en partie au temps et en partie aux pièces, soit de toute autre manière;

[...]

La formulation de l'alinéa 6(1)a) du *Régime* est semblable à celle de l'alinéa 5(1)a) de la *Loi* susmentionnée.

[4] Le fardeau de la preuve repose sur l'appelant. Il doit montrer, selon la prépondérance des probabilités, que le ministre a commis des erreurs de fait et de droit en rendant sa décision. Chaque affaire est un cas d'espèce.

[5] En rendant sa décision, le ministre s'est fondé sur les hypothèses de fait suivantes :

[TRADUCTION]

- a) l'appelant n'exploitait pas une entreprise; (admise)
- b) l'appelant gérait un « service de garde à domicile » pour sa conjointe, Gladys Richardson, dans leur résidence; (admise)
- c) l'appelant embauchait des travailleurs spécialisés dans des domaines tels que la physiothérapie, l'orthophonie et les soins infirmiers pour prendre soin de sa conjointe; (niée)
- d) la conjointe de l'appelant est âgée de 80 ans, le côté droit de son corps est complètement paralysé; (admise)
- e) la conjointe de l'appelant nécessite des soins tous les jours 24 heures sur 24; (admise)
- f) l'appelant a embauché une [TRADUCTION] « entrepreneure responsable », Darrell Richardson, qui n'a aucun lien de parenté avec la famille; (niée)

- g) l'entrepreneure responsable est une infirmière qui travaille habituellement le jour, du lundi au vendredi, et qui s'occupe des horaires quotidiens, des rendez-vous, de la physiothérapie, des médicaments et des questions de santé courantes. Elle donnait également des directives aux fournisseurs de soins à domicile; (admise)
- h) l'entrepreneure responsable affiche régulièrement un horaire afin de s'assurer d'avoir tout le personnel requis (des personnes, des entreprises incorporées ou des organismes de santé publique) pour fournir les soins nécessaires à la conjointe de l'appelant; (niée)
- i) la travailleuse possédait les titres et qualités nécessaires comme aide de maintien à domicile (HSW3); (niée)
- j) en général, la travailleuse travaillait pendant les quarts de nuit et elle était également en disponibilité, en cas de besoin; (niée)
- k) la travailleuse devait informer l'entrepreneure responsable, si elle ne pouvait pas se rendre au travail, et parfois, elle échangeait un quart de travail avec un autre travailleur; (niée)
- l) au début, l'appelant rémunérait la travailleuse à la quinzaine, puis ensuite, elle recevait sa rémunération de la [TRADUCTION] « fiduciaire familiale Richardson »; (niée)
- m) au début, la travailleuse recevait une rémunération horaire de 9 \$, puis en septembre 2000, on a augmenté son salaire à 9,50 \$ l'heure; (niée)
- n) la travailleuse devait facturer l'appelant en indiquant les jours et les heures de services fournis; (niée)
- o) l'appelant payait toutes les dépenses liées aux soins à domicile fournis à sa conjointe; (niée)
- p) l'appelant a établi un code vestimentaire pour les travailleurs; (niée)
- q) l'appelant supervisait la travailleuse soit directement, soit par l'entremise de l'entrepreneure responsable ou de tout autre membre de la famille; (niée)
- r) la travailleuse devait fournir ses services personnellement; (niée)

- s) la travailleuse a reçu une prime de Noël de l'appelant; (niée)
- t) la travailleuse faisait partie d'une équipe de travailleurs effectuant des tâches semblables. (niée)

[6] L'appelant gérait un « service de soins à domicile » pour sa conjointe, Gladys Richardson, à leur domicile. M^{me} Richardson était âgée de 80 ans et le côté droit de son corps était complètement paralysé.

[7] L'appelant embauchait des travailleurs spécialisés dans des domaines tels que la physiothérapie, l'orthophonie et les soins infirmiers pour sa conjointe, qui avait besoin de soins tous les jours 24 heures sur 24.

