

# COUR DU QUÉBEC

CANADA  
PROVINCE DE QUÉBEC  
DISTRICT DE LONGUEUIL  
« Chambre civile »

COPIE CONFORME

  
GREFFIER ADJOINT

N° : 505-80-002293-082

DATE : Le 7 juin 2011

---

**SOUS LA PRÉSIDENTE DE : L'HONORABLE JACQUES LACHAPELLE, J.C.Q.**

---

**T.A.P. CONSULTANT INC.**

Requérante

c.

**LE SOUS-MINISTRE DU REVENU DU QUÉBEC**

Intimé

---

## JUGEMENT

---

[1] Le Tribunal est saisi par T.A.P. Consultant Inc. (TAP) d'un appel de la décision du Sous-Ministre du Revenu du Québec (Revenu Québec).

[2] Le 7 juillet 2006, Revenu Québec procède à l'émission de nouvelles cotisations à l'endroit de TAP relativement à l'impôt sur le revenu de cette dernière.

[3] Par ces nouvelles cotisations, Revenu Québec refuse les dépenses suivantes :

2002 : 8 371,00\$

2003 : 8 676,00\$

2004 : 12 859,00\$,

de même que la déduction pour petite entreprise réclamée par TAP pour chacune des années d'imposition.

[4] Revenu Québec a justifié sa décision en soutenant que TAP est «une entreprise de services personnels», telle que définie à l'article 1 de la *Loi sur les Impôts* (la Loi)<sup>1</sup>.

## LES FAITS

[5] Le Tribunal dans l'élaboration des faits, s'inspire largement des faits relatés à la requête introductive d'instance, qui ont été appuyés par les témoins présentés par la requérante. Sauf pour les conclusions que l'on en tire, ceux-ci ne sont pas véritablement contestés. Revenu Québec n'a pas fait entendre de témoins pour les contredire.

[6] Il convient tout d'abord de faire état brièvement du contexte contractuel qui tisse les relations entre les diverses parties contractantes.

[7] Tonya Petrin fait affaires sous le nom de T.A.P. Consultants Inc., elle est une informaticienne spécialisée en intégration de système pour l'application du logiciel appelé *PeopleSoft*.

[8] Cette entreprise signe des contrats en tant que spécialiste en informatique avec des firmes de consultant en informatique telles CGI, AGTI, Solutions ERP qui elles-mêmes concluent des ententes directement avec diverses firmes, telles Standard Life, Banque Nationale ou par l'intermédiaire d'une autre entreprise, exemple *Arinso*, pour l'implantation du logiciel *PeopleSoft*.

[9] Tonya Petrin, avant d'offrir ses services sous le nom de TAP, a travaillé chez Bell Canada de 1988 à 1997 comme stagiaire et ensuite en tant qu'employée permanente.

[10] Dans le but d'avoir plus de liberté pour accomplir son travail et augmenter ses revenus, elle a décidé de devenir travailleuse autonome. Elle a ainsi réalisé pour l'entreprise HTS plusieurs contrats impliquant Standard Life.

[11] En 1999, elle décide de faire affaires sous le nom de T.A.P. Consultant Inc., entreprise qu'elle incorpore.

[12] TAP a deux actionnaires qui sont ses employés, Tonya Petrin, spécialiste en informatique et son conjoint qui s'occupe de l'aspect administratif et comptable.

[13] Il s'en suit pour Tonya Petrin, au cours des années en litige, sauf pour une période de six mois où elle a été sans contrat, une succession de contrats.

---

<sup>1</sup> L.R.Q., c. I-3

[14] Avant de les examiner, il y a lieu de reproduire les allégations de la requête introductive d'instance qui ne sont pas contestées<sup>2</sup> et qui constituent en quelque sorte l'essentiel de la preuve de la requérante :

« (...) »

11. Les contrats conclus par la Requêteurante portent sur des tâches précises de sorte que la Consultante ne pourrait être affectée unilatéralement à d'autres tâches en cours de mandat;
12. Au cours de la période en litige, la Requêteurante facturait ses clients mensuellement pour ses services en fonction du taux horaire convenu auquel s'ajoutaient les taxes applicables;
13. La Requêteurante assume la totalité des dépenses afférentes à la réalisation de ses mandats, dont des dépenses fixes telles que le salaire d'un employé à temps partiel chargé des tâches administratives. Les revenus de la Requêteurante fluctuent en fonction du nombre de mandats et du temps consacré à leur exécution;
14. Les frais de formation de la Requêteurante ainsi que ses frais d'adhésion à une ou des associations professionnelles sont à la charge de la Requêteurante;
15. Aux termes des contrats intervenus avec ses clients, la Requêteurante doit assumer l'entière responsabilité pour les dommages découlant de sa négligence ou de son défaut de réaliser le mandat visé par le contrat;
16. À cet égard, le contrat intervenu entre l'Appelante et AGTI au cours de la période en litige précisait que la Requêteurante était responsable de maintenir pendant la durée du contrat des assurances professionnelles suffisantes<sup>3</sup>;
17. Les contrats signés par la Requêteurante au cours de la période en litige contenaient une clause précisant que les parties souhaitaient établir entre elles un contrat d'entreprise par opposition à un contrat d'emploi ou à un contrat de mandat. À ce titre, la Requêteurante était responsable de l'ensemble des déductions et remises exigées par la Loi;
18. Tant CGI que les autres firmes n'ont jamais considéré la Consultante comme étant leur employée et aucune déduction à la source n'a été prélevée par ceux-ci à même les sommes payées à la Requêteurante;
19. Rien dans les contrats liant la Requêteurante au cours de la période en litige ne l'empêchait de contracter avec plus d'une firme à la fois et de partager les services de la Consultante entre deux (2) clients;

<sup>2</sup> Dans sa défense, Revenu Québec a pris acte des admissions contenues dans ces paragraphes  
<sup>3</sup> Il est cependant en preuve que Tonya Petrin n'a pas souscrit de telles assurances

20. Les firmes avec lesquelles la Requérante a contracté ne lui fournissaient aucun outil et ne mettaient aucun bureau à la disposition de la Consultante pour la réalisation de son mandat;
21. Toutefois, pour des raisons de sécurité, la Consultante avait généralement accès à un poste de travail chez le client de la firme avec laquelle la Requérante avait contracté. Il est généralement impossible d'accéder au système informatique du client à partir de l'extérieur.
22. L'ordinateur portable ainsi que les manuels de références requis dans le cadre de l'exécution d'un mandat sont à la charge de la Requérante. De plus, dans le cadre d'un des mandats réalisés par la Requérante au cours de la période en litige, celle-ci était contractuellement tenue de mettre un ordinateur portable à la disposition de la Consultante pour la réalisation du mandat;
23. Pour la réalisation d'un mandat, la Consultante planifie elle-même la gestion et l'exécution de son travail et décide elle-même du nombre d'heures qu'elle va y consacrer;
24. La Consultante fixe son propre horaire de travail et n'a pas de compte à rendre à cet égard. Elle avise néanmoins le chargé de projet de ses absences afin d'éviter de nuire au déroulement du projet;
25. La Consultante ne participe à aucun régime ou programme offert par CGI et les autres firmes à leurs employés. La Consultante ne bénéficie d'aucun des avantages sociaux accordés par les firmes à leurs employés. La Consultante n'est jamais invitée non plus à participer aux activités sociales ou autres événements organisés par les firmes ou même par les clients des firmes et elle n'a pas le droit, comme les employés des firmes ou des clients, de participer à des cours de formation. La Consultante n'est pas tenue informée de ce qui se passait chez les firmes ou chez leurs clients;
26. La Requérante offre habituellement les services de la Consultante en fonction d'un tarif horaire convenu. Néanmoins, dans le cadre d'un mandat réalisé pour la firme Solutions ERP au cours de la période en litige, la Requérante a dû compléter le mandat à ses frais car elle avait excédé le nombre d'heures convenu.

