



Dossier : 2003-1337(EI)

ENTRE :

KANATA BALLET SCHOOL LTD.,

appelante,

et

LE MINISTRE DU REVENU NATIONAL,

intimé,

et

CAROLE ANNE PICCININ,  
VIVIAN MELNESS,  
LESLIE JAEGGIN,

intervenantes.

[TRADUCTION FRANÇAISE OFFICIELLE]

---

Appel entendu sur preuve commune avec l'appel de *Kanata Ballet School Ltd.*  
(2003-1340(CPP)) le 6 novembre 2003 à Ottawa (Ontario)

Devant : L'honorable juge Lucie Lamarre

Comparutions

Représentante de l'appelante :	Marcia Caple
Avocate de l'intimé :	M <sup>e</sup> Joanna Hill
Pour les intervenantes :	Les intervenantes elles-mêmes

JUGEMENT

L'appel interjeté conformément au paragraphe 103(1) de la *Loi sur l'assurance-emploi* est accueilli et la décision du 6 décembre 2000 rendue par le

ministre à l'égard des cinq employés Vivian Melsness, Chris Devlin, Deborah Lamothe, Carole Piccinin et Leslie Jaeggin est annulée.

Signé à Ottawa, Canada, ce 26<sup>e</sup> jour de novembre 2003.

« Lucie Lamarre »

Juge Lamarre

Traduction certifiée conforme  
ce 2<sup>e</sup> jour de février 2004.

*Crystal Lefebvre*

Crystal Lefebvre, traductrice

Référence : 2003CCCI870

Date : 20031126

Dossiers : 2003-1337(EI)

2003-1340(CPP)

ENTRE :

KANATA BALLET SCHOOL LTD.,

appelante,

et

LE MINISTRE DU REVENU NATIONAL,

intimé,

et

CAROLE ANNE PICCININ,

VIVIAN MELSNESS,

LESLIE JAEGGIN,

intervenantes.

[TRADUCTION FRANÇAISE OFFICIELLE]

### MOTIFS DU JUGEMENT

#### La juge Lamarre

[1] Il s'agit d'un appel interjeté à l'encontre d'une décision rendue par le ministre du Revenu national (« ministre ») selon laquelle cinq personnes, à savoir Vivian Melsness, Chris Devlin, Deborah Lamothe, Carole Anne Piccinin et Leslie Jaeggin, occupaient, durant les années 1998 et 1999, un emploi assurable et ouvrant droit à pension au sens de l'alinéa 5(1)a) de la *Loi sur l'assurance-emploi* (« *Loi* ») et de l'alinéa 6(1)a) du *Régime de pensions du Canada* (« *Régime* »).

[2] L'avocate de l'intimé a reconnu, à l'audience, que Chris Devlin et Deborah Lamothe n'occupaient pas, durant les années en litige, un emploi assurable et ouvrant droit à pension. Il reste donc à trancher la question portant sur les autres trois travailleuses (« travailleuses »).

[3] La preuve a révélé que l'appelante constitue une entreprise qui offre des services de professeurs de ballet, de danse jazz, de danse moderne et d'autres styles

de danse. L'appelante a embauché différents professeurs de danse qu'elle a inscrits sur la feuille de paye et qu'elle a traités comme des employés. En ce qui concerne les travailleuses, toutes les trois étaient des danseuses professionnelles chevronnées. Elles ont été embauchées par l'appelante pour donner des leçons de danse dans leurs différents champs de compétences. Avant l'année scolaire, les directeurs d'école de l'appelante ont communiqué avec les travailleuses. Les leçons de danse étaient prévues par l'appelante en fonction de la disponibilité des travailleuses. Elles ont convenu verbalement d'un taux horaire pour un nombre d'heures fixe. Plutôt que de facturer l'appelante, les travailleuses inscrivaient leurs heures dans un registre dans lequel tous les professeurs ainsi que tous les employés inscrivaient leurs heures de travail. Il arrivait de temps à autre que les travailleuses devaient modifier leur horaire de cours. Si elles ne pouvaient pas modifier leur horaire ou prolonger la durée d'autres cours afin de remettre les heures, elles devaient, à leurs frais, se trouver un remplaçant.

[4] Pour ce qui est des cours ordinaires, les étudiants s'inscrivaient par l'entremise de l'appelante qui recevait les frais d'études. L'appelante payait par la suite les travailleuses pour le nombre d'heures fixe qu'elles avaient travaillé, peu importe le nombre d'étudiants inscrits au cours. Il y existait toutefois, un nombre maximal de 12 étudiants par cour, et les cours ordinaires pouvaient être annulés s'il n'y avait pas suffisamment d'étudiants inscrits. En revanche, les travailleuses étaient libres de conclure un contrat directement avec les étudiants pour des cours privés ou de traiter directement avec eux en vue d'organiser des compétitions ou d'inscrire les étudiants pour des examens. L'appelante traitait directement avec les étudiants seulement concernant les cours ordinaires.

[5] Durant les années en litige, les travailleuses se considéraient comme des professeurs pigistes de danse professionnelle. Elles ont travaillé pour de nombreuses organisations et même pour les concurrents directs de l'appelante. Elles n'étaient pas tenues de travailler exclusivement pour l'appelante. Cette dernière payait les frais de location à la Ville d'Ottawa pour l'utilisation des studios de danse. Les travailleuses utilisaient ces studios de danse sans frais lorsqu'elles enseignaient pour l'appelante. Par ailleurs, les travailleuses fournissaient tout leur équipement, tel que leurs costumes, leurs chaussures spéciales, leurs livres et leurs vastes collections de disques compacts (CD). Les travailleuses payaient également tous les frais liés à leur participation avec les étudiants de l'appelante aux différents événements (tels que les compétitions ou les festivals), et elles se faisaient rembourser directement par les étudiants. La permission de l'appelante n'était pas nécessaire pour inscrire les étudiants pour de tels événements ou pour les différents examens.

