

Dossiers : 2019-3371(EI)
2019-3372(CPP)

ENTRE :

CANADIAN SECURITY & MOBILE PATROL SERVICES LTD.,

appellante,

et

LE MINISTRE DU REVENU NATIONAL,

intimé.

[TRADUCTION FRANÇAISE OFFICIELLE]

Appels entendus le 13 mars 2023, à Toronto (Ontario)

Devant : L'honorable juge Patrick Boyle

Comparutions :

Représentant de l'appelante : Hasan Shahid
Avocat de l'intimé : M^e Amin Nur

JUGEMENT

Les appels interjetés aux termes de la *Loi sur l'assurance-emploi* (la « LAE ») et du *Régime de pensions du Canada* (le « RPC ») sont rejetés, et la décision rendue par le ministre du Revenu national le 13 juin 2019 est confirmée, pour le motif que les travailleurs étaient des employés de l'appelante au cours des années 2016, 2017 et 2018 au sens de l'alinéa 5(1)a) de la LAE et de l'alinéa 6(1)a) du RPC, conformément aux motifs du jugement ci-joints.

Signé à Ottawa, Canada, ce 22^e jour de mars 2023.

« Patrick Boyle »

Le juge Boyle

Référence : 2023 CCI 34

Date : 20230322

Dossiers : 2019-3371(EI)

2019-3372(CPP)

ENTRE :

CANADIAN SECURITY & MOBILE PATROL SERVICES LTD.,

appelante,

et

LE MINISTRE DU REVENU NATIONAL,

intimé.

[TRADUCTION FRANÇAISE OFFICIELLE]

MOTIFS DU JUGEMENT

Le juge Boyle

[1] La société appelante, Canadian Security & Mobile Patrol Services Ltd. (« CSS ») interjette appel des cotisations en matière d'assurance-emploi et du RPC pour les années 2016 à 2018. La seule question à trancher est de savoir si les travailleurs de la société exerçaient un emploi assurable et ouvrant droit à pension comme le définit la législation régissant l'assurance-emploi et le RPC. Cette question exige que la Cour tranche si les travailleurs étaient des employés de CSS ou des entrepreneurs indépendants qui lui fournissaient leurs services.

[2] CSS est une entreprise qui offre des services d'agent de sécurité à ses clients du secteur de la construction, de la vente au détail, de l'entreposage et du transport par camion. Elle a été une sous-traitante d'une grande entreprise de services de sécurité. CSS exerce ses activités sous l'appellation de Canadian Security Services. Durant les années en question, M. Hasan Shahid était le seul actionnaire et administrateur de l'entreprise. M. Shahid représentait CSS dans ces appels et était le seul témoin.

I. Le droit applicable

[3] J'ai résumé comme suit la loi pertinente dans l'arrêt *Loving Home Care Services c. M.R.N.*, 2014 CCI 71 (conf. par 2015 CAF 68) :

[3] Dans l'arrêt *1392644 Ontario Inc. (Connor Homes) c. Canada (Revenu national)*, 2013 CAF 85, la Cour d'appel fédérale a défini le droit applicable dans des appels tels que ceux dont j'ai été saisi en l'espèce de manière exhaustive et claire, et je ne reproduirai pas les paragraphes 23 et 33 à 41 des motifs du juge Mainville.

[4] La question en litige est simplement de savoir si les travailleuses fournissent leurs services de soins personnels en tant que personnes travaillant à leur compte.

[5] Cela exige tout d'abord que je décide si, d'un point de vue subjectif, en me fondant sur les faits, les circonstances et la preuve de l'espèce, il y avait chez les parties une entente ou une intention commune relative à leur relation, qu'elle ait été d'établir une relation d'employeur à employée ou de client à entrepreneure indépendante.

[6] À ce stade, un tribunal peut examiner, entre autres choses, la mesure dans laquelle les travailleuses comprenaient les différences entre les relations d'employeur à employé et de client à entrepreneur indépendant, les forces et les faiblesses relatives de leurs positions de négociation, et la mesure dans laquelle de tels éléments de preuve, dont on peut généralement s'attendre à ce qu'ils soient intéressés, sont corroborés par les autres éléments de preuve produits devant la Cour et sont cohérents avec eux.

