

Modern Cleaning Concept Inc. Appellant

v.

Comité paritaire de l'entretien d'édifices publics de la région de Québec Respondent

and

Conseil québécois de la franchise Intervener

INDEXED AS: MODERN CLEANING CONCEPT INC. v. COMITÉ PARITAIRE DE L'ENTRETIEN D'ÉDIFICES PUBLICS DE LA RÉGION DE QUÉBEC

2019 SCC 28

File No.: 37813.

2018: November 13; 2019: May 3.

Present: Wagner C.J. and Abella, Moldaver, Karakatsanis, Gascon, Côté, Brown, Rowe and Martin JJ.

ON APPEAL FROM THE COURT OF APPEAL FOR QUEBEC

Labour relations — Collective agreements — Juridical extension by government decree — Franchises — Provincial legislation guaranteeing minimum conditions of employment by extending collective agreement to all employees and professional employers within scope determined by means of government decree — Parity committee responsible for administering and overseeing scheme created by decree — Franchisee entering into agreement with franchisor to perform cleaning services — Parity committee seeking unpaid wages and other benefits on behalf of franchisee pursuant to applicable decree — Whether decree applies to relationship between franchisor and franchisee — Whether franchisee was employee of franchisor — Act respecting collective agreement decrees, CQLR, c. D-2, s. 1(g) “professional employer”, (j) “employee” — Decree respecting building service employees in the Québec region, CQLR, c. D-2, r. 16.

The provision of cleaning services in public buildings located in the Quebec region are covered by a collective agreement, the *Decree respecting building service employees in the Québec region*. The Decree sets out minimum

Modern Concept d'entretien inc. Appelante

c.

Comité paritaire de l'entretien d'édifices publics de la région de Québec Intimé

et

Conseil québécois de la franchise Intervenant

RÉPERTORIÉ : MODERN CONCEPT D'ENTRETIEN INC. c. COMITÉ PARITAIRE DE L'ENTRETIEN D'ÉDIFICES PUBLICS DE LA RÉGION DE QUÉBEC

2019 CSC 28

N° du greffe : 37813.

2018 : 13 novembre; 2019 : 3 mai.

Présents : Le juge en chef Wagner et les juges Abella, Moldaver, Karakatsanis, Gascon, Côté, Brown, Rowe et Martin.

EN APPEL DE LA COUR D'APPEL DU QUÉBEC

Relations du travail — Conventions collectives — Extension juridique par décret du gouvernement — Franchises — Conditions d'emploi minimales garanties par une loi provinciale du fait de l'extension d'une convention collective à tous les salariés et à tous les employeurs professionnels visés par le champ d'application défini par un décret du gouvernement — Comité paritaire chargé d'administrer et de surveiller le régime créé par décret — Engagement du franchisé envers le franchiseur de fournir des services d'entretien ménager — Salaires impayés et autres avantages réclamés par le Comité paritaire au nom du franchisé en vertu du décret applicable — Le décret s'applique-t-il à la relation entre le franchiseur et le franchisé? — Le franchisé était-il un salarié du franchiseur? — Loi sur les décrets de convention collective, RLRQ, c. D-2, art. 1g) « employeur professionnel », j) « salarié » — Décret sur le personnel d'entretien d'édifices publics de la région de Québec, RLRQ, c. D-2, r. 16.

La prestation de services d'entretien ménager dans les édifices publics situés dans la région de Québec est régie par une convention collective, le *Décret sur le personnel d'entretien d'édifices publics de la région de Québec*. Ce

standards in the workplace, including wages, hours of work, holidays and overtime, and is governed by the *Act respecting collective agreement decrees*. The Act makes the Comité paritaire de l'entretien d'édifices publics de la région de Québec (“Committee”) responsible for overseeing compliance with the Decree, and it can therefore take any necessary action arising from the Decree on behalf of employees.

In 2014, the Committee commenced proceedings against Modern Cleaning Concept Inc., claiming \$9,219.32 in unpaid wages and other benefits in relation to cleaning services performed by B. Modern provides cleaning and maintenance services in the Quebec region through a network of franchises. It negotiates master cleaning contracts with clients, and assigns them for specific locations to its franchisees, who perform the cleaning and maintenance work. B became a franchisee in January 2014, agreeing to perform cleaning services exclusively through the franchise relationship. After five months of working within the Modern network, B terminated his franchise agreement. The Committee investigated the relationship between B and Modern. It was of the view that the language of the franchise agreement was not determinative of the reality of the relationship between B and Modern, and that B was in fact an “employee” as defined by the Act, not an independent contractor. He was therefore entitled to be paid the mandatory wages and benefits set out in the Decree.

The trial judge concluded that there was a common intention that B would be an independent contractor, not an employee. Accordingly, B was not entitled to the amount claimed by the Committee on his behalf. Allowing the appeal, a majority in the Court of Appeal was of the view that the trial judge made a palpable and overriding error in failing to consider the nature of the assignments of the cleaning contracts from Modern to B, and that by failing to recognize that Modern remained contractually liable to its clients, the trial judge erred in his analysis of whether B was an employee or an independent contractor. The majority concluded that B was an employee and ordered Modern to pay the \$9,219.32 claimed by the Committee on behalf of B.

Held (Côté, Brown and Rowe JJ. dissenting): The appeal should be dismissed.

Per Wagner C.J. and Abella, Moldaver, Karakatsanis, Gascon and Martin JJ.: The trial judge’s failure to consider the tripartite nature of Modern’s business model was a palpable and overriding error warranting appellate intervention. This error caused the trial judge to err

décret prévoit des normes minimales notamment en matière de salaire, d’heures de travail, de vacances et d’heures supplémentaires en milieu de travail, et est régi par la *Loi sur les décrets de convention collective*. En vertu de la Loi, le Comité paritaire de l'entretien d'édifices publics de la région de Québec (« Comité ») est chargé de surveiller l'observation du Décret et il peut donc prendre, au nom des salariés, toute mesure découlant du Décret.

En 2014, le Comité a introduit une procédure contre Modern Concept d'entretien inc. dans laquelle il réclamait 9 219,32 \$ pour les salaires impayés et d'autres avantages liés aux services d'entretien ménager fournis par B. Modern offre de tels services dans la région de Québec par l'entremise d'un réseau de franchises. Elle négocie des contrats-cadres d'entretien ménager avec ses clients et cède des contrats d'entretien ménager pour des sites déterminés à ses franchisés, lesquels effectuent le travail d'entretien. B est devenu un franchisé en janvier 2014, acceptant de fournir des services d'entretien ménager exclusivement dans le cadre de la relation de franchise. Après cinq mois de travail dans le réseau de Modern, B a résilié son contrat de franchise. Le Comité a enquêté sur la relation qui liait B et Modern. Il était d'avis que le libellé du contrat en question n'était pas déterminant quant à la réalité de la relation entre B et Modern, et que B était en fait un « salarié » au sens de la Loi, et non un entrepreneur indépendant. Il était donc en droit de recevoir la rémunération et les avantages prescrits par le Décret.

Le juge du procès a conclu qu'il y avait une intention commune voulant que B soit un entrepreneur indépendant et non un salarié. Par conséquent, celui-ci n'avait pas droit au montant que le Comité réclamait en son nom. En accueillant l'appel, les juges majoritaires de la Cour d'appel ont conclu qu'en ne tenant pas compte de la nature des cessions des contrats d'entretien ménager de Modern à B, le juge du procès avait commis une erreur manifeste et déterminante, et qu'en ne reconnaissant pas que Modern demeurait contractuellement responsable envers ses clients, il avait commis une erreur dans son analyse de la question de savoir si B était un salarié ou un entrepreneur indépendant. Les juges majoritaires ont statué que B était un salarié et ont ordonné à Modern de verser au Comité les 9 219,32 \$ réclamés au nom de B.

Arrêt (les juges Côté, Brown et Rowe sont dissidents) : Le pourvoi est rejeté.

Le juge en chef Wagner et les juges Abella, Moldaver, Karakatsanis, Gascon et Martin : L'omission du juge de première instance de prendre en compte la nature tripartite du modèle de gestion de Modern constituait une erreur manifeste et déterminante justifiant une intervention en

in his assessment of whether B was an employee or an independent contractor. B is an “employee” within the meaning of the Act and Modern is correspondingly a “professional employer”. The mandatory provisions of the Act and Decree therefore govern the relationship between Modern and B, and B is entitled to the wages and benefits claimed on his behalf by the Committee.

The Decree can apply to any contract in which one can conclude that an individual is in a relationship determined to be that of “employee” within the meaning of the Act. Workers may be considered employees for the purposes of the Act and Decree even if they would not be considered employees pursuant to other laws of Quebec. The fact that the franchise agreement identifies B as a franchisee is not determinative. Nor is the fact that he is identified as an independent contractor with Modern. The Decree can apply to relationships other than those governed by employment contracts. The presence of a franchise agreement cannot function to disguise the true nature of the relationship between an employee and professional employer as those terms are defined in the Act. To the extent that the reality of the relationship between the parties reveals that a franchisee did not in fact assume the business risk and had no meaningful opportunity to make a profit, he or she is an employee and that relationship is subject to the Decree.

Modern’s business structure must be examined as a whole to determine who assumed the business risk and attendant prospect of making a profit. The business relationship in this case was tripartite: the client requesting cleaning services, the franchisor Modern who guarantees the quality and provision of services, and the franchisee who actually performs them. In the cleaning service agreements between Modern and its clients, the clients consented in advance to the assignment of the cleaning contracts to franchisees, but Modern remained liable to its clients if the cleaning services were not delivered in accordance with the contract between Modern and its client. By failing to consider the tripartite relationship, the trial judge did not consider the business as a whole, and, as a result, improperly concluded that B bore the business risk and was therefore not an employee. Because of its tripartite business model and ongoing liability to its clients, Modern placed extensive controls on B. B did not assume the business risk and therefore it cannot be said that he was an independent contractor, making him an employee under the Act.

appel. En raison de cette erreur, le juge a mal apprécié la question de savoir si B était un salarié ou un entrepreneur indépendant. B est un « salarié » au sens de la Loi et Modern est en conséquence un « employeur professionnel ». Les dispositions impératives de la Loi et du Décret régissent donc la relation entre Modern et B, et ce dernier a droit au salaire et aux avantages que réclame en son nom le Comité.

Le Décret peut s’appliquer à tout contrat dont on peut conclure qu’il lie une personne à titre de salarié au sens de la Loi. Des travailleurs peuvent être considérés comme des « salariés » pour l’application de la Loi et du Décret même s’ils ne sont pas considérés comme des salariés aux termes d’autres textes législatifs québécois. Le fait que le contrat de franchise qualifie B de franchisé n’est pas déterminant, non plus que le fait qu’il soit qualifié d’entrepreneur indépendant de Modern. Le Décret peut s’appliquer aux relations autres que celles régies par des contrats de travail. La présence d’un contrat de franchise ne peut servir à camoufler la nature véritable de la relation entre un salarié et un employeur professionnel au sens de la Loi. Dans la mesure où la réalité de la relation entre les parties révèle qu’un franchisé n’a pas en fait assumé le risque d’entreprise et n’avait pas réellement la possibilité de réaliser un profit, ce franchisé est un salarié et cette relation est assujettie au Décret.

La structure de l’entreprise de Modern doit être examinée dans son ensemble pour déterminer qui a assumé le risque d’entreprise et espérait en retour réaliser un profit. La relation d’entreprise en l’espèce faisait intervenir trois parties : le client, qui demande les services d’entretien ménager, le franchiseur, Modern, qui garantit la qualité et la prestation des services, et le franchisé, qui fournit effectivement ceux-ci. Dans les contrats de services d’entretien ménager conclus entre Modern et ses clients, ces derniers ont consenti à l’avance à la cession des contrats d’entretien ménager à des franchisés, mais Modern n’était pas dégagée de ses responsabilités envers ses clients si la prestation des services d’entretien ménager ne respectait pas le contrat qu’ils avaient conclu. En ne prenant pas en compte la relation tripartite, le juge du procès n’a pas considéré l’entreprise dans son ensemble et a donc conclu à tort que B assumait le risque d’entreprise et, partant, n’était pas un salarié. En raison de son modèle de gestion tripartite et de sa responsabilité continue envers ses clients, Modern exerçait d’importants contrôles sur B. Ce dernier n’assumait pas le risque d’entreprise et, par conséquent, ne pouvait être considéré comme un entrepreneur indépendant, ce qui faisait de lui un salarié aux termes de la Loi.

Per Côté, Brown and Rowe JJ. (dissenting): The appeal should be allowed and the trial judge's decision restored. The trial judge made no reviewable error in concluding that B was not an employee within the meaning of the Act, because the fact that the assignments of contracts between Modern and B were imperfect did not significantly affect the business risk assumed by B. Furthermore, even if it were assumed that B was an employee, Modern could not have been considered to be his professional employer.

The determination of B's status under the Act raises a question of mixed fact and law, since it involves applying a legal test — specifically the business risk test — to the facts of the case. Unless an exception applies, the standard for intervention in respect of questions of mixed fact and law is that of palpable and overriding error, which is a highly deferential standard. If no palpable and overriding error is properly established, this Court must restore the trial judge's decision.

The Act provides for the juridical extension of a collective agreement, by means of a government decree, so that it binds all employees and employers working in a specific field of activity. The Act's purpose is to guarantee minimum conditions of employment and to prevent abuses in the industries concerned. Whether the conditions provided for in a decree apply to a worker must be determined by first considering (1) whether the worker is an employee within the meaning of the Act and, if so, (2) whether he or she is within the scope determined in the decree. It is then necessary to identify a debtor bound by the decree, that is, a professional employer that employs the employee covered by the scope of application of the decree.

The concept of employee in the Act is broader than it is under the *Civil Code* because of the inclusion of the term "artisan" in the definition of "employee" in the Act. Unlike an employee within the meaning of the *Civil Code*, an artisan is not, in any true sense, subordinate to an employer in the performance of his or her work. Generally speaking, an artisan is a natural person who does manual work on his or her own account, alone or with the help of family members, journeypersons, workers or apprentices. An artisan will generally be a contractor in the civil law. The legal subordination that distinguishes a contract of employment and a contract of enterprise within the meaning of the *Civil Code* is not essential to the status of employee under the Act. An artisan who is a contractor — and not an employee — within the meaning of the *Civil Code* may therefore be considered to be an employee to whom the Act applies.

Les juges Côté, Brown et Rowe (dissidents) : Le pourvoi devrait être accueilli et le jugement de première instance rétabli. Le juge du procès n'a commis aucune erreur révisable en concluant que B n'était pas un salarié au sens de la Loi, car le caractère imparfait des cessions de contrats entre Modern et B n'a pas d'incidence significative sur le risque d'entreprise assumé par B. De plus, même en supposant que B ait été un salarié, Modern n'aurait pu être considérée comme son employeur professionnel.

La détermination du statut de B au regard de la Loi soulève une question mixte de fait et de droit puisqu'il s'agit d'appliquer un critère juridique aux faits du dossier, en l'occurrence le critère du risque d'entreprise. Sauf exception, les questions mixtes de fait et de droit sont soumises à la norme d'intervention de l'erreur manifeste et déterminante, une norme qui commande un degré élevé de retenue. Si l'existence d'une erreur manifeste et déterminante n'est pas dûment établie, il incombe à la Cour de rétablir la décision de première instance.

La Loi permet l'extension juridique, par décret du gouvernement, d'une convention collective de manière à lier tous les salariés et tous les employeurs œuvrant dans un secteur d'activité précis. Elle vise à garantir des conditions minimales de travail et à prévenir les situations d'abus dans les industries visées. Pour déterminer si un travailleur bénéficie des conditions prévues dans un décret, il faut, dans un premier temps, se demander (1) si ce travailleur est un salarié au sens de la Loi et, dans l'affirmative, (2) s'il est visé par le champ d'application défini dans le décret. Dans un deuxième temps, il faut identifier un débiteur lié par le décret, soit un employeur professionnel qui emploie le salarié visé par le champ d'application du décret.

La notion de salarié au sens de la Loi déborde la notion de salarié au sens du droit commun compte tenu de l'inclusion du terme « artisan » dans la définition de « salarié » de la Loi. Contrairement au salarié au sens du *Code civil*, l'artisan n'est pas subordonné à un employeur au sens propre dans l'exécution de son travail. De façon générale, l'artisan est une personne physique qui travaille manuellement pour son propre compte, seul ou aidé des membres de sa famille, de compagnons, ouvriers ou apprentis. Un artisan sera généralement, au regard du droit civil, un entrepreneur. La subordination juridique, qui distingue le contrat de travail et le contrat d'entreprise en droit commun, n'est pas essentielle au statut de salarié en vertu de la Loi. L'artisan qui est un entrepreneur — et non un salarié — au sens du *Code civil* pourra donc être considéré comme un salarié assujetti à la Loi.

However, not every contractor who personally, on his or her own account, performs manual work to which a decree applies is necessarily an artisan within the meaning of the Act. There are some contractors who *prima facie* fit the definition of an artisan but to whom the Act does not apply because their activities are organized with a view to making a profit and, as a corollary, involve a business risk. This business risk must go beyond the risk that any artisan assumes, such as the risk of defective work tools or inefficient work methods. Further, the court must ask whether the worker intended — in fact and in light of the evidence — to accept a real business risk in order to make a profit.

In assessing the business risk test, the court must consider a series of factors. The relevant secondary factors include ownership of the work tools, the method of remuneration and the degree of freedom in the performance of the work, to the extent that these factors reflect the risk assumed. The terms of the contracts entered into by the worker and his or her clients or business partners are relevant but not in themselves determinative. The business risk test remains the same regardless of whether the contractual relationship in issue is bipartite or tripartite in nature, including in the context of a franchise agreement. In each case, the purpose of the analysis is simply to determine whether the worker assumes a business risk. It is not a matter of establishing which party to a contract assumes the business risk, as if there could be only one risk. The parties each incur such risks at the same time. Fundamentally, the level of risk assumed by the party performing the work is what determines whether that party can be characterized as an artisan within the meaning of the Act, regardless of the fact that another party also incurs a business risk, for example by assuming liability for the same contractual obligations.

The fact that the assignments of contracts were imperfect affected B's business risk only to a limited extent, if at all. In the instant case, failure to deal with this aspect was not a palpable and overriding error. In the absence of such an error, the conclusions reached by the trial judge cannot be called into question. Despite the tripartite relationship among Modern, B and their clients, it was open to the trial judge to find that B had assumed a business risk in order to make a profit and that he was not an “employee” for the purposes of the Act. That conclusion is entitled to deference.

A franchise agreement cannot function to disguise the reality of a relationship between an employee and

Cependant, tout entrepreneur qui exerce lui-même, à son compte, un travail manuel visé par un décret n'est pas pour autant un artisan au sens de la Loi. Certains entrepreneurs qui correspondent à première vue à la définition d'artisan échappent à l'application de la Loi, car leurs activités sont organisées à des fins de profit et présentent, corollairement, un risque d'entreprise. Ce risque d'entreprise doit aller au-delà du risque que tout artisan assume lui aussi, par exemple la défectuosité de ses outils de travail ou des méthodes de travail inefficaces. En outre, le tribunal doit se demander si le travailleur avait — dans les faits et à la lumière de la preuve — l'intention d'accepter un véritable risque d'entreprise, et ce, afin de réaliser un profit.

Dans son appréciation du critère du risque d'entreprise, le tribunal doit tenir compte d'un ensemble de facteurs. Parmi les indices secondaires pertinents, on compte notamment la propriété des outils de travail, le mode de rémunération et le degré de liberté dans l'exécution du travail, dans la mesure où ces indices témoignent du risque assumé. Les termes des contrats conclus entre le travailleur et ses donneurs d'ouvrage ou ses partenaires d'affaires sont pertinents, mais ne sont pas en eux-mêmes déterminants. Le critère du risque d'entreprise demeure le même que les relations contractuelles en cause soient bilatérales ou tripartites, y compris dans le contexte d'un contrat de franchise. Dans tous les cas, l'analyse vise simplement à déterminer si le travailleur assume ou non un risque d'entreprise. Il ne s'agit pas d'établir qui, parmi les parties à un contrat, assume le risque d'entreprise, comme s'il ne pouvait y en avoir qu'un seul. Chaque partie s'expose à de tels risques en parallèle. Fondamentalement, la qualification à titre d'artisan au sens de la Loi repose sur le niveau de risque assumé par celui qui exécute le travail, indépendamment du fait qu'une autre partie s'expose également à un risque d'entreprise, par exemple en engageant sa responsabilité pour les mêmes obligations contractuelles.

Le caractère imparfait des cessions de contrats n'a qu'une incidence limitée, sinon nulle, sur le risque d'entreprise de B. En l'espèce, l'omission de traiter de cet élément ne constitue pas une erreur manifeste et déterminante. En l'absence d'une telle erreur, on ne peut remettre en question les conclusions auxquelles le juge du procès est parvenu. En dépit de la relation tripartite entre Modern, B et leurs clients, il était loisible au juge du procès de conclure que B assumait un risque d'entreprise afin d'en retirer un profit, et qu'il n'était pas un « salarié » pour l'application de la Loi. La déférence s'impose à l'égard de cette conclusion.

Un contrat de franchise ne peut servir à occulter la réalité d'une relation salarié-employeur au sens de la Loi. Le

an employer, as those terms are defined in the Act. The trial judge shared this concern in the instant case. Far from relying blindly on the terms of the agreement, he rendered his decision on the basis of extensive evidence concerning the reality of the relationship between B and Modern.

Furthermore, not every person who has work to which a decree applies done by an “employee” can, on that basis alone, be treated as a professional employer and be required to assume the obligations that flow from that status. There are “employees” within the meaning of the Act who quite simply do not have a professional employer. For a “professional employer” to be required to meet the obligations provided for in a decree, the work must be done in the context of a relationship that is sufficiently similar to an employment relationship within the meaning of the *Civil Code*, which is to say that a certain degree of control or economic dependence is required. Here, even if it is assumed that the concept of “professional employer” has a meaning broader than that of an employer under the *Civil Code*, the franchise agreement does not readily support a conclusion that Modern was subject to the Decree, since the supervision it exercised did not suffice to characterize it as a professional employer. Modern’s powers as a franchisor cannot be confused with the relationship of subordination that characterizes a contract of employment. As well, B was not in a position of economic dependence toward Modern.

Cases Cited

By Abella J.

Applied: *Comité paritaire de l'entretien d'édifices publics v. Confédération des caisses populaires et d'économie Desjardins du Québec*, [1985] C.A. 17; *Confection Coger Inc. v. Comité paritaire du vêtement pour dames*, [1986] R.J.Q. 153; **referred to:** *Comité paritaire de l'entretien d'édifices publics de la région de Québec v. Station de ski Le Valinouët Inc.* (1994), 63 Q.A.C. 143; *Québec (Office municipal d'habitation) v. Comité paritaire de l'entretien d'édifices publics de la région de Québec*, 2009 QCCA 2428; *Comité paritaire de l'entretien d'édifices publics v. Caisse populaire Immaculée Conception de Sherbrooke* (1991), 43 Q.A.C. 1; *Groupe d'entretien Salibec Inc. v. Québec (Procureur général)*, 1993 CanLII 4298; *Parity Committee for the Building Services (Montreal Region) v. 4523423 Canada Inc. (Sani-Vie-Tech)*, 2011 QCCQ 12209; *Dunkin' Brands Canada Ltd. v. Bertico Inc.*, 2015 QCCA 624, 41 B.L.R. (5th) 1.

juge du procès partageait cette préoccupation en l’espèce. Loin de s’en remettre aveuglément aux termes du contrat, celui-ci a rendu sa décision en tenant compte d’une preuve abondante sur la réalité de la relation entre B et Modern.

Qui plus est, toute personne qui fait exécuter un travail prévu dans un décret par un « salarié » ne peut, de ce seul fait, se voir imposer le statut d’employeur professionnel et les obligations qui en découlent. Certains « salariés » au sens de la Loi n’ont tout simplement aucun employeur professionnel. Pour qu’un « employeur professionnel » soit tenu aux obligations prévues à un décret, le travail doit être effectué dans le cadre d’une relation suffisamment apparentée à une relation de travail au sens du droit commun, c’est-à-dire qu’un certain degré de contrôle ou de dépendance économique doit être présent. En l’espèce, même en supposant que la notion d’« employeur professionnel » ait un sens plus large que celle d’employeur au sens du *Code civil*, le contrat de franchise permet difficilement de conclure que Modern était assujettie au Décret, puisque la surveillance exercée par Modern était insuffisante pour que cette dernière puisse être qualifiée d’employeur professionnel. Ses pouvoirs à titre de franchiseur ne peuvent être confondus avec le lien de subordination qui caractérise le contrat de travail. De plus, B ne se trouvait pas, par ailleurs, dans une situation de dépendance économique à l’égard de Modern.

Jurisprudence

Citée par la juge Abella

Arrêts appliqués : *Comité paritaire de l'entretien d'édifices publics c. Confédération des caisses populaires et d'économie Desjardins du Québec*, [1985] C.A. 17; *Confection Coger Inc. c. Comité paritaire du vêtement pour dames*, [1986] R.J.Q. 153; **arrêts mentionnés :** *Comité paritaire de l'entretien d'édifices publics de la région de Québec c. Station de ski Le Valinouët inc.* (1994), 63 Q.A.C. 143; *Québec (Office municipal d'habitation) c. Comité paritaire de l'entretien d'édifices publics de la région de Québec*, 2009 QCCA 2428; *Comité paritaire de l'entretien d'édifices publics c. Caisse populaire Immaculée Conception de Sherbrooke* (1991), 43 Q.A.C. 1; *Groupe d'entretien Salibec Inc. c. Québec (Procureur général)*, 1993 CanLII 4298; *Parity Committee for the Building Services (Montreal Region) c. 4523423 Canada Inc. (Sani-Vie-Tech)*, 2011 QCCQ 12209; *Dunkin' Brands Canada Ltd. c. Bertico Inc.*, 2015 QCCA 624, 41 B.L.R. (5th) 1.