[8] L'appelant a embauché une entrepreneure responsable, Darrell Richardson, qui n'avait aucun lien de parenté avec la famille. Elle est infirmière et travaille, en général, le jour, du lundi au vendredi. Elle établit également les horaires quotidiens, prend les rendez-vous, s'occupe de la physiothérapie, des médicaments et des questions de santé courantes. Elle donne également des directives aux fournisseurs de soins à domicile.

[9] L'entrepreneure responsable, Darrell Richardson, a affirmé qu'elle tenait un registre des problèmes qui pouvaient survenir. Elle établissait un horaire pour les fournisseurs de soins à domicile selon leur disponibilité. Si un des travailleurs ne pouvait venir travailler, ce dernier devait trouver un remplaçant.

[10] Selon l'entrepreneure responsable, il y avait des réunions d'information de une heure, mais il n'était pas obligatoire d'y assister. On n'imposait aucune tenue vestimentaire, mais le port des jeans était interdit et les uniformes n'étaient pas fournis.

[11] La travailleuse, Joy Watson, travaillait pendant le quart de nuit, de 22 h à 7 h. Un horaire était affiché chaque mois, et l'on demandait aux travailleurs de le respecter ou de trouver un remplacement au besoin. Si les travailleurs éprouaient un problème en particulier, ils en informaient l'entrepreneure responsable, Darrell Richardson.

[12] L'entrepreneure responsable a admis que Joy Watson avait effectué certaines tâches de bureau pour l'appelant, ce qui ne faisait pas partie de sa description de travail. Les travailleurs n'avaient pas droit aux congés fériés.

[13] Gayle Gagnon, une travailleuse de soutien du secteur public, a affirmé que l'appelant avait accepté ses services à titre de travailleuse autonome. Elle travaillait pour lui depuis trois ans. Elle faisait partie d'une équipe de huit travailleurs qui veillaient aux besoins de M^{me} Richardson. Certains des travailleurs avaient un autre emploi ailleurs et travaillaient pour l'appelant pendant leurs jours de congé.

[14] L'appelant fournissait le fauteuil roulant, le lit d'hôpital et tout l'équipement nécessaire pour prendre soin de M^{me} Richardson.

[15] Selon ce témoin, on n'imposait aucune tenue vestimentaire, mais les travailleurs ne pouvaient pas porter de jeans. Les réunions d'information n'étaient pas obligatoires. Si un travailleur ne pouvait pas se rendre au travail selon l'horaire prévu, il devait trouver quelqu'un pour le remplacer.

[16] Elle préparait une facture deux fois par mois et était payée par chèque en conséquence. Elle n'avait pas droit aux congés fériés et n'a pas reçu de prime.

[17] Joy Watson, l'intervenante, a affirmé qu'elle travaillait pour l'appelant pendant la période pertinente. Sa relation avec l'appelant était excellente, mais elle avait dû cesser de travailler pour lui en raison d'un accident.

[18] Elle a accepté de travailler à titre de travailleuse autonome; elle présentait des factures à l'appelant et était payée en conséquence.

[19] Elle était travailleuse de soutien à domicile et s'occupait de M^{me} Richardson à son domicile. Au début, elle a assisté à une réunion d'orientation car il fallait connaître les différents besoins selon les quarts de travail.

[20] L'entrepreneure responsable travaillait habituellement pendant les quarts de jour, du lundi au vendredi. Elle établissait les horaires, prenait les rendez-vous, s'occupait de la physiothérapie, des médicaments et des questions de santé courantes. Elle donnait également des directives aux fournisseurs de soins à domicile. Pour les travailleurs, elle était la superviseure.

[21] Joy Watson a indiqué qu'elle travaillait pendant les quarts de nuit et qu'elle était en disponibilité en cas de besoin, puisque son horaire était flexible. N'ayant pas d'emploi à temps partiel ailleurs, sauf au cours de l'année 2000, elle travaillait à temps plein pour l'appelant afin d'ajouter un supplément à son revenu.