[7] La réponse apportée à cette question n'est pas déterminante. Les parties ne peuvent pas s'entendre sur la qualification juridique qu'il convient de donner à leur relation de travail comme s'il s'agissait, dans le contexte de la relation de travail, d'une autre condition relative à leurs droits, à leurs obligations, à leurs devoirs et à leurs responsabilités. Une intention déclarée qui a fait l'objet d'un consensus au sujet de la qualification particulière d'une relation de travail, qu'il s'agisse d'une relation d'employeur à employé ou de client à entrepreneur indépendant, doit, en fait, se fonder sur une réalité objective et vérifiable.

[8] Si les parties ont convenu de qualifier leur relation d'une certaine manière, la Cour doit établir si la réalité objective globale de leur relation de travail étaye leur intention subjective et si elle est cohérente avec elle.

[9] Cette deuxième étape exige de la Cour qu'elle examine et soupèse les critères traditionnels qui ont été définis dans les arrêts *Sagaz* et *Wiebe Door*[1], à savoir le contrôle sur le travail et le travailleur (y compris le degré de subordination du travailleur), la fourniture des outils, du matériel, de l'agrément et de

l'équipement nécessaires à l'accomplissement du travail ainsi que l'étendue des succès et des revers financiers qui pourraient découler pour le travailleur des services fournis.

[10] Dans le contexte de cette deuxième étape, la Cour peut encore une fois examiner l'intention des parties, en même temps que leur comportement réel et toute entente écrite en vigueur entre elles. Dans l'arrêt *Royal Winnipeg Ballet c. Canada (Ministre du Revenu national)* (CAF)[2], la Cour d'appel fédérale a déclaré de la même manière que les critères traditionnels qui ont été définis dans les arrêts *Sagaz* et *Wiebe Door* devaient être examinés en tenant compte de l'intention des parties.

[11] Par ailleurs, cette deuxième étape est identique à celle que la Cour adopterait dans les cas où les parties n'auraient aucune intention commune en ce qui concerne la qualification de leur relation de travail.

II. L'intention

[4] Selon le témoignage de M. Shahid, tant CSS que ses travailleurs prévoyaient que les travailleurs seraient des entrepreneurs indépendants. Les travailleurs en conviennent dans la convention des services de sous-traitants sur laquelle s'appuie M. Shahid.

[5] En l'espèce, je ne peux déterminer si cette intention était partagée. Les intentions d'une partie sont intrinsèquement subjectives, quoique les tribunaux cherchent généralement à déterminer si les intentions déclarées sont en accord avec les éléments de preuve objectifs. En l'espèce, aucun des travailleurs n'a témoigné, et j'ignore donc leur intention, ce qu'ils ont compris du contenu du contrat, ou ce qu'ils ont compris des éléments couverts par la convention qu'ils ont acceptés et en regard desquels ils se sont engagés. Au vu des contradictions et des ambiguïtés importantes que contient le contrat type de CSS, telles qu'elles sont décrites ci-dessous sous « Le degré de contrôle », et de l'absence de témoignage des travailleurs – y compris des proches de M. Shahid, je ne dispose pas d'éléments de preuve suffisamment cohérents et crédibles pour conclure que, selon la prépondérance des probabilités, les travailleurs prévoyaient être des travailleurs indépendants.

[6] Je passerai donc à l'étape suivante, qui consiste à examiner et à soupeser les critères pertinents définis dans les arrêts *Sagaz* et *Wiebe Door*, à savoir le contrôle

sur le travail et le travailleur, la fourniture des outils et du matériel, et l'ampleur des succès et des revers financiers concernant les services fournis par le travailleur.

III. Le degré de contrôle

[7] Comme dans de nombreux cas, la question du contrôle du travail et des travailleurs assuré par le payeur est un critère très important en l'espèce.