By Côté, Brown and Rowe JJ. (dissenting)

Housen v. Nikolaisen, 2002 SCC 33, [2002] 2 S.C.R. 235; *Prud'homme v. Prud'homme*, 2002 SCC 85, [2002] 4 S.C.R. 663; *Churchill Falls (Labrador) Corp. v. Hydro-Québec*, 2018 SCC 46, [2018] 3 S.C.R. 101; 3091-5177 Québec inc. (Éconolodge Aéroport) v. *Lombard General Insurance Co. of Canada*, 2018 SCC 43, [2018] 3 S.C.R. 8; *Benhaim v. St-Germain*, 2016 SCC 48, [2016] 2 S.C.R. 352; *South Yukon Forest Corp. v. R.*, 2012 FCA 165, 4 B.L.R. (5th) 31; *Canada (Attorney General) v. Bedford*, 2013 SCC 72, [2013] 3 S.C.R. 1101; *J.G. v. Nadeau*, 2016 QCCA 167; *Van de Perre v. Edwards*, 2001 SCC 60, [2001] 2 S.C.R. 1014; *Nelson (City) v. Mowatt*, 2017 SCC 8, [2017] 1 S.C.R. 138; *H.L. v. Canada (Attorney general)*, 2005 SCC 25, [2005] 1 S.C.R. 401; *Salomon v. Matte-Thomson*, 2019 SCC 14, [2019] 1 S.C.R. 729; *Schwartz v. Canada*, [1996] 1 S.C.R. 254; *Comité paritaire de l'industrie de la chemise v. Potash*, [1994] 2 S.C.R. 406; *Comité paritaire d'installation d'équipement pétrolier du Québec v. Entreprises Nipo Inc.* (1994), 65 Q.A.C. 29; *Comité paritaire des agents de sécurité v. Société de services en signalisation SSS inc.*, 2008 QCCS 335, aff'd 2009 QCCA 1787; *Comité paritaire de l'entretien d'édifices publics de la région de Québec v. Station de ski Le Valinouët Inc.* (1994), 63 Q.A.C. 143; *Comité paritaire de l'industrie de l'automobile des régions Saguenay-Lac St-Jean v. Soucy* (1993), 60 Q.A.C. 76; *Cabiakman v. Industrial Alliance Life Insurance Co.*, 2004 SCC 55, [2004] 3 S.C.R. 195; *Dicom Express inc. v. Paiement*, 2009 QCCA 611, [2009] R.J.Q. 924; *Comité paritaire de l'entretien d'édifices publics v. Confédération des caisses populaires et d'économie Desjardins du Québec*, [1985] C.A. 17; *Confection Coger Inc. v. Comité paritaire du vêtement pour dames*, [1986] R.J.Q. 153; *Comité paritaire de l'entretien d'édifices publics v. Caisse populaire Immaculée Conception de Sherbrooke* (1991), 43 Q.A.C. 1; *Québec (Procureur général) v. Groupe d'entretien Salibec Inc.*, 1993 CanLII 4298; *Bérubé v. Tracto Inc.*, [1998] R.J.Q. 93; *Provigo Distribution Inc. v. Supermarché A.R.G. Inc.*, [1998] R.J.Q. 47; *Dunkin' Brands Canada Ltd. v. Bertico Inc.*, 2015 QCCA 624, 41 B.L.R. (5th) 1; *Québec (Procureur général) v. Lazarovitch* (1940), 69 B.R. 214; *Comité paritaire de l'industrie de l'automobile de Montréal et du district v. Giguère*, [1987] R.J.Q. 1176; *Quebec (Construction Industry Commission) v. M.U.C.T.C.*, [1986] 2 S.C.R. 327; *Comité Paritaire de l'Industrie de l'Imprimerie de Montréal et du District v. Dominion Blank Book Co.*, [1944] S.C.R. 213; *McKee v. Reid's Heritage Homes Ltd.*, 2009 ONCA 916, 315 D.L.R. (4th) 129.

Citée par les juges Côté, Brown et Rowe (dissidents)

Housen c. Nikolaisen, 2002 CSC 33, [2002] 2 R.C.S. 235; *Prud'homme c. Prud'homme*, 2002 CSC 85, [2002] 4 R.C.S. 663; *Churchill Falls (Labrador) Corp. c. Hydro-Québec*, 2018 CSC 46, [2018] 3 R.C.S. 101; 3091-5177 Québec inc. (Éconolodge Aéroport) c. *Cie canadienne d'assurances générales Lombard*, 2018 CSC 43, [2018] 3 R.C.S. 8; *Benhaim c. St-Germain*, 2016 CSC 48, [2016] 2 R.C.S. 352; *South Yukon Forest Corp. c. R.*, 2012 CAF 165, 4 B.L.R. (5th) 31; *Canada (Procureur général) c. Bedford*, 2013 CSC 72, [2013] 3 R.C.S. 1101; *J.G. c. Nadeau*, 2016 QCCA 167; *Van de Perre c. Edwards*, 2001 CSC 60, [2001] 2 R.C.S. 1014; *Nelson (City) c. Mowatt*, 2017 CSC 8, [2017] 1 R.C.S. 138; *H.L. c. Canada (Procureur général)*, 2005 CSC 25, [2005] 1 R.C.S. 401; *Salomon c. Matte-Thomson*, 2019 CSC 14, [2019] 1 R.C.S. 729; *Schwartz c. Canada*, [1996] 1 R.C.S. 254; *Comité paritaire de l'industrie de la chemise c. Potash*, [1994] 2 R.C.S. 406; *Comité paritaire d'installation d'équipement pétrolier du Québec c. Entreprises Nipo Inc.* (1994), 65 Q.A.C. 29; *Comité paritaire des agents de sécurité c. Société de services en signalisation SSS inc.*, 2008 QCCS 335, conf. par 2009 QCCA 1787; *Comité paritaire de l'entretien d'édifices publics de la région de Québec c. Station de ski Le Valinouët Inc.* (1994), 63 Q.A.C. 143; *Comité paritaire de l'industrie de l'automobile des régions Saguenay-Lac St-Jean c. Soucy* (1993), 60 Q.A.C. 76; *Cabiakman c. Industrielle-Alliance Cie d'Assurance sur la Vie*, 2004 CSC 55, [2004] 3 R.C.S. 195; *Dicom Express inc. c. Paiement*, 2009 QCCA 611, [2009] R.J.Q. 924; *Comité paritaire de l'entretien d'édifices publics c. Confédération des caisses populaires et d'économie Desjardins du Québec*, [1985] C.A. 17; *Confection Coger Inc. c. Comité paritaire du vêtement pour dames*, [1986] R.J.Q. 153; *Comité paritaire de l'entretien d'édifices publics c. Caisse populaire Immaculée Conception de Sherbrooke* (1991), 43 Q.A.C. 1; *Québec (Procureur général) c. Groupe d'entretien Salibec Inc.*, 1993 CanLII 4298; *Bérubé c. Tracto Inc.*, [1998] R.J.Q. 93; *Provigo Distribution Inc. c. Supermarché A.R.G. Inc.*, [1998] R.J.Q. 47; *Dunkin' Brands Canada Ltd. c. Bertico Inc.*, 2015 QCCA 624, 41 B.L.R. (5th) 1; *Québec (Procureur général) c. Lazarovitch* (1940), 69 B.R. 214; *Comité paritaire de l'industrie de l'automobile de Montréal et du district c. Giguère*, [1987] R.J.Q. 1176; *Québec (Commission de l'industrie de la construction) c. C.T.C.U.M.*, [1986] 2 R.C.S. 327; *Comité Paritaire de l'Industrie de l'Imprimerie de Montréal et du District c. Dominion Blank Book Co.*, [1944] R.C.S. 213; *McKee c. Reid's Heritage Homes Ltd.*, 2009 ONCA 916, 315 D.L.R. (4th) 129.

Statutes and Regulations Cited

- Act respecting collective agreement decrees*, CQLR, c. D-2, ss. 1(f), (g), (j), 2, 3, 5, 6, 11, 12, 13, 16, 22 para. 2(a), (e), (i), 24, 52.
- Act respecting labour standards*, CQLR, c. N-1.1, s. 1(10).
- Canada Labour Code*, R.S.C. 1985, c. L-2, s. 3(1).
- Civil Code of Québec*, arts. 9, 2085, 2098, 2098 et seq., 2099.
- Consumer Protection Act*, CQLR, c. P-40.1.
- Decree respecting building service employees in the Québec region*, CQLR, c. D-2, r. 16.
- Decree respecting hairdressers in the Outaouais region*, CQLR, c. D-2, r. 4.
- Decree respecting the cartage industry in the Québec region*, CQLR, c. D-2, r. 3.
- Labour Code*, CQLR, c. C-27.
- Labour Relations Act, 1995*, S.O. 1995, c. 1, Sch. A, s. 1(1).
- Loi relative à l'extension des conventions collectives de travail*, S.Q. 1934, c. 56.

Authors Cited

- Baudouin, Jean-Louis, et Pierre-Gabriel Jobin. *Les obligations*, 7^e éd. par Pierre-Gabriel Jobin et Nathalie Vézina. Cowansville, Que: Yvon Blais, 2013.
- Beaulieu, Marie-Louis. *Les Conflits de Droit dans les Rapports Collectifs du Travail*. Québec: Presses universitaires Laval, 1955.
- Bich, Marie-France. “Contracts of Employment”, in *Reform of the Civil Code*, vol. 2-B, *Obligations*. Texts written for the Barreau du Québec and the Chambre des Notaires du Québec. Montréal, Barreau du Québec, 1993, 1.
- Boubli, Bernard. “Contrat d’entreprise”, dans Éric Savaux, dir., *Encyclopédie juridique Dalloz: Répertoire de droit civil*, t. IV, 2^e éd. Paris: Dalloz, 1979 (mise à jour juin 2018).
- Carbognier, Jean. *Droit civil*, vol. II, *Les biens, Les obligations*. Paris: Quadrige/PUF, 2004.
- Coutu, Michel. *Droit des rapports collectifs du travail au Québec*, vol. 2, *Les régimes particuliers*, 2^e éd. Cowansville, Que.: Yvon Blais, 2013.
- De Niverville, Patrick, et Hélène Ouimet. *Loi annotée sur les décrets de convention collective*, par Patrick de Niverville, Claude Carignan et Hélène Ouimet. Montréal: Wilson & Lafleur, 1996 (feuilles mobiles mises à jour septembre 2001, envoi n° 3).
- Dubé, Jean-Louis. *Décrets et comités paritaires: L'extension juridique des conventions collectives*. Sherbrooke: Éditions Revue de Droit Université de Sherbrooke, 1990.

Lois et règlements cités

- Code canadien du travail*, L.R.C. 1985, c. L-2, art. 3(1).
- Code civil du Québec*, art. 9, 2085, 2098, 2098 et suiv., 2099.
- Code du travail*, RLRQ, c. C-27.
- Décret sur l’industrie du camionnage de la région de Québec*, RLRQ, c. D-2, r. 3.
- Décret sur le personnel d’entretien d’édifices publics de la région de Québec*, RLRQ, c. D-2, r. 16.
- Décret sur les coiffeurs de la région de l’Outaouais*, RLRQ, c. D-2, r. 4.
- Loi de 1995 sur les relations de travail*, L.O. 1995, c. 1, ann. A, art. 1(1).
- Loi relative à l’extension des conventions collectives de travail*, S.Q. 1934, c. 56.
- Loi sur la protection du consommateur*, RLRQ, c. P-40.1.
- Loi sur les décrets de convention collective*, RLRQ, c. D-2, art. 1f), g), j), 2, 3, 5, 6, 11, 12, 13, 16, 22 al. 2a), e), i), 24, 52.
- Loi sur les normes du travail*, RLRQ, c. N-1.1, art. 1(10).

Doctrine et autres documents cités

- Baudouin, Jean-Louis, et Pierre-Gabriel Jobin. *Les obligations*, 7^e éd., par Pierre-Gabriel Jobin et Nathalie Vézina. Cowansville (Qc), Yvon Blais, 2013.
- Beaulieu, Marie-Louis. *Les Conflits de Droit dans les Rapports Collectifs du Travail*, Québec, Presses universitaires Laval, 1955.
- Bich, Marie-France. « Le contrat de travail », dans *La réforme du Code civil*, t. 2, *Obligations, contrats nommés*, Textes réunis par le Barreau du Québec et la Chambre des notaires du Québec, Sainte-Foy (Qc), Presses de l’Université Laval, 1993, 741.
- Boubli, Bernard. « Contrat d’entreprise », dans Éric Savaux, dir., *Encyclopédie juridique Dalloz : Répertoire de droit civil*, t. IV, 2^e éd., Paris, Dalloz, 1979 (mise à jour juin 2018).
- Carbognier, Jean. *Droit civil*, vol. II, *Les biens, Les obligations*, Paris, Quadrige/PUF, 2004.
- Coutu, Michel. *Droit des rapports collectifs du travail au Québec*, vol. 2, *Les régimes particuliers*, 2^e éd., Cowansville (Qc), Yvon Blais, 2013.
- De Niverville, Patrick, et Hélène Ouimet. *Loi annotée sur les décrets de convention collective*, par Patrick de Niverville, Claude Carignan et Hélène Ouimet. Montréal, Wilson & Lafleur, 1996 (feuilles mobiles mises à jour septembre 2001, envoi n° 3).
- Dubé, Jean-Louis. *Décrets et comités paritaires : L'extension juridique des conventions collectives*, Sherbrooke, Éditions Revue de Droit Université de Sherbrooke, 1990.

- Gagnon, Jean H. *La franchise du Québec*. Montréal: Wilson & Lafleur, 2003 (feuilles mobiles mises à jour septembre 2007, envoi n° 32).
- Gagnon, Robert P. *Le droit du travail du Québec*, 7^e éd., mise à jour par Langlois Kronström Desjardins, sous la direction de Yan Bernard et autres. Cowansville, Que.: Yvon Blais, 2013.
- Gagnon, Robert P., Louis LeBel et Pierre Verge. *Droit du travail*. Québec: Presses de l'Université Laval, 1987.
- Gagnon, Robert P., Louis LeBel et Pierre Verge. *Droit du travail*, 2^e éd. Sainte-Foy, Que.: Presses de l'Université Laval, 1991.
- Jobin, Carol. "Statuts de salarié et d'employeur dans les lois du travail", dans *JurisClasseur Québec — Rapports individuels et collectifs du travail*, vol. 1, par Guylaine Vallée et Katherine Lippel, dir. Montréal: LexisNexis, 2009, fascicule 8 (feuilles mobiles mises à jour juillet 2018, envoi n° 17).
- Lluelles, Didier, et Benoît Moore. *Droit des obligations*, 2^e éd. Montréal: Thémis, 2012.
- Lluelles, Didier, et Benoît Moore. *Droit des obligations*, 3^e éd. Montréal: Thémis, 2018.
- Mathieu, Paul-André. *La nature juridique du contrat de franchise*. Cowansville, Que.: Yvon Blais, 1989.
- Morin, Fernand, et autres. *Le droit de l'emploi au Québec*, 4^e éd. Montréal: Wilson & Lafleur, 2010.
- Perrault, Antonio. *Traité de droit commercial*, t. II. Montréal: Albert Lévesque, 1936.
- Pineau, Jean, Danielle Burman et Serge Gaudet. *Théorie des obligations*, 4^e éd., par Jean Pineau et Serge Gaudet. Montréal: Thémis, 2001.
- Québec. Assemblée nationale. Commission permanente de l'économie et du travail. "Étude détaillée du projet de loi n° 75 — Loi modifiant la Loi sur les décrets de convention collective", *Journal des débats*, vol. 35, n° 30, 2^e sess., 35^e lég., 6 décembre 1996.
- Québec. Ministère du Travail. *Rapport sur l'application de la Loi modifiant la Loi sur les décrets de convention collective*. Québec: Bibliothèque nationale du Québec, 2000.
- Reid, Hubert. *Dictionnaire de droit québécois et canadien*, avec la collaboration de Simon Reid. Montréal: Wilson & Lafleur, 2016.
- Sylvestre, Chantal. "Le contrat de franchise", dans *Droit spécialisé des contrats*, vol. 2, *Les contrats relatifs à l'entreprise*, par Denys-Claude Lamontage, dir. Cowansville: Yvon Blais, 1999.
- Gagnon, Jean H. *La franchise du Québec*, Montréal, Wilson & Lafleur, 2003 (feuilles mobiles mises à jour septembre 2007, envoi n° 32).
- Gagnon, Robert P. *Le droit du travail du Québec*, 7^e éd., mise à jour par Langlois Kronström Desjardins, sous la direction de Yan Bernard et autres, Cowansville (Qc), Yvon Blais, 2013.
- Gagnon, Robert P., Louis LeBel et Pierre Verge. *Droit du travail*, Québec, Presses de l'Université Laval, 1987.
- Gagnon, Robert P., Louis LeBel et Pierre Verge. *Droit du travail*, 2^e éd., Sainte-Foy (Qc), Presses de l'Université Laval, 1991.
- Jobin, Carol. « Statuts de salarié et d'employeur dans les lois du travail », dans *JurisClasseur Québec — Rapports individuels et collectifs du travail*, vol. 1, par Guylaine Vallée et Katherine Lippel, dir., Montréal, LexisNexis, 2009, fascicule 8 (feuilles mobiles mises à jour juillet 2018, envoi n° 17).
- Lluelles, Didier, et Benoît Moore. *Droit des obligations*, 2^e éd., Montréal, Thémis, 2012.
- Lluelles, Didier, et Benoît Moore. *Droit des obligations*, 3^e éd., Montréal, Thémis, 2018.
- Mathieu, Paul-André. *La nature juridique du contrat de franchise*, Cowansville (Qc), Yvon Blais, 1989.
- Morin, Fernand, et autres. *Le droit de l'emploi au Québec*, 4^e éd., Montréal, Wilson & Lafleur, 2010.
- Perrault, Antonio. *Traité de droit commercial*, t. II, Montréal, Albert Lévesque, 1936.
- Pineau, Jean, Danielle Burman et Serge Gaudet. *Théorie des obligations*, 4^e éd., par Jean Pineau et Serge Gaudet. Montréal, Thémis, 2001.
- Québec. Assemblée nationale. Commission permanente de l'économie et du travail. « Étude détaillée du projet de loi n° 75 — Loi modifiant la Loi sur les décrets de convention collective », *Journal des débats*, vol. 35, n° 30, 2^e sess., 35^e lég., 6 décembre 1996.
- Québec. Ministère du Travail. *Rapport sur l'application de la Loi modifiant la Loi sur les décrets de convention collective*, Québec, Bibliothèque nationale du Québec, 2000.
- Reid, Hubert. *Dictionnaire de droit québécois et canadien*, avec la collaboration de Simon Reid, Montréal, Wilson & Lafleur, 2016.
- Sylvestre, Chantal. « Le contrat de franchise », dans *Droit spécialisé des contrats*, vol. 2, *Les contrats relatifs à l'entreprise*, par Denys-Claude Lamontage, dir., Cowansville, Yvon Blais, 1999.

APPEAL from a judgment of the Quebec Court of Appeal (Kasirer, Morin and Bélanger JJ.A.), 2017 QCCA 1237, [2017] AZ-51418252, [2017] J.Q. No. 10958 (QL), 2017 CarswellQue 7138

POURVOI contre un arrêt de la Cour d'appel du Québec (les juges Kasirer, Morin et Bélanger), 2017 QCCA 1237, [2017] AZ-51418252, [2017] J.Q. n° 10958 (QL), 2017 CarswellQue 7138 (WL)

(WL Can.), setting aside a decision of Lavoie J., 2016 QCCQ 1789, [2016] AZ-51267820, [2016] J.Q. No. 2589 (QL), 2016 CarswellQue 2561 (WL Can.). Appeal dismissed, Côté, Brown and Rowe JJ. dissenting.

Marc-André Fabien, Frédéric Gilbert, Alain Gutkin and Christine Provencher, for the appellant.

Jacques Cantin, for the respondent.

Paul-André Mathieu, for the intervenor.

The judgment of Wagner C.J. and Abella, Moldaver, Karakatsanis, Gascon and Martin JJ. was delivered by

[1] ABELLA J.—The provision of cleaning services in public buildings located in the Quebec region are covered by a collective agreement: the *Decree respecting building service employees in the Québec region*, CQLR, c. D-2, r. 16. The Decree, or collective agreement, sets out minimum standards in the workplace, including wages, hours of work, holidays and overtime.

[2] The Decree in turn is governed by the *Act respecting collective agreement decrees*, CQLR, c. D-2. The purpose of the Act was to encourage the negotiation of collective agreements which would lead to improved working conditions for a greater number of workers. The Act also sought to achieve uniformity of working conditions within workplaces in the same industry and region. Section 22 para. 2(a) of the Act makes the Comité paritaire de l'entretien d'édifices publics de la région de Québec responsible for overseeing compliance with the Decree, which may exercise all resources arising from the Decree “in favour of employees who have not caused a suit to be served”. Pursuant to s. 12 of the Act, employers cannot pay their employees less than the minimum set out in a decree.

[3] In light of the Act’s remedial, benefit-conferring objectives, the Quebec Court of Appeal has held that the Act and the Decrees governed by it must be given a large and liberal interpretation (*Comité*

Can.), qui a infirmé une décision du juge Lavoie, 2016 QCCQ 1789, [2016] AZ-51267820, [2016] J.Q. n° 2589 (QL), 2016 CarswellQue 2561 (WL Can.). Pourvoi rejeté, les juges Côté, Brown et Rowe sont dissidents.

Marc-André Fabien, Frédéric Gilbert, Alain Gutkin et Christine Provencher, pour l’appelante.

Jacques Cantin, pour l’intimé.

Paul-André Mathieu, pour l’intervenant.

Version française du jugement du juge en chef Wagner et des juges Abella, Moldaver, Karakatsanis, Gascon et Martin rendu par

[1] LA JUGE ABELLA — La prestation de services d’entretien ménager dans les édifices publics situés dans la région de Québec est régie par une convention collective, le *Décret sur le personnel d’entretien d’édifices publics de la région de Québec*, RLRQ, c. D-2, r. 16. Ce Décret, ou convention collective, prévoit des normes minimales notamment en matière de salaire, d’heures de travail, de vacances et d’heures supplémentaires en milieu de travail.

[2] Le Décret est quant à lui régi par la *Loi sur les décrets de convention collective*, RLRQ, c. D-2. Cette loi avait pour objet d’encourager la négociation de conventions collectives en vue d’améliorer les conditions de travail d’un plus grand nombre de travailleurs. Elle visait aussi à uniformiser les conditions de travail dans une même industrie et région. En vertu de l’art. 22 al. 2a) de la Loi, le Comité paritaire de l’entretien d’édifices publics de la région de Québec est chargé de surveiller l’observation du Décret et peut exercer les recours qui naissent du Décret « en faveur des salariés qui n’ont pas fait signifier de poursuite ». Suivant l’art. 12 de la Loi, les employeurs ne peuvent payer un salaire inférieur au salaire minimum prévu dans un décret.

[3] Étant donné que la Loi poursuit des objectifs réparateurs et qu’elle vise à conférer des avantages, la Cour d’appel du Québec a jugé que la Loi et les décrets qu’elle régit devaient recevoir une interprétation

paritaire de l'entretien d'édifices publics de la région de Québec v. Station de ski Le Valinouët Inc. (1994), 63 Q.A.C. 143; *Québec (Office municipal d'habitation de) v. Comité paritaire de l'entretien d'édifices publics de la région de Québec*, 2009 QCCA 2428). At its peak, the *Act* governed approximately 100 collective agreements. It now applies to 15, including the one at issue in this appeal.

[4] Related to its aims of protecting and promoting collective agreements in order to improve workplace conditions, s. 11 of the *Act* states that the provisions of a decree are of “public order”. Article 9 of the *Civil Code of Québec* (“*C.C.Q.*”) states that provisions of public order cannot be varied. That means that, if applicable, the provisions of the *Decree* are mandatory and cannot be changed.

[5] The dispute underlying this appeal is whether the *Decree* applies to the relationship between Modern Cleaning Concept Inc. and Francis Bourque because Mr. Bourque is an “employee” within the meaning of the *Act*. In resolving this dispute, this Court must determine whether the majority in the Court of Appeal (2017 QCCA 1237) was justified in intervening because the trial judge (2016 QCCQ 1789) committed a palpable and overriding error in concluding that the *Decree* did not apply.

[6] Modern provides cleaning and maintenance services in the Quebec region through a network of approximately 450 franchises. Its clients are typically small and medium sized businesses requiring cleaning services in multiple locations.

[7] Modern’s business model is to negotiate a master cleaning contract with its clients. It then assigns cleaning contracts for specific locations to its various franchisees, who perform the actual cleaning and maintenance work. The franchisees are not involved in negotiating the contracts with Modern’s clients.

large et libérale (*Comité paritaire de l'entretien d'édifices publics de la région de Québec c. Station de ski Le Valinouët Inc.* (1994), 63 Q.A.C. 143; *Québec (Office municipal d'habitation de) c. Comité paritaire de l'entretien d'édifices publics de la région de Québec*, 2009 QCCA 2428). À son apogée, la *Loi* régissait environ 100 conventions collectives. Elle s’applique maintenant à 15 conventions collectives, dont celle en cause en l’espèce.

[4] Conformément à ses objectifs de protection et de promotion des conventions collectives en vue d’améliorer les conditions de travail, la *Loi* précise en son art. 11 que les dispositions d’un décret sont « d’ordre public ». L’article 9 du *Code civil du Québec* (« *C.c.Q.* ») prévoit quant à lui que les dispositions intéressant l’ordre public ne peuvent être modifiées, ce qui signifie que, si elles sont applicables, les dispositions du *Décret* sont impératives et ne peuvent être modifiées.

[5] Le litige à l’origine du présent pourvoi porte sur la question de savoir si le *Décret* s’applique à la relation liant Modern Concept d’entretien inc. à Francis Bourque au motif que ce dernier est un « salarié » au sens de la *Loi*. Pour le résoudre, la Cour doit déterminer si les juges majoritaires de la Cour d’appel (2017 QCCA 1237) étaient justifiés d’intervenir parce que le juge de première instance (2016 QCCQ 1789) a commis une erreur manifeste et déterminante en concluant que le *Décret* ne s’appliquait pas à cette relation.

[6] Modern fournit des services d’entretien ménager dans la région de Québec par l’entremise d’un réseau d’environ 450 franchises. Ses clients sont généralement des petites ou moyennes entreprises qui ont besoin de tels services à plusieurs endroits.

[7] Selon son modèle de gestion, Modern négocie un contrat-cadre d’entretien ménager avec ses clients. Elle cède ensuite des contrats d’entretien ménager pour des sites déterminés à ses divers franchisés, lesquels effectuent le travail d’entretien proprement dit. Les franchisés ne prennent pas part aux négociations des contrats conclus avec les clients de Modern.