(...) »

[15] Il convient maintenant d'établir les faits relatifs à la conclusion et l'exécution des différents contrats.

## LES CONTRATS

### Premier contrat

[16] TAP participe à un projet interne de CGI pour l'implantation de *PeopleSoft*. CGI est à la fois l'intermédiaire et la firme client.

[17] Ce mandat n'est pas complété par TAP. CGI décide d'y affecter ses propres employés. L'entreprise offre à Tonya Petrin de devenir une employée permanente, ce qu'elle refuse.

### Deuxième contrat

[18] TAP conclut un contrat avec AGTI dont le client est BDC. Avant de conclure le contrat, Tonya Petrin doit passer une entrevue avec BDC. Le mandat consiste à analyser des scénarios possibles pour une mise à niveau complète d'un système.

### Troisième contrat

[19] TAP conclut cette fois un contrat avec CGI dont le client était Standard Life.

[20] C'est avec CGI que Tonya Petrin négocie à nouveau le tarif pour ses services. Il s'agit d'une mise à niveau des systèmes de Standard Life.

[21] La chargée de projet est une employée de Standard Life et deux employés de cette entreprise étaient impliqués dans le projet.

[22] De novembre 2003 à mai 2004, TAP n'a pas de contrats. Tonya Petrin profite de cette période pour suivre un cours de formation à Toronto dont elle assume les frais.

[23] TAP tente alors d'obtenir un sous-contrat à Bloomington en Illinois.

[24] Pendant cette période, TAP a continué à verser le salaire de Tonya Petrin.

### Quatrième contrat

[25] TAP conclut ce quatrième contrat avec Solutions ERP qui a elle-même conclut un contrat avec Arinso Canada Inc. dont le client est BNC.

[26] Le mandat consiste à effectuer une analyse préliminaire relativement à l'implantation de l'application *People Soft*. Il s'agit d'une enveloppe budgétaire fermée. C'est donc dire qu'une fois les sommes épuisées, TAP doit compléter le mandat à ses frais. Ainsi, Tonya Petrin a dû travailler dix heures à ses frais.

**Cinquième contrat**

[27] TAP conclut un contrat avec CGI pour le client Standard Life. Le mandat consiste en une analyse préliminaire en vue d'une mise à niveau.

[28] Le contrat est conclu directement avec Standard Life. Cependant, compte tenu de la clause d'exclusivité de douze mois qui liait TAP avec CGI, TAP a dû impliquer cette dernière pour obtenir son aval. Un nouveau tarif est alors négocié avec CGI. Entre le 15 novembre 2004 et le 6 décembre 2004, TAP est sans contrat.

**Sixième contrat**

[29] TAP a conclu un contrat avec CGI dont le client est Standard Life. Il s'agit d'implanter l'analyse préliminaire du cinquième contrat.

[30] Entre le cinquième contrat et le présent contrat, il y eut un intervalle de trois semaines sans contrat.

[31] Au moment de réaliser le cinquième contrat, il n'y avait pas de garantie que TAP allait réaliser l'implantation de son analyse préliminaire.

**LA PREUVE DE REVENU QUÉBEC**

[32] Les témoins de Revenu Québec ont plutôt mis l'accent sur le processus qui a conduit à cette cotisation. Il convient cependant de noter que Ginette Houlé, vérificatrice fiscale à Revenu Québec, a longuement témoigné pour la requérante qui l'a appelée comme premier témoin. Elle a fait état des démarches entreprises et des critères utilisés pour établir la cotisation.

[33] Son analyse l'a amenée à conclure que TAP est une entreprise de services personnels. Elle tire cette conclusion de l'examen des contrats soumis par TAP à la lumière des critères élaborés par la jurisprudence :

- La subordination effective du travail
- Le critère économique
- La propriété des outils
- Le critère de l'intégration.

**LE LITIGE**

[34] Les parties s'entendent pour circonscrire ainsi le litige :

Revenu Québec était-il justifié de conclure que Tonya Petrin pouvait raisonnablement être assimilée à une employée de CGI, AGTI et de Solutions ERP n'eut été l'existence de TAP et qu'en conséquence, TAP était une entreprise de services professionnels au cours de la période en litige ?

## REMARQUES PRÉLIMINAIRES

[35] Avant d'établir certaines règles relatives au fardeau de preuve et de déterminer les critères permettant de guider la décision du Tribunal et de les analyser en fonction de la présente cause, il y a lieu de commenter brièvement les arguments fondés sur le processus qui a conduit à la décision de Revenu Québec de rejeter les demandes de TAP.

[36] «En somme, écrit TAP dans ses notes et autorités, la preuve a révélé que le dossier de la requérante n'a pas fait l'objet d'une vérification véritable puisque la décision a été prise en haut lieu de considérer tous les sous-traitants en informatique comme des entreprises de services personnels. »

[37] Hormis cette allusion visant à miner la crédibilité du processus décisionnel de Revenu Québec, TAP n'a pu tirer de ces faits quelque arguments qui puissent véritablement mettre en doute la bonne foi et la validité des cotisations de Revenu Québec.

[38] Il n'est toutefois pas sans intérêts de signaler que la cueillette des faits par Revenu Québec relativement à la relation de TAP - Tonya Petrin et les différentes firmes qui ont retenu ses services était plutôt sommaire pour permettre de tirer des conclusions.

## LE FARDEAU DE LA PREUVE

[39] Dans l'arrêt *St-Georges*<sup>4</sup>, la Cour d'appel écrit :

« Dans l'arrêt *Durand c. Québec*<sup>5</sup>, la Cour d'appel a ainsi résumé le fardeau de la preuve en matière fiscale en reprenant les principes énoncés par la Cour Suprême dans *Hickman Motors Ltd. c. Canada*<sup>6</sup> :

- La cotisation fiscale jouit d'une présomption de validité (article 1014 Loi sur les Impôts) qui peut être repoussée par le contribuable.
- Le fardeau initial du contribuable consiste à « démolir » l'exactitude de la présomption en présentant une preuve *prima facie*.
- Lorsque le contribuable présente une telle preuve, il y a renversement du fardeau de la preuve.
- Le fisc doit alors réfuter la preuve *prima facie* et prouver la cotisation établie par présomption.

<sup>4</sup> *St-Georges et al. c. Le sous-ministre du Revenu du Québec*, 2007 QCCA 1442

<sup>5</sup> 2004 CanLII 13873, (C.A.Q.)

<sup>6</sup> *Hickman Motors Ltd. c. Canada* [1997] 2 RCS 336

Règle générale, la preuve *prima facie* se définit comme une preuve suffisante pour établir un fait jusqu'à preuve du contraire. Dans *Stewart c. MRN*, le Juge Cain mentionne qu' «une preuve *prima facie* est celle qui est étayée par des éléments de preuve qui créent un tel degré de probabilité que la Cour doit l'accepter, si elle y ajoute foi, à moins qu'elle ne soit contredite ou que le contraire ne soit prouvé.» [références omises]

[40] La Cour d'appel ajoute cette précision :

« [14] La preuve du contribuable doit toutefois comporter un certain degré de précision et de probabilité en sa faveur par opposition à des allégations vagues et ambiguës. Règle générale la simple affirmation du contribuable ne suffit pas; elle aura avantage à être soutenue par une preuve documentaire ou circonstancielle.