[8] Sur son site Web, CSS offre à ses clients la possibilité de [TRADUCTION] « recruter des agents de sécurité hautement qualifiés », auxquels elle [TRADUCTION] « fournit une formation avec un soin méticuleux », et s'assure qu'ils [TRADUCTION] « sont entièrement cautionnés, assurés et titulaires d'un permis », ce qui comprend [TRADUCTION] « la formation des nouvelles recrues et des agents de la sécurité titulaires d'un permis pour se conformer aux normes ministérielles ou les dépasser », des [TRADUCTION] « formations fréquentes en vue d'améliorer le rendement des employés » et des [TRADUCTION] « évaluations du rendement trimestrielles ». CSS a également déclaré [TRADUCTION] « afficher les postes vacants de manière à informer les employés et les candidats potentiels des postes à pourvoir au sein de l'entreprise ».

[9] En ce qui concerne ces sections de son site Web, M. Shahid n'a pas indiqué qu'elles reflétaient la pratique actuelle, et non la façon dont CSS exerçait ses activités de 2016 à 2018. Il a plutôt expliqué que ces sections de son site Web qui renvoyaient à la formation et au suivi du rendement étaient des erreurs commises par ses conseillers-médias, et n'étaient que simples déclarations pour les médias; il a réitéré qu'en fait, CSS n'a jamais fourni de formation. CSS exigeait uniquement que les agents soient titulaires du permis d'exercer approprié délivré par la province avant d'être embauchés. Je n'ai aucune idée de la formation qui entre en jeu dans l'obtention d'un permis d'exercer, si tant est qu'il y en ait une. Cela soulève des préoccupations générales quant à la description donnée par le témoin des activités de CSS et de son rôle auprès de ses agents.

[10] La convention des services de sous-traitants de CSS comprend ce qui suit :

- Elle comporte une exigence selon laquelle le travailleur ne peut pas quitter son poste ou son lieu de travail durant les heures de travail prévu.
- Elle mentionne des pauses payées durant les heures de travail.

- Elle inclut un renvoi à la convention à titre de « convention collective ».
- Elle comprend deux paragraphes intitulés [TRADUCTION] « Conformité au droit de l'immigration ».
- Elle mentionne une période d'essai de quatre-vingt-dix jours qui autorise le licenciement sans préavis.
- Elle précise que l'inobservation des exigences minimales en matière d'avis entraîne une mesure disciplinaire.
- Dans la partie indiquant qu'il n'y a pas de rémunération pour les heures supplémentaires, elle précise un minimum provincial de 44 heures pour les employés et laisse entendre que les travailleurs ne devraient sous-traiter aucun travail de plus de 44 heures à un autre travailleur.
- Elle renvoie à un chèque d'indemnité de départ qui doit être [TRADUCTION] « payé conformément à la loi provinciale ou fédérale ».
- Elle précise que l'entreprise doit être informée au moins trente jours à l'avance d'un départ en vacances, que l'approbation est requise, qu'elle est au gré de l'entreprise, et que le nombre de ces jours de congé non payé est limité à soixante jours par an.
- Elle indique que le coût de l'uniforme et de l'équipement fournis sera payé au moyen de retenues à même le chèque de paie.
- Elle aborde la rémunération des jours fériés, son taux ayant été décrit par M. Shahid comme étant un taux de rémunération de jour férié plus élevé que la moyenne, selon la législation appliquée à l'emploi en Ontario.
- Dans son témoignage, M. Shahid a déclaré que l'entreprise présume que la loi sur le salaire minimum en vigueur en Ontario est appliquée à ses sous-traitants.
- L'entreprise a mis en place une politique anti-harcèlement et une politique anti-violence complexes qui prévoient une enquête, des processus officiels et non officiels de traitement des griefs, des mesures correctives, des mesures disciplinaires, des mises à pied disciplinaires et des périodes de mise à pied, et la possibilité de procéder à des licenciements.

[11] Tous les éléments d'information mentionnés ci-dessus semblent plus ou moins indiquer que le type de contrôle en place est plus couramment utilisé dans des situations d'emploi qu'avec des entrepreneurs indépendants.