[8] Modern negotiated a cleaning services contract with the National Bank of Canada in 2012 for approximately 400 of the Bank's locations. The agreement between Modern and the Bank stated that the contract would be assigned by Modern to franchisees who would perform the actual cleaning. Modern would, however, remain responsible to the Bank for the implementation of the contracts at each location. The contract also stated that the price of Modern's cleaning services would increase if the wages required under the *Decree* increased. Modern had a similar contractual relationship with the Société des alcools du Québec (SAQ).

[9] Francis Bourque owned and operated his own part-time cleaning business, Nettoyage Francis Bourque. His spouse, Jocelyne Fortin, helped him operate the business. Mr. Bourque first contacted Modern in 2013, when he learned that it was looking for a replacement cleaner at a SAQ branch. He initially took on this work as a subcontractor. Several months later, Mr. Bourque decided to become a franchisee. He signed the franchise agreement with Modern on January 1, 2014.

[10] The franchise agreement between Modern and Mr. Bourque is a lengthy document with multiple appendices. The preamble states that the franchisee, Mr. Bourque, would have [TRANSLATION] "complete control over the management of his operations, which involves a business risk as in any other business, for which **THE FRANCHISOR** is in no way a guarantor" (emphasis in original).

[11] The agreement stipulated that Mr. Bourque agreed to be assigned cleaning contracts and stated that he was an "independent contractor". Modern was to be indemnified for any and all suits, claims or other demands related to a failure to comply with any obligation in the agreement. Modern was also entitled to cancel Mr. Bourque's cleaning contracts on "mere notice".

[12] Mr. Bourque agreed to perform cleaning services exclusively through the franchise relationship, not to compete with Modern's network, and to use

[8] Modern a négocié un contrat de services d'entretien ménager avec la Banque Nationale du Canada en 2012 pour environ 400 sites. L'entente intervenue entre Modern et la Banque prévoyait que Modern céderait le contrat à des franchisés, lesquels effectueraient le travail d'entretien proprement dit. Modern resterait toutefois responsable envers la Banque de la mise en œuvre des contrats dans chacun des sites. L'entente stipulait en outre que le prix des services d'entretien ménager de Modern augmenterait si les salaires prévus au *Décret* augmentaient. Modern avait une relation contractuelle semblable avec la Société des alcools du Québec (SAQ).

[9] Francis Bourque était propriétaire de sa propre entreprise d'entretien ménager, Nettoyage Francis Bourque, qu'il exploitait à temps partiel avec l'aide de sa femme, Jocelyne Fortin. M. Bourque a contacté pour la première fois Modern en 2013, après avoir appris qu'elle cherchait un remplaçant pour l'entretien ménager d'une succursale de la SAQ. Il a d'abord effectué ce travail à titre de sous-traitant. Plusieurs mois plus tard, M. Bourque a décidé de devenir un franchisé. Il a signé le contrat de franchise avec Modern le 1^{er} janvier 2014.

[10] Le contrat de franchise intervenu entre Modern et M. Bourque est un document volumineux renfermant de nombreuses annexes. Selon le préambule, le franchisé, M. Bourque, conservait « l'entier contrôle sur la gestion de son exploitation, laquelle comporte un risque d'affaires comme tout autre commerce dont **LE FRANCHISEUR** n'est pas garant d'aucune façon » (en caractères gras dans l'original).

[11] Le contrat stipulait que M. Bourque acceptait de se voir céder des contrats d'entretien ménager et qu'il était un « entrepreneur indépendant ». Modern devait être indemnisée advenant toute poursuite, réclamation ou autre demande liée au non-respect d'une quelconque obligation prévue au contrat. Modern avait aussi le droit d'annuler les contrats d'entretien ménager de M. Bourque sur « simple avis ».

[12] M. Bourque a accepté de fournir des services d'entretien ménager exclusivement dans le cadre de la relation de franchise, de ne pas faire concurrence

his own tools and equipment. He was required to identify himself as a member of the Modern network in relation to any business activity and was to immediately report any complaints he received from clients to Modern. Any of Mr. Bourque's employees deemed to be unacceptable to either Modern or one of its clients were to be let go. Modern's representatives were entitled to perform quality control checks at any time without prior notice. Any new cleaning opportunities had to be reported to Modern so that Modern could negotiate the contracts.

[13] In accordance with the franchise agreement, Modern billed the clients in Mr. Bourque's name. It paid Mr. Bourque by direct deposit after deducting the various amounts Mr. Bourque owed it. At any given time, Mr. Bourque could owe up to 43% of his revenue to Modern, including 25% paid in advance for the rights to the franchise and the acquisition of the first contract, plus 7% of gross revenue, 10% for administrative fees and up to 1% of annual gross revenue for publicity fees. Additionally, Mr. Bourque made loan arrangements with Modern to help him acquire the cleaning contracts and assist with the franchising costs. These arrangements were appended to the franchising agreement.

[14] Mr. Bourque was initially assigned cleaning contracts for one National Bank location and one branch of the SAQ. Over the next few months, Mr. Bourque was assigned cleaning contracts for three additional National Bank locations. He had limited interaction with the clients whose premises he cleaned. His spouse, Ms. Fortin, helped him perform the cleaning services.

[15] On May 31, 2014, after approximately five months of working within the Modern network, Mr. Bourque, increasingly frustrated by his lack of profits and inability to develop his business as he wished, terminated his franchise agreement and recommenced the operation of his own cleaning business.

[16] After the termination of the franchise agreement, the Comité investigated the relationship between Mr. Bourque and Modern. It concluded that the language of the franchise agreement was not

au réseau de Modern et d'utiliser ses propres outils et son propre matériel. Il devait se présenter comme partie au réseau de Modern pour toutes les activités relatives à son entreprise et signaler immédiatement à Modern toute plainte reçue des clients. Tout employé de M. Bourque jugé inacceptable par Modern ou l'un de ses clients devait être renvoyé. Les représentants de Modern avaient le droit d'effectuer des contrôles de qualité en tout temps et sans préavis. Pour pouvoir négocier les contrats, Modern devait être informée de toute nouvelle possibilité d'entretien ménager.

[13] Conformément au contrat de franchise, Modern facturait les services rendus aux clients au nom de M. Bourque. Elle payait celui-ci par dépôt direct, après déduction des diverses sommes qu'il lui devait. À tout moment, M. Bourque pouvait devoir verser à Modern jusqu'à 43 % de ses revenus : 25 %, payables d'avance, pour le droit de franchise et les frais d'acquisition du premier contrat, 7 % de ses revenus bruts, 10 % pour des frais d'administration et jusqu'à 1 % de ses revenus annuels bruts pour des frais de publicité. En outre, M. Bourque avait conclu avec Modern des ententes de prêt qui l'aidaient à acquérir les contrats d'entretien ménager et à payer les coûts de franchise. Ces ententes étaient annexées au contrat de franchise.

[14] M. Bourque s'est initialement vu céder des contrats d'entretien ménager pour un site de la Banque et une succursale de la SAQ. Au cours des mois qui ont suivi, de tels contrats lui ont été cédés pour trois autres sites de la Banque. Il avait des interactions limitées avec les clients des sites où il fournissait ses services d'entretien. Sa femme, M^{me} Fortin, l'a aidé dans la prestation de ceux-ci.

[15] Le 31 mai 2014, après environ cinq mois de travail dans le réseau de Modern, M. Bourque, de plus en plus frustré par l'absence de profits et son incapacité à développer son entreprise à sa guise, a résilié son contrat de franchise et a recommencé à exploiter sa propre entreprise d'entretien ménager.

[16] Après la résiliation du contrat de franchise, le Comité a enquêté sur la relation qui liait M. Bourque et Modern. Il a conclu que le libellé du contrat de franchise n'était pas déterminant quant à la réalité de

determinative of the reality of the relationship between Mr. Bourque and Modern, and that despite the language in the franchise agreement, Mr. Bourque was in fact an “employee” as defined by the *Act*, not an independent contractor. He was therefore entitled to be paid the mandatory wages and benefits set out in the *Decree*.

[17] On November 12, 2014, the Comité commenced proceedings against Modern in the Court of Quebec, claiming \$9,219.32 in unpaid wages and other benefits in relation to the cleaning services performed by Mr. Bourque and Ms. Fortin.

[18] The trial judge considered the relationship between Modern and Mr. Bourque to determine whether Mr. Bourque was an employee or independent contractor. He found that the following factors suggested Mr. Bourque was an independent contractor: he owned his own cleaning business; he acted as a subcontractor for Modern prior to becoming a franchisee; and Mr. Bourque hoped to enlarge his business. The factors the trial judge said supported Mr. Bourque being an employee included his inability to negotiate the terms of the franchise agreement; Modern’s ongoing supervision of his work; and the fact that Mr. Bourque’s clients paid Modern who then paid Mr. Bourque.

[19] In order to determine whether Mr. Bourque was actually an employee or an independent contractor, however, the trial judge emphasized Mr. Bourque’s intention. He concluded that Mr. Bourque clearly entered into the franchise relationship with the aim of expanding his own cleaning business. That the venture did not go as planned — due to Mr. Bourque’s dissatisfaction with Modern’s role as franchisor — did not, in the trial judge’s view, detract from Mr. Bourque’s actual purpose: to expand his own business.

[20] Relying on the language of the franchise agreement, the trial judge concluded that there was a common intention that Mr. Bourque would be an independent contractor, not an employee. Accordingly,

la relation entre M. Bourque et Modern, et que, malgré ce libellé, M. Bourque était en fait un « salarié » au sens de la *Loi*, et non un entrepreneur indépendant. M. Bourque était donc en droit de recevoir la rémunération et les avantages prescrits par le *Décret*.

[17] Le 12 novembre 2014, le Comité a introduit devant la Cour du Québec une procédure contre Modern dans laquelle il réclamait 9 219,32 \$ pour les salaires impayés et d’autres avantages liés aux services d’entretien ménager fournis par M. Bourque et M^{me} Fortin.

[18] Le juge de première instance a examiné la relation entre Modern et M. Bourque pour déterminer si ce dernier était un salarié ou un entrepreneur indépendant. Il a conclu que les facteurs suivants tendaient à indiquer que M. Bourque était un entrepreneur indépendant : il était propriétaire de sa propre entreprise d’entretien ménager, il a agi comme sous-traitant de Modern avant de devenir un franchisé et il espérait agrandir son entreprise. Les facteurs qui, selon le juge du procès, appuyaient la thèse selon laquelle M. Bourque était un salarié comprenaient l’incapacité de celui-ci à négocier les conditions du contrat de franchise, la surveillance continue de son travail par Modern et le fait que ses clients payaient Modern, qui, ensuite, le rémunérait.

[19] Pour déterminer si M. Bourque était dans les faits un salarié ou un entrepreneur indépendant, le juge de première instance a toutefois insisté sur l’intention de M. Bourque. Il a conclu que ce dernier s’était clairement engagé dans la relation de franchise dans le but d’élargir sa propre entreprise d’entretien ménager. Selon le juge, le fait que les choses ne se soient pas déroulées comme prévu — en raison de l’insatisfaction de M. Bourque quant au rôle de Modern comme franchiseur — ne changeait en rien le véritable objectif poursuivi par M. Bourque, à savoir élargir sa propre entreprise.

[20] Se fondant sur le libellé du contrat de franchise, le juge de première instance a conclu qu’il y avait une intention commune voulant que M. Bourque soit un entrepreneur indépendant et non un salarié. Par

as an independent contractor, he was not entitled to the full amount claimed by the Comité on his behalf. He was, however, entitled to \$2,877.28, an amount Modern conceded it still owed him pursuant to the franchise agreement.

[21] Kasirer J.A., writing for a majority in the Court of Appeal, allowed the appeal. He held that the trial judge had misapprehended the nature of the tripartite contractual relationship between Modern, its clients and its franchisee, Mr. Bourque. Specifically, Kasirer J.A. was of the view that the trial judge had made a palpable and overriding error in failing to consider the nature of the assignments of the cleaning contracts from Modern to Mr. Bourque. By failing to recognize that Modern remained contractually liable to its clients, the trial judge erred in his analysis of whether Mr. Bourque was an employee or an independent contractor. Various elements of this tripartite model led the Court of Appeal to conclude that Mr. Bourque was an employee not an independent contractor and ordered Modern to pay the Comité the \$9,219.32 it claimed on behalf of Mr. Bourque and Ms. Fortin.

[22] For the following reasons, I agree with Kasirer J.A. that the trial judge's failure to consider the tripartite nature of Modern's business model was a palpable and overriding error warranting appellate intervention. This error caused the trial judge to err in his assessment of whether Mr. Bourque was an employee or an independent contractor.

Analysis

[23] Two provisions of the *Act* are primarily engaged by this appeal, s. 1(g) which defines "professional employer", and s. 1(j) which defines "employee". The provisions state:

1. (g) "professional employer" means an employer who has in his employ one or more employees covered by the scope of application of a decree;

1. (j) "employee" means any apprentice, unskilled labourer or workman, skilled workman, journeyman, artisan,

conséquent, en tant qu'entrepreneur indépendant, celui-ci n'avait pas droit au montant total que le Comité réclamait en son nom. Il avait toutefois droit à 2 877,28 \$, somme que Modern a reconnu qu'elle lui devait toujours au titre du contrat de franchise.

[21] Exposant l'opinion majoritaire de la Cour d'appel, le juge Kasirer a accueilli l'appel. Il a estimé que le juge du procès avait mal compris la nature de la relation contractuelle tripartite qui liait Modern, ses clients et son franchisé, M. Bourque. Plus précisément, le juge Kasirer s'est dit d'avis qu'il avait commis une erreur manifeste et déterminante en ne tenant pas compte de la nature des cessions des contrats d'entretien ménager de Modern à M. Bourque. En ne reconnaissant pas que Modern demeurait contractuellement responsable envers ses clients, le juge de première instance a commis une erreur dans son analyse de la question de savoir si M. Bourque était un salarié ou un entrepreneur indépendant. Divers éléments de ce modèle tripartite ont amené la Cour d'appel à conclure que M. Bourque était un salarié et non un entrepreneur indépendant, et à ordonner à Modern de verser au Comité les 9 219,32 \$ réclamés au nom de M. Bourque et de M^{me} Fortin.

[22] Pour les motifs qui suivent, je conviens avec le juge Kasirer que l'omission du juge de première instance de prendre en compte la nature tripartite du modèle de gestion de Modern constituait une erreur manifeste et déterminante justifiant une intervention en appel. En raison de cette erreur, le juge du procès a mal apprécié la question de savoir si M. Bourque était un salarié ou un entrepreneur indépendant.

Analyse

[23] Il y a principalement deux dispositions en cause dans le présent pourvoi, les art. 1g et j) de la *Loi*, qui définissent respectivement les termes « employeur professionnel » et « salarié » :

1. g) « employeur professionnel » désigne : un employeur qui a à son emploi un ou des salariés visés par le champ d'application d'un décret;

1. j) « salarié » signifie : tout apprenti, manœuvre ou ouvrier non spécialisé, ouvrier qualifié ou compagnon,

clerk or employee, working individually or in a crew or in partnership;

[24] The definitions of “employee” and “professional employer” are related: a professional employer is one who employs one or more employees covered by a *Decree* (see F. Morin et al., *Le droit de l’emploi au Québec* (4th ed. 2010), at para. III-508; *Comité paritaire de l’entretien d’édifices publics v. Caisse populaire Immaculée Conception de Sherbrooke*, 43 Q.A.C. 1, at paras. 13-15, per Proulx J.A.). I agree with Kasirer J.A. that the definition of “professional employer” must, like the definition of “employee”, be given a large and liberal interpretation in light of the remedial purposes of the *Act* and *Decree*.

[25] Consistent with those objectives, the definition of “employee” in the *Act* is broader than set out in the *C.C.Q.* Workers may therefore be considered “employees” for the purposes of the *Act* and *Decree* even if they would not be considered employees pursuant to other laws of Quebec. The fact that the franchise agreement identifies Mr. Bourque as a franchisee is not determinative. It also means that, contrary to the views of the dissenting judge in the Court of Appeal, the *Decree* can apply to relationships other than those governed by employment contracts. It can, in fact, apply to *any* contract in which one can conclude that an individual is in a relationship determined to be that of “employee” within the meaning of the *Act*.

[26] Part of that task, therefore, is interpreting “artisan”, listed in the definition of “employee” in the *Act*. Artisans are one such category of worker not generally seen to be an employee under Quebec labour legislation because artisans, like independent contractors, often exercise a great deal of autonomy (A. Perrault, *Traité de droit commercial* (1936), vol. II, at p. 225). As Professor Carol Jobin noted, the inclusion of artisan in the definition of “employee” indicates that the notion of employee in the *Act* has a greater reach than just what comes from an employment contract (“Statuts de salarié et d’employeur dans les lois du travail”, in *JurisClasseur Québec — Rapports individuels et collectifs du travail* (looseleaf), vol. 1, by G. Vallée and K. Lippel, eds., fasc. 8,

artisan, commis ou employé qui travaille individuellement, en équipe ou en société;

[24] Les définitions de « salarié » et d’« employeur professionnel » sont liées : un employeur professionnel est un employeur qui emploie un ou des salariés visés par un décret (voir F. Morin et autres, *Le droit de l’emploi au Québec* (4^e éd. 2010), par. III-508; *Comité paritaire de l’entretien d’édifices publics c. Caisse populaire Immaculée Conception de Sherbrooke*, 43 Q.A.C. 1, par. 13-15, le juge Proulx). Je conviens avec le juge Kasirer que la définition d’« employeur professionnel » doit, comme celle de « salarié », recevoir une interprétation large et libérale à la lumière des objectifs réparateurs de la *Loi* et du *Décret*.

[25] Conformément à ces objectifs, la définition de « salarié » prévue dans la *Loi* est plus large que celle qui figure dans le *C.c.Q.* Des travailleurs peuvent donc être considérés comme des « salariés » pour l’application de la *Loi* et du *Décret* même s’ils ne sont pas considérés comme des salariés aux termes d’autres textes législatifs québécois. Le fait que le contrat de franchise qualifie M. Bourque de franchisé n’est pas déterminant. Cela signifie également que, contrairement aux opinions exprimées par le juge dissident de la Cour d’appel, le *Décret* peut s’appliquer aux relations autres que celles régies par des contrats de travail. Il peut, en fait, s’appliquer à *tout* contrat dont on peut conclure qu’il lie une personne à titre de « salarié » au sens de la *Loi*.

[26] La tâche consiste donc en partie à interpréter le terme « artisan » mentionné dans la définition de « salarié » prévue par la *Loi*. Les artisans sont un exemple de catégorie de travailleurs qui ne sont généralement pas considérés comme des salariés dans les lois québécoises du travail parce que, comme les entrepreneurs indépendants, ils jouissent souvent d’une grande autonomie (A. Perrault, *Traité de droit commercial* (1936), t. II, p. 225). Comme le professeur Carol Jobin l’a fait remarquer, l’inclusion des artisans dans la définition de « salarié » indique que la notion de salarié en vertu de la *Loi* a une portée plus étendue que celle qui découle du seul contrat de travail (« Statuts de salarié et d’employeur dans les lois du travail » dans *JurisClasseur Québec — Rapports*

at para. 145). The language of the French version of the *Act* clarifies further the wider breadth of the category of “employee”, defining a “*salarié*” as including an “*employé*”, not merely, as in the English, the use of the tautological “employee”. The inclusion of “artisan” in the *Act*’s definition of “employee” clearly demonstrate that the *Act* and the *Decree* apply to relationships other than those governed by employment contracts.

[27] The seemingly anomalous inclusion of “artisan” in the definition of “employee” in the *Act* has resulted in a body of jurisprudence to determine whether a worker is an artisan who is therefore covered by the *Act*, or an independent contractor. Two decisions of the Quebec Court of Appeal have grappled with this distinction. In *Comité paritaire de l’entretien d’édifices publics v. Confédération des caisses populaires et d’économie Desjardins du Québec*, [1985] C.A. 17, the Court of Appeal established the test for distinguishing between an artisan and an independent contractor under s. 1(j) of the *Act*.

[28] In *Desjardins*, the Caisse populaire of St-Pascal-de-Maizerets had entered into an agreement with a worker to clean its premises. The worker owned his own cleaning business and used his own equipment. He was also responsible for ensuring that he had adequate staffing to complete the work. Some years later, he sold his cleaning business and the contracts he had with the Caisse populaire to Louis-Émile Girard, who carried on business under the name “Service d’Entretien Ménager Louis-Émile Girard Enr.”. The dispute in *Desjardins* centred upon whether the Caisse populaire was an employer within the meaning of the *Act*. In order to answer that question, it was necessary to determine whether the workers were “employees” as defined by the *Act*.

[29] After considering dictionary definitions of “artisan”, the Court of Appeal emphasized that artisans are those who perform mechanical or manual

individuels et collectifs du travail (feuilles mobiles), vol. 1, par G. Vallée et K. Lippel, dir., fasc. 8, par. 145). Le libellé de la version française de la *Loi* précise davantage l’élargissement de la catégorie des salariés en définissant le terme « salariés » (« *employee* » en anglais) comme incluant l’« employé », et non pas simplement, comme dans la version anglaise, en reprenant, de façon tautologique, le mot « *employee* » dans la définition d’« *employee* ». L’inclusion de l’« artisan » dans la définition de « *salarié* » figurant dans la *Loi* démontre clairement que la *Loi* et le *Décret* s’appliquent aux relations autres que celles régies par des contrats de travail.

[27] L’inclusion apparemment anormale de l’« artisan » dans la définition de « *salarié* » prévue dans la *Loi* a donné lieu à une jurisprudence où il s’agissait de déterminer si un travailleur donné était un artisan qui était donc visé par la *Loi*, ou un entrepreneur indépendant. La Cour d’appel du Québec a été saisie de la question de cette distinction dans deux arrêts. Dans *Comité paritaire de l’entretien d’édifices publics c. Confédération des caisses populaires et d’économie Desjardins du Québec*, [1985] C.A. 17, elle a établi le critère permettant de faire la distinction entre un artisan et un entrepreneur indépendant au regard de l’art. 1(j) de la *Loi*.

[28] Dans l’affaire *Desjardins*, la Caisse populaire de St-Pascal-de-Maizerets avait conclu une entente avec un travailleur pour l’entretien ménager de ses locaux. Le travailleur en question possédait sa propre entreprise d’entretien ménager et utilisait son propre matériel. Il devait aussi s’assurer qu’il disposait d’un nombre adéquat d’employés pour exécuter le travail. Quelques années plus tard, il a vendu son entreprise et les contrats qu’il avait conclus avec la Caisse populaire à Louis-Émile Girard, qui faisait affaire sous le nom de « Service d’Entretien Ménager Louis-Émile Girard Enr. ». Le litige dans *Desjardins* portait essentiellement sur la question de savoir si la Caisse populaire était un employeur au sens de la *Loi*. Pour répondre à cette question, il fallait déterminer si les travailleurs étaient des « salariés » visés par la *Loi*.

[29] Après avoir examiné les définitions du mot « artisan » dans des dictionnaires, la Cour d’appel a précisé que les artisans exercent un métier ou un art

trades or arts and that, generally, an artisan works alone or with a small enterprise. Jacques J.A. noted that despite the similarities between artisans and independent contractors, the legislation included artisans within the definition of “employee” in the *Act* in order to provide them with greater benefits and improved working conditions. The independence usually relied on to distinguish independent contractors from employees could not, therefore, be determinative in deciding who was entitled to legislated employment standards.

[30] The critical factor distinguishing artisans from independent contractors was held to be the respective degree of risk and the attendant ability to make a profit. The independent contractor, in attempting to generate profit, accepts the business risk. Artisans, on the other hand, do not. Jacques J.A. noted that this distinction was also reflected in French law where it is used to differentiate business contracts from employment contracts (see B. Boubli, “*Contrat d’entreprise*”, in É. Savaux, eds., *Encyclopédie juridique Dalloz: Répertoire du droit civil* (2nd ed. 1979), vol. IV, updated June 2018, at para. 11 et seq.).

[31] The acceptance of risk and attendant ability to make a profit were therefore found to be the primary indicia distinguishing artisans from independent contractors — independent contractors assume the risk of the business while artisans do not. Secondary indicia are also relevant in distinguishing artisans from independent contractors, including the ability to set working hours, and determine methods and manner of payment.

[32] Applied to the facts of the case, the Court of Appeal concluded that the risk of the enterprise, or business risk, was with the worker. He was free to create his own schedule and to use his own methods to complete the necessary work. He received remuneration in the form of a lump sum. The business risk — including having more or less work and the ability to control the pace of work — was the worker’s. He was, as a result, an independent contractor, not an artisan. As such, he was not an employee, the

mécanique ou manuel et qu’ils travaillent généralement seuls ou au sein d’une petite entreprise. Le juge Jacques a souligné que, malgré les similitudes entre les artisans et les entrepreneurs indépendants, la *Loi* incluait les artisans dans la définition de « salarié » pour leur conférer des avantages plus étendus et de meilleures conditions de travail. L’indépendance habituellement invoquée pour faire la distinction entre des entrepreneurs indépendants et des salariés ne pourrait donc pas être déterminante pour décider qui peut bénéficier des normes d’emploi établies par la loi.

[30] Dans cette affaire, il a été jugé que le facteur crucial pour différencier les artisans des entrepreneurs indépendants tenait au degré respectif de risque assumé et à la capacité correspondante de réaliser un profit. En essayant de générer un profit, l’entrepreneur indépendant accepte le risque d’entreprise, mais pas l’artisan. Le juge Jacques a fait remarquer que cette distinction est aussi présente en droit français et qu’elle sert à différencier le contrat d’entreprise du contrat de travail (voir B. Boubli, « *Contrat d’entreprise* », dans É. Savaux, dir., *Encyclopédie juridique Dalloz : Répertoire de droit civil* (2^e éd. 1979), t. IV, mise à jour juin 2018, par. 11 et suiv.).

[31] Il a donc été conclu que l’acceptation du risque et la capacité correspondante de réaliser un profit constituaient les premiers indices permettant de distinguer les artisans des entrepreneurs indépendants — les entrepreneurs indépendantsassument le risque d’entreprise, mais pas les artisans. Des indices secondaires sont aussi utiles pour distinguer les artisans des entrepreneurs indépendants, notamment la possibilité d’établir les heures de travail et de déterminer les méthodes de travail et le mode de paiement.