[22] Si elle ne pouvait pas se rendre au travail, elle devait trouver quelqu'un pour la remplacer. Au début, elle recevait une rémunération horaire de 9 \$ et en septembre 2000, on a augmenté son salaire horaire à 9,50 \$. L'appelant payait toutes les dépenses liées aux besoins de M^{me} Richardson.

[23] Selon Joy Watson, les travailleurs devaient être vêtus convenablement. Elle a déclaré qu'elle était sous la supervision de la fille de l'appelant ou de l'entrepreneure responsable qui faisait des suggestions quant aux soins à donner à M^{me} Richardson.

[24] Pour Noël 1999 et 2000, elle a reçu une prime de 100 \$ et de 200 \$ respectivement ainsi qu'un bracelet en or.

[25] Joy Watson a présenté en preuve le procès-verbal d'une réunion du personnel (pièce I-2) au cours de laquelle on a énuméré les besoins de M^{me} Richardson.

[26] Au paragraphe 10 du procès-verbal de la réunion du personnel, on décrit le cadre relatif à la tenue vestimentaire de la façon suivante :

[TRADUCTION]

Tenue vestimentaire : au moment d'embaucher chaque membre du personnel, Ron Richardson nous décrit ses attentes concernant le code relatif à la tenue vestimentaire des membres du personnel. Un uniforme d'infirmière ou l'uniforme bleu marine et blanc des aides de maintien à domicile. Il a limité cela à un pantalon ou à une jupe bleu marine et à un short de ville pour les temps chauds, ou si vous portez vos propres vêtements, ils doivent être convenables de manière semblable. Pas d'encolures échancrées, de débardeurs, de culottes courtes ou de jeans coupés ou de jeans et le port de souliers est obligatoire en tout temps. Il veut que nous ayons une apparence professionnelle et que nous agissions de la sorte. Nous devons parfois sortir en public avec Ron et Glad, et nous devons avoir l'air des travailleurs en soin de santé que nous sommes. Nous apprécions la collaboration de tous à ce sujet.

[27] Comme l'indique le paragraphe 17 du document susmentionné (pièce I-2), tous les membres du personnel étaient tenus d'assister aux réunions du personnel :

[TRADUCTION]

ON S'ATTEND À CE QUE TOUS ASSISTENT AUX RÉUNIONS DU PERSONNEL. SI VOUS AVEZ UN AUTRE EMPLOI, VOUS SEREZ EXEMPTÉ, MAIS VOUS DEVRIEZ PRENDRE TOUTES LES MESURES POSSIBLE POUR POUVOIR ÊTRE ICI, PUISQUE VOUS SEREZ TOUJOURS INFORMÉ DES RÉUNIONS À L'AVANCE. IL NE S'AGIT PAS DE RÉUNION QUE VOUS POUVEZ MANQUER SIMPLEMENT PARCE QUE VOUS NE VOULEZ PAS Y ASSISTER. NOUS NE POUVONS PAS TRAVAILLER EN ÉQUIPE SI CERTAINS D'ENTRE NOUS NE CONNAISSENT PAS TOUT LE PROTOCOLE OU LES CHANGEMENTS DE ROUTINE DE GLAD RICHARDSON. NOUS VOUDRIONS QUE TOUS LES MEMBRES DU PERSONNEL SOIENT PRÉSENTS.

[28] Joy Watson a ajouté qu'elle s'était portée volontaire pour effectuer certaines tâches de travail de bureau pour l'appelant à son domicile, utilisant l'équipement de bureau de ce dernier.

[29] Joy Watson a admis que, comme on le lui avait conseillé, elle avait rempli sa déclaration de revenu à titre de travailleuse autonome. Elle a suivi les conseils de quelqu'un qui lui avait suggéré d'obtenir une décision de Revenu Canada quant à son statut.