[15] La thèse voulant qu'une simple négation de la part du contribuable puisse contrer la présomption de validité de l'article 1014.1 reviendrait à priver cet article de tout son sens. »

[41] La preuve testimoniale présentée par TAP n'a pas été contredite par Revenu Québec si bien qu'on peut lire dans les notes de Revenu Québec :

« Quant à la qualité des témoignages rendus si nous ne sommes pas en mesure de prétendre au Tribunal qu'une question de crédibilité importante pourrait être soulevée en regard de ces témoignages et des pièces produites par la requérante elle-même, il y a lieu de soulever un doute sur la compréhension juridique des documents qui sont signés par les parties. »

[42] Dans le présent cas, les faits n'ont pas été contredits et les contrats ne sont pas contestés. TAP a donc établi par une preuve *prima facie* ses prétentions. Il restera au Tribunal à décider à la lumière des critères retenus, si ces faits accréditent la thèse de la requérante TAP ou celle de Revenu Québec.

### L'OBJECTIF DE CETTE DISPOSITION

[43] Avant d'aborder la détermination des critères, il y a lieu de s'arrêter brièvement sur les objectifs poursuivis par cette disposition de l'article 1 de la Loi sur les Impôts (la Loi)<sup>7</sup> qui se lit comme suit ainsi :

« "Entreprise de services personnels" désigne une entreprise de services qu'une société exploite dans une année d'imposition lorsqu'un employé qui fournit des services pour le compte de la société, appelé "employé constitué en société" dans la présente définition et dans l'article 135.2 où une personne qui est liée à un employé constitué en société, est un actionnaire désigné de la société et que cet employé constitué en société pourrait raisonnablement être assimilé à un employé de la personne ou de la société de personnes à qui il fournit les

<sup>7</sup> LRQ., c-I-3

services, si ce n'était l'existence de la société, sauf si l'une des conditions suivantes est remplie. »

[44] Le Juge Sharlow dans *Dynamics Industries Ltd. c. La Reine*<sup>8</sup> s'exprime ainsi sur le sujet :

« Les dispositions de la *Loi de l'impôt* relatives aux entreprises de prestation de services personnels ont été adoptées pour refuser certains avantages fiscaux que l'on peut obtenir en fournissant par l'intermédiaire d'une société plutôt que personnellement. »

[45] La Loi vise à contrecarrer le contribuable qui sous le couvert d'une société tente d'obtenir des bénéfices fiscaux, alors qu'en réalité il est raisonnable de penser qu'il est un employé de la personne ou de la société à qui il fournit des services.

[46] Les tribunaux ont maintes fois eu l'occasion de se pencher sur cette relation : employeur-employé-entreprise. On n'a cependant répertorié au Québec et peu ailleurs au Canada, de décisions traitant spécifiquement de ces dispositions de l'article 1 de la Loi portant sur la définition d'une entreprise de services personnels, applicable à des entreprises oeuvrant dans le domaine informatique.

[47] Il apparaît donc nécessaire de prendre en compte le contexte et l'objectif spécifiques de cette disposition législative pour décider de ce litige, tout en gardant à l'esprit que le critère fondamental retenu par le législateur porte sur la définition contenue à l'article 1 de la Loi – "pourrait raisonnablement être assimilé à un employé de la personne ou de la société" – et que par ailleurs une motivation d'ordre fiscale n'enlève rien à la validité d'une opération effectuée à des fins fiscales, principe souvent réitéré par la Cour Suprême<sup>9</sup>.

## LA DÉTERMINATION DES CRITÈRES

[48] Le Tribunal doit trancher la question que sous tend la définition de « entreprise personnelle de services » de l'article 1 de la *Loi sur les Impôts* à la lumière de certains critères. Quels sont-ils ?

[49] La relation employeur-employé ou la notion d'entreprise est une question de droit civil qui définit ces notions aux articles 2085, 2086, 2098 et 2099 du *Code civil du Québec*.

« **Article 2085.** Le contrat de travail est celui par lequel une personne, le salarié, s'oblige, pour un temps limité et moyennant rémunération, à effectuer un travail sous la direction ou le contrôle d'une autre personne, l'employeur.

<sup>8</sup> 2005 C.A.F. 211

<sup>9</sup> *Walls c. Canada*, [2002] 2RCSC 684; *Backman c. Canada*, [2001] 1RSC 367; *Shell Canada Ltd c. Canada*, [1999] 3RSC 622; *Canada c. Antosko*, [1994] 2RSC 312; *Stuart Investments Ltd c. La Reine*, [1984] 1RSC 536

**Article 2086.** Le contrat de travail est à durée déterminée ou indéterminée.

**Article 2098.** Le contrat d'entreprise ou de service est celui par lequel une personne, selon le cas l'entrepreneur ou le prestataire de services, s'engage envers une autre personne, le client, à réaliser un ouvrage matériel ou intellectuel ou à fournir un service moyennant un prix que le client s'oblige à lui payer. »

[50] L'article 2099 précise la notion de contrôle :

« 2099. L'entrepreneur ou le prestataire de services a le libre choix des moyens d'exécution du contrat et il n'existe entre lui et le client aucun lien de subordination quant à son exécution. »

[51] Ces articles du Code civil mettent fortement l'accent sur le nécessaire lien de subordination entre l'employeur et l'employé.

[52] Le Juge Archambault dans l'affaire *Beaucaire*<sup>10</sup> écrit :

« Au Québec, contrairement à la situation en Common Law, la question du contrôle est de savoir s'il existe un lien de subordination à savoir un pouvoir de contrôle ou de direction. Un tribunal n'a d'autre choix que de conclure à l'existence ou à l'absence d'un lien de subordination pour conclure qu'un contrat constitue un contrat de travail ou bien un contrat de service. »

C'est l'approche que le Juge Létourneau de la Cour d'appel fédérale a adoptée dans l'affaire *D&J Driveway*<sup>11</sup> où il conclut à l'absence d'un contrat de travail en se fondant sur les dispositions du Code civil et, en particulier, en constatant l'absence d'un lien de subordination, qu'il a décrit comme la caractéristique essentielle d'un contrat de travail. [références omises]

[53] Le Common Law a dégagé en parallèle des critères qui lui sont propres mais qui ne sont pas étrangers aux notions de contrôle et de subordination. Comme l'exprime le Juge Létourneau dans *Grimard c. Canada*<sup>12</sup> :

« : il n'y a pas d'antinomie entre ces critères et les notions élaborées en cette matière par le Code civil. »

[54] Pour le Juge Létourneau ce sont là des indices d'encadrement et des points de repère.

[55] Les critères les plus souvent énoncés sont :

- La subordination et le contrôle

<sup>10</sup> *Beaucaire c. MRN*, 2009 CCI 142

<sup>11</sup> 2003 C.A.F. 453

<sup>12</sup> 2009 C.A.F. 47

R

- La propriété des outils de travail
- La possibilité de profits et de pertes
- L'intégration des travailleurs.

[56] Il y a lieu de noter que chacun des critères peut avoir un poids différent dans la décision, l'examen de la jurisprudence le démontre amplement, il n'y a pas de recette magique pour décider dans un sens ou dans l'autre. Le juge possède donc une vaste discrétion.

[57] Les commentaires de Baudouin et Deslauriers sur la nature du contrat de travail montrent bien les difficultés de cette tâche<sup>13</sup> :

« Le contrat de travail a, en principe pour effet, d'établir précisément une relation préposée-commettant entre les parties. L'article 2085 C.c. précise que le salarié s'oblige à effectuer le travail prévu... *sous la direction ou le contrôle... de l'employeur.*

Celui donc qui engage un domestique, un serviteur, un compagnon, un journalier ou un ouvrier exerce sur lui un pouvoir direct de surveillance, de contrôle et de direction dans l'accomplissement de la tâche qu'il lui confit.