[12] La convention des services de sous-traitants prévoit clairement qu'un travailleur peut travailler pour d'autres entités, y compris d'autres sociétés de services de sécurité, à condition qu'il se conforme à la convention. Dans le cas des agents de sécurité, cela ne semble pas incompatible avec de nombreux types d'emplois, comme ceux de serveur dans un restaurant, d'employé dans le commerce de détail, etc., au niveau du salaire minimum. Je ne pense pas que ce facteur aide vraiment en l'espèce.

[13] M. Shahid a confirmé qu'il avait fourni une description du travail, qu'il avait souligné les attentes en matière de travail pour les quarts proposés sur les lieux des clients, qu'il avait fourni aux travailleurs les directives sur la façon d'accomplir leurs tâches, et qu'il assurait un suivi et transmettait des commentaires concernant leur travail, tant du point de vue de CSS que de ses clients.

[14] M. Shahid a souligné qu'aucun membre de CSS ne supervisait ou ne contrôlait le travail effectué par les travailleurs ou la façon dont il était accompli. CSS indiquait aux travailleurs de quelle personne ils relevaient sur les lieux du client et que cette personne leur donnerait les instructions. L'incidence de la supervision ou du contrôle d'un travailleur exercé par le client du payeur a été jusque-là considérée par la Cour comme reflétant la supervision et le contrôle exercés par le payeur dans des circonstances comparables. Il est écrit ce qui suit au paragraphe 46 de *Loving Home Care* :

[46] En ce qui concerne le rôle des familles dans les communications quotidiennes relatives aux soins nécessaires ou apportés, conformément aux conclusions que la juge Woods a rendues dans la décision *Dean (Ana's Care & Home Support) c. Canada (Revenu national)*, 2012 CCI 370, c'est le pouvoir que Loving Home Care avait de contrôler et d'encadrer la manière d'exécuter les tâches qui est le point le plus significatif, et non la fréquence à laquelle ce pouvoir devait être ou était exercé dans cette mesure. Je suis également d'accord avec l'observation de la juge Woods selon laquelle, dans un contexte de prestation de soins à domicile, puisque les travailleuses avaient passé un contrat avec Loving Home Care et non avec les clients de Loving Home Care, toutes les instructions fournies par les clients auxquelles elles devaient se conformer équivalaient au

contrôle dont elles faisaient l'objet aux termes de leurs obligations envers Loving Home Care.

Cela s'applique de la même façon en l'espèce.

[15] CSS invoque également le fait que la plupart des travailleurs n'étaient pas des travailleurs réguliers à temps plein ou à temps partiel. Le sens du terme « emploi » dans les définitions d'« emploi assurable » et « d'emploi ouvrant droit à pension » ne se limite pas aux travailleurs réguliers. Il est suffisamment large pour inclure ce qui pourrait décrire des employés occasionnels. Le recours à des travailleurs intermittents, ou occasionnels, peut être courant dans une économie des petits boulots, mais ce type de travailleur n'est pas exclu de la catégorie des travailleurs occasionnels lorsque les critères pertinents sont examinés et soupesés.

[16] Compte tenu des éléments en l'espèce, je suis d'avis que le contrôle exercé par CSS sur le travail et la subordination des travailleurs à CSS penchent clairement en faveur de l'emploi plutôt qu'en faveur du statut d'entrepreneur indépendant.

IV. Les outils, la délivrance de permis et les fournitures

[17] CSS a exigé que les travailleurs portent des uniformes d'agent de sécurité portant sa marque, mais il arrivait que des clients refusent que les logos ou la marque de CSS soient présents sur les uniformes ou les véhicules. Les travailleurs utilisaient leurs propres véhicules et, au besoin, des insignes magnétiques et des lampes de sécurité les identifiant en tant que personnel de sécurité leur étaient fournis par CSS. Il arrivait aussi que les clients de CSS refusent que la marque CSS figure sur le véhicule, ou exigeaient des véhicules exempts de marques. Les travailleurs devaient avoir leur propre téléphone cellulaire pendant le travail. Dans les circonstances, et compte tenu de l'absence de témoignage de travailleurs sur la façon et l'endroit où ces téléphones étaient utilisés et sur la partie qui en assumait les coûts, etc., je conclus que les outils, les fournitures, etc., représentent un critère neutre en l'espèce. Le témoignage de M. Shahid était un peu trop fluide sur ces points, et je ne puis conclure, n'ayant entendu aucun témoignage de travailleur, à une prépondérance des probabilités selon laquelle les travailleurs payaient leur propre assurance, leur cautionnement, etc., au moyen de retenues sur leurs chèques de paie avec lesquels ils touchaient un salaire minimum. De plus, la somme payée par les travailleurs pour leurs uniformes et leurs fournitures à CSS demeure vague.