[6] La question de savoir comment déterminer si une personne est un employé ou un entrepreneur indépendant a été analysée en profondeur par la Cour suprême du Canada dans l'arrêt *671122 Ontario Ltd. c. Sagaz Industries Canada Inc.*, [2001] 2 R.C.S. 983. Le juge Major a conclu ce qui suit aux paragraphes 47 et 48 :

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.

[7] À mon avis, lorsque l'on applique les facteurs pertinents établis par la Cour suprême du Canada au caractère de la relation entre l'appelante et les travailleuses qui découlent soit d'un contrat de louage de services, soit d'un contrat d'entreprise, l'ensemble des éléments de preuve tend à pointer dans les deux directions. Quant au critère de contrôle, l'appelante a exercé un certain contrôle sur les travailleuses en les obligeant d'inscrire leurs heures travaillées. Par ailleurs, les travailleuses avaient l'entière discrétion pour enseigner selon leurs propres programmes de cours. Elles pouvaient inscrire les étudiants pour des compétitions et des examens sans la permission de l'appelante. Elles pouvaient également, si nécessaire, modifier l'horaire de leurs cours ou, à leurs frais, se trouver un remplaçant.

[8] En ce qui concerne la propriété des outils, l'appelante a fourni le local pour les cours, mais les travailleuses ont fourni tous les autres équipements ainsi que leurs connaissances spécialisées dans leur domaine particulier.

[9] Pour ce qui est de la chance de profit et du risque de perte, les travailleuses étaient rémunérées pour les heures qu'elles ont travaillées, peu importe le nombre d'étudiants inscrits dans le cours. Toutefois, elles n'ont été embauchées sous contrat que pour un nombre d'heures fixe, elles fixaient leurs propres salaires et elles travaillaient également ailleurs. Elles n'avaient pas de sécurité d'emploi, et

l'appelante ne leur offrait pas d'avantages sociaux ni de vacances payées. Malgré que la preuve révèle que la formation des professeurs considérés comme des employés de l'appelante était apparemment payée par cette dernière, les travailleuses devaient payer pour des cours de formation afin de maintenir leur statut parmi les organisations de danse. Les employés avaient également droit à des vacances payées et leurs dépenses étaient remboursées par l'appelante, ce qui n'était pas le cas pour les travailleuses.

[10] Comme cela est mentionné ci-dessus, aux fins de régler la présente question, la question centrale, telle qu'elle est définie par le juge Major dans l'arrêt 671122 *Ontario Ltd.*, précité, consiste à savoir si une personne qui était engagée pour fournir les services les fournissait en tant que personne travaillant à son compte.

[11] Le juge d'appel Noël a déclaré ce qui suit aux paragraphes 122 et 124 de la décision *Wolf c. Sa majesté la Reine*, C.A.F. n° A-563-00, 15 mars 2002 (2002 DTC 6853) :

[122] [...] si les facteurs pertinents pointent dans les deux directions avec autant de force, l'intention contractuelle des parties et en particulier leur compréhension mutuelle de la relation ne peuvent pas être laissées de côté.

[124] Ce n'est pas un cas où les parties qualifiaient leur relation d'une façon telle que cela leur procure un avantage fiscal. Aucune manoeuvre frauduleuse ou aucun maquillage de quelque sorte n'est allégué. Il sensuit que la manière dont les parties ont pu voir leur entente doit l'emporter à moins qu'elles ne se soient trompées sur la véritable nature de leur relation. À cet égard, la preuve, lorsqu'elle est évaluée à la lumière des critères juridiques pertinents, est pour le moins neutre. Comme les parties ont estimé qu'elles se trouvaient dans une relation d'entrepreneur indépendant et qu'elles ont agi d'une façon conforme à cette relation, je n'estime pas que la juge de la Cour de l'impôt avait le loisir de ne pas tenir compte de cette entente (à comparer avec l'affaire *Montreal v. Montreal Locomotive Works Ltd.*, [1947] 1 D.L.R. 161 (C.P.), à la page 170).

[12] Dans l'affaire en l'espèce, il ressort clairement de la preuve que l'appelante et les travailleuses ont estimé qu'elles se trouvaient dans une relation d'entrepreneur indépendant. Je suis également convaincu que les travailleuses ont agi d'une façon conforme à une telle relation. Ce n'est pas un cas où les parties qualifiaient leur relation d'une façon telle que cela leur procure un avantage fiscal. Aucune manoeuvre frauduleuse ou aucun maquillage de quelque sorte n'a été allégué.

[13] Par conséquent, je conclus que les travailleuses ont fourni leurs services à l'appelante en tant que personnes travaillant à leur compte. En conséquence, elles n'occupaient pas, durant les années 1998 et 1999, un emploi assurable et ouvrant droit à pension chez l'appelante au sens de l'alinéa 5(1)a) de la *Loi* et de l'alinéa 6(1)a) du *Régime*.

[14] L'appel est donc accueilli.

Signé à Ottawa, Canada, ce 26<sup>e</sup> jour de novembre 2003.

---

« Lucie Lamarre »

Juge Lamarre

Traduction certifiée conforme  
ce 2<sup>e</sup> jour de février 2004.



Crystal Lefebvre, traductrice