L'existence d'une convention de ce type ne permet cependant pas de déduire automatiquement l'existence d'un lien de préposition. En effet, il faut, pour en être sûr, procéder en outre à un examen minutieux des faits et déterminer si l'une des parties a bien en réalité sur l'autre un contrôle véritable sur la manière dont les fonctions doivent être exécutées. De plus, le contrat de travail peut parfois être difficile à distinguer du contrat d'entreprise, dans lequel l'autorité exercée sur l'entrepreneur est seulement générale et ne permet pas de retenir l'existence d'une relation préposé-commettant. »

[58] Enfin, la Cour Suprême invite les tribunaux à adopter une approche globale :

« Pour identifier la relation employeur-employé à l'intérieur d'une entente tripartite, un tribunal doit adopter une analyse globale qui vise tout d'abord à déterminer le statut juridique des parties à partir d'un examen de l'ensemble des droits et obligations convenus par les diverses parties, et ensuite déterminer qui est le véritable employeur. »<sup>14</sup>

[59] Le texte même de l'article 1 «cet employé constitué en société pourrait raisonnablement être assimilé à un employé», suggère aussi une appréciation et une évaluation globales des circonstances de l'affaire.

[60] Les parties ont soumis leur analyse des différents critères et de divers éléments des relations entre TAP et les entreprises avec qui elle a contracté.

<sup>13</sup> *La responsabilité civile*, 7<sup>e</sup> édition, Les Éditions Yvon Blais inc., 2007, Cowansville, p. 724

<sup>14</sup> *Pointe-Claire (Ville) c. Québec (Tribunal du travail)*, [1997] 1 R.C.S. 1015, p. 4

[61] Le Tribunal examinera ces prétentions des parties.

### **L'INTENTION DES PARTIES**

[62] Les contrats conclus entre TAP et les firmes de consultants CGI et Solutions ERP contiennent une clause relative à l'indépendance des parties. On y lit essentiellement que le sous-entrepreneur est indépendant et n'est pas un agent ou un employé de CGI ou de Solutions ERP.

[63] Une telle clause n'existe pas dans le contrat liant TAP et AGTI, cependant le témoignage de Tonya Petrin démontre bien que c'était là aussi l'intention des parties.

[64] Revenu Québec suggère qu'une telle clause ne doit pas être prise en considération et il cite à l'appui de cette prétention le jugement *609309 Alberta Ltd c. Sa Majesté La Reine*<sup>15</sup> où le juge exhorte à beaucoup de prudence dans l'analyse d'une telle clause :

« Dans le contexte de la détermination de l'existence d'une entreprise de prestation de services personnels, l'intention des parties n'est pas un critère utile ou pertinent pour au moins trois raisons. »

[65] Le Tribunal croit au contraire comme le concluent les trois décisions<sup>16</sup> citées en bas de page qu'en l'absence d'une preuve non-équivoque au contraire la Cour, doit dûment prendre en compte l'intention des parties. Car en définitive, il s'agit de déterminer la véritable nature des relations entre les parties. Aussi, leur intention sincèrement exprimée demeure-t-elle un élément important à considérer dans la recherche de cette relation globale réelle que les parties entretiennent entre elles dans un monde du travail en pleine évolution.

[66] Le Tribunal doit donc considérer l'intention manifestée par les parties comme un des facteurs permettant de déterminer la nature des relations entre elles. D'ailleurs la Cour Suprême citée au paragraphe [58] du présent jugement précise qu'il faut déterminer le statut juridique entre autres à partir d'un examen des droits et obligations convenus par les diverses parties. Encore faudrait-il que dans les faits cette volonté se soit manifestée.

### **L'ANALYSE DES CRITÈRES**

[67] Abondamment cité par le Juge Carl Lachance<sup>17</sup>, Robert P.-Gagnon<sup>18</sup> sous le titre *Nature et Formation les éléments constitutifs caractéristiques*, écrit :

<sup>15</sup> 2004, 24 (I.T.) G., par [23]

<sup>16</sup> *Livreur Plus Inc. c. M.R.N.* 2004 C.A.F. 68; *Woolf c. R.* 2002 D.T.C. 6853 (C.A.F.); *Beaucaire c. M.R.N.*; 2009 C.C.I. 142

<sup>17</sup> *Brown c. Industriel Alliance Valeurs Mobilières*, 2007, QCCS 1602

<sup>18</sup> Robert P. GAGNON, Le droit du travail au Québec, 5<sup>e</sup> édition, Yvon Blais

## « 86. Identification

Trois éléments constitutifs caractérisent le contrat de travail selon la définition qu'en donne l'article 2085 C.c.Q. : le travail, la rémunération, la subordination. »

**La prestation de travail**

[68] Selon l'auteur Robert P.-Gagnon « la prestation de travail n'a pas une grande valeur pour distinguer le travailleur de l'entrepreneur, qu'il soit manuel ou intellectuel importe peu. »

[69] Dans le présent cas, il s'agit d'un travail qui pourrait tout autant être réalisé par un employé que par un entrepreneur. Tonya Petrin une spécialiste en informatique a réalisé le travail en tant qu'employée tout comme elle prétend le faire en tant qu'entrepreneur.

[70] On sait cependant que sa grande connaissance de ce domaine spécifique du logiciel *PeopleSoft* la rendait grandement autonome. C'est à cause de ses connaissances et de son autonomie que ses services ont été retenus.

[71] Quoique ce critère ne soit pas déterminant, loin de là, il n'en demeure pas moins que Tonya Petrin jouissait d'une grande indépendance pour réaliser son mandat et que ce contrat a été conclu en raison de ses qualités personnelles<sup>19</sup>.

**La rémunération**

[72] Tonya Petrin était rémunérée sur une base horaire et à honoraires. Elle produisait des factures et était payée mensuellement.

[73] Bien que, comme l'écrit Robert P. Gagnon<sup>20</sup>, le mode de rémunération ne soit pas concluant, il reste qu'il n'est pas habituel pour un employé d'être payé sur la base d'une facturation. Cette façon d'être rémunéré est plutôt le fait des avocats, des comptables et des professionnels indépendants.

[74] Il importe de plus de mentionner que ses émoluments étaient négociés à chaque contrat.

[75] Par ailleurs, le statut fiscal revendiqué par une personne peut avoir valeur d'indice, écrit cette fois Robert P. Gagnon<sup>21</sup>.

<sup>19</sup> Article 2101 C.c. « À moins que le contrat n'a été conclu en considération de ses qualités personnelles ou que cela ne soit incompatible avec la nature même du contrat, l'entrepreneur ou le prestataire de services peut s'adjoindre un tiers pour l'exécution, il conserve néanmoins la direction et la responsabilité de l'exécution. »

<sup>20</sup> Op. cit., 18

<sup>21</sup> Op. cit., 18

[76] Les entreprises avec qui TAP avait des contrats, n'opéraient pas de retenues à la source. Ce fait concrétise d'une certaine manière la volonté des parties contractantes d'utiliser les services de TAP comme une entreprise autonome.

### La subordination

[77] « L'élément de qualification du contrat de travail le plus significatif est celui de la subordination du salarié à la personne pour laquelle elle travaille. La subordination se vérifie dans les faits », insiste à nouveau Robert P. Gagnon<sup>22</sup>.

[78] Il ne fait pas de doute que la firme de consultation pas plus que le client n'avaient de contrôle sur les moyens utilisés par Tonya Petrin pour arriver aux résultats escomptés. Il s'agissait d'un contrôle *a posteriori* plutôt que *qu'a priori*. Ainsi il n'existait aucune description de tâches qui puisse lui dicter la façon de faire; l'important était la qualité du "livrable".

[79] Le chargé de projet qu'il appartienne à l'entreprise consultante ou cliente, n'exerçait que des contrôles sur le budget, les heures consacrées et le résultat final.

[80] La requérante minimise ces contrôles et l'intimé en amplifie l'importance.

[81] « En examinant l'existence ou l'absence d'un lien de subordination, il faut distinguer entre la notion de contrôle des activités des travailleurs ou des salariés ou celle du contrôle de la qualité du travail accompli »<sup>23</sup>.