[18] Lorsqu'ils travaillaient sur des chantiers, les travailleurs devaient fournir leurs propres casques, bottes et vestes de sécurité. C'est le type d'information qui pourrait être requis tant dans des situations d'entrepreneur indépendant que dans des situations d'emploi; ces facteurs n'ont donc aucun poids.

V. L'avantage financier et le risque de perte

[19] CSS n'a pu indiquer aucun avantage financier dont les travailleurs auraient pu bénéficier de leur travail qu'ils accomplissaient pour CSS, ni aucun risque auquel ce travail aurait pu les exposer, que ce soit de nature opérationnelle, commerciale ou entrepreneuriale. Aucun élément de preuve n'a été présenté concernant un quelconque travailleur qui aurait pu avoir d'autres clients dans une activité de sous-traitance à titre d'agent de sécurité. Si cela avait été le cas, les travailleurs auraient dû en témoigner. Les travailleurs pourraient accepter plus d'heures de travail ou négocier un taux horaire plus élevé pour être plus rentable. Les travailleurs auraient pu subir une perte si l'utilisation de leur véhicule ou de leur téléphone personnels leur avait occasionné trop de frais, s'ils avaient endommagé le bien d'un client de CSS, ou s'ils avaient fait l'objet des sanctions pécuniaires prévues dans la convention des services de sous-traitants de CSS.

[20] Ce n'est généralement pas le type de considérations financières qui aident à déterminer si un travailleur exploite réellement sa propre entreprise ou travaille plutôt en tant qu'employé pour une entreprise exploitée par quelqu'un d'autre.

[21] En l'espèce, j'estime que les considérations financières relatives à la possibilité de réaliser un bénéfice ou du risque de subir une perte penchent en faveur de l'emploi plutôt qu'en faveur du statut d'entrepreneur indépendant.

[22] Concernant mon examen et ma pondération des critères ci-dessus, il convient également de noter que rien n'a changé en ce qui a trait à ces critères durant les années en question, après que CSS a requalifié les travailleurs en tant qu'employés et commencé à effectuer toutes les retenues salariales appropriées et tous les versements des montants relatifs aux employeurs et aux employés après l'émission des cotisations d'assurance-emploi et du RPC en question. On ne peut pas simplement choisir entre le statut d'employé et le statut d'entrepreneur indépendant en dépit des réalités sous-jacentes, ni simplement requalifier des changements absents dans les réalités sous-jacentes.

[23] Tout bien pesé, après avoir tenu compte de tous les critères pertinents et les avoir soupesés, je conclus que les travailleurs ont été embauchés pour un emploi assurable et ouvrant droit à pension.

[24] Les appels sont rejetés.

Signé à Ottawa, Canada, ce 22^e jour de mars 2023.

« Patrick Boyle »

Le juge Boyle

RÉFÉRENCE : 2023 CCI 34

N^{OS} DES DOSSIERS DE LA COUR : 2019-3371(EI)
2019-3372(CPP)

INTITULÉ : CANADIAN SECURITY & MOBILE
PATROL LTD. c. M.R.N.

LIEU DE L'AUDIENCE : Toronto (Ontario)

DATE DE L'AUDIENCE : Le 13 mars 2023

MOTIFS DU JUGEMENT : L'honorable juge Patrick Boyle

DATE DU JUGEMENT : Le 22 mars 2023

COMPARUTIONS :

Représentant de l'appelante : Hasan Shahid
Avocat de l'intimé : M^e Amin Nur

AVOCATS INSCRITS AU DOSSIER :

Pour l'appelante :

Nom :

Cabinet :

Pour l'intimé : Shalene Curtis-Micallef
Sous-procureure générale du Canada
Ottawa, Canada