[30] Un contrat de louage de services signifie que l'employé travaille pour le profit de l'employeur. Les caractéristiques essentielles d'un contrat de louage de services sont liées à des éléments relatifs à la nature des services fournis, une rémunération périodique établie, des heures de travail préétablies et des directives particulières quant au travail à faire.

[31] Afin de déterminer si les parties avaient établi une relation employeur-employé, il faut examiner toute la relation qui existe entre les parties. Le critère utilisé afin d'établir la distinction entre un contrat de louage de services et un contrat d'entreprise est composé de quatre parties intégrantes que l'on applique en insistant sur l'ensemble des éléments qui entraînent dans le cadre des opérations.

[32] La jurisprudence utilise de façon constante quatre facteurs de base pour établir la distinction entre un contrat de louage de services et un contrat d'entreprise.

[33] Dans l'affaire *Wiebe Door Services Ltd. c. M.R.N.*, [1986] 3 C.F. 553 (1987 DTC 5025), la Cour d'appel fédérale a énuméré les quatre critères de base :

1. le degré de contrôle;
2. la propriété des instruments de travail;
3. les chances de profit et les risques de perte;
4. l'intégration.

[34] Contrôle : la preuve a montré que la travailleuse était supervisée par l'entrepreneure responsable qui établissait l'horaire de travail et organisait des réunions du personnel. Même si la présence à ces réunions n'était pas obligatoire pour les travailleurs, on leur suggérait fortement d'y assister.

[35] Les heures de travail étaient contrôlées, et les travailleurs devaient présenter des factures. Les travailleurs devaient se vêtir de façon convenable, ce qui constitue un certain genre de contrôle. La travailleuse a admis avoir effectué certaines tâches de travail de bureau pour l'appelant.

[36] Compte tenu de ces faits, le contrôle était suffisant pour conclure qu'il existait un contrat de louage de services entre la travailleuse et l'appelant.

[37] Propriété des instruments de travail : le travail était effectué au domicile de l'appelant. Ce dernier fournissait le fauteuil roulant, le lit d'hôpital, l'ordinateur, l'imprimante et aussi d'autres articles. La travailleuse n'a fourni aucun équipement personnel.

[38] Selon l'élément de preuve applicable à ce critère, la travailleuse avait été embauchée à titre d'employée.

[39] Chances de profit et risques de perte : la travailleuse recevait une rémunération horaire. Elle n'avait aucune dépense liée à l'exécution de ses tâches.

[40] Un employé qui reçoit régulièrement une rémunération horaire ne peut pas être reconnu comme un entrepreneur autonome. Nous pouvons conclure qu'il n'y avait aucune chance de profit ni aucun risque de perte.

[41] Intégration : la travailleuse faisait partie intégrante des besoins de l'appelant et de sa conjointe. La travailleuse accomplissait régulièrement ses tâches pendant la période pertinente lorsqu'elle travaillait pour l'appelant, sauf en 2000, alors

qu'elle occupait un emploi à temps partiel afin de boucler son budget. Nous pouvons conclure que la travailleuse faisait partie intégrante des besoins de l'appelant et de sa conjointe.

[42] Selon les quatre critères établis par la Cour d'appel fédérale dans l'arrêt *Wiebe Door* (précité), la travailleuse occupait un emploi assurable et ouvrant droit à pension au sens de l'alinéa 5(1)a) de la *Loi* et de l'alinéa 6(1)a) du *Régime* respectivement lorsqu'elle travaillait pour l'appelant pendant la période pertinente puisqu'il existait un contrat de louage de services entre la travailleuse et l'appelant.

[43] Par conséquent, l'appel est rejeté et la décision du ministre est confirmée.

Signé à Ottawa, Canada, ce 11^e jour de septembre 2003.

« J. F. Somers »

Juge suppléant Somers

Traduction certifiée conforme
ce 26^e jour de janvier 2004.

Louise-Marie Leblanc, traductrice