[32] Appliquant cela aux faits de l’affaire, la Cour d’appel a conclu que le risque d’entreprise était assumé par le travailleur. Celui-ci était libre d’établir son propre horaire et d’utiliser ses propres méthodes pour effectuer les travaux nécessaires, et il recevait une rémunération forfaitaire. Le risque d’entreprise — notamment celui lié au fait d’avoir plus ou moins de travail et à la capacité de contrôler le rythme de travail — incombait au travailleur, lequel était donc un entrepreneur indépendant et non un

Caisse populaire was not a professional employer, and neither the *Act* nor *Decree* applied.

[33] The Court of Appeal returned to the issue in *Confection Coger Inc. v. Comité paritaire du vêtement pour dames*, [1986] R.J.Q. 153 (C.A.). The court was asked to determine whether the relationship between Coger and a group of female workers in the garment industry was an employment relationship, or whether the workers were independent contractors. The workers sometimes solicited work themselves and at other times received work from Coger. They were unable to set the price for their work. They were free, however, to set their own hours and do their work either in Coger's workshop or in their own homes. They owned their own equipment.

[34] To determine whether these workers were artisans and therefore employees in accordance with the *Act*, the Court of Appeal returned to the *Desjardins* "risk and profit" test. Once again, Jacques J.A. wrote for the court. He emphasized that the relevant risk is *business* risk, not simply any risk accepted by the worker in relation to his or her working conditions. Artisans, by virtue of their independence, will always have a degree of autonomy and will likely accept some risk in structuring their work. Even in circumstances where the worker owns his or her own equipment and is characterized as an independent contractor by tax law, as these women were, a worker may, for the purposes of s. 1(j) of the *Act*, nonetheless be characterized as an artisan and thus an "employee". The working relationship has to be examined in its entirety to determine who bears the business risk. If it is the worker, then he or she is properly characterized as an independent contractor. If not, the worker is an artisan, and, as a result, an employee for the purposes of the *Act*.

[35] Applying the law to the facts before it, the Court of Appeal concluded that the workers did not

artisan. En conséquence, le travailleur n'était pas un salarié, la Caisse populaire n'était pas un employeur professionnel, et ni la *Loi* ni le *Décret* ne s'appliquait.

[33] La Cour d'appel s'est penchée de nouveau sur la question dans *Confection Coger Inc. c. Comité paritaire du vêtement pour dames*, [1986] R.J.Q. 153 (C.A.). Elle a alors été appelée à déterminer si la relation entre Coger et un groupe de travailleuses de l'industrie de la confection était une relation d'emploi, ou si les travailleuses étaient plutôt des entrepreneures indépendantes. Les travailleuses sollicitaient parfois elles-mêmes du travail et recevaient parfois du travail de Coger. Elles ne pouvaient fixer le prix de leur travail. Il leur était toutefois loisible de décider de leurs heures de travail et d'accomplir celui-ci soit à l'atelier de Coger, soit à leur domicile. Elles possédaient par ailleurs leur propre matériel.

[34] Pour décider si ces travailleuses étaient des artisanes, et donc des salariées au sens de la *Loi*, la Cour d'appel est revenue au critère du « risque et profit » de l'arrêt *Desjardins*. Encore une fois, c'est le juge Jacques qui a rédigé les motifs de la cour. Il a souligné que le risque pertinent est le risque *d'entreprise*, et non simplement tout risque qu'accepte le travailleur en ce qui touche ses conditions de travail. En raison de leur indépendance, les artisans auront toujours un certain degré d'autonomie et accepteront vraisemblablement un certain risque dans l'organisation de leur travail. Même dans des circonstances où le travailleur possède son propre matériel et est considéré comme un entrepreneur indépendant en droit fiscal, comme c'était le cas des femmes en cause dans cette affaire, le travailleur peut quand même, pour l'application de l'art. 1j) de la *Loi*, être considéré comme un artisan et, partant, comme un « salarié ». La relation de travail doit être examinée dans son intégralité lorsqu'il s'agit de déterminer qui assume le risque *d'entreprise*. Si c'est le travailleur, celui-ci peut être considéré à bon droit comme un entrepreneur indépendant. Dans le cas contraire, le travailleur est un artisan et, par conséquent, un salarié pour l'application de la *Loi*.

[35] Appliquant la loi aux faits dont elle était saisie, la Cour d'appel a conclu que les travailleuses

assume the business risk and were therefore employees of Coger. Coger dictated the work to be done and the prices. While Coger did not control the minutiae of the worker's daily activities, it set delivery times which effectively created deadlines for the work's completion. The *Decree*, as a result, applied to the relationship.

[36] The case law distinguishing independent contractors from artisans thus demands a highly contextual and fact-specific inquiry into the nature of the relationship in order to determine which party bears the business risk. The question is not one of comparative risk; rather, it is which party actually assumes the risk of the business.

[37] While, on the surface, the presence of a franchise relationship in this appeal distinguishes it from both *Desjardins* and *Coger*, for the purposes of the Act, Mr. Bourque's status as a franchisee is not determinative. Instead, in accordance with *Desjardins* and *Coger*, the inquiry must assess the actual nature of the relationship between the parties, regardless of the terms of and labels used in the franchise agreement. I agree with Kasirer J.A.: Modern's business structure must be examined as a whole to determine who assumed the business risk and attendant prospect of making a profit. This inquiry is consistent with the longer judicial tradition in Quebec of looking behind contracts to ascertain the true nature of the relationship of the parties (P. de Niverville et H. Ouimet, *Loi annotée sur les décrets de convention collective* (loose-leaf), at p. 27).

[38] The relevant question in this appeal is whether Mr. Bourque assumed the business risk and corresponding ability to make a profit that would qualify him as an independent contractor. The presence of a franchise agreement cannot function to disguise the presence of a relationship between an "employee" and "professional employer" as those terms are defined in the Act. This is consistent with the general principle that the desire to evade the application of a decree cannot overcome the reality of the contractual relationship (*Groupe d'entretien Salibec Inc. v. Québec (Procureur général)*, 1993 CanLII 4298 (Que.

n'assumaient pas le risque d'entreprise et étaient donc des salariées de Coger. Cette entreprise dictait le travail à accomplir et les prix. Elle ne contrôlait pas les menus détails des activités quotidiennes des travailleuses, mais elle fixait les délais de livraison, ce qui dans les faits créait des échéances pour l'accomplissement du travail. Le *Décret* s'appliquait donc à la relation.

[36] La jurisprudence qui distingue les entrepreneurs indépendants des artisans exige donc une analyse hautement contextuelle et factuelle de la nature de la relation pour déterminer quelle partie assume le risque d'entreprise. Il ne s'agit pas de comparer les risques, mais plutôt de savoir quelle partie assume véritablement le risque d'entreprise.

[37] Bien qu'à première vue, la présence d'une relation de franchise dans le présent pourvoi distingue celui-ci des affaires *Desjardins* et *Coger*, la qualité de franchisé de M. Bourque n'est pas déterminante pour l'application de la *Loi*. Il faut plutôt, suivant les arrêts *Desjardins* et *Coger*, évaluer la nature véritable de la relation entre les parties, sans égard aux termes et dénominations utilisés dans le contrat de franchise. Je suis d'accord avec le juge Kasirer pour dire que la structure de l'entreprise de Modern doit être examinée dans son ensemble pour déterminer qui a assumé le risque d'entreprise et espérait en retour réaliser un profit. Cet examen s'inscrit dans la plus longue tradition judiciaire au Québec consistant à aller au-delà du contrat pour déterminer la nature véritable de la relation entre les parties (P. de Niverville et H. Ouimet, *Loi annotée sur les décrets de convention collective* (feuilles mobiles), p. 27).

[38] La question pertinente en l'espèce est de savoir si M. Bourque a assumé le risque d'entreprise et avait la capacité correspondante de réaliser un profit, ce qui permettrait de le considérer comme un entrepreneur indépendant. La présence d'un contrat de franchise ne peut servir à camoufler la présence d'une relation entre un « salarié » et un « employeur professionnel » au sens de la *Loi*. Cela est compatible avec le principe général selon lequel le désir de se soustraire à l'application d'un décret ne sauvegarde l'emporter sur la réalité de la relation contractuelle (*Groupe d'entretien Salibec Inc. c. Québec*

C.A.)). This principle does not change in the case of franchise agreements (see *Parity Committee for the Building Services (Montreal Region) v. 4523423 Canada Inc. (Sani-Vie-Tech)*, 2011 QCCQ 12209, at para. 38 (CanLII)). To the extent that the reality of the relationship between the parties reveals that Mr. Bourque did not in fact assume the business risk and had no meaningful opportunity to make a profit, that relationship is subject to the *Decree*.

[39] Modern's business model requires it to enter into two types of contracts — cleaning service agreements with its clients like the Bank, and franchise agreements with individual cleaners, like Mr. Bourque. The terms of the contract between Modern and the Bank stipulated that the service contract would be assigned to a franchisee. After "purchasing" the cleaning contract from Modern, Mr. Bourque, as franchisee, agreed to perform the work in accordance with terms agreed to by Modern and the Bank as client. Kasirer J.A. properly characterized this business relationship as being tripartite in nature, since it involves three parties: the client requesting cleaning services, Modern which guarantees the quality and provision of services, and the franchisee who actually performs them.

[40] To fully understand this relationship, it is necessary to examine the nature of the assignments made by Modern. Quebec law, as Kasirer J.A. noted, draws a distinction between perfect and imperfect assignments. In a perfect — or true — assignment, the assignor transfers the rights and obligations it has under the contract to an assignee. The assignor is released from the assigned contract, and the assignee becomes bound as if it was the original party to the contract (see J. Pineau, D. Burman and S. Gaudet, *Théorie des obligations* (4th ed. 2001), by J. Pineau and S. Gaudet, at No. 505.1).

[41] In an imperfect assignment, however, the assignor is not released from its obligations under the contract: [TRANSLATION] "There is no *substitution* of a contracting party, [but] rather, a new contracting party is *added*" (D. Lluelles and B. Moore, *Droit*

(*Procureur général*), 1993 CanLII 4298 (C.A. Qc)). Ce principe ne change pas dans le cas des contrats de franchise (voir *Parity Committee for the Building Services (Montreal Region) c. 4523423 Canada Inc. (Sani-Vie-Tech)*, 2011 QCCQ 12209, par. 38 (CanLII)). Dans la mesure où la réalité de la relation entre les parties révèle que M. Bourque n'a pas en fait assumé le risque d'entreprise et n'avait pas réellement la possibilité de réaliser un profit, cette relation est assujettie au *Décret*.

[39] Selon son modèle de gestion, Modern doit conclure deux types de contrats : des contrats de services d'entretien ménager avec ses clients, comme la Banque, et des contrats de franchise avec des individus qui s'occupent de l'entretien ménager, comme M. Bourque. Le contrat conclu entre Modern et la Banque stipulait que le contrat de services serait cédé à un franchisé. Après l'« acquisition » du contrat d'entretien ménager auprès de Modern, M. Bourque a accepté, à titre de franchisé, d'exécuter le travail conformément aux conditions convenues par Modern et la Banque en tant que cliente. Le juge Kasirer a correctement décrit cette relation d'entreprise comme étant de nature tripartite, car elle fait intervenir trois parties : le client, qui demande les services d'entretien ménager, Modern, qui garantit la qualité et la prestation des services, et le franchisé, qui fournit effectivement ceux-ci.

[40] Pour bien comprendre cette relation, il est nécessaire d'examiner la nature des cessions faites par Modern. Comme l'a souligné le juge Kasirer, le droit québécois établit une distinction entre les cessions parfaites et les cessions imparfaites. Dans une cession parfaite — ou véritable —, le cédant transfère à un cessionnaire les droits et les obligations qu'il a en vertu du contrat. Le cédant est libéré du contrat cédé, et le cessionnaire devient lié par celui-ci comme s'il avait été la partie initiale au contrat (voir J. Pineau, D. Burman et S. Gaudet, *Théorie des obligations* (4^e éd. 2001), par J. Pineau et S. Gaudet, n° 505.1).

[41] Cependant, dans une cession imparfaite, le cédant n'est pas libéré de ses obligations en vertu du contrat : « Il n'y a [pas] *substitution* d'une partie contractante [...] mais, plutôt, *adjonction* d'un nouveau contractant » (D. Lluelles et B. Moore, *Droit*

des obligations (3rd ed. 2018), at No. 3217 (first emphasis added; second emphasis in original)). The assignor therefore remains contractually bound by the contract and the other party to the assigned contract will then have *two* parties it can pursue for the performance of the contract's obligations: the assignor and the assignee (see J. Carbonnier, *Droit civil*, vol. II, *Les biens, Les obligations* (2004), at No. 1240; J.-L. Baudouin and P.-G. Jobin, *Les obligations* (7th ed. 2013), by P.-G. Jobin and N. Vézina, at Nos. 1028 and 1047-48).

[42] In the cleaning service agreements between Modern and its clients, the clients consented in advance to the assignment of the cleaning contracts to franchisees, but they did *not* consent to releasing Modern from the original service contract. The provisions of the service contract indicated that despite any subcontracting, assignment or franchising, Modern remained responsible for ensuring that the services were performed and for the quality of the cleaning services. The inclusion of an indemnity clause in the franchise agreement between Modern and Mr. Bourque does not change the fact that Modern remained liable to its clients if the cleaning services were not delivered in accordance with the contract between Modern and its client. The assignment of cleaning contracts by Modern are therefore “imperfect assignments” because a direct contractual link subsists between Modern and its client. The effect of this “imperfect” assignment was to create an ongoing tripartite relationship between Modern as franchisor, Mr. Bourque as franchisee, and the Bank as client. From the perspective of the Bank, both Modern *and* Mr. Bourque were obliged to perform the contract.

[43] Both the cleaning services contract and the franchise agreement must be considered to understand Modern’s business model. By virtue of the imperfect assignment, Modern’s cleaning services contract with the Bank and its franchise agreement with Mr. Bourque are inextricable. Mr. Bourque’s non-performance of the cleaning contract would permit Modern to terminate the franchise agreement. Similarly, the renewal of the franchise agreement between Mr. Bourque and Modern was contingent on Mr. Bourque’s compliance with the

des obligations (3^e éd. 2018), n° 3217 (premier italien ajouté, deuxième italien dans l’original)). Le cédant reste donc lié par le contrat et l’autre partie au contrat cédé aura *deux* parties contre qui exercer un recours en ce qui a trait à l’exécution des obligations du contrat : le cédant et le cessionnaire (voir J. Carbonnier, *Droit civil*, vol. II, *Les biens, Les obligations* (2004), n° 1240; J.-L. Baudouin et P.-G. Jobin, *Les obligations* (7^e éd. 2013), par P.-G. Jobin et N. Vézina, n^{os} 1028 et 1047-1048).

[42] Dans les contrats de services d’entretien ménager conclus entre Modern et ses clients, ces derniers ont consenti à l’avance à la cession des contrats d’entretien ménager à des franchisés, mais ils *n’ont pas* consenti à libérer Modern du contrat de services initial. Les dispositions du contrat de services indiquaient que, malgré toute sous-traitance, cession ou franchise, Modern devait continuer de s’assurer de la prestation des services d’entretien ménager et de la qualité de ceux-ci. L’inclusion d’une clause d’indemnisation dans le contrat de franchise entre Modern et M. Bourque ne change pas le fait que Modern n’était pas dégagée de ses responsabilités envers ses clients si la prestation des services d’entretien ménager ne respectait pas le contrat conclu entre Modern et ses clients. La cession des contrats d’entretien ménager par Modern constitue donc une « cession imparfaite » parce qu’il subsiste un lien contractuel direct entre Modern et ses clients. Cette cession « imparfaite » a eu pour effet de créer une relation tripartite continue entre Modern (franchisseur), M. Bourque (franchisé) et la Banque (cliente). Du point de vue de la Banque, Modern *et* M. Bourque avaient l’obligation d’exécuter le contrat.

[43] Il faut examiner le contrat de services d’entretien ménager et le contrat de franchise pour comprendre le modèle de gestion de Modern. En raison de la cession imparfaite, le contrat de services d’entretien ménager et le contrat de franchise — que Modern a conclus respectivement avec la Banque et M. Bourque — sont indissociables. La non-exécution du contrat d’entretien ménager par M. Bourque permettait à Modern de résilier le contrat de franchise. De même, le renouvellement du contrat de franchise entre M. Bourque et Modern dépendait du respect par M. Bourque des

obligations to the Bank as set out in the cleaning services contract.

[44] This, however, was overlooked by the trial judge. Instead, he only examined whether Mr. Bourque assumed some risks, not whether he assumed the business risk. In *Desjardins*, Jacques J.A. emphasized that artisans will always have a degree of autonomy. But the fact that an employee has a degree of autonomy and assumes some degree of risk does not mean that he or she bears the business risk, in the sense of being able to organize his or her business venture in order to make a profit. By failing to consider the tripartite relationship, the trial judge did not consider the business as a whole, and, as a result, improperly concluded that Mr. Bourque bore the business risk.

[45] As Kasirer J.A. noted, by virtue of its imperfect assignments, Modern's tripartite business model is distinct from most franchise models in which the franchisee has a direct, autonomous relationship with its clients independent of the franchisor. In those franchise models, it is only the franchisee who is contractually liable to the clients, and it is therefore the franchisee who will generally bear the risk of the business. By "imperfectly assigning" cleaning contracts to franchisees like Mr. Bourque, however, Modern maintained a direct relationship with its clients. I agree with the majority at the Court of Appeal that characterizing Mr. Bourque's business risk in light *only* of the franchise agreement, as the trial judge did, constituted a palpable and overriding error because it was an unduly narrow and restrictive one which obfuscated Modern's continuous contractual relationship with its client, a contractual relationship that placed the business risk squarely on Modern's shoulders. An understanding of this *tripartite* relationship is the indispensable context for applying the *Desjardins/Coger* test. The question asked by this test remains the same of whether or not the relationship is bipartite or tripartite in nature.

obligations envers la Banque, lesquelles étaient énoncées dans le contrat de services d'entretien ménager.

[44] Cela n'a toutefois pas été pris en considération par le juge de première instance. Ce dernier s'est plutôt uniquement demandé si M. Bourque assumait certains risques, et non pas s'il assumait le risque d'entreprise. Dans l'arrêt *Desjardins*, le juge Jacques a souligné que les artisans auront toujours un certain degré d'autonomie. Cependant, le fait qu'un salarié dispose d'un certain degré d'autonomie et assume un certain degré de risque ne signifie pas qu'il assume le risque d'entreprise, c'est-à-dire qu'il est capable d'organiser son entreprise en vue de réaliser un profit. En ne prenant pas en compte la relation tripartite, le juge du procès n'a pas considéré l'entreprise dans son ensemble et a donc conclu à tort que M. Bourque assumait le risque d'entreprise.

[45] Comme l'a souligné le juge Kasirer, en raison de ses cessions imparfaites, le modèle de gestion tripartite de Modern se distingue de la plupart des modèles de franchise dans lesquels le franchisé a une relation directe et autonome avec ses clients, indépendante de celle avec le franchisseur. Dans ces modèles de franchise, seul le franchisé a une responsabilité contractuelle envers les clients, et c'est par conséquent celui-ci qui assumera généralement le risque d'entreprise. En effectuant des « cessions imparfaites » de contrats d'entretien ménager à des franchisés comme M. Bourque, Modern maintenait toutefois une relation directe avec ses clients. À l'instar des juges majoritaires de la Cour d'appel, je suis d'avis qu'une caractérisation du risque d'entreprise auquel s'expose M. Bourque *uniquement* à la lumière du contrat de franchise, comme l'a fait le juge de première instance, constituait une erreur manifeste et déterminante, car il s'agit d'une caractérisation indûment étroite et restrictive occultant la relation contractuelle continue qu'entretenait Modern avec sa cliente, relation contractuelle qui faisait peser le risque d'entreprise directement sur les épaules de Modern. La compréhension de cette relation *tripartite* constitue le contexte indispensable dont il faut tenir compte pour appliquer le critère exposé dans les arrêts *Desjardins* et *Coger*. La question que pose ce critère demeure la même, c'est-à-dire celle de savoir si la relation est ou non de nature bilatérale ou tripartite.

[46] In light of Modern's ongoing liability to the Bank, the fact that Mr. Bourque and Modern agreed to a term stating that Mr. Bourque would be an independent contractor does not materially affect the analysis, as the trial judge concluded it did.

[47] Through the operation of the franchise agreement, Mr. Bourque accepted certain risks, including an indemnification clause to the effect that Modern could recover against him for any failure to comply with the terms of the cleaning contracts. Mr. Bourque also assumed some risks relating to any improper use of time, equipment and product. But as the Quebec Court of Appeal noted in *Coger*, artisans, by virtue of their independence, will typically accept some risk in connection with their workplace conditions. There is, however, a fundamental distinction between the risks assumed by workers relating to working conditions, and the *business risk*.

[48] By virtue of its imperfect assignment to Mr. Bourque and the terms of its cleaning service contract with the Bank, Modern retained the risk of contractual non-performance. From the Bank's perspective, as Modern's client, Modern's continued involvement was critical. As a stranger to the franchise agreement with Mr. Bourque, Modern's ability to demand that Mr. Bourque indemnify it was of no relevance to the Bank. Modern's preferred strategy in circumstances where a franchisee failed to perform the cleaning contract was, indeed, to pre-emptively take back the cleaning contract and assign it to another franchisee. This strategy allowed Modern to maintain good relations with its clients while avoiding potentially costly indemnification proceedings against the non-performing franchisee. This preventative strategy and desire to maintain a positive relationship with its clients resulted in the franchise agreement imposing extensive controls on Mr. Bourque so as to detect any non-performance as early as possible.

[49] Modern's ongoing liability to its clients by virtue of the imperfect assignments is inexorably

[46] Compte tenu de la responsabilité continue de Modern envers la Banque, le fait que M. Bourque et Modern ont convenu d'une clause portant que M. Bourque serait un entrepreneur indépendant n'a pas, contrairement à ce qu'a conclu le juge de première instance, d'incidence importante sur l'analyse.

[47] Par l'effet du contrat de franchise, M. Bourque a accepté certains risques, dont une clause d'indemnisation prévoyant que Modern pouvait se faire indemniser par celui-ci pour tout manquement aux conditions des contrats d'entretien ménager. Il assumait aussi certains risques liés à une mauvaise utilisation du temps, du matériel et des produits. Cependant, comme la Cour d'appel du Québec l'a fait remarquer dans l'arrêt *Coger*, les artisans acceptent habituellement, en raison de leur indépendance, certains risques associés à leurs conditions de travail. Il existe toutefois une distinction fondamentale entre les risques assumés par les travailleurs quant aux conditions de travail et le *risque d'entreprise*.

[48] En raison de sa cession imparfaite à M. Bourque et des conditions de son contrat de services d'entretien ménager avec la Banque, Modern a continué d'assumer le risque de la non-exécution du contrat. Du point de vue de la Banque — en tant que cliente de Modern —, la participation continue de Modern était cruciale. Par ailleurs, la capacité de Modern d'exiger que M. Bourque l'indemnise n'intéressait aucunement la Banque — en tant que partie étrangère au contrat de franchise conclu avec M. Bourque. En cas d'inexécution du contrat d'entretien ménager par un franchisé, la stratégie privilégiée de Modern consistait en fait à prendre les devants en lui enlevant le contrat et en le cédant à un autre franchisé. Cette stratégie permettait à Modern de maintenir de bonnes relations avec ses clients tout en évitant d'avoir à intenter des procédures en indemnisation potentiellement coûteuses contre le franchisé en défaut. En raison de cette stratégie préventive et du désir de Modern de maintenir une relation positive avec ses clients, le contrat de franchise imposait à M. Bourque d'importants contrôles pour que toute éventuelle inexécution de contrat puisse être détectée aussitôt que possible.

[49] La responsabilité continue de Modern envers ses clients du fait des cessions imparfaites est

linked to the controls it placed on Mr. Bourque through the franchise agreements. Modern, at all times, remained liable to its clients. The controls it placed on Mr. Bourque aimed to limit this liability. Modern's strategy to strictly control its franchisees, like Mr. Bourque, is the context for examining Modern's assumption of risk. These controls were critical because from the Bank's perspective it was Modern, not Mr. Bourque, who bore the risk of contractual non-performance. As Kasirer J.A. noted, Modern was well-rewarded for assuming this risk: Mr. Bourque could owe Modern up to 43% of his revenue.

[50] As part of its scheme, Modern limited Mr. Bourque's ability to organize his own business, and therefore also limited Mr. Bourque's prospect of making a profit. The terms of the agreement limited Mr. Bourque's ability to transfer his cleaning contracts to third parties. Despite the fact that Mr. Bourque had paid for obtaining the cleaning contracts, he was not free to transfer them — either by sale or assignment. Once Mr. Bourque terminated his relationship with Modern, it was Modern, *not* Mr. Bourque, who reassigned the contracts which Mr. Bourque had paid to obtain. Modern had the option of repurchasing the cleaning contract if a franchisee decided either that he or she wanted to cease operating a particular franchise or leave the Modern network altogether, and Modern retained the right to oppose the transfer or sale of a cleaning contract to a third party. These measures permitted Modern to retain control over its network of franchises, critical for Modern's ongoing contractual relationship with — and liability to — its business clients.

[51] Further, the franchise agreement tightly controlled how franchisees could get new business. Mr. Bourque was bound by a non-competition clause. Any new cleaning contracts Mr. Bourque sought to obtain had to be submitted to Modern. Modern would then negotiate the master service contract with the new client. A franchisee would then be able to purchase the rights to the new client,

inxorablement liée aux contrôles qu'elle exerçait sur M. Bourque au moyen du contrat de franchise. Modern demeurait en tout temps responsable envers ses clients. Les contrôles qu'elle exerçait sur M. Bourque visaient à limiter cette responsabilité. La stratégie de Modern consistant à contrôler strictement ses franchisés, comme M. Bourque, constitue le contexte dont il faut tenir compte dans l'examen du risque assumé par Modern. Ces contrôles étaient cruciaux parce que, du point de vue de la Banque, c'était Modern, et non M. Bourque, qui assumait le risque de la non-exécution du contrat. Comme l'a souligné le juge Kasirer, Modern était bien dédommagée du risque qu'elle assumait, car M. Bourque pouvait devoir verser à cette entreprise jusqu'à 43 % de ses revenus.