[82] Ainsi quant aux normes de qualité, il ressort du témoignage de Suzanne Gagnon de CGI :

« Le client va avoir le droit de venir vérifier nos livres par rapport aux efforts que l'on fait et tout ça dans le cadre du projet. Donc, on va s'attendre à être capable de faire la même chose vis-à-vis le pigiste pour qui on retient des services. Question : Donc c'est ce que l'on appelle une clause miroir ?

Réponse : Exact. »<sup>24</sup>

[83] Il ressort que cette clause "de qualité" n'encadrerait pas le travail quotidien de la pigiste mais était plutôt une référence large pour les trois parties contractantes.

[84] Comme l'exprime Léna Jean de ERP Solutions<sup>25</sup> :

<sup>22</sup> Op. cit., 18

<sup>23</sup> *Livreur Plus M.R.N.* 2004 C.A.F. 68 par. [19]

<sup>24</sup> n.s. Volume 3, p. 53

<sup>25</sup> n.s. Volume 3, p. 172

« Si ce n'était pas correct, je lui retournais. Moi je faisais mon contrôle de qualité avant de redonner à Arinso parce que j'avais le mandat d'être sûre que ce soit selon les normes.

Question : OK. Si ce n'était pas correct, vous les retourniez, puis ça impliquait quoi ça ? Ça impliquait que...

Réponse : Du... ce qu'on appelle en bon français du "rework", escuzez là.

Question : OK. Puis ça, est-ce que c'était du temps facturable, ça, le "rework" ?

Réponse : Pas... non parce que moi le mandat était quatre-vingt-six jours (86). OK. Ça fait que si elle avait à refaire des choses, moi, ça ne rentrait pas dans... pas plus que ça. »

[85] Léna Jean ajoute dans son témoignage<sup>26</sup> :

« Pas un contrôle OK, mais une vérification de la qualité OK. »

[86] Revenu Québec et TAP tirent des conclusions différentes de cet aspect du contrôle de qualité.

[87] Que l'on soit employé ou entrepreneur, on est nécessairement soumis à un contrôle de qualité. Bien qu'on puisse penser comme le suggère Revenu Québec en citant la cause *Hôpital Juif*, que la marque d'un contrat de travail, ce n'est pas le fait que la direction où le contrôle a été effectivement fait par l'employeur, mais le fait qu'il ait le pouvoir de l'exercer<sup>27</sup>, il faut aussi admettre que « rares sont les demandeurs d'ouvrage qui ne s'assurent pas que le travail est exécuté en conformité avec les exigences et au lieu convenu. Le contrôle du résultat ne doit pas être confondu avec le contrôle des travailleurs. »<sup>28</sup>

[88] Dans le présent cas, l'élément qui apparaît militer en faveur d'un contrat d'entreprise est le fait que si le produit final ne correspondait pas à certaines normes, il devait être repris aux frais de TAP et que c'est le produit final qui faisait l'objet d'un contrôle.

[89] Tous les témoignages démontrent que contrairement à un employé qui nécessite un contrôle plus régulier, Tonya Petrin jouissait d'une grande liberté pour réaliser son mandat.

[90] Les contrôles auxquels elle était soumise ne faisaient pas d'elle une subalterne.

<sup>26</sup> n.s. Volume 3, p. 177

<sup>27</sup> *Hôpital Juif de réadaptation c. MRN*, 2005 CCI 260, par. [26] [27]

<sup>28</sup> *D & J Driveway c. Ministère du Revenu National*, 2003 CAF 453, par. [9]

[91] Enfin, mentionnons que le chargé de projets avait plutôt un rôle de coordonnateur qui avait pour tâche de vérifier l'avancement des travaux plutôt que d'un gestionnaire qui dictait les tâches à réaliser. Comme le prévoit l'article 2099 C.c.Q., TAP avait le choix des moyens ce qui n'enlevaient pas aux clients le droit de surveiller la progression des travaux<sup>29</sup>.

[92] Suzanne Gagnon de CGI explique le degré de contrôle entre un pigiste et un employé :

« Définitivement, oui. Toujours par rapport au projet. Il faut comprendre que les employés permanents, c'est nous qui gérons leur quotidien. Autrement dit, si on les affecte à faire un projet pour quelques jours, on pourrait décider de l'envoyer sur un autre projet quelques jours, ce qu'on ne peut faire avec un pigiste. »<sup>30</sup>

[93] La jurisprudence et la doctrine suggèrent divers autres éléments qui doivent être considérés pour permettre de trancher cette question. Il y a lieu de les examiner.

#### **Clause de non-concurrence**

[94] Les différents contrats prévoient une clause de non-concurrence et d'exclusivité où TAP s'engage à ne pas solliciter pendant la durée du mandat et pour une période de douze mois après la fin du contrat des mandats avec la firme client.

[95] Chacun voudrait y voir là un indice démontrant à l'aide d'arguments plus ou moins fondés qu'une telle clause est un indice appuyant la thèse de l'employé ou de l'entreprise.

[96] Bien que le Code civil prévoit spécifiquement que l'obligation de non-concurrence puisse être stipulée dans un contrat de travail, rien n'empêche qu'il puisse en être ainsi dans un contrat d'entreprise, c'est d'ailleurs ce qui est prévu dans le contrat entre la cliente Arinso et Solutions ERP.

[97] Il apparaît plutôt que ce facteur est neutre. En effet, tout autant une entreprise qu'un employé peut être soumis à une clause d'exclusivité et de non-concurrence.

#### **La propriété intellectuelle**

[98] La propriété intellectuelle des «livrables» appartient au client, stipule les contrats. On retrouve une telle clause dans les contrats entre TAP et Tonya Petrin et les firmes consultantes et, bien qu'elle soit différente, entre la firme consultante et le client, on a voulu y voir une clause «miroir».

---

<sup>29</sup> Article 2108 C.c.Q.

<sup>30</sup> n.s. Volume 3, p. 9

[99] Il faut inférer de l'existence de ces clauses, contrairement à ce que plaide Revenu Québec, qu'une entreprise peut céder la propriété intellectuelle de son travail.

[100] Bien que Tonya Petrin en cède la propriété intellectuelle, il ne s'en suit pas qu'elle devienne une employée.

[101] En effet, TAP et Tonya Petrin ne sont pas pour autant liées à la fin d'un contrat à la firme consultante. Tonya Petrin conserve son know-how, continue d'exercer ses compétences et d'offrir ses services de spécialiste en informatique à diverses firmes consultantes.

### **Les outils de travail**

[102] On lit dans la cause Wolf<sup>31</sup> :

« [84] À mon avis, les instruments de travail nécessaires pour l'exécution du travail de l'appelant constituent un facteur neutre. Il fallait que l'appelant travaille dans les locaux de Canadair avec l'ordinateur et les archives de Canadair, qu'il soit un employé ou un entrepreneur indépendant. »

[103] La situation peut apparaître la même dans le présent cas. Des distinctions importantes s'imposent pourtant. En effet, Tonya Petrin possède ses propres ordinateurs, ses livres de référence et bien sûr son know-how qui constituaient ses outils de travail. Elle peut aussi travailler à la maison pour développer son produit. Et elle a peu d'accès aux ordinateurs de l'entreprise où elle travaille.

[104] La propriété des outils de travail par TAP penche en faveur du contrat d'entreprise.

### **Le facteur économique**

[105] Le facteur économique apparaît être un élément majeur dans cette affaire. Est-il raisonnable de considérer TAP comme une véritable entreprise ?

[106] Comme l'écrit le Juge Décarie<sup>32</sup> :

« De nos jours, quand un travailleur décide de garder sa liberté pour pouvoir signer un contrat et en sortir pratiquement quand il le veut, lorsque la personne qu'il embauche ne veut pas avoir de responsabilités envers un travailleur si ce n'est le prix de son travail et lorsque les conditions du contrat et son exécution reflètent cette intention, le contrat devrait être en général qualifié de contrat de services. »

<sup>31</sup> *Wolf*, C.R. 2002 DTC 6853 (CAF)

<sup>32</sup> *Wolf c. La Reine*, 2002 CAF 96, par. 120

[107] Il tombe sous le sens qu'une personne qui œuvre comme pigiste ou travailleur autonome est dans une situation économique plus risquée qu'un employé.