[50] Le régime élaboré par Modern limitait la capacité de M. Bourque d'organiser sa propre entreprise et donc aussi sa possibilité de réaliser un profit. Les conditions de l'entente limitaient le pouvoir de M. Bourque de transférer ses contrats d'entretien ménager à des tiers. Bien qu'il ait payé pour obtenir les contrats en question, il ne lui était pas loisible de les transférer, ni par vente ni par cession. Après que M. Bourque a eu mis fin à sa relation avec Modern, c'est Modern, et *non* M. Bourque, qui a recédé les contrats pour l'obtention desquels ce dernier avait payé. Modern avait la possibilité de racheter le contrat d'entretien ménager si un franchisé décidait qu'il voulait cesser d'exploiter une franchise donnée ou quitter complètement son réseau, et conservait le droit de s'opposer au transfert ou à la vente d'un contrat d'entretien ménager à un tiers. Ces mesures permettaient à Modern de conserver le contrôle de son réseau de franchises, contrôle crucial pour la relation contractuelle continue de Modern avec ses clients d'entreprise et sa responsabilité envers eux.

[51] De plus, le contrat de franchise contrôlait rigoureusement la façon dont les franchisés pouvaient obtenir de nouveaux clients. M. Bourque était lié par une clause de non-concurrence. Tout nouveau contrat d'entretien ménager que M. Bourque voulait obtenir devait être soumis à Modern. Cette dernière pouvait alors négocier le contrat de services-cadres avec le nouveau client. Le franchisé pouvait ensuite

despite having brought the client to Modern's attention to begin with.

[52] Beyond these constraints on Mr. Bourque's ability to organize his own business, Modern exercised ongoing supervision over Mr. Bourque's work. At any time, Modern could access the locations serviced by Mr. Bourque. He was also required to document the work he completed. Ongoing supervision allowed Modern to minimize its business risk vis-à-vis its clients, which was critical to the success of Modern's business model given that it remained directly liable to its clients for non-performance. In contrast, Mr. Bourque had limited dealings with the employees of the Bank, which reported any complaints to Modern, not Mr. Bourque. When a Bank branch complained to Modern about Mr. Bourque's services, it was Modern which had the ability to — and did in fact — deduct Mr. Bourque's pay without discussing the complaint with Mr. Bourque.

[53] Moreover, Mr. Bourque's receipt of payment from Modern more closely resembled a salary than business revenue. Mr. Bourque received no direct payment from the clients, who paid Modern. Modern paid Mr. Bourque through direct deposit, *after* deducting amounts for franchising fees, the loans and the products sold by Modern to Mr. Bourque.

[54] Because of the imperfect assignments, Modern remained responsible to its clients. The extensive supervision and limits imposed on Mr. Bourque through the franchise agreement, restricting his ability to control, organize and expand his own business, were designed to protect Modern from the possibility of liability generated by Mr. Bourque's conduct. Modern, however, argues, unpersuasively, that the terms of its franchise agreement with Mr. Bourque merely complied with its obligations as a franchisor, that is, it controlled Mr. Bourque, a franchisee, in a manner that discharged its duties to support and enhance its brand.

acheter les droits à l'égard du nouveau client, même si c'était lui qui avait en premier lieu présenté le client à Modern.

[52] Outre l'imposition de ces limites à la capacité de M. Bourque d'organiser sa propre entreprise, Modern assurait la surveillance continue du travail de celui-ci. Modern pouvait se rendre en tout temps sur les sites où M. Bourque fournissait ses services. Ce dernier avait aussi l'obligation de documenter le travail effectué. La surveillance continue permettait à Modern de minimiser son risque d'entreprise à l'égard de ses clients, ce qui était crucial pour le succès de son modèle de gestion, puisqu'elle demeurait directement responsable envers ses clients de la non-exécution des contrats. Pour sa part, M. Bourque avait des interactions limitées avec les employés de la Banque, lesquels adressaient leurs plaintes à Modern, et non à lui. Lorsqu'une succursale de la Banque se plaignait à Modern des services de M. Bourque, c'était Modern qui pouvait effectuer une déduction sur la rémunération de M. Bourque — et elle l'a effectivement fait — sans discuter de la plainte avec celui-ci.

[53] De plus, les paiements que M. Bourque recevait de Modern s'apparentaient beaucoup plus à un salaire qu'à un revenu d'entreprise. M. Bourque ne recevait aucun paiement direct des clients, qui payaient Modern. Cette dernière rémunérait M. Bourque au moyen d'un dépôt direct, *après* avoir déduit les sommes dues pour les redevances de franchise, les prêts et les produits que Modern vendait à M. Bourque.

[54] En raison des cessions imparfaites, Modern demeurait responsable envers ses clients. La surveillance et les restrictions importantes imposées à M. Bourque par le contrat de franchise, qui limitaient la capacité de ce dernier de contrôler, d'organiser et d'agrandir sa propre entreprise, avaient pour but de protéger Modern d'une éventuelle responsabilité découlant de la conduite de M. Bourque. Modern fait toutefois valoir de façon peu convaincante que les conditions du contrat de franchise qu'elle a conclu avec M. Bourque visaient tout simplement à respecter ses obligations en tant que franchisseur, c'est-à-dire à contrôler M. Bourque, un franchisé, de manière à s'acquitter de son devoir de promouvoir et de rehausser sa marque.

[55] There is no provision of the *C.C.Q.* or any other Quebec legislation dealing specifically with franchise agreements. In *Dunkin' Brands Canada Ltd. v. Bertico Inc.* (2015), 41 B.L.R. (5th) 1, the Quebec Court of Appeal set out the obligations owed by a franchisor to its franchisees in a franchise relationship. Writing for the court, Kasirer J.A. emphasized that franchisors have an implied obligation to take reasonable measures to support their franchisees and maintain the strength and relevance of the brand, including measures to preserve the brand's goodwill in the marketplace. The franchisor owes this duty to each individual franchisee *and* to its entire network of franchisees in order to preserve the integrity of the franchise. To enhance the brand, the franchisor has a duty to assist the franchisees in adapting to a changing marketplace, in implementing reasonable measures to remain competitive, and in promoting ongoing innovation.

[56] The controls put in place by Modern undoubtedly align with some of the supervisory authority contemplated by *Dunkin' Brands*, since Modern, as franchisor, owed all of its franchisees a duty to protect and enhance the Modern brand. But, as previously noted, the fact that the relationship between Modern and Mr. Bourque was one of franchisor-franchisee does not answer the question of who assumed the acceptance of and remuneration for business risk. As *Desjardins* and *Coger* delineate, it is substance, not form, that is determinative. In the case before us, the extent of the controls placed on Mr. Bourque by Modern were necessary for Modern to organize and supervise the business risk since it remained in a direct contractual relationship with its clients. Modern limited Mr. Bourque's ability to organize his own business so that it could limit its own risk in its ongoing relationship with its clients, a risk it retained because of its imperfect assignment of cleaning contracts. Whether the arrangement is also consistent with the franchisor's obligations as set out in *Dunkin' Brands* is immaterial.

[55] Aucune disposition du *C.c.Q.* ou de tout autre texte législatif québécois ne porte précisément sur les contrats de franchise. Dans l'arrêt *Dunkin' Brands Canada Ltd. c. Bertico Inc.* (2015), 41 B.L.R. (5th) 1, la Cour d'appel du Québec a énoncé les obligations du franchiseur envers ses franchisés dans une relation de franchise. S'exprimant au nom de la cour, le juge Kasirer a insisté sur le fait que les franchiseurs ont l'obligation implicite de prendre des mesures raisonnables pour appuyer leurs franchisés et maintenir la force et la pertinence de la marque, notamment des mesures pour préserver la clientèle de la marque au sein du marché. Le franchiseur a cette obligation envers chaque franchisé à titre individuel *et* tout son réseau de franchisés afin de préserver l'intégrité de la franchise. Pour rehausser la marque, le franchiseur est tenu d'aider les franchisés à s'adapter à un marché en évolution, en mettant en œuvre des mesures raisonnables pour demeurer concurrentiel et en favorisant l'innovation continue.

[56] Il ne fait aucun doute que les contrôles mis en place par Modern concordent en partie avec le pouvoir de surveillance prévu dans l'affaire *Dunkin' Brands*, étant donné que Modern, en tant que franchiseur, avait l'obligation envers tous ses franchisés de protéger et de rehausser la marque Modern. Cependant, comme je l'ai déjà mentionné, le fait que Modern avait une relation de franchiseur-franchisé avec M. Bourque ne répond pas à la question de savoir qui assumait l'acceptation et la rémunération du risque d'entreprise. Comme le précisent les arrêts *Desjardins* et *Coger*, c'est le fond, et non la forme, qui est déterminant. En l'espèce, l'étendue des contrôles exercés par Modern sur M. Bourque était nécessaire pour permettre à celle-ci d'organiser et de surveiller le risque d'entreprise puisqu'elle continuait d'avoir une relation contractuelle directe avec ses clients. Modern a limité la capacité de M. Bourque d'organiser sa propre entreprise afin de limiter son propre risque dans le cadre de sa relation continue avec ses clients, risque qu'elle a continué d'assumer en raison de sa cession imparfaite des contrats d'entretien ménager. La question de savoir si l'arrangement est également compatible avec les obligations du franchiseur énoncées dans *Dunkin' Brands* est non pertinente.

[57] Determining who bears the business risk is, of course, a fact-specific, contextual inquiry. There may be other circumstances in which a franchisee could be said to bear sufficient risks so as to assume the business risk of his or her enterprise and thus be considered an independent contractor.

[58] In this case, the trial judge's failure to consider the effect of the imperfect assignment of the cleaning contracts from Modern to Mr. Bourque, caused him to err in his application of the *Desjardins/Coger* test. At all times, both the cleaning services contract and franchise agreement governed Modern's business model. The effect of Modern's business model was that it, not Mr. Bourque, assumed the "risk and profit" of the business. Because of its tripartite business model and ongoing liability to its clients, Modern placed extensive controls on Mr. Bourque to limit its own business risk. Mr. Bourque did not assume the business risk and therefore it cannot be said that he was an independent contractor. I agree with the majority of the Court of Appeal that the trial judge's failure to consider the nature of the imperfect assignments at the heart of Modern's business model, and the resulting tripartite nature of the relationship between Modern, its clients and Mr. Bourque, was a palpable and overriding error which led to the improper application of the *Desjardins* and *Coger* tests.

[59] When Modern's tripartite business model is properly brought into the analysis, it becomes clear, as the Court of Appeal held, that it was Modern who assumed the business risk and ability to make a profit. Mr. Bourque therefore was an artisan, making him an employee under the *Act*. Given that Mr. Bourque and Ms. Fortin are employees within the meaning in the *Act*, Modern is correspondingly a "professional employer".

[60] The mandatory provisions of the *Act* and *Decree* therefore govern the relationship between Modern and Mr. Bourque. As a result, both Mr. Bourque

[57] Pour déterminer qui assume le risque d'entreprise, il faut évidemment effectuer une analyse factuelle et contextuelle. Il peut y avoir d'autres circonstances où il est possible de soutenir que les risques assumés par le franchisé sont suffisants pour permettre de considérer que celui-ci assume le risque d'entreprise et est donc un entrepreneur indépendant.

[58] Dans la présente affaire, l'omission du juge de première instance d'examiner l'effet de la cession imparfaite des contrats d'entretien ménager de Modern à M. Bourque l'a amené à commettre une erreur dans son application du critère énoncé dans les arrêts *Desjardins* et *Coger*. Le contrat de services d'entretien ménager et le contrat de franchise régissaient en tout temps le modèle de gestion de Modern. Suivant ce modèle de gestion, c'était Modern, et non M. Bourque, qui assumait les « risque et profit » de l'entreprise. En raison de son modèle de gestion tripartite et de sa responsabilité continue envers ses clients, Modern exerçait d'importants contrôles sur M. Bourque pour limiter son propre risque d'entreprise. M. Bourque n'assumait pas le risque d'entreprise et, par conséquent, ne pouvait être considéré comme un entrepreneur indépendant. Comme les juges majoritaires de la Cour d'appel, je suis d'avis que l'omission du juge du procès d'examiner la nature des cessions imparfaites au cœur du modèle de gestion de Modern, ainsi que la nature tripartite de la relation entre Modern, ses clients et M. Bourque qui en découle, constituait une erreur manifeste et déterminante qui a mené à une application irrégulière des critères établis dans les arrêts *Desjardins* et *Coger*.

[59] Lorsque le modèle de gestion tripartite de Modern est dûment pris en considération dans l'analyse, il devient manifeste, comme l'a conclu la Cour d'appel, que c'était Modern qui assumait le risque d'entreprise et pouvait réaliser un profit. M. Bourque était donc un artisan, ce qui faisait de lui un salarié aux termes de la *Loi*. Comme M. Bourque et M^{me} Fortin sont des salariés au sens de la *Loi*, Modern est en conséquence un « employeur professionnel ».

[60] Les dispositions impératives de la *Loi* et du *Décret* régissent donc la relation entre Modern et M. Bourque. En conséquence, M. Bourque et

and Ms. Fortin are entitled to the wages and benefits claimed on their behalf by the Comité.

[61] Accordingly, the Court of Appeal properly intervened. I would dismiss the appeal with costs.

English version of the reasons delivered by

CÔTÉ, BROWN AND ROWE JJ. (dissenting) —

TABLE OF CONTENTS

	Paragraph
I. <u>Background and Judicial History</u>	63
II. <u>Issues and Standards for Intervention</u>	66
III. <u>Statutory Framework of the ACAD</u>	72
A. <i>History and Scheme of the ACAD</i>	72
B. <i>Scope of a Decree</i>	77
IV. <u>Status of Mr. Bourque Under the ACAD</u>	81
A. <i>Concept of Employee in the ACAD</i>	81
B. <i>Business Risk Test</i>	87
C. <i>Application to the Facts</i>	96
(1) <u>Trial Judge's Analysis of the Evidence</u>	98
(2) <u>Effect of the Imperfect Assignment of Cleaning Contracts on Business Risk</u>	106
V. <u>Status of Modern Under the ACAD</u>	116
A. <i>Concept of Professional Employer in the ACAD</i>	117
B. <i>Application to the Facts</i>	128
(1) <u>Supervision Exercised by the Franchisor</u> ...	129

M^{me} Fortin ont tous deux droit au salaire et aux avantages que réclame en leur nom le Comité.

[61] Par conséquent, la Cour d'appel est intervenue à bon droit. Je rejeterais le pourvoi avec dépens.

Les motifs suivants ont été rendus par

LES JUGES CÔTÉ, BROWN ET ROWE (dissidents) —

TABLE DES MATIÈRES

	Paragraphe
I. <u>Contexte et historique judiciaire</u>	63
II. <u>Questions en litige et normes d'intervention</u>	66
III. <u>Le cadre législatif de la LDCC</u>	72
A. <i>L'historique et l'économie de la LDCC</i>	72
B. <i>Le champ d'application d'un décret</i>	77
IV. <u>Le statut de M. Bourque au regard de la LDCC</u>	81
A. <i>La notion de salarié au sens de la LDCC</i>	81
B. <i>Le critère du risque d'entreprise</i>	87
C. <i>Application aux faits</i>	96
(1) <u>L'analyse de la preuve par le juge du procès</u>	98
(2) <u>L'incidence de la cession imparfaite des contrats d'entretien sur le risque d'entreprise</u>	106
V. <u>Le statut de Modern au regard de la LDCC</u>	116
A. <i>La notion d'employeur professionnel dans la LDCC</i>	117
B. <i>Application aux faits</i>	128
(1) <u>La surveillance exercée par le franchiseur</u> ...	129

(2) <u>Economic Dependence</u>	136
VI. <u>Conclusion</u>	138

[62] We have carefully read our colleague's reasons, which essentially reiterate the position stated by the majority of the Quebec Court of Appeal with regard to the effect of imperfect assignments of contracts. With respect, we believe that the reasoning underlying that position is flawed. The fact that the assignments of contracts between Modern Cleaning Concept Inc. ("Modern") and Mr. Bourque were imperfect did not significantly affect the business risk assumed by Mr. Bourque, and therefore the trial judge's failure to deal with this aspect of the contractual relationship between Modern and Mr. Bourque is not a reviewable error. The appeal should be allowed and the trial judge's decision restored.

I. Background and Judicial History

[63] The appellant, Modern, operates a large network of cleaning and maintenance franchises. Francis Bourque, a contractor in the same field of activity, decided to join the network as a franchisee in the hope of enlarging his client base and expanding his own business. Modern therefore assigned him cleaning contracts with commercial clients, including branches of the National Bank ("Bank"). After just a few months, Mr. Bourque, who was not satisfied with the results, gave up his franchise and continued carrying on business under his own name.

[64] The respondent, the Comité paritaire de l'entretien d'édifices publics de la région de Québec ("Parity Committee"), argued that Mr. Bourque and his spouse, Jocelyne Fortin, who worked with him, were in fact "employees" of Modern for the purposes of a specific statute, the *Act respecting collective agreement decrees*, CQLR, c. D-2 ("ACAD"). On this basis, the Parity Committee claimed \$9,219.32 on their behalf for wages that had allegedly not been paid.

[65] The Court of Quebec dismissed the action, finding that Mr. Bourque had been engaged in a

(2) <u>La dépendance économique</u>	136
VI. <u>Conclusion</u>	138

[62] Nous avons lu avec attention les motifs de notre collègue, lesquels reprennent en substance la position exprimée par la Cour d'appel du Québec à la majorité quant à l'incidence des cessions imparfaites de contrats. Avec égards, nous croyons que le raisonnement qui sous-tend cette position est erroné. Le caractère imparfait des cessions de contrats entre Modern Concept d'entretien inc. (« Modern ») et M. Bourque n'a pas d'incidence significative sur le risque d'entreprise assumé par celui-ci, si bien que l'omission par le juge du procès de traiter de cet aspect de la relation contractuelle entre Modern et M. Bourque ne constitue pas une erreur révisable. Le pourvoi devrait être accueilli et le jugement de première instance rétabli.

I. Contexte et historique judiciaire

[63] L'appelante, Modern, exploite un vaste réseau de franchises dans le milieu de l'entretien ménager. M. Francis Bourque, un entrepreneur dans ce même secteur d'activités, décide d'adhérer au réseau à titre de franchisé dans l'espoir de développer sa clientèle et de faire croître sa propre entreprise. Modern lui cède alors des contrats d'entretien ménager auprès de clients commerciaux, notamment des succursales de la Banque Nationale (« Banque »). Après quelques mois seulement, insatisfait des résultats, M. Bourque abandonne sa franchise et poursuit ses affaires sous son propre nom.

[64] L'intimé, le Comité paritaire de l'entretien d'édifices publics de la région de Québec (« Comité paritaire »), soutient que M. Bourque, ainsi que sa conjointe Mme Jocelyne Fortin, qui travaillait avec lui, étaient en fait des « salariés » de Modern pour l'application d'une loi particulière, la *Loi sur les décrets de convention collective*, RLRQ, c. D-2 (« LDCC »). Sur cette base, le Comité paritaire réclame en leur nom une somme de 9 219,32 \$ en salaires qui n'auraient pas été payés.

[65] La Cour du Québec a rejeté l'action, estimant que M. Bourque était engagé dans un projet d'affaires

business venture involving a business risk that was incompatible with the status of “employee” under the *ACAD* (2016 QCCQ 1789). The Court of Appeal reversed that decision after concluding that the trial judge had erred in assessing that risk by failing to consider the imperfect nature of the assignments of contracts between Modern and its franchisees (2017 QCCA 1237). Morin J.A., dissenting, was of the view that Mr. Bourque could not be characterized as an employee for the purposes of the *ACAD* in the absence of a contract of employment within the meaning of the *Civil Code* (“*C.C.Q.*”).

II. Issues and Standards for Intervention

[66] The appeal to this Court essentially raises two issues: was Mr. Bourque an employee within the meaning of the *ACAD* and, if so, was Modern his “professional employer” for the purposes of that statute?

[67] We begin by noting, with regard to Modern’s status under the *ACAD*, that the judge did not analyze this second issue directly. There is therefore no need to discuss the applicable standard for intervention in this regard, other than to note that the Court must defer to the relevant findings of fact made by the trial judge.

[68] The determination of Mr. Bourque’s status under the *ACAD* raises a question of mixed fact and law, since it involves applying a legal test — specifically the business risk test — to the facts of the case (*Housen v. Nikolaisen*, 2002 SCC 33, [2002] 2 S.C.R. 235, at paras. 26-37; *Prud’homme v. Prud’homme*, 2002 SCC 85, [2002] 4 S.C.R. 663, at para. 66). One of the main points to consider is what the parties to the franchise agreement intended, including what risk Mr. Bourque intended to assume. In this regard, this Court recently noted in *Churchill Falls (Labrador) Corp. v. Hydro-Québec*, 2018 SCC 46, [2018] 3 S.C.R. 101, at paras. 49 and 147, that the interpretation of a contract is generally a question of mixed fact and law. The same is true with the characterization of a contract where it rests on the determination of the parties’ common intention, at least when regard must be had to extrinsic evidence, as is the case here (3091-5177 Québec inc.

qui comportait un risque d’entreprise incompatible avec le statut de « salarié » au sens de la *LDCC* (2016 QCCQ 1789). La Cour d’appel a infirmé cette décision après avoir conclu que le juge du procès avait commis une erreur dans l’appréciation de ce risque en ne prenant pas en considération le caractère imparfait des cessions de contrats entre Modern et ses franchisés (2017 QCCA 1237). Le juge Morin, dissident, a estimé pour sa part que M. Bourque ne pouvait pas être qualifié de salarié pour l’application de la *LDCC* en l’absence d’un contrat de travail au sens du droit commun.

II. Questions en litige et normes d’intervention

[66] Le pourvoi devant la Cour soulève essentiellement deux questions : M. Bourque est-il un salarié au sens de la *LDCC* et, dans l’affirmative, Modern est-elle son « employeur professionnel » pour l’application de cette loi?

[67] En ce qui concerne d’abord le statut de Modern au regard de la *LDCC*, le juge n’a pas analysé directement cette seconde question. Il n’y a donc pas lieu de débattre de la norme d’intervention applicable à cet égard, autrement que pour rappeler que la Cour doit faire preuve de déférence à l’endroit des conclusions de fait pertinentes du juge du procès.

[68] La détermination du statut de M. Bourque au regard de la *LDCC* soulève une question mixte de fait et de droit puisqu’il s’agit d’appliquer un critère juridique aux faits du dossier, en l’occurrence le critère du risque d’entreprise (*Housen c. Nikolaisen*, 2002 CSC 33, [2002] 2 R.C.S. 235, par. 26-37; *Prud’homme c. Prud’homme*, 2002 CSC 85, [2002] 4 R.C.S. 663, par. 66). L’un des principaux aspects à prendre en considération a trait à la détermination de l’intention des parties au contrat de franchise, notamment quant au risque que M. Bourque entendait assumer. À cet égard, notre Cour a rappelé récemment dans l’arrêt *Churchill Falls (Labrador) Corp. c. Hydro-Québec*, 2018 CSC 46, [2018] 3 R.C.S. 101, par. 49 et 147, que l’interprétation d’un contrat est en règle générale une question mixte de fait et de droit. Il en est de même de la qualification du contrat lorsque celle-ci repose sur la recherche de l’intention commune des parties, du moins s’il est nécessaire de recourir à des éléments de

(*Éconolodge Aéroport*) v. *Lombard General Insurance Co. of Canada*, 2018 SCC 43, [2018] 3 S.C.R. 8, at paras. 18 and 59).

[69] Unless an exception applies, the standard for intervention in respect of questions of mixed fact and law is that of palpable and overriding error, which is a “highly deferential” standard (*Benhaim v. St-Germain*, 2016 SCC 48, [2016] 2 S.C.R. 352, at para. 38, citing *South Yukon Forest Corp. v. R.*, 2012 FCA 165, 4 B.L.R. (5th) 31, at para. 46). Under this standard, an appellate court’s role is not to reconsider the evidence globally and reach its own conclusions, but simply to ensure that the trial judge’s conclusions — including the trial judge’s legal inferences — are supported by the evidence (*Housen*, at paras. 1, 4, 22-23 and 26; *Canada (Attorney General) v. Bedford*, 2013 SCC 72, [2013] 3 S.C.R. 1101, at para. 55; *J.G. v. Nadeau*, 2016 QCCA 167, at para. 79 (CanLII)).

[70] It is important to remember that “failure to discuss a relevant factor in depth, or even at all, is not in itself a sufficient basis for an appellate court to reconsider the evidence” (*Housen*, at para. 39). The trial judge is presumed to have considered the evidence in its entirety (*Housen*, at para. 72). As the Court noted in *Van de Perre v. Edwards*, 2001 SCC 60, [2001] 2 S.C.R. 1014, at para. 15, “an omission is only a material error if it gives rise to the reasoned belief that the trial judge must have forgotten, ignored or misconceived the evidence in a way that affected his conclusion”.

[71] Appellate intervention is warranted only where it is shown that a palpable error, that is, an error that is “plainly seen”, has affected the result (*Nelson (City) v. Mowatt*, 2017 SCC 8, [2017] 1 S.C.R. 138, at para. 38). If no palpable and overriding error is properly established, this Court must restore the trial judge’s decision, even if it considers the appellate court’s conclusions to be more persuasive in some respects (*H.L. v. Canada (Attorney General)*, 2005 SCC 25, [2005] 1 S.C.R. 401, at para. 74; see also *Nelson (City)*, at para. 38; *Salomon v.*

preuve extrinsèques, comme c’est le cas en l’espèce (3091-5177 Québec inc. (*Éconolodge Aéroport*) c. *Cie canadienne d’assurances générales Lombard*, 2018 CSC 43, [2018] 3 R.C.S. 8, par. 18 et 59).

[69] Sauf exception, les questions mixtes de fait et de droit sont soumises à la norme d’intervention de l’erreur manifeste et déterminante, une norme qui commande un « degré élevé de retenue » (*Benhaim c. St-Germain*, 2016 CSC 48, [2016] 2 R.C.S. 352, par. 38, citant *South Yukon Forest Corp. c. R.*, 2012 CAF 165, 4 B.L.R. (5th) 31, par. 46). En vertu de cette norme, le rôle d’une cour d’appel ne consiste pas à réexaminer la preuve globalement et à tirer ses propres conclusions, mais simplement à s’assurer que les conclusions du juge du procès — y compris ses inférences juridiques — trouvent appui dans la preuve (*Housen*, par. 1, 4, 22-23 et 26; *Canada (Procureur général) c. Bedford*, 2013 CSC 72, [2013] 3 R.C.S. 1101, par. 55; *J.G. c. Nadeau*, 2016 QCCA 167, par. 79 (CanLII)).

[70] Il convient de rappeler que « l’omission d’examiner en profondeur un facteur pertinent, voire de ne pas l’examiner du tout, n’est pas en soi un fondement suffisant pour justifier une cour d’appel de réexaminer la preuve » (*Housen*, par. 39). De fait, le juge du procès est présumé avoir tenu compte de l’ensemble de la preuve (*Housen*, par. 72). Comme l’a signalé la Cour dans *Van de Perre c. Edwards*, 2001 CSC 60, [2001] 2 R.C.S. 1014, par. 15, « une omission ne constitue une erreur importante que si elle donne lieu à la conviction rationnelle que le juge de première instance doit avoir oublié, négligé d’examiner ou mal interprété la preuve de telle manière que sa conclusion en a été affectée ».

[71] L’intervention d’une cour d’appel n’est justifiée que dans la mesure où il est démontré qu’une erreur manifeste, c’est-à-dire « évidente », a eu une incidence sur le résultat (*Nelson (City) c. Mowatt*, 2017 CSC 8, [2017] 1 R.C.S. 138, par. 38). Si l’existence d’une erreur manifeste et déterminante n’est pas dûment établie, il incombe à la Cour de rétablir la décision de première instance, et ce, même si les conclusions tirées par la cour d’appel lui paraissent à certains égards plus convaincantes (*H.L. c. Canada (Procureur général)*, 2005 CSC 25, [2005] 1

Matte-Thomson, 2019 SCC 14, [2019] 1 S.C.R. 729, at paras. 33 and 110; *Schwartz v. Canada*, [1996] 1 S.C.R. 254, at para. 36).

III. Statutory Framework of the ACAD

A. *History and Scheme of the ACAD*

[72] The purpose of the *ACAD* is to provide for the juridical extension of a collective agreement, by means of a government decree, so that it binds all employees and employers working in a specific field of activity. The initial version of the statute, which was inspired by European legislation, was enacted in Quebec in 1934,¹ at a time when the labour movement was still relatively weak and legislated minimum labour standards were not stringent. The statute's original purpose was to promote the establishment of decent conditions of employment while ensuring that employers that granted concessions to their employees would remain competitive. In authorizing the government to issue a decree imposing conditions of employment negotiated by an association of employees and an employer on an entire field of activity, the statute reflected a compromise between state intervention, on the one hand, and negotiation on a voluntary basis by workers and employers, on the other (see J.-L. Dubé, *Décrets et comités paritaires: L'extension juridique des conventions collectives* (1990), at pp. 5-22).

[73] Over time, the mechanism of juridical extension of collective agreements has declined in importance. Whereas in 1948 there were nearly 100 decrees in Quebec governing labour relations between approximately 18,000 employers and 200,000 employees (Dubé, at p. 21), today there are only 15 decrees in force under the *ACAD*. In fields of activity like hairdressing, automotive services, cartage and cleaning and maintenance, to name just a few, juridical extension is still aimed at maintaining decent conditions of employment for certain classes of employees while preserving healthy competition among employers.

R.C.S. 401, par. 74; voir aussi *Nelson (City)*, par. 38; *Salomon c. Matte-Thomson*, 2019 CSC 14, [2019] 1 R.C.S. 729, par. 33 et 110; *Schwartz c. Canada*, [1996] 1 R.C.S. 254, par. 36).

III. Le cadre législatif de la LDCC

A. *L'historique et l'économie de la LDCC*

[72] La *LDCC* vise à permettre l'extension juridique, par décret du gouvernement, d'une convention collective de manière à lier tous les salariés et tous les employeurs œuvrant dans un secteur d'activité précis. D'inspiration européenne, la première mouture de la loi a été adoptée au Québec en 1934¹, à une époque où le mouvement syndical était encore relativement faible et les normes minimales du travail établies par voie législative peu contraignantes. À l'origine, le but visé par la loi était de favoriser la mise en place de conditions de travail décentes, tout en assurant aux employeurs ayant consenti des concessions à leurs salariés qu'ils demeurerait concurrentiels. En permettant au gouvernement d'imposer par décret à l'ensemble d'un secteur d'activité des conditions de travail négociées entre une association de salariés et un employeur, la loi était le fruit d'un compromis entre, d'une part, l'intervention de l'État et, d'autre part, la négociation sur une base volontaire entre travailleurs et employeurs (voir J.-L. Dubé, *Décrets et comités paritaires : L'extension juridique des conventions collectives* (1990), p. 5-22).

[73] Le mécanisme de l'extension juridique des conventions collectives a perdu en importance au fil du temps. Si, en 1948, près de 100 décrets encadraient au Québec les relations de travail entre environ 18 000 employeurs et 200 000 salariés (Dubé, p. 21), seulement 15 décrets sont aujourd'hui en vigueur sous le régime de la *LDCC*. Dans des secteurs d'activités, tels la coiffure, les services automobiles, le camionnage ou l'entretien ménager, pour ne nommer que ceux-là, l'extension juridique vise, encore aujourd'hui, à maintenir des conditions de travail décentes pour certaines catégories de salariés, tout en préservant une saine concurrence entre employeurs.

¹ *Collective Labour Agreements Extension Act*, S.Q. 1934, c. 56.

¹ *Loi relative à l'extension des conventions collectives de travail*, S.Q. 1934, c. 56.

[74] The juridical extension mechanism works as follows. When a collective agreement is entered into by an association of employees and an employer, any party to the agreement may apply to the government to have its content imposed on others in the industry in a particular region (*ACAD*, s. 3). If, upon inspection, the application is considered admissible, the Minister must publish a notice specifying that any objection to the draft collective agreement extension must be filed within 45 days (or a shorter time in certain cases) (*ACAD*, s. 5). At the expiry of that time, the Minister may recommend that the government issue a decree ordering the extension of the collective agreement, with or without changes, if the Minister considers that the application meets the conditions set out in s. 6 *ACAD*, which concern matters such as the scope of the decree, the preponderant importance of the proposed conditions of employment and the absence of serious inconvenience for the enterprises concerned. Where appropriate, the government may then order that the collective agreement will, by juridical extension, bind all employees and employers within the geographical and sectoral limits provided for in the decree (*ACAD*, s. 2).

[75] Once in effect, the conditions of employment imposed by decree become minimum standards of public order from which the employers and employees concerned may not derogate (*ACAD*, ss. 11 to 12). However, as under the *Act respecting labour standards*, CQLR, c. N-1.1, the parties may, through a contract of employment, provide for conditions that are more advantageous for employees (*ACAD*, s. 13). A parity committee made up of employer and employee representatives is responsible for overseeing and ascertaining compliance with the decree (*ACAD*, s. 16). The parity committee may, among other things, receive the complaints filed by employers and employees (*ACAD*, s. 24), collect levies (*ACAD*, s. 22 para. 2(i)), inspect worksites (*ACAD*, s. 22 para. 2(e)), make claims on behalf of employees (*ACAD*, s. 22 para. 2(a)) and institute penal proceedings (*ACAD*, s. 52).

[76] The *ACAD* is considered remedial legislation because its purpose is to guarantee minimum conditions of employment and to prevent abuses in the industries concerned (see *Comité paritaire de*

[74] Le mécanisme de l'extension juridique fonctionne de la façon suivante. Lorsqu'une convention collective est conclue entre une association de salariés et un employeur, toute partie à la convention peut demander au gouvernement d'en imposer le contenu aux autres acteurs de l'industrie pour une région donnée (*LDCC*, art. 3). Si la demande est jugée recevable à première vue, le ministre publie un avis donnant 45 jours (ou moins dans certains cas) pour manifester toute objection au projet d'extension de la convention collective (*LDCC*, art. 5). À l'expiration de ce délai, le ministre peut recommander au gouvernement de décréter l'extension de la convention collective, avec ou sans modifications, s'il estime que les conditions de l'art. 6 *LDCC* sont respectées, notamment en ce qui a trait au champ d'application du décret, à l'importance prépondérante des conditions de travail proposées et à l'absence d'inconvénients sérieux pour les entreprises visées. S'il y a lieu, le gouvernement pourra alors décréter que la convention collective liera par extension juridique tous les salariés et employeurs compris à l'intérieur des limites géographiques et sectorielles prévues au décret (*LDCC*, art. 2).

[75] Une fois en vigueur, les conditions de travail ainsi décrétées deviennent des normes minimales d'ordre public auxquelles les employeurs et les salariés visés ne peuvent déroger (*LDCC*, art. 11 à 12). Comme c'est le cas pour la *Loi sur les normes du travail*, RLRQ, c. N-1.1, il sera toutefois loisible aux parties de prévoir par contrat de travail des conditions plus avantageuses pour les salariés (*LDCC*, art. 13). Un comité paritaire constitué de représentants des employeurs et des salariés est chargé de surveiller et d'assurer l'observation du décret (*LDCC*, art. 16). Celui-ci peut, notamment, recevoir les plaintes formulées par les employeurs et les salariés (*LDCC*, art. 24), percevoir des cotisations (*LDCC*, art. 22 al. 2i)), procéder à des inspections sur les lieux de travail (*LDCC*, art. 22 al. 2e)), effectuer des réclamations au nom des salariés (*LDCC*, art. 22 al. 2a)) ou intenter des poursuites pénales (*LDCC*, art. 52).

[76] La *LDCC* est considérée comme une loi remédiaire puisqu'elle vise à garantir des conditions minimales de travail et à prévenir les situations d'abus dans les industries visées (voir *Comité paritaire de*

l'industrie de la chemise v. Potash, [1994] 2 S.C.R. 406, at p. 419; *Comité paritaire d'installation d'équipement pétrolier du Québec v. Entreprises Nipo Inc.* (1994), 65 Q.A.C. 29; *Comité paritaire des agents de sécurité v. Société de services en signalisation SSS inc.*, 2008 QCCS 335, at para. 31 (CanLII), aff'd 2009 QCCA 1787). The ACAD must therefore be given a large and liberal interpretation (*Société de services en signalisation SSS inc.* (Que. Sup. Ct.), at para. 38, citing *Comité paritaire de l'entretien d'édifices publics de la région de Québec v. Station de ski Le Valinouët Inc.* (1994), 63 Q.A.C. 143).

B. Scope of a Decree

[77] In 1996, the government undertook a major reform of the ACAD in order to modernize it and harmonize it with the *Labour Code*, CQLR, c. C-27, and the *Act respecting labour standards (An Act to amend the Act respecting collective agreement decrees*, S.Q. 1996, c. 71). At the time of the reform, one of the legislature's concerns was with countering the practice of [TRANSLATION] “horizontal extension”, whereby a decree was extended outside the fields contemplated when it was passed (Commission permanente de l'économie et du travail, “Étude détaillée du projet de loi n° 75 — Loi modifiant la Loi sur les décrets de convention collective”, *Journal des débats*, vol. 35, No. 30, 2nd Sess., 35th Leg., December 6, 1996, at pp. 1-2; Ministère du Travail, *Rapport sur l'application de la Loi modifiant la Loi sur les décrets de convention collective* (2000), at pp. 28-29). To address that problem, the legislature amended the ACAD to ensure that the juridical extension mechanism could be used only in relation to employees and employers falling within the scope of a decree.

[78] Since that reform, the scope of a collective agreement decree has been defined by the interplay of ss. 1(g), 1(j) and 2 ACAD and by the sectoral and geographical parameters specified in the decree. Section 2 provides that the juridical extension of a collective agreement binds all *employees* and *professional employers* within the scope determined in the decree. Section 1(j) defines an *employee* as “any apprentice, unskilled labourer or workman, skilled workman, journeyman, artisan, clerk or employee,

l'industrie de la chemise c. Potash, [1994] 2 R.C.S. 406, p. 419; *Comité paritaire d'installation d'équipement pétrolier du Québec c. Entreprises Nipo Inc.* (1994), 65 Q.A.C. 29; *Comité paritaire des agents de sécurité c. Société de services en signalisation SSS inc.*, 2008 QCCS 335, par. 31 (CanLII), conf. par 2009 QCCA 1787). À ce titre, la LDCC fait l'objet d'une interprétation large et libérale (*Société de services en signalisation SSS inc.* (C.S. Qc), par. 38, citant *Comité paritaire de l'entretien d'édifices publics de la région de Québec c. Station de ski Le Valinouët Inc.* (1994), 63 Q.A.C. 143).

B. Le champ d'application d'un décret

[77] En 1996, le gouvernement a procédé à une importante réforme de la LDCC visant à moderniser et à harmoniser cette loi avec le *Code du travail*, RLRQ, c. C-27, et la *Loi sur les normes du travail (Loi modifiant la Loi sur les décrets de convention collective*, L.Q. 1996, c. 71). L'une des préoccupations du législateur au moment de la réforme était de contrer le phénomène dit de « l'extension horizontale », par lequel les décrets s'étendaient au-delà des secteurs envisagés au moment de leur adoption (Commission permanente de l'économie et du travail, « Étude détaillée du projet de loi n° 75 — Loi modifiant la Loi sur les décrets de convention collective », *Journal des débats*, vol. 35, n° 30, 2^e sess., 35^e lég., 6 décembre 1996, p. 1-2; ministère du Travail, *Rapport sur l'application de la Loi modifiant la Loi sur les décrets de convention collective* (2000), p. 28-29). Pour régler ce problème, le législateur a modifié la LDCC et fait en sorte que le mécanisme de l'extension juridique ne puisse être utilisé qu'à l'égard des salariés et employeurs inclus dans le champ d'application du décret.

[78] Depuis cette réforme, la portée d'un décret de convention collective est définie par l'interaction des art. 1g), j) et 2 de la LDCC, et par les paramètres sectoriels et géographiques prévus au décret. L'article 2 prévoit que l'extension juridique d'une convention collective liera tous les *salariés* et tous les *employeurs professionnels* visés par le champ d'application défini dans le décret. L'article 1j) définit le *salarié* comme « tout apprenti, manœuvre ou ouvrier non spécialisé, ouvrier qualifié ou compagnon,

working individually or in a crew or in partnership". Section 1(g) defines a *professional employer* as an employer that has in its employ one or more employees covered by the scope of application of a decree.

[79] Whether the conditions provided for in a decree apply to a worker must therefore be determined by first considering (1) whether the worker is an employee within the meaning of the *ACAD* and, if so, (2) whether he or she is within the scope determined in the decree. It is then necessary to identify a debtor bound by the decree, that is, a professional employer that employs the employee covered by the scope of application of the decree.

[80] In the instant case, it is not in dispute that the activities of Modern and its franchisees are within the parameters specified in the *Decree respecting building service employees in the Québec region*, CQLR, c. D-2, r. 16 ("*Decree*"), which applies to maintenance work performed for others in the Quebec region. The only issues before the trial judge were therefore whether Mr. Bourque was an employee within the meaning of the *ACAD* and, if so, whether Modern was his "professional employer". The judge concluded that Mr. Bourque could not be characterized as an "employee".

IV. Status of Mr. Bourque Under the *ACAD*

A. *Concept of Employee in the ACAD*

[81] The *ACAD* defines the term "employee" as follows:

In this Act and in its application, unless the context requires otherwise, the following words and expressions have the meaning hereinafter given to them:

...

"employee" means any apprentice, unskilled labourer or workman, skilled workman, journeyman, artisan, clerk or employee, working individually or in a crew or in partnership; [s. 1(j)]

[82] The concept of employee in the *ACAD* has been the subject of much discussion in light of the

artisan, commis ou employé qui travaille individuellement, en équipe ou en société ». Selon l'art. 1g), l'*employeur professionnel* est l'employeur qui a à son emploi un ou des salariés visés par le champ d'application d'un décret.

[79] Pour déterminer si un travailleur bénéficie des conditions prévues dans un décret, il faut donc dans un premier temps se demander (1) si ce travailleur est un salarié au sens de la *LDCC* et, dans l'affirmative, (2) s'il est visé par le champ d'application défini dans le décret. Dans un deuxième temps, il faut identifier un débiteur lié par le décret, soit un employeur professionnel qui emploie le salarié visé par le champ d'application du décret.

[80] Dans le présent dossier, il n'est pas contesté que les activités de Modern et de ses franchisés entrent dans les paramètres prévus au *Décret sur le personnel d'entretien d'édifices publics de la région de Québec*, RLRQ, c. D-2, r. 16 (« *Décret* »), c'est-à-dire le travail d'entretien effectué pour autrui dans la région de Québec. Les seules questions auxquelles le juge du procès devait répondre étaient donc de savoir si M. Bourque était un salarié au sens de la *LDCC* et, dans l'affirmative, si Modern était son « employeur professionnel ». Le juge a conclu que M. Bourque ne pouvait être qualifié de « salarié ».

IV. Le statut de M. Bourque au regard de la *LDCC*

A. *La notion de salarié au sens de la LDCC*

[81] La *LDCC* définit ainsi le terme « salarié » :

Dans la présente loi et son application, à moins que le contexte ne s'y oppose, les termes suivants ont le sens qui leur est ci-après donné :

...

« salarié » signifie : tout apprenti, manœuvre ou ouvrier non spécialisé, ouvrier qualifié ou compagnon, artisan, commis ou employé qui travaille individuellement, en équipe ou en société; [art. 1j])

[82] La notion de salarié au sens de la *LDCC* a fait couler beaucoup d'encre étant donné la définition

broad and, to say the least, vague definition in s. 1(j). That being said, both the authors and the courts are of the view that the concept is broader in the *ACAD* than it is under the *Civil Code* because of the inclusion of the term “artisan” in the definition in the *ACAD* (*Comité paritaire de l’industrie de l’automobile des régions Saguenay Lac St-Jean v. Soucy* (1993), 60 Q.A.C. 76, at pp. 77-79; Dubé, at p. 54; R. P. Gagnon, L. LeBel and P. Verge, *Droit du travail* (2nd ed. 1991), at p. 556).

[83] Under the *Civil Code*, the concept of employee refers to a person who undertakes, for remuneration, to do work under the direction or control of an employer under a contract of employment (art. 2085 *C.C.Q.*). An agreement may be characterized as a contract of employment when the following three elements exist: performance of work by the employee, payment of wages by the employer and a relationship of subordination between the parties (*Cabiakman v. Industrial Alliance Life Insurance Co.*, 2004 SCC 55, [2004] 3 S.C.R. 195, at para. 27; R. P. Gagnon, *Le droit du travail du Québec* (7th ed. 2013), at p. 88; F. Morin et al., *Le droit de l’emploi au Québec* (4th ed. 2010), at para. II-52). The most important characteristic of a contract of employment is the legal subordination of the employee to the employer. This is what distinguishes a contract of employment from a contract of enterprise or for services governed by arts. 2098 et seq. of the *C.C.Q.* (see *Cabiakman*, at para. 28; *Dicom Express inc. v. Paiement*, 2009 QCCA 611, [2009] R.J.Q. 924, at para. 15; R. P. Gagnon (2013), at p. 90; M.-F. Bich, “Contracts of Employment”, in *Reform of the Civil Code*, vol. 2-B, *Obligations* (1993), 1, at p. 6).

[84] Unlike an employee within the meaning of the *Civil Code*, an artisan is not, in any true sense, subordinate to an employer in the performance of his or her work. Generally speaking, an artisan is a natural person who does manual work *on his or her own account*, alone or with the help of family members, journeypersons, workers or apprentices (C. Jobin, “Statuts de salarié et d’employeur dans les lois du travail”, in *JurisClasseur Québec — Rapports individuels et collectifs du travail* (loose-leaf), vol. 1, by G. Vallée and K. Lippel, eds., fasc. 8, at para. 146; Dubé, at pp. 40-43; M.-L. Beaulieu, *Les Conflits de*

large et pour le moins imprécise de l’art. 1j). Cela dit, tant la doctrine que la jurisprudence considèrent que celle-ci déborde la notion de salarié au sens du droit commun compte tenu de l’inclusion du terme « artisan » dans la définition de salarié de la *LDCC* (*Comité paritaire de l’industrie de l’automobile des régions Saguenay Lac St-Jean c. Soucy* (1993), 60 Q.A.C. 76, p. 77-79; Dubé, p. 54; R. P. Gagnon, L. LeBel et P. Verge, *Droit du travail* (2^e éd. 1991), p. 556).

[83] Aux termes du *Code civil* (« *C.c.Q.* »), la notion de salarié renvoie à une personne qui s’oblige, moyennant rémunération, à effectuer un travail sous la direction ou le contrôle d’un employeur en vertu d’un contrat de travail (art. 2085 *C.c.Q.*). Une convention peut être qualifiée de contrat de travail lorsque sont réunies les trois composantes suivantes : la présentation de travail du salarié, le versement du salaire par l’employeur et le lien de subordination qui prévaut entre les parties (*Cabiakman c. Industrielle-Alliance Cie d’Assurance sur la Vie*, 2004 CSC 55, [2004] 3 R.C.S. 195, par. 27; R. P. Gagnon, *Le droit du travail du Québec* (7^e éd. 2013), p. 88; F. Morin et autres, *Le droit de l’emploi au Québec* (4^e éd. 2010), par. II-52). La caractéristique la plus importante du contrat de travail est la subordination juridique du salarié à son employeur. C’est elle qui permet de distinguer le contrat de travail du contrat d’entreprise ou de service régi par les art. 2098 et suiv. *C.c.Q.* (voir *Cabiakman*, par. 28; *Dicom Express inc. c. Paiement*, 2009 QCCA 611, [2009] R.J.Q. 924, par. 15; R. P. Gagnon (2013), p. 90; M.-F. Bich, « Le contrat de travail », dans *La réforme du Code civil*, t. 2, *Obligations, contrats nommés* (1993), 741, p. 752).

[84] Contrairement au salarié au sens du *Code civil*, l’artisan n’est pas subordonné à un employeur au sens propre dans l’exécution de son travail. De façon générale, l’artisan est une personne physique qui travaille manuellement *pour son propre compte*, seul ou aidé des membres de sa famille, de compagnons, ouvriers ou apprentis (C. Jobin, « Statuts de salarié et d’employeur dans les lois du travail », dans *JurisClasseur Québec — Rapports individuels et collectifs du travail* (feuilles mobiles), vol. 1, par G. Vallée et K. Lippel, dir., fasc. 8, par. 146; Dubé, p. 40-43; M.-L. Beaulieu, *Les Conflits de Droit dans*

Droit dans les Rapports Collectifs du Travail (1955), at pp. 143-44).

[85] In fact, an “artisan” will generally be a “contractor” in the civil law (A. Perrault, *Traité de droit commercial* (1936), vol. II, at pp. 225-26). The *Civil Code* defines a contract of enterprise (or for services) as “a contract by which a person, the contractor or the provider of services, as the case may be, undertakes to another person, the client, to carry out physical or intellectual work or to supply a service, for a price which the client binds himself to pay to him” (art. 2098 *C.C.Q.*). Because the artisan works on his or her own account, he or she generally enters into a contract of enterprise (or for services) with the client. As a contractor, the artisan is free to choose the means of performing the contract, and no relationship of subordination exists between him or her and the client (art. 2099 *C.C.Q.*). In other words, the artisan is legally independent of the client.

[86] Nevertheless, once an artisan performs work to which a decree applies, he or she becomes an “employee” within the meaning of the *ACAD* despite having a certain level of independence. The inclusion of the term “artisan” in s. 1(j) therefore means that the concept of “employee” in the *ACAD* has a broader scope than that which results solely from a contract of employment under the *Civil Code* (Jobin, at para. 145). In particular, the “legal subordination” that distinguishes a contract of employment and a contract of enterprise within the meaning of the *Civil Code* is not essential to the status of “employee” under the *ACAD* (Dubé, at pp. 43-44). In short, an artisan who is a contractor — and not an employee — within the meaning of the *Civil Code* may be considered to be an employee to whom the *ACAD* applies.

B. Business Risk Test

[87] However, not every contractor who personally, on his or her own account, performs manual work to which a decree applies is necessarily an “artisan” within the meaning of the *ACAD*. The prevailing view of the Quebec Court of Appeal is that there are some contractors who *prima facie* fit the definition of an artisan but to whom the *ACAD* does not apply because their activities are organized with a

les Rapports Collectifs du Travail (1955), p. 143-144).

[85] En fait, un « artisan » sera généralement, au regard du droit civil, un « entrepreneur » (A. Perrault, *Traité de droit commercial* (1936), t. II, p. 225-226). Le *Code civil* définit le contrat d’entreprise (ou de service) comme « celui par lequel une personne, selon le cas l'entrepreneur ou le prestataire de service, 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 » (art. 2098 *C.c.Q.*). Comme l’artisan travaille à son compte, c’est généralement un contrat d’entreprise (ou de service) qu’il conclut avec le donneur d’ouvrage. À titre d’entrepreneur, il a le libre choix des moyens d’exécution du contrat et aucun lien de subordination n’existe entre lui et le client (art. 2099 *C.c.Q.*). En d’autres termes, il est juridiquement indépendant de son donneur d’ouvrage.

[86] Pourtant, à partir du moment où il effectue un travail visé par un décret, l’artisan devient, malgré le fait qu’il jouisse d’un certain niveau d’indépendance, un « salarié » au sens de la *LDCC*. La présence du terme « artisan » à l’art. 1j) signifie donc que la notion de « salarié » en vertu de la *LDCC* a une portée plus large que celle qui découle du seul contrat de travail en vertu du *Code civil* (Jobin, par. 145). Notamment, la « subordination juridique », qui distingue le contrat de travail et le contrat d’entreprise en droit commun, n’est pas essentielle au statut de « salarié » en vertu de la *LDCC* (Dubé, p. 43-44). En somme, l’artisan qui est un entrepreneur — et non un salarié — au sens du *Code civil* pourra être considéré comme un salarié assujetti à la *LDCC*.

B. Le critère du risque d’entreprise

[87] Cependant, tout entrepreneur qui exerce lui-même, à son compte, un travail manuel visé par un décret n’est pas pour autant un « artisan » au sens de la *LDCC*. La jurisprudence dominante de la Cour d’appel du Québec reconnaît que certains entrepreneurs qui correspondent à première vue à la définition d’artisan échappent à l’application de la *LDCC*, car leurs activités sont organisées à des fins de profit et

view to making a profit and, as a corollary, involve a [TRANSLATION] “business risk” (*Comité paritaire de l’entretien d’édifices publics v. Confédération des caisses populaires et d’économie Desjardins du Québec*, [1985] C.A. 17 (Que.); *Confection Coger Inc. v. Comité paritaire du vêtement pour dames*, [1986] R.J.Q. 153; *Comité paritaire de l’entretien d’édifices publics v. Caisse populaire Immaculée Conception de Sherbrooke* (1991), 43 Q.A.C. 1; *Québec (Procureur général) v. Groupe d’entretien Salibec inc.*, 1993 CanLII 4298 (Que. C.A.)).