[108] Ainsi, Tonya Petrin était-elle régulièrement à la recherche de nouveaux mandats. Une clause des contrats permet d'y mettre fin après un avis de dix jours. Ces émoluments sont remis en question à chaque contrat.

[109] Une autre caractéristique est le fait que « l'entrepreneur le prestataire de services est libre d'accepter ou de refuser un contrat pour lequel il est sollicité; mais s'il l'accepte, il doit l'accomplir selon les termes de son contrat et conformément aux règles de l'art. Ce salarié pour sa part, n'a pas le choix d'accomplir le travail qui lui est demandé, sauf raison sérieuse. »<sup>33</sup>

[110] Il est bien évident que TAP peut accepter ou refuser un contrat qu'elle doit ensuite exécuter selon son mandat et les règles de l'art.

[111] Si elle peut théoriquement mener plusieurs contrats en même temps, elle est à l'inverse soumise aux aléas du marché et être sans contrat comme cela est arrivé pendant une période de six mois. Signalons aussi que TAP a dû terminer à ses frais un contrat dont la durée avait dépassé le nombre d'heures prévues à l'entente. Si les heures supplémentaires semblent permises, il apparaît qu'il n'est pas approprié de les utiliser. Les revenus de l'entreprise fluctuent d'ailleurs de façon importante d'une année à l'autre.

[112] TAP doit aussi selon les contrats assumer les obligations et les responsabilités découlant des contrats. Ainsi on lit à la clause du contrat avec ERP Solutions :

« Le sous-traitant s'engage à indemniser Solutions ERP et à assumer la responsabilité de toute perte, frais, réclamations, jugements ou autres frais et dépenses (y compris les frais et honoraires judiciaires et extra-judiciaires des poursuites de Solutions ERP) résultant directement ou indirectement de tout dommage causé par le défaut du sous-traitant à exécuter le mandat par omission, négligence ou incurie.

À cet égard, le sous-traitant s'engage à obtenir toute couverture d'assurance utile aux fins de satisfaire à la présente obligation. »

[113] On sait que TAP n'a pas souscrit une telle assurance. Cela importe peu. L'obligation d'assumer les responsabilités décrites plus haut demeure tout de même. Il s'agit ici d'un risque qui échoit à une entreprise et qui n'est pas le lot d'un employé dont l'employeur prend habituellement fait et cause.

[114] Tentant de circonscrire davantage la notion d'entreprise, Robert P. Gagnon écrit :

<sup>33</sup> Jacques DESLAURIERS, Vente, louage, contrat d'entreprise ou de service, Édition Wilson & Lafleur 2005, cité par le juge Carl Lachance, op. cit. 17, p. 37

« Une personne est considérée comme entrepreneur non pas d'abord en fonction d'une définition purement juridique, ni d'un contrat mais en fonction de critères économiques. On le dit : « Il est un entrepreneur », c'est donc une question qui découle d'une volonté d'indépendance et de profit. L'entrepreneur sera celui qui par son originalité, sa façon de procéder, son initiative personnelle, son dynamisme, réunira différents éléments de production dans le but de faire des profits. Pour ce faire, il devra prendre des risques et entrer en concurrence avec d'autres. »<sup>34</sup>

[115] Tous les facteurs que nous avons énumérés au cours de ce chapitre démontrent que TAP s'était inscrite dans cette volonté d'indépendance et de profit. L'entreprise avait développé un créneau d'affaires, une expertise importante et un know-how particulier pour le bénéfice des diverses entreprises pour qui elle oeuvrait pour son propre compte. Elle devait assumer ainsi les risques inhérents à un entrepreneur.

### Intégration à l'entreprise

[116] Le caractère d'intégration ou d'organisation n'a été véritablement traité que sous un aspect bien particulier, celui de l'inclusion de Tonya Petrin aux diverses entreprises où elle a travaillé. Bien que ce soit des aspects importants, le critère "intégration" a dans la jurisprudence une acception différente.

[117] Il a particulièrement été utilisé dans la cause *Wiebe*<sup>35</sup>. Le Juge MacGuigan écrit :

« 16 De toute évidence, le critère d'organisation énoncé par Lord Denning et d'autres juristes donne des résultats tout à fait acceptables s'il est appliqué de la bonne manière, c'est-à-dire quand la question d'organisation ou d'intégration est envisagée du point de vue de l' "employé" et non celui de l' "employeur". En effet, il est toujours très facile, en examinant la question du point de vue dominant de la grande entreprise, de présumer que les activités courantes sont organisées dans le seul but de favoriser l'activité la plus importante. Nous devons nous rappeler que c'est en tenant compte de l'entreprise de l'employé que Lord Wright a posé la question "à qui appartient l'entreprise". »

[118] Le Juge MacGuigan<sup>36</sup> continue en invoquant la Cour Suprême des Etats-Unis qui laisse entendre que le critère fondamental à appliquer est celui-ci :

« La personne qui s'est engagée à accomplir ces tâches les accomplit-elle en tant que personne dans les affaires à son compte ? Si la réponse à cette question est affirmative alors il s'agit d'un contrat d'entreprise. Si la réponse est négative, alors il s'agit d'un contrat de services personnels. »

<sup>34</sup> Op. cit., 18

<sup>35</sup> *Wiebe Door Services Ltd. c. Ministre du Revenu National* [1986] 2 CT. 200, page 8

<sup>36</sup> Cité par le Juge Cooke dans *Market Investigations Ltd. c. Minister of Social Security* [1968] 3 ALLE.R. 732 (Q.B.D.)

[119] Toute la preuve a démontré que TAP entendait agir pour son propre compte et intérêt et non pas pour le bénéfice des autres entreprises telles que CGI, ERP Solutions, AGTi.

[120] Il est par ailleurs indéniable que TAP et les entreprises avec qui elle a contracté ne désiraient aucunement intégrer Tonya Petrin dans leur entreprise. Cela est clairement indiqué dans la clause relative « à l'indépendance des parties ». Qu'en est-il dans les faits ?

[121] Tonya Petrin n'a droit à aucune vacances pas plus qu'à des congés payés et à des bénéfices marginaux.

[122] Elle s'identifie comme une travailleuse autonome avec ses propres cartes d'affaires. Elle ne participe pas à la «vie» de l'entreprise.

[123] Dès qu'elle termine un contrat, elle n'a plus accès aux locaux de l'entreprise.

[124] Si elle peut se servir des ordinateurs de l'entreprise, c'est strictement pour accomplir son mandat.

[125] Elle ne participe pas au programme d'accueil des employés pas plus qu'à la formation mise à la disposition des employés réguliers. Elle n'est pas non plus invitée aux événements sociaux.

[126] Suzanne Gagnon de CGI<sup>37</sup> témoigne :

« Quand il y a un bris c'est-à-dire qu'en présumant que le pigiste réalise un travail, au moment où il termine son travail, on va couper ses accès au système et tout ça. Mettons qu'elle ne travaille pas pendant deux semaines consécutives, on va régénérer un nouveau contrat complet, là, c'est-à-dire le contrat maître avec les annexes. Par contre, s'il y a continuité là on peut réémettre un énoncé de travail nouveau. »

[127] Quant aux horaires de travail, Léna Jean<sup>38</sup> explique :

« Ça variait selon le nombre de jours. Elle avait... TAP avait la flexibilité de travailler... il y avait seulement certaines cessions de travail qui étaient obligatoires de... quand on travaillait avec le client, quand on avait des présentations à faire comme ça, ça c'était mordicus. C'était les journées-là parce que c'était un domino affect, là, si jamais il y en a un qui bouge, tout le reste bouge là... »

[128] Malgré des contraintes inhérentes au contrat qui l'obligeaient à être présente dans certaines circonstances, elle avait beaucoup de flexibilité dans son horaire de

<sup>37</sup> n.s., Volume 3, p. 48

<sup>38</sup> n.s., Volume 3, p. 166

travail. Elle pouvait ainsi prendre «des journées à ses frais pour elle qui n'étaient pas facturables... tant que les livrables étaient rencontrés et qu'on était à bon échéance, on était correct. »<sup>39</sup>

[129] La situation de Tonya Petrin est quelque peu semblable à celle de Lawrence Wolf<sup>40</sup>. « Le fait que le travail écrit la juge Desjardins aurait dû être exécuté pendant les heures normales de travail et dans les locaux de Canadair, afin de permettre à l'appelant d'interagir avec d'autres personnes chez Canadair, n'a pas pour effet non plus d'amener à conclure que l'appelant était un employé. Un consultant aurait pu avoir les mêmes contraintes d'horaires et de lieux de travail, compte tenu du caractère spécialisé du travail qu'il avait à effectuer et des mesures de sécurité qui existaient. »

**LES CONTRATS : CGI, Standard Life  
Solutions ERP- Arinso - Banque Nationale du Canada**

[130] La présente cause traite des relations d'affaires entre diverses entités liées par contrats.

[131] Ainsi, *Standard Life* (cliente de la firme de consultation) a conclu un contrat avec CGI (la firme de consultation) pour l'implantation du logiciel *PeopleSoft* qui a retenu les services de TAP pour ce faire. Il en est de même avec Arinso, la Banque Nationale du Canada et Solutions ERP.

[132] Il a été longuement discuté des contrats liant TAP à CGI, TAP à Solutions ERP, TAP à AGTI. Revenu Québec soutient qu'il faut aussi examiner les contrats liant la firme de consultation et les clients de la firme de consultation qui font référence à Tonya Petrin. Ceux-ci peuvent en effet apporter un éclairage sur le statut de TAP et de Tonya Petrin puisqu'il en est fait mention, du moins à cette dernière.

[133] Entre autres Revenu Québec souligne les clauses concernant les horaires, les dépenses, l'obligation d'assister à des rencontres mensuelles.

[134] Nous avons répondu en partie à ces arguments de Revenu Québec sur ces divers aspects. Il ne nous apparaît pas qu'on ait tiré de ces contrats d'arguments nouveaux.

[135] En effet, leur lecture fait ressortir la nécessité pour les divers intervenants de s'assurer du respect des budgets fixes convenus (dans le cas de Arinso-Solutions ERP, pour le projet Banque Nationale du Canada, le budget était de 784 000 \$ et de sept cents (700) jours de consultation) et que pour ce faire, des contrôles devaient être exercés tout au long de la chaîne, tant par la firme de consultation que par le consultant pour le temps travaillé et les honoraires.

<sup>39</sup> n.s. Léna Jean, Volume 3, p. 167

<sup>40</sup> Wolf et Sa Majesté La Reine, 2002, C.A.F. 6853, 81

gl

[136] Dans ce cadre, la clause 1.3 du document D-1 du contrat Standard Life et CGI qu'on doit considérer comme une clause externe au contrat que TAP a signé avec CGI, qui obligerait Tonya Petrin à des rencontres mensuelles, n'a rien de bien contraignant pour elle, d'autant que cette obligation s'adresse aux administrateurs de cette entente.

[137] De plus ces contrats ne lient pas TAP pas plus que Tonya Petrin qui n'en a pas pris connaissance et ne les a pas signés. Ils ne changent en rien à la relation que pourrait avoir TAP avec les firmes qui ont retenu directement ses services.

[138] On retrouve dans ces contrats des clauses dites « miroirs », semblables à celles liant TAP et CGI. Revenu Québec voudrait voir dans ces clauses de non concurrence et de propriété intellectuelle des obstacles importants pour TAP pour réaliser des profits.

[139] La réalité démontre que ces clauses restrictives qui avaient une portée limitée, n'empêchaient pas CGI, ERP Solutions et AGTI pas plus que TAP de la possibilité de faire du démarchage pour trouver de nouveaux clients, de réaliser des projets et des profits.

[140] Enfin, comme le signale le procureur de TAP, si on fait référence dans ces contrats à Tonya Petrin comme à une analyste ou à une ressource ou même à une employée, on fait aussi référence à plusieurs endroits au terme : « consultant plutôt qu'employé ». La lettre de Standard Life (8 avril 2003) à CGI énonce par ailleurs : «votre associé, ainsi que ses employés, sous-traitants, mandataires, s'engagent à respecter le caractère confidentiel...». Le contrat avec Arinso et ERP Solutions mentionne entre autres que Arinso pourrait ajouter au cours du projet des consultants externes.

[141] Ces nombreux qualificatifs utilisés pour décrire les ressources dont les services ont été retenus ne permettent pas de conclure qu'on voulait ainsi définir dans ces contrats, la nature véritable de leur statut juridique notamment celle de Tonya Petrin.

## CONCLUSION

[142] Les parties ont soumis une abondante jurisprudence appuyant la thèse de l'un ou de l'autre. On y établit ou réitère les principes généraux, mais le point de convergence de ces décisions nous convainc qu'il s'agit avant tout d'une question de faits.

[143] L'examen de chacune d'elles montre bien que un ou des faits spécifiques ont amené le tribunal à conclure dans un sens ou dans l'autre.

[144] Une cause a retenu particulièrement l'attention celle de *609309 Alberta Limited*<sup>41</sup>; elle porte sur l'application de la question soulevée par le concept de l'entreprise de services personnels. Elle est intéressante entre autres parce qu'elle met

<sup>41</sup> Op. cit. 15

en exergue l'objectif de cette disposition fiscale et à discuter de l'importance de l'intention des parties. Au-delà de ce principe, dont le tribunal a fait état dans le présent jugement, il est important de se remémorer certains faits qui ont motivé la décision du juge. Il est intéressant de lire certains passages de ce jugement où le juge note que «le témoignage de M. Nance (le contribuable – appelant) était fort général. Il n'y a certes pas de mal à être un homme peu loquace. Toutefois à certains moments, M. Nance était selon moi évasif et peu sincère. Plus précisément, lorsque pendant le contre-interrogatoire on a contesté son témoignage, selon lequel il ne rendait en fait compte à personne ce que contredisait grandement les réponses qu'il a données à l'interrogatoire préalable, à savoir qu'il rendait quotidiennement compte à un directeur de projet désigné...»<sup>42</sup>.

[145] Au contraire dans le présent dossier Tonya Petrin a témoigné avec beaucoup de conviction, et son témoignage n'a pas été mis en doute, sur le peu de liens qui la reliaient aux différentes firmes qui ont retenu ses services, quant à l'accomplissement de ses tâches et au contrôle de son travail. Le témoignage des représentantes de ces entreprises abonde dans le même sens.

[146] Or le lien de subordination on l'a vu est un élément déterminant. Il en est de même du risque économique. La preuve a démontré que Tonya Petrin a pendant cette période signé de nombreux contrats avec différentes firmes et que ces contrats pouvaient même se chevaucher. Comme le souligne la Cour Suprême, la question fondamentale est de se demander : à qui appartient l'entreprise ? Poser la question dans le présent cas c'est y répondre.


[147] Le tribunal arrive à la conclusion que Revenu Québec n'était pas justifié de conclure que Tonya Petrin pourrait être assimilée à une employée de CGI, de AGTI et de Solutions ERP, n'eut été l'existence de TAP et qu'en conséquence cette dernière était une entreprise de services personnels.