[88] Indeed, some definitions of “artisan” reflect the limited risk incurred by such a person. For example, the *Dictionnaire de droit québécois et canadien* (2016) defines “artisan” as a person [TRANSLATION] “who works on his or her own account, lives off the profits from his or her manual work and, unlike a merchant, does not speculate on the labour he or she employs or the materials he or she uses” (p. 34; see also *Bérubé v. Tracto Inc.*, [1998] R.J.Q. 93 (C.A.), at pp. 99-100, as regards the distinction between an artisan and a merchant within the meaning of the *Consumer Protection Act*, CQLR, c. P-40.1). For the purposes of the *ACAD*, there is thus a distinction between an artisan, who is a contractor within the meaning of the *Civil Code* but nonetheless an employee subject to the *ACAD*, and other contractors who are not considered to be artisans because of the degree to which their activities are organized and the business risk they assume.

[89] In *Desjardins*, the Court of Appeal found that the primary test for differentiating a contractor from an artisan is [TRANSLATION] “organization for the purpose of profit, that is, acceptance of and remuneration for risk”, which is incompatible with the concept of artisan in the *ACAD*:

[TRANSLATION] However, a contract of enterprise is very similar to the contract entered into by an artisan, given that artisans and contractors are legally independent of their clients [Antonio Perrault. *Traité de droit commercial*. Volume II. Montréal: Albert Lévesque, 1936, at p. 225]. This is a shared characteristic.

Notwithstanding this shared characteristic, the legislature has included artisans in its definition of “employee” in

présentent, corollairement, un « risque d’entreprise » (*Comité paritaire de l’entretien d’édifices publics c. Confédération des caisses populaires et d’économie Desjardins du Québec*, [1985] C.A. 17 (Qc); *Confection Coger Inc. c. Comité paritaire du vêtement pour dames*, [1986] R.J.Q. 153; *Comité paritaire de l’entretien d’édifices publics c. Caisse populaire Immaculée Conception de Sherbrooke* (1991), 43 Q.A.C. 1; *Québec (Procureur général) c. Groupe d’entretien Salibec Inc.*, 1993 CanLII 4298 (C.A. Qc)).

[88] Certaines définitions de l’« artisan » font d’ailleurs écho au risque limité auquel s’expose celui-ci. Le *Dictionnaire de droit québécois et canadien* (2016), par exemple, le définit comme une personne « qui travaille à son compte et vit du profit de son travail manuel et qui, contrairement au commerçant, ne spécule pas sur la main-d’œuvre qu’elle emploie ni sur les matériaux qu’elle utilise » (p. 34; voir aussi *Bérubé c. Tracto Inc.*, [1998] R.J.Q. 93 (C.A.), p. 99-100, sur la distinction entre l’artisan et le commerçant au sens de la *Loi sur la protection du consommateur*, RLRQ, c. P-40.1). Pour l’application de la *LDCC*, il existe donc une distinction entre l’artisan, qui est un entrepreneur au sens du *Code civil*, mais néanmoins un salarié assujetti à la Loi, et les autres entrepreneurs qui ne sont pas considérés comme des artisans en raison du degré d’organisation de leurs activités et du risque d’entreprise qu’ils assument.

[89] C’est dans *Desjardins* que la Cour d’appel a retenu comme principal critère de démarcation l’« organisation dans un but de profit; i.e. l’acceptation et la rémunération du risque », laquelle serait incompatible avec la notion d’artisan au sens de la *LDCC* :

Le contrat d’entreprise se rapproche cependant beaucoup de celui que conclut l’artisan, l’artisan et l’entrepreneur étant indépendants juridiquement du donneur d’ouvrage [Antonio Perrault. *Traité de droit commercial*. Tome II. Montréal : Albert Lévesque, 1936, p. 225]. C’est là une caractéristique commune.

Nonobstant cette coïncidence d’une caractéristique, le législateur a inclus les artisans dans sa définition de

order to provide them with conditions of employment that are not “unjust” [see the preamble to the original statute, the *Minimum Wage Act*, S.Q. 1940, c. 39].

This characteristic is therefore not what distinguishes the case of an artisan who is subject to the decree from that of a contractor who is not.

The most important factor that differentiates a contractor's contract from an artisan's is that an enterprise involves organization for the purpose of profit, that is, acceptance of and remuneration for risk, whereas this aspect is missing from the contract entered into by an artisan. This is one of the distinctions identified by the French courts for differentiating a contract of enterprise from a contract of employment [Dalloz. *Répertoire de droit civil*. Volume III. Edited by Pierre Raynaud. Paris: Jurisprudence générale Dalloz. See “contrat d'entreprise”, section 2, paragraph II]:

Nonetheless, *remuneration* based on the work performed is often indicative of a contract of enterprise (Soc., Dec. 2, 1970, *Bull. civ.* V, No. 683), whereas “the absence of an additional amount” as consideration for liability or risk is “likely to preclude the existence of such a contract” (Soc., July 19, 1968, *Bull. civ.* V, No. 400).

In my opinion, acceptance of and remuneration for risk are what differentiate an artisan from a contractor in the strict sense where the statute treats artisans, but not contractors, as employees.

Other secondary factors are freedom to determine work methods and schedules as well as aggregate, lump-sum payment. They may make it possible to characterize the contract where they coexist with business risk. [Emphasis added; p. 20.]

[90] In *Coger*, the Court of Appeal noted that a worker who assumes a [TRANSLATION] “business risk” cannot be characterized as an artisan within the meaning of the *ACAD*. Though not explicitly stated in the relevant case law, it stands to reason that this business risk must go beyond the risk that any artisan assumes, such as the risk of defective work tools or inefficient work methods.

[91] Further, we are of the view that the business risk must be a real one and that the worker must

salariés, et cela, afin de leur assurer des conditions de travail conformes à « l'équité » [voir le préambule de la loi originaire *Loi du salaire minimum*, S.Q. 1940, c. 39].

Ce n'est donc pas cette caractéristique qui permet de distinguer le cas de l'artisan soumis au décret de celui de l'entrepreneur qui ne l'est pas.

L'indice le plus important qui différencie le contrat de l'entrepreneur de celui de l'artisan est que l'entreprise comporte une organisation dans un but de profit, i.e. l'acceptation et la rémunération du risque, alors que cet aspect est absent du contrat que conclut l'artisan. C'est là l'une des distinctions retenues par la jurisprudence française pour différencier le contrat d'entreprise du contrat de travail [Dalloz. *Répertoire de droit civil*. Tome III. Publié sous la direction de Pierre Raynaud. Paris : Jurisprudence générale Dalloz. Voir contrat d'entreprise, section 2, paragraphe II] :

Néanmoins la *rémunération* selon le travail fourni est souvent révélatrice du contrat d'entreprise (Soc. 2 déc. 1970, *Bull. civ.* V, n° 683), alors que « l'absence de supplément » en contrepartie d'une responsabilité ou d'un risque est de « nature à exclure l'existence d'un tel contrat » (Soc. 19 juill. 1968, *Bull. civ.* V, n° 400).

Je suis d'avis que l'acceptation et la rémunération du risque s'appliquent pour différencier l'artisan de l'entrepreneur proprement dit lorsque la loi assimile l'artisan à un salarié sans pour autant toucher l'entrepreneur.

D'autres indices secondaires sont la liberté des horaires et des méthodes de travail, le paiement global et forfaitaire. Ils peuvent permettre de qualifier le contrat s'il y a corrélation avec le risque de l'affaire. [Nous soulignons; p. 20.]

[90] Dans *Coger*, la Cour d'appel a précisé qu'un travailleur qui assume le « risque de l'entreprise » ne pourra être qualifié d'artisan au sens de la *LDCC*. Bien que ce ne soit pas mentionné explicitement dans la jurisprudence pertinente, il va de soi que ce risque d'entreprise doit aller au-delà du risque que tout artisan assume lui aussi, par exemple la défectuosité de ses outils de travail ou des méthodes de travail inefficaces.

[91] En outre, nous sommes d'avis que le risque d'entreprise doit être réel et que, par ailleurs, le

intend to assume it. In other words, the court must ask whether the worker intended — in fact and in light of the evidence — to *accept* a real business risk in order to make a profit.

[92] In assessing the business risk test, the court must consider a series of factors. The relevant secondary factors include ownership of the work tools, the method of remuneration and the degree of freedom in the performance of the work, to the extent that these factors reflect the risk assumed (see *Desjardins* and *Coger*).

[93] In this regard, the terms of the contracts entered into by the worker and his or her clients or business partners are relevant but not in themselves determinative: [TRANSLATION] “[T]he appellants’ desire to avoid the application of the decree cannot obstruct the reality that penetrates the shield of the contract” (*Salibec*, at p. 3). As summed up by the trial judge in the instant case, [TRANSLATION] “beyond the legal organization of the work activity performed, there is a clear preponderance of facts, **concrete** reality, revealing . . . how the work is actually organized” (para. 123 (emphasis in original)).

[94] The business risk test remains the same regardless of whether the contractual relationship in issue is bipartite or tripartite in nature, including in the context of a franchise agreement. In each case, the purpose of the analysis is simply to determine whether the worker assumes a business risk. Contrary to what our colleague suggests (paras. 37-38), it is not a matter of establishing which party to a contract assumes *the* business risk, as if there could be only one risk. The parties each incur such risks at the same time. With respect, it is completely artificial to say that a business risk always rests with *just one* of the parties to a contract, whatever the nature of the business relationship.

[95] *Desjardins* and *Coger* do not support our colleague’s approach. The former case dealt with the relationship between a contractor and his client,

travailleur doit avoir l’intention de l’assumer. Autrement dit, le tribunal doit se demander si le travailleur avait — dans les faits et à la lumière de la preuve — l’intention d’*accepter* un véritable risque d’entreprise, et ce, afin de réaliser un profit.

[92] Dans son appréciation du critère du risque d’entreprise, le tribunal doit tenir compte d’un ensemble de facteurs. Parmi les indices secondaires pertinents, on compte notamment la propriété des outils de travail, le mode de rémunération et le degré de liberté dans l’exécution du travail, dans la mesure où ces indices témoignent du risque assumé (voir *Desjardins* et *Coger*).

[93] À cet égard, les termes des contrats conclus entre le travailleur et ses donneurs d’ouvrage ou ses partenaires d’affaires sont pertinents, mais ne sont pas en eux-mêmes déterminants : « [L]a volonté des appellants de se soustraire à l’application du décret ne peut faire obstacle à la réalité qui transparaît au travers du rempart contractuel » (*Salibec*, p. 3). Comme l’a résumé le juge du procès en l’espèce, « au-delà de l’organisation juridique de l’activité de travail qui est exercée, il y a une nette prédominance des faits, soit la réalité **in concreto**, pour découvrir . . . la véritable organisation du travail » (par. 123 (en caractères gras dans l’original)).

[94] Le critère du risque d’entreprise demeure le même que les relations contractuelles en cause soient bilatérales ou tripartites, y compris dans le contexte d’un contrat de franchise. Dans tous les cas, l’analyse vise simplement à déterminer si le travailleur assume ou non un risque d’entreprise. Contrairement à ce que notre collègue suggère (par. 37-38), il ne s’agit pas d’établir qui, parmi les parties à un contrat, assume *le* risque d’entreprise, comme s’il ne pouvait y en avoir qu’un seul. Chaque partie s’expose à de tels risques en parallèle. Avec égards, il est tout à fait artificiel de soutenir qu’un risque d’entreprise pèse toujours sur *une seule* des parties à un contrat, quelle que soit la nature de la relation d’affaires.

[95] Les arrêts *Desjardins* et *Coger* n’appuient pas l’approche de notre collègue. Le premier dossier traitait de la relation entre un entrepreneur et

while the latter dealt with the relationship between an employer and its employees within the meaning of the *Civil Code*. In both cases, only one of the two parties actually assumed a business risk. But it cannot be inferred that this will always be the case, particularly in a tripartite relationship. Fundamentally, the level of risk assumed by the party performing the work is what determines whether that party can be characterized as an artisan within the meaning of the *ACAD*, regardless of the fact that another party also incurs a business risk, for example by assuming liability for the same contractual obligations.

C. Application to the Facts

[96] The trial judge concluded that Mr. Bourque and his spouse, Ms. Fortin, were not employees within the meaning of the *ACAD* and denied the claim made by the Parity Committee on their behalf.² His analysis of the evidence shows that Mr. Bourque entered into an agreement with Modern under which he assumed a business risk in order to make a profit. This meant that he could not be characterized as an artisan or, consequently, as an employee. The same is true of Ms. Fortin, who assisted her spouse with his work on an as-needed basis.

[97] The majority of the Court of Appeal found that the trial judge had made a palpable and overriding error by failing to note the imperfect nature of the assignment of cleaning contracts between Mr. Bourque and Modern, which remained fully liable to clients for the performance of the contracts (Que. C.A. reasons, at paras. 147 and 173-76 (CanLII)). Even assuming that this was a palpable error, we are of the view that it did not justify the Court of Appeal's intervention given that it could not affect the trial judge's analysis. He would have reached the same result if he had dealt with the imperfect assignment of the cleaning contracts.

son client, et le second, de celle entre un employeur et ses salariées au sens du droit commun. Dans les deux cas, une seule des deux parties assumait véritablement un risque d'entreprise. On ne peut toutefois pas en inférer que ce sera toujours le cas, en particulier lorsqu'il est question de relations tripartites. Fondamentalement, la qualification à titre d'artisan au sens de la *LDCC* repose sur le niveau de risque assumé par celui qui exécute le travail, indépendamment du fait qu'une autre partie s'expose également à un risque d'entreprise, par exemple en engageant sa responsabilité pour les mêmes obligations contractuelles.

C. Application aux faits

[96] Le juge du procès a conclu que M. Bourque et sa conjointe, M^{me} Fortin, n'étaient pas des salariés au sens de la *LDCC* et a rejeté la réclamation faite en leur nom par le Comité². Son analyse de la preuve montre que M. Bourque s'est engagé envers Modern dans un contrat où il assumait un risque d'entreprise en vue d'en retirer un profit. Il ne pouvait donc être qualifié d'artisan ni, par le fait même, de salarié. Il en est de même de M^{me} Fortin, qui assistait ponctuellement son conjoint dans son travail.

[97] La Cour d'appel à la majorité a estimé que le juge du procès avait commis une erreur manifeste et déterminante en omettant de relever le caractère imparfait de la cession des contrats d'entretien entre M. Bourque et Modern, laquelle demeurait pleinement responsable de l'exécution des contrats envers les clients (motifs de la C.A. Qc, par. 147 et 173-76 (CanLII)). Même à supposer qu'il s'agissait là d'une erreur manifeste, nous sommes d'avis que cette omission ne justifiait pas l'intervention de la Cour d'appel puisqu'elle ne pouvait avoir d'incidence sur l'analyse du juge du procès. Si ce dernier avait traité de la cession imparfaite des contrats d'entretien, il serait arrivé au même résultat.

² In fact, the trial judge allowed the claim in part for the sole purpose of recognizing Modern's admission that it owed Mr. Bourque \$2,877.22 (paras. 181-82). That amount was not in issue before the Quebec Court of Appeal (paras. 125-26), nor is it in issue in this Court.

² En fait, le juge du procès a accueilli partiellement la réclamation, à seule fin de donner acte de l'aveu de Modern selon lequel cette dernière devait 2 877,22 \$ à M. Bourque (par. 181-82). La somme de 2 877,28 \$ n'était pas en litige devant la Cour d'appel du Québec (par. 125-126) et ne l'est pas non plus devant notre Cour.

(1) Trial Judge's Analysis of the Evidence

[98] It is clear from the trial judge's reasons that Mr. Bourque genuinely intended to [TRANSLATION] "pursue [a] cleaning services business venture" and to "do business" with Modern, and that as a result he could not be characterized as an employee within the meaning of the *ACAD* (C.Q. reasons, at paras. 176-80 (CanLII); see also the reasons of Morin J.A., dissenting in the Court of Appeal, at paras. 42 and 63).

[99] In arriving at his conclusions, the trial judge considered a series of factors and analyzed the evidence carefully (see, for example, paras. 169-80). As aptly stated by Morin J.A., dissenting in the Court of Appeal, at para. 70, [TRANSLATION] "the trial judge did not merely interpret the franchise agreement based on its terms, but considered all the evidence, including the testimony of Mr. Bourque and his spouse, in reaching his conclusions".

[100] Specifically, to determine whether Mr. Bourque was an employee within the meaning of the *ACAD*, the trial judge analyzed the evidence at three stages: before, during and after the conclusion of the franchise agreement. From that perspective, he stated that, in his view, the following conduct indicated that Mr. Bourque was not an employee to whom the *Decree* applied:

- (a) before the agreement, Mr. Bourque had his own business registered in his name and even performed a contract for Modern as a subcontractor (para. 171);
- (b) at the time the agreement was signed, Mr. Bourque intended to expand his business, hire employees and make the business his main source of income (para. 172);
- (c) during the performance of the agreement, Mr. Bourque tried to obtain new clients and wanted to add lettering to his vehicle showing the name of his franchise; he even subcontracted part of the work to a third party (para. 173).

(1) L'analyse de la preuve par le juge du procès

[98] Il ressort des motifs du juge du procès que M. Bourque avait véritablement l'intention de « poursuivre [un] projet d'entreprise de services d'entretien ménager » et de « faire [...] des affaires » avec Modern, et qu'il ne pouvait en conséquence être qualifié de salarié au sens de la *LDCC* (motifs de la C.Q., par. 176-180 (CanLII); voir aussi les motifs du juge Morin, dissident en Cour d'appel, par. 42 et 63).

[99] Pour parvenir à ses conclusions, le juge du procès a pris en considération un ensemble d'éléments et a procédé à une analyse minutieuse de la preuve (voir notamment les par. 169-180). Comme le dit si bien le juge Morin, dissident en Cour d'appel, au par. 70, « le juge de première instance ne s'est pas contenté d'interpréter le contrat de franchise à partir de ses termes, mais il a tenu compte de l'ensemble de la preuve, notamment des témoignages de M. Bourque et de sa conjointe, pour tirer ses conclusions ».

[100] Plus particulièrement, afin de déterminer si M. Bourque était un salarié au sens de la *LDCC*, le juge du procès a analysé la preuve en trois étapes : avant, pendant et après la conclusion de la convention de franchise. Dans cette optique, il a affirmé que les gestes suivants constituaient, à son avis, des indices que M. Bourque n'était pas un salarié visé par le *Décret* :

- a) avant le contrat, M. Bourque possédait sa propre entreprise immatriculée à son nom et exécutait même un contrat en sous-traitance pour Modern (par. 171);
- b) au moment de la signature, M. Bourque avait l'intention de développer son entreprise, d'engager des employés et d'en faire sa principale source de revenus (par. 172);
- c) en cours d'exécution du contrat, M. Bourque a cherché à obtenir de nouveaux clients et a voulu lettrer son véhicule au nom de sa franchise; il a même sous-traité une partie des travaux à un tiers (par. 173).

[101] On the other hand, the trial judge stated that the following conduct was more similar to that of an employee (para. 174):

- (a) he accepted the franchise agreement without negotiating its terms;
- (b) his work was supervised by the franchisor's coordinator;
- (c) he obtained supplies from the supplier of the franchisor, which received the invoices directly;
- (d) he did not negotiate directly with clients;
- (e) he had to adhere to a work schedule set out in specifications that he had not negotiated;
- (f) he had to pay up to 43% of his income to the franchisor.

[102] According to the trial judge, this evidence had to be weighed to determine Mr. Bourque's true intention. On the basis of the evidence as a whole, the trial judge found that Mr. Bourque and his spouse had been engaged in a business venture that had unfortunately not turned out as expected. In the trial judge's view, the failure of that business venture did not suffice to characterize Mr. Bourque as an employee within the meaning of the *ACAD*:

[TRANSLATION] The premature termination of Francis Bourque's business venture, which was tied to his dissatisfaction with the defendant's support services and a certain impatience for his business to grow, must not be used to misrepresent the business objective he had at the time he entered into the agreement with the defendant. Indeed, the evidence shows that, after he severed ties with the defendant, he carried on with his cleaning activities in the same form as he had previously, using his name as a registered firm name. [para. 177]

[103] Moreover, according to the uncontradicted testimony of Louis Clavet, Modern's vice-president and general manager at the time, Mr. Bourque obtained a poor return on his investment because he took twice the time that was needed, compared to industry standards, to perform his work (C.Q. reasons, at para. 76; C.A. reasons, at para. 78).

[101] En revanche, le juge du procès a déclaré que les gestes suivants se rapprochaient davantage de ceux d'un salarié (par. 174) :

- a) il a adhéré au contrat de franchise sans en négocier les termes;
- b) son travail était surveillé par le coordonnateur du franchiseur;
- c) il s'approvisionnait chez le fournisseur du franchiseur, lequel recevait directement les factures;
- d) il ne négociait pas directement avec les clients;
- e) il devait respecter un horaire de travail prévu dans un devis qu'il n'avait pas négocié;
- f) il devait verser jusqu'à 43 % de ses revenus au franchiseur.

[102] Selon le juge du procès, ces éléments doivent être pondérés afin de découvrir la réelle intention de M. Bourque. En tenant compte de l'ensemble de la preuve, le juge du procès a déterminé que M. Bourque et sa conjointe poursuivaient un projet d'affaires qui n'a malheureusement pas donné les résultats escomptés. De l'avis du juge du procès, l'échec de ce projet d'affaires ne suffit pas à qualifier M. Bourque de salarié au sens de la *LDCC* :

La fin prématurée de l'entreprise commerciale de Francis Bourque liée à son insatisfaction des services d'encadrement de la défenderesse ainsi qu'à une certaine impatience de voir fructifier ses affaires ne doit pas servir à dénaturer l'objectif commercial qu'il poursuivait au moment de s'engager contractuellement envers la défenderesse. D'ailleurs, la preuve nous apprend qu'après sa rupture avec elle, il a poursuivi ses activités d'entretien ménager sous la même forme qu'antérieurement, soit en utilisant son nom en guise de raison sociale enregistrée. [par. 177]

[103] Par ailleurs, d'après le témoignage non contredit du vice-président et directeur général de Modern de l'époque, Louis Clavet, le faible rendement obtenu par M. Bourque sur son investissement était dû au fait que ce dernier prenait le double du temps requis selon les normes de l'industrie pour exécuter son travail (motifs de la C.Q., par. 76; motifs de la C.A., par. 78).

[104] Finally, the trial judge was well aware of the fact that certain contractual arrangements could be used to conceal a worker's status as an employee in order to circumvent the *ACAD*'s public order provisions. He considered this possibility and expressly rejected it:

[TRANSLATION] . . . the factual framework establishing the relationship between the defendant and Francis Bourque indicates that there was a real contract, which was a contract of adhesion, of course, but which resulted from the clear desire of two parties to do business with each other for their mutual benefit. Just as good faith is presumed, the evidence does not justify disregarding the contractual basis for the agreement between the defendant and Francis Bourque as if it were merely a scheme to get around the requirements of a statute of public order. [Emphasis added; para. 180.]

[105] We agree completely with our colleague that a franchise agreement cannot function to disguise the reality of a relationship between an employee and an employer, as those terms are defined in the *ACAD* (para. 38). As the passages quoted above show, the trial judge also shared this concern. Far from relying blindly on the terms of the agreement, he rendered his decision on the basis of extensive evidence concerning the reality of the relationship between Mr. Bourque and Modern. In the absence of a palpable and overriding error in his assessment of the evidence, the conclusions he reached cannot be called into question.

(2) Effect of the Imperfect Assignment of Cleaning Contracts on Business Risk

[106] Kasirer J.A., writing for the majority of the Court of Appeal, found that the trial judge's analysis was based on an [TRANSLATION] "incorrect understanding of the tripartite contractual relationship among clients, the franchisor and franchisees" (para. 94). Specifically, in Kasirer J.A.'s opinion, the trial judge had failed "to note that the assignments of cleaning contracts by the franchisor to the franchisee are what are characterized in the civil law as 'imperfect assignments': despite the assignments, the respondent-franchisor (the assignor) remains bound by the cleaning contracts it originally negotiated and is still liable to the client (the assigned party) for

[104] Enfin, le juge du procès était bien conscient du fait que certains arrangements contractuels pouvaient servir à masquer le statut de salarié d'un travailleur afin de contourner l'application des dispositions d'ordre public de la *LDCC*. Il a considéré cette possibilité et l'a expressément rejetée :

. . . la trame factuelle établissant les rapports entre la défenderesse et Francis Bourque témoigne de l'existence d'un véritable contrat, certes d'adhésion mais résultant de la volonté franche de deux parties de faire ensemble des affaires au bénéfice de chacune d'elle. À l'instar de la bonne foi qui se présume, la preuve ne justifie pas d'écartier le fondement contractuel à la base de l'entente entre la défenderesse et Francis Bourque comme s'il s'agissait d'un simple stratagème pour contourner les exigences d'une loi d'ordre public. [Nous soulignons; par. 180.]

[105] Nous sommes entièrement d'accord avec notre collègue lorsqu'elle affirme qu'un contrat de franchise ne peut servir à occulter la réalité d'une relation salarié-employeur au sens de la *LDCC* (par. 38). Comme le démontrent les passages cités ci-haut, le juge du procès partageait également cette préoccupation. Loin de s'en remettre aveuglément aux termes du contrat, celui-ci a rendu sa décision en tenant compte d'une preuve abondante sur la réalité de la relation entre M. Bourque et Modern. En l'absence d'une erreur manifeste et déterminante dans son appréciation de la preuve, on ne peut remettre en question les conclusions auxquelles il est parvenu.

(2) L'incidence de la cession imparfaite des contrats d'entretien sur le risque d'entreprise

[106] S'exprimant au nom de la Cour d'appel à la majorité, le juge Kasirer a estimé que l'analyse du juge du procès reposait sur une « compréhension inexacte de la relation contractuelle tripartite liant les donneurs d'ouvrage, le franchiseur et les franchisés » (par. 94). Plus précisément, le juge du procès aurait, à son avis, omis « de relever que les cessions des contrats d'entretien par le franchiseur au franchisé sont ce que l'on qualifie en droit civil de « cessations imparfaites » : en dépit des cessions, l'intimée-franchiseur (le céder) demeure lié par les contrats d'entretien qu'il a négociés au départ et se trouve toujours responsable envers le donneur

the provision of cleaning services by the franchisee (the assignee)" (para. 95; see also paras. 147, 154, 156-57, 159, 163 and 173). In Kasirer J.A.'s view, "even though the franchisee was legally independent of the franchisor, the franchisor still assumed the business risk in relation to the client" (para. 96).