**PAR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL :**

**ACCUEILLE** la requête en appel.

**DÉFÈRE** le dossier à l'intimé afin qu'il établisse de nouvelles cotisations en fonction du présent jugement.

**LE TOUT**, avec dépens contre l'intimé.

  
JACQUES LACHAPELLE, j.c.q.

COPIE CONFORME

  
GREFFIER ADJOINT

<sup>42</sup> Op. cit. 15, par. 16

505-80-002293-082

PAGE : 24

Me Alain Ménard  
CAIN, LAMARRE  
Avocat de la requérante

Me Roberto Clocchiatti  
LARIVIÈRE, MEUNIER  
Avocat de l'intimé

Dates d'audience : 14, 15 et 18 octobre 2010.  
Délibéré : 1<sup>er</sup> avril 2011.

37

**JURISPRUDENCE ET DOCTRINE CITÉES PAR LA REQUÉRANTE**

*Beaucaire c. M.R.N.*, 2009 CCI 142

*Carreau c. R.*, 2008 D.T.C. 3106 (C.C.I.)

*Combined Insurance Co. of America c. M.R.N.*, 2007 CAF 60, demande d'autorisation d'appel refusée, [2007] C.S.C.R. no. 156

*Durand c. Québec (Sous-ministre du Revenu)*, 2004 CanLII 13873 (C.A.Q.)

*Grimard c. R.*, 2009 CAF 47

*Khan c. Québec (Sous-ministre du Revenu)*, REJB 2000-20172 (C.Q.)

*Les Distributeurs Clé d'Or inc. c. Québec (Sous-ministre du Revenu)*, 1988 CanLII 535 (C.A.Q.)

*Les Entreprises Richard Gignac inc. c. Québec (Sous-ministre du Revenu)*, 2002 CanLII 12059 (C.Q.)

*Les Halles du Richelieu c. Québec (Sous-ministre du Revenu)*, 2005 CanLII 20869 (C.Q.)

*Livreur Plus inc. c. M.R.N.*, 2004 CAF 68

*Loubac c. Veilleux*, 2003 CanLII 16679 (QCCS)

*NCJ Educational Services Limited c. M.R.N.*, 2009 CAF 131, demande d'autorisation d'appel refusée, 2009 CanLII 63922

*Wolf c. R.*, 2002 D.T.C. 6853 (C.A.F.)

*Yetman c. M.N.R.*, 2010 TCC 437 (C.C.I.)

*Wiebe Door Services Ltd c. Ministère du Revenu National* [1986] 2CTC200

*Wilcom Systems Ltd c. M.N.R.*, 2009 CCI 574

9/1

*Zeppetelli c. Québec (Sous-ministre du Revenu), 2006 QCCA 433*

Me Richard Gauthier, «One step too far by the court», *Tax Topics*, Toronto: CCH, numéro 1784, 18 mai 2006

David Sherman, «125(7) "personal services business. - Notes», *David Sherman's Analysis* (Carswell)

\*\*\*\*\*

**JURISPRUDENCE CITÉE PAR L'INTIMÉ**

*St-Georges et al. c. Le sous-ministre du Revenu Québec, C.A.*, Montréal, no. 500-09-016649-063, le 26 octobre 2007, j. Chamberland, Rochon et Rayle

*Langlois et als c. Le sous-ministre du Revenu du Québec, C.Q.*, Québec, no. 200-80-003075-080, le 30 avril 2010, j. Lavoie

*9041-6868 Québec inc. c. Canada (Ministère du Revenu National)*, 2005 CAF 334 (CanLII)

*Hôpital Juif de réadaptation c. Ministre du Revenu National*, 2005, CarswellNat 2991, 2005 CCI 260, no. 2004-2032(EI), le 23 mars 2005, j. Archambault

*Wolf c. La Reine*, 2002 CAF 96, no. A-563-001, le 15 mars 2002, j. Desjardins, Décary, Noël

*D & J Driveway inc. c. Ministre du Revenu National*, 2003 CAF 453, no. A-512-02, le 27 novembre 2003, j. Décary, Létourneau et Nadon

*Dicom express inc. c. Claude Paiement, C.A.*, Montréal, no. 500-09-017979-071, le 31 mars 2009, j. Gendreau, Doyon et Giroux

*St-Germain c. Le sous-ministre du Revenu du Québec, C.Q.*, Trois-Rivières, no. 400-32-000365-952, le 18 mars 1999, j. Mallette

*W.B. Pletch Company Limited c. Sa Majesté la Reine*, 2005 CCI 400 (CanLII), no. 2002-3536(IT)G, le 10 décembre 2005, j. Hershfield

*Bergeron c. Québec (Sous-ministre du Revenu), C.Q.* Québec, no. 200-02-003009-950, le 21 avril 1998, j. Cloutier

*Construction Chamonany inc. c. Québec (Sous-ministre du Revenu)*, 2003 CanLII 43996 (QC C.Q.), no. 450-02-007383-014, le 13 janvier 2003, j. Théroux

*1166787 Ontario Limited c. La Reine*, 2008 CCI 93 (CanLII), no. 2005-2522(IT)G, le 8 février 2008, j. Miller

*Gillespie c. Sa Majesté la Reine*, 2009 CCI 26, no. 2007-1802(IT)G, le 28 janvier 2009, j. Margeson

*Re-Directions inc. c. Ministre du Revenu National*, 2001 IJCan 61 (C.C.I.), no. 2000-3809-CPP, 2000-3323-EI, 2000-3325-EI, le 17 septembre 2001, j. Rowe

gl

*758997 Alberta Ltd. c. La Reine*, 2004 CCI 755 (CanLII), no. 2003-3050(IT)G, le 16 novembre 2004, j. McArthur

*Meredith c. Sa Majesté la Reine*, 2002 CAF 258, le 3 juillet 2002, j. Décary

*3588718 Canada inc. c. Le Ministre du Revenu National*, 2005-280(EI), le 4 octobre 2005, j. Savoie

*Bouchard c. Québec (Sous-ministre du Revenu)*, C.Q., Montréal, nos 500-02-043270-961 et 500-02-043269-963, le 29 juin 1998, j. Desmarais

*609309 Alberta Ltd c. Sa Majesté la Reine*, 2004-24(IT)G, le 9 mars 2010, j. Boyle

*Carreau c. Sa Majesté la Reine*, 2006 CarswellNat 64, 2006 CCI 20, 2006 D.T.C. 2230 (Fr.), [2008] 1 C.T.C. 2206, 2008 D.T.C. 3106 (Eng.), no. 2002-4205(IT)G, le 19 janvier 2006, j. Bédard

*Travailleurs et Travailleuses Unis de l'alimentation et du commerce, section locale 501 c. Eau de Source Labrador Ltée (Division Aquaterra Corporation)*, (T.A., 2003-06-02), SOQUIJ AZ-50185143, D.T.E.

*Brown c. Industrielle Alliance valeurs mobilières inc.*, 2007 QCCS 1602, Québec, no. 200-17-005533-054, le 16 avril 2007, j. Lachance

*Roxboro Excavation inc. c. Le Ministre du Revenu National*, 1999 CanLII 184 (C.C.I.), no. 97-1467-UI, le 22 janvier 1999, j. Tardif

*Commission des Normes du Travail c. Coopérative de travailleurs de confection de vêtements 4 saisons de St-Tite*, C.Q., Saint-Maurice, no. 410-22-000970-041, le 19 janvier 2006, j. Mallette

*Pointe-Claire (ville) c. Québec (Tribunal du Travail)*, [1997] 1 R.C.S. 1015, no. 24845, le 24 avril 1997, j. Lamer, La Forest, L'Heureux-Dubé, Gonthier et Cory

*Bernier c. Ville de Laval, Systèmes de support informatique CO.*, Montréal, 2009 QCCRT 0394, nos 100130 et 253579, le 31 août 2009, j. Turcotte

\*\*\*\*\*