[107] In our opinion, the fact that the assignments of contracts were imperfect does not affect the analysis of business risk in the manner suggested by Kasirer J.A. Failure to deal with this aspect is therefore not a palpable and overriding error.

[108] It is true that clause 11 of the cleaning contract with the Bank did not release Modern from its obligations in the event that the contract was assigned to a franchisee. In this sense, the juridical operation by which Modern's franchisees obtained their cleaning contracts did indeed involve an imperfect assignment. That being said, the fact that the assignment was imperfect did not diminish the liability of the franchisee, in this case Mr. Bourque. Modern certainly remained liable *in solidum* for the performance of the contracts, but this did not eliminate or limit Mr. Bourque's liability. The assignment of contracts made him a debtor in respect of all the cleaning services to be provided (C.A. reasons, at paras. 158 and 171). The fact that the assignment was imperfect simply meant that the assigned party, Mr. Bourque's client, obtained a second debtor that was also liable to it for everything under the contract. If the contractual obligations were breached, the client had the choice of suing both debtors or just one of them, as it wished. D. Lluelles and B. Moore explain this as follows:

[TRANSLATION] *Imperfect assignment of a contract.* We use this term by analogy with both delegation and the assignment of a debt. Some authors instead use the expressions "non-releasing assignment" or "cumulative assignment". In such a case, C becomes, by contract with A, party to a contract with B; C may therefore require B to perform the prestations owed under the contract, and B may require the same of C. The assignment is imperfect because A is not released from its obligations; B therefore has two debtors. There is no substitution of a contracting party, nor is the contract transferred; rather, a new

d'ouvrage (le cédé) pour la prestation d'entretien que doit exécuter le franchisé (le cessionnaire) » (par. 95; voir aussi les par. 147, 154, 156-157, 159, 163 et 173). Selon le juge Kasirer, « même si le franchisé était juridiquement indépendant du franchiseur, le franchiseur assumait toujours le risque de l'entreprise vis-à-vis le donneur d'ouvrage » (par. 96).

[107] À notre avis, le caractère imparfait des cessions de contrats n'a pas l'incidence que lui prête le juge Kasirer quant à l'analyse du risque d'entreprise. L'omission de traiter de cet élément ne constitue donc pas une erreur manifeste et déterminante.

[108] Il est vrai que l'art. 11 de la convention d'entretien avec la Banque ne dégage pas Modern de ses obligations en cas de cession du contrat à un franchisé. En ce sens, l'opération juridique par laquelle les franchisés de Modern obtiennent leurs contrats d'entretien relève effectivement d'une cession imparfaite de contrat. Cela dit, le caractère imparfait de la cession ne réduit pas la responsabilité du franchisé, en l'occurrence celle de M. Bourque. Certes, Modern demeure responsable *in solidum* de l'exécution des contrats, mais cela ne fait pas disparaître, et ne limite pas, la responsabilité de M. Bourque. À la suite des cessions de contrats, ce dernier devient débiteur pour l'ensemble de la prestation d'entretien (motifs de la C.A., par. 158 et 171). Le caractère imparfait de la cession signifie simplement que le cédé, le client de M. Bourque, obtient un deuxième débiteur qui est lui aussi tenu pour le tout. En cas de manquements aux obligations contractuelles, le client a le choix de poursuivre les deux débiteurs ou un seul des deux, à sa guise. Les auteurs D. Lluelles et B. Moore l'expliquent ainsi :

La cession imparfaite de contrat. Nous utilisons cette appellation par analogie à la fois avec la délégation et avec la cession de dette. Certains auteurs utilisent plutôt les expressions « cession non libératoire » ou « cession cumulative ». Dans ce cas, « C » devient, par contrat avec « A », le cocontractant de « B »; « C » peut donc exiger de « B » l'exécution des prestations dues au contrat, et « B » peut faire de même à l'égard de « C ». L'imperfection découle de ce que « A » n'est pas libéré de ses obligations; « B » a donc deux débiteurs. Il n'y a ici ni substitution d'une partie contractante, ni transfert du contrat mais, plutôt,

contracting party is *added*. [Emphasis added; footnotes omitted.]

(*Droit des obligations* (2nd ed. 2012), at No. 3217)

[109] The comments of Jobin and Vézina are to the same effect:

[TRANSLATION] **Imperfect assignment that does not release the assignor from the obligations resulting from the assigned contract** — Where the assigned party expressly refuses to release the assignor or where there is no tacit intention that is sufficiently clear to find a perfect delegation of payment, there is said to be an imperfect assignment of a contract. The assignor will not be released from its obligations to the assigned party, and that party can require the assignor to perform them. If called upon to do so, the assignor can bring a recorsory action against the assignee, in keeping with the relationship that exists between a delegator and a delegate in the context of an imperfect delegation of payment.

...

Assignee's obligation to assume the debts resulting from the assigned contract — By definition, there must be a personal undertaking by the assignee to pay the assignor's debts under the contract that is the subject of the assignment in order to find that the contract has actually been assigned. If there is no such undertaking, the situation does not involve a delegation of payment but at most merely an indication of payment that does not bind the assignee's patrimony (art. 1667 C.C.Q.). In the absence of a delegation of payment that can transfer the assignor's debt, the transfer between the assignor and the assignee will be limited to an assignment of claims.

The assignee is subject to the same obligations and restrictions initially imposed on the assignor. The assignee must therefore perform the obligations, monetary or otherwise, resulting from the contract. [Emphasis added; citations omitted.]

(J.-L. Baudouin and P.-G. Jobin, *Les obligations* (7th ed. 2013), by P.-G. Jobin and N. Vézina, at Nos. 1048 and 1051)

[110] In the instant case, the clients, including the Bank, could therefore sue Modern *and* Mr. Bourque

adjonction d'un nouveau contractant. [Nous soulignons; notes en bas de page omises.]

(*Droit des obligations* (2^e éd. 2012), n° 3217)

[109] Les commentaires des auteurs Jobin et Vézina vont dans le même sens :

Cession imparfaite qui ne libère pas le cédant des obligations résultant du contrat cédé — Lorsque le cédé refuse explicitement de libérer le cédant ou s'il n'existe pas une intention tacite suffisamment claire pour conclure à une délégation parfaite de paiement, on parle d'une cession imparfaite de contrat. Le cédant ne sera pas libéré de ses obligations envers le cédé et ce dernier pourra le contraindre à s'exécuter. S'il est appelé à le faire, le cédant pourra exercer un recours récuroire contre le cessionnaire, conformément aux rapports applicables entre un délégué et un délégué dans le contexte d'une délégation imparfaite de paiement.

...

Obligation du cessionnaire d'assumer les dettes qui résultent du contrat cédé — Par définition, il doit y avoir un engagement personnel du cessionnaire au paiement des dettes du cédant en vertu du contrat qui fait l'objet de la cession pour conclure qu'il s'agit véritablement d'une cession de contrat. S'il n'existe pas de tel engagement, la situation ne comporte pas de délégation de paiement et il sera tout au plus question d'une simple indication de paiement qui n'engage pas le patrimoine du cessionnaire (art. 1667 C.c.Q.). La transmission effectuée entre le cédant et le cessionnaire, en l'absence d'une délégation de paiement susceptible de transmettre la dette du cédant, se limitera alors à une cession de créances.

Le cessionnaire est assujetti aux mêmes obligations et restrictions que celles initialement imposées au cédant. Il doit donc exécuter les obligations qui résultent du contrat, qu'elles soient pécuniaires ou autres. [Nous soulignons; références omises.]

(J.-L. Baudouin et P.-G. Jobin, *Les obligations* (7^e éd. 2013), par P.-G. Jobin et N. Vézina, n°s 1048 et 1051)

[110] En l'espèce, les clients, notamment la Banque, pouvaient donc poursuivre directement Modern *et*

directly if the obligations provided for in the cleaning contracts were breached. In this sense, the fact that the assignments were imperfect benefited the clients without limiting the franchisees' liability. In addition, Modern could bring a recusory action against Mr. Bourque if it were required to perform obligations. Although Modern's practice was generally to avoid suing its franchisees for breach of contract (C.Q. reasons, at para. 80), such an action remained a possibility and therefore a risk for Mr. Bourque. In fact, the franchise agreement expressly provided that, if Modern was sued, Mr. Bourque undertook to indemnify it and even to pay its lawyers' fees (clause 8.19.1; see Que. C.A. reasons, at para. 184). Plainly, Mr. Bourque's ultimate liability was in no way reduced.

[111] In short, the fact that the assignments were imperfect affected Mr. Bourque's business risk only to a limited extent, if at all. Indeed, Kasirer J.A. recognized that Mr. Bourque accepted certain risks, including because he assumed liability for non-performance of the cleaning contracts and was also subject to a risk of bad debts (paras. 182-86 and 211). In this context, it is indisputable that the trial judge's conclusions were supported by the evidence and that no palpable and overriding error was established. In reality, the majority of the Court of Appeal based its intervention on a simple difference of opinion concerning the assessment of business risk (*Housen*, at para. 56; *Nadeau*, at para. 79). In our view, this is sufficient to dispose of this appeal. In the absence of an actual reviewable error, the majority could not reassess the entire record and substitute its own conclusions for those of the trial judge.

[112] At the same time, we acknowledge that the very existence of a franchise agreement may lessen the business risk, since a franchisee can generally count on a proven business model, a recognized trademark and the franchisor's support with management and marketing. These are precisely the advantages of a franchise when compared with other forms of enterprise. In this regard, the following definition by J. H. Gagnon was referred to by

M. Bourque en cas de manquement aux obligations prévues aux contrats d'entretien. En ce sens, le caractère imparfait des cessions profite aux clients sans pour autant limiter la responsabilité des franchisés. De surcroît, Modern pouvait exercer une action réciproque contre M. Bourque si elle était contrainte à s'exécuter. Bien que la pratique de Modern ait généralement été d'éviter de poursuivre ses franchisés en cas de rupture contractuelle (motifs de la C.Q., par. 80), une telle poursuite demeurait néanmoins une possibilité et donc un risque pour M. Bourque. La convention de franchise prévoyait d'ailleurs expressément que M. Bourque s'engageait, en cas de poursuite contre Modern, à indemniser celle-ci et même à payer les honoraires de ses avocats (art. 8.19.1; voir les motifs de la C.A. Qc, par. 184). En clair, la responsabilité ultime de M. Bourque n'était aucunement réduite.

[111] Somme toute, le caractère imparfait des cessions n'a qu'une incidence limitée — sinon nulle — sur le risque d'entreprise de M. Bourque. Le juge Kasirer a d'ailleurs reconnu que ce dernier acceptait certains « risques », notamment parce qu'il assumait la responsabilité de l'inexécution des contrats d'entretien et qu'il s'exposait aussi à un risque de mauvaises créances (par. 182-86 et 211). Dans ce contexte, il est indéniable que les conclusions du juge du procès trouvaient appui dans la preuve et qu'aucune erreur manifeste et déterminante n'a été établie. En réalité, les juges majoritaires de la Cour d'appel ont fondé leur intervention sur une simple divergence d'opinions quant à l'appréciation du risque d'entreprise (*Housen*, par. 56; *Nadeau*, par. 79). À notre avis, ce constat est suffisant pour disposer du présent pourvoi. En l'absence d'une véritable erreur révisable, les juges majoritaires ne pouvaient réévaluer l'ensemble du dossier et substituer leurs conclusions à celles du juge du procès.

[112] Nous reconnaissions par ailleurs que l'existence même d'un contrat de franchise est susceptible d'atténuer le risque d'entreprise, puisque le franchisé peut généralement compter sur un modèle d'affaires éprouvé, une marque de commerce reconnue et le soutien du franchiseur en matière de gestion et de mise en marché. Il s'agit précisément des avantages de la franchise par rapport à d'autres formes d'entreprises. À cet égard, le juge Morin de la Cour

Morin J.A. of the Court of Appeal in his dissenting reasons (para. 48):

[TRANSLATION] A long-term commercial and contractual relationship between two enterprises that are legally independent of each other, in which one of them (called the “franchisor”) grants the other (called the “franchisee”) the right to carry on business in a particular manner, which has been developed and already tested out successfully by the franchisor, within a specified territory, in accordance with uniform, defined standards, using one or more specific trademarks or signs, for a limited time, for remuneration. Under the agreement, the franchisor also provides the franchisee with certain additional services, including support services for the management of the franchisee’s business and marketing services for the products or services offered by the network, and the franchisor undertakes to monitor the uniformity of the defined methods and to improve them continuously based on the needs of the marketplace.

(*La franchise au Québec* (loose-leaf), at p. 21)

[113] As a general rule, however, the mere existence of a franchise agreement does not eliminate a franchisee’s business risk (*Provigo Distribution Inc. v. Supermarché A.R.G. Inc.*, [1998] R.J.Q. 47, at p. 57). A franchisor must, of course, exercise some supervision with respect to the services provided by franchisees in order to ensure the quality of those services and thereby limit its own business risk, but this does not mean that a franchisee does not also incur such a risk. In other words, it cannot be presumed — absent any evidence in this regard — that the degree of supervision exercised by a franchisor is inversely proportional to the risk assumed by a franchisee. If this reasoning were accepted, any franchisee could be considered to be an employee within the meaning of the *ACAD*, since significant supervisory powers are an inherent part of a franchise agreement (see, for example, *Dunkin’ Brands Canada Ltd. v. Bertico Inc.*, 2015 QCCA 624, 41 B.L.R. (5th) 1, at paras. 59-65 and 77-87). We will come back to this point when discussing Modern’s status under the *ACAD*.

[114] In the case at bar, despite the tripartite relationship among Modern, the franchisees and their clients, it was open to the trial judge to find that Mr. Bourque had assumed a business risk in order

d’appel se réfère à la définition suivante de l’auteur J. H. Gagnon dans ses motifs dissidents (par. 48) :

Une relation commerciale et contractuelle à long terme entre deux entreprises juridiquement indépendantes l’une de l’autre par laquelle l’une d’entre elles (appelé le « franchiseur ») accorde à l’autre (appelé le « franchisé ») le droit de faire affaires d’une manière particulière, développée et préalablement expérimentée avec succès par le franchiseur, dans un territoire délimité, selon des normes uniformes et définies, et sous une ou des marques de commerce ou enseignes données, pour une durée limitée, contre rémunération. De plus, par cette entente, le franchiseur accorde au franchisé certains services additionnels notamment au niveau du soutien à la gestion des affaires du franchisé et de la mise en marché des produits ou services offerts par le réseau et le franchiseur s’oblige à contrôler l’uniformité des méthodes définies et à les améliorer constamment en fonction des besoins du marché.

(*La franchise au Québec* (feuilles mobiles), p. 21)

[113] Cependant, en règle générale, la simple présence d’un contrat de franchise n’élimine pas le risque d’entreprise d’un franchisé (*Provigo Distribution Inc. c. Supermarché A.R.G. Inc.*, [1998] R.J.Q. 47, p. 57). Certes, le franchiseur doit exercer une certaine surveillance sur les services offerts par les franchisés afin d’en assurer la qualité et ainsi limiter son propre risque d’entreprise, mais cela n’empêche pas que le franchisé s’expose lui aussi à un tel risque. En d’autres termes, on ne peut présumer — en l’absence de toute preuve à cet égard — que le degré de surveillance exercé par un franchiseur est inversement proportionnel au risque assumé par le franchisé. Si ce raisonnement était adopté, tout franchisé serait susceptible d’être assimilé à un salarié au sens de la *LDCC*, puisque d’importants pouvoirs de surveillance sont inhérents au contrat de franchise (voir, p. ex., *Dunkin’ Brands Canada Ltd. c. Bertico Inc.*, 2015 QCCA 624, 41 B.L.R. (5th) 1, par. 59-65 et 77-87). Nous y reviendrons d’ailleurs lorsque nous traiterons du statut de Modern au regard de la *LDCC*.

[114] Dans le présent dossier, en dépit de la relation tripartite entre Modern, les franchisés et leurs clients, il était loisible au juge du procès de conclure que M. Bourque assumait un risque d’entreprise afin

to make a profit. He remained liable to his clients under the cleaning contracts, he sought out potential clients (C.Q. reasons, at para. 173), he could, in principle, sell his franchise or his contracts and hope to make a profit (paras. 72 and 85), he acquired the necessary tools and products himself (para. 20), he subcontracted certain tasks (paras. 50 and 173), and he planned to hire staff (para. 172). It is true that Mr. Bourque paid a substantial share of his income to Modern, but contrary to what our colleague suggests (para. 50), it cannot be inferred from this that Modern alone assumed the business risk. In fact, the payments were made partly in exchange for management and advertising services (C.Q. reasons, at para. 18). As well, the lump sum paid to Mr. Bourque by clients cannot be considered wages simply because the payments went through Modern at the clients' request and as a matter of administrative convenience (see our colleague's reasons, at para. 56; C.Q. reasons, at paras. 60 and 82-83; Que. C.A. reasons, at para. 32, reasons of Morin J.A.). The profits generated by Mr. Bourque's business remained contingent on his ability to organize his activities efficiently. All things considered, the trial judge could certainly conclude that, based on the evidence in the record, Mr. Bourque was not an "employee" for the purposes of the *ACAD*.

[115] To be clear, there is nothing in our reasons that precludes a franchisee from being characterized as an artisan, and therefore as an employee within the meaning of the *ACAD*, in certain circumstances. This will be the case where a franchisee personally performs work to which a decree applies but does not assume any business risk. In the instant case, however, the trial judge found that Mr. Bourque was engaged in a business venture that was incompatible with the status of artisan. In our view, that conclusion is entitled to deference.

V. Status of Modern Under the *ACAD*

[116] In light of the foregoing, it is not necessary to rule on Modern's status under the *ACAD* in order to decide this appeal. However, because this question was raised, albeit briefly, in this Court and was discussed by the majority and the dissent in the Court of

d'en retirer un profit. Celui-ci demeurait responsable des contrats d'entretien à l'égard de ses clients, il sollicitait des clients potentiels (motifs de la C.Q., par. 173), il pouvait en principe vendre sa franchise ou ses contrats et espérer en tirer un profit (par. 72 et 85), il se procurait lui-même les outils et les produits nécessaires (par. 20), il sous-traitait certaines tâches (par. 50 et 173) et prévoyait embaucher du personnel (par. 172). Certes, M. Bourque versait une part significative de ses revenus à Modern, mais contrairement à ce que notre collègue suggère (par. 50), on ne peut en inférer que Modern assumait seule le risque d'entreprise. Les versements étaient d'ailleurs effectués en partie en échange des services de gestion et de publicité (motifs de la C.Q., par. 18). De même, la somme forfaitaire versée à M. Bourque par les clients ne peut être assimilée à un salaire du simple fait que les versements passaient par Modern à la demande des clients et pour des raisons de commodité administrative (voir les motifs de notre collègue, par. 56; motifs de la C.Q., par. 60 et 82-83; motifs de la C.A. Qc, par. 32, motifs du juge Morin). Les profits générés par l'entreprise de M. Bourque demeuraient tributaires de sa capacité à organiser ses activités de manière efficace. Somme toute, le juge du procès pouvait certainement conclure que, selon la preuve au dossier, M. Bourque n'était pas un « salarié » pour l'application de la *LDCC*.

[115] Pour être clair, rien dans nos motifs n'exclut qu'un franchisé puisse, dans certaines circonstances, être qualifié d'artisan, et donc de salarié au sens de la *LDCC*. Ce sera le cas lorsqu'un franchisé exécute lui-même un travail visé par un décret sans accepter, par ailleurs, un risque d'entreprise. En l'espèce toutefois, le juge du procès a estimé que M. Bourque s'était engagé dans un projet d'affaires incompatible avec le statut d'artisan. À notre avis, la déférence s'impose à l'égard de cette conclusion.

V. Le statut de Modern au regard de la *LDCC*

[116] Compte tenu de ce qui précède, il n'est pas nécessaire pour décider du présent pourvoi de nous prononcer sur le statut de Modern au regard de la *LDCC*. Cette question a toutefois été soulevée devant la Cour, quoique brièvement, et a été traitée

Appeal, certain comments are in order. In our view, even if Mr. Bourque could be considered to be an employee for the purposes of the *ACAD*, Modern could not be characterized as a “professional employer” and thus be bound by the conditions provided for in the *Decree*.

A. *Concept of Professional Employer in the ACAD*

[117] Our colleague is of the opinion that it suffices to find that Mr. Bourque is an employee within the meaning of the *ACAD* in order to conclude that Modern is a “professional employer” within the meaning of s. 1(g) (para. 59). This corresponds to Kasirer J.A.’s position (paras. 233 et seq.) that status as a professional employer is contingent on status as an employee. According to this reasoning, once a person has work to which a decree applies done by an “employee”, that person is necessarily, through the interplay of ss. 1(f), 1(g) and 1(j), a “professional employer”. The relevant definitions are as follows:

1. In this Act and in its application, unless the context requires otherwise, the following words and expressions have the meaning hereinafter given to them:

...

(f) “employer” includes any person, partnership or association who or which has work done by an employee;

(g) “professional employer” means an employer who has in his employ one or more employees covered by the scope of application of a decree;

...

(j) “employee” means any apprentice, unskilled labourer or workman, skilled workman, journeyman, artisan, clerk or employee, working individually or in a crew or in partnership;

[118] In Kasirer J.A.’s view, a corollary of the expansiveness of the concept of employee in the *ACAD* is that the concept of professional employer is equally broad and depends not on the existence of a contract of employment within the meaning of the

par les juges majoritaires et le juge dissident de la Cour d’appel. Certaines remarques s’imposent donc. À notre avis, même si M. Bourque pouvait être considéré comme un salarié pour l’application de la *LDCC*, Modern ne pourrait être qualifiée d’« employeur professionnel » et être donc soumise aux conditions du *Décret*.

A. *La notion d’employeur professionnel dans la LDCC*

[117] De l’avis de notre collègue, il suffit de déterminer que M. Bourque est un salarié au sens de la *LDCC* pour conclure que Modern est un « employeur professionnel » visé à l’art. 1g) (par. 59). Cela correspond à la position du juge Kasirer (par. 233 et suiv.) selon laquelle le statut d’employeur professionnel est tributaire de celui de salarié. Suivant ce raisonnement, à partir du moment où une personne fait exécuter un travail prévu dans un décret par un « salarié », cette personne est forcément, par le jeu des art. 1f, g) et j), un « employeur professionnel ». Les définitions pertinentes se lisent ainsi :

1. Dans la présente loi et son application, à moins que le contexte ne s’y oppose, les termes suivants ont le sens qui leur est ci-après donné :

...

f) « employeur » comprend : toute personne, société ou association qui fait exécuter un travail par un salarié;

g) « employeur professionnel » désigne : un employeur qui a à son emploi un ou des salariés visés par le champ d’application d’un décret;

...

j) « salarié » signifie : tout apprenti, manœuvre ou ouvrier non spécialisé, ouvrier qualifié ou compagnon, artisan, commis ou employé qui travaille individuellement, en équipe ou en société;

[118] Du point de vue du juge Kasirer, le corolaire de l’acception élargie de la notion de salarié dans la *LDCC* est une acception tout aussi large de celle d’employeur professionnel, laquelle ne dépendrait pas de l’existence d’un contrat de travail

Civil Code, but simply on having work to which a decree applies done by an “employee”. This reasoning led Kasirer J.A. to assert, citing *Desjardins* and *Coger*, that [TRANSLATION] “it may well be that an employee within the meaning of the *Act* is ‘legally independent’ of the person that is said to be his or her professional employer” (para. 240).

[119] That conclusion needs to be qualified. Not every person who has work to which a decree applies done by an “employee” can, on that basis alone, be treated as a professional employer and be required to assume the obligations that flow from that status, such as those relating to overtime, annual vacation, sick leave, maternity leave or notices of termination of employment. This is so because of the nature of certain activities covered by the decrees passed under the *ACAD*, in respect of which a member of the public may sometimes enter into a contract directly with the person doing the work as an “artisan”. An example would be the case of a hairdresser who provides customers with one of the services listed in the *Decree respecting hairdressers in the Outaouais region*, CQLR, c. D-2, r. 4, in his or her home. Does such a customer become a “professional employer” solely by having work done by a person who is an employee for the purposes of the decree? Of course not. Although an artisan hairdresser is an “employee” for the purposes of the *ACAD*, he or she is not in the employ of a “professional employer” that the hairdresser could require to comply with the minimum conditions provided for in the decree. I would add that this is what R. P. Gagnon, L. LeBel and P. Verge state in *Droit du travail* (1987), at p. 484:

[TRANSLATION] The persons whom the statute deems to be employees include artisans, even though in common parlance artisans are self-employed persons who work alone, without the help of employees. Do the provisions of a decree nevertheless apply to them? That seems doubtful for the most part. Insofar as they remain artisans, that is, self-employed, no employer is responsible for paying them benefits under a decree, although there has been a temptation to argue that they receive wages from their clients. On the other hand, artisans will have administrative obligations to the committee responsible for administering a decree, such as paying levies and providing certain reports or information. [Emphasis added; footnotes omitted.]

au sens du *Code civil*, mais simplement du fait de faire exécuter un travail prévu dans un décret par un « salarié ». Ce raisonnement pousse le juge Kasirer à affirmer, en prenant appui sur les arrêts *Desjardins* et *Coger*, « [qu’]il se peut fort bien que le salarié au sens de la *Loi* soit “juridiquement indépendant” de celui que l’on dit être son employeur professionnel » (par. 240).

[119] Cette conclusion mérite d’être nuancée. En effet, toute personne qui fait exécuter un travail prévu dans un décret par un « salarié » ne peut, de ce seul fait, se voir imposer le statut d’employeur professionnel et les obligations qui en découlent, par exemple celles relatives aux heures supplémentaires, aux congés annuels, aux congés de maladie ou de maternité ou aux avis de cessation d’emploi. Il en est ainsi en raison de la nature de certaines activités visées par les décrets pris en vertu de la *LDCC*, dans le cadre desquelles le public peut parfois contracter directement avec ceux qui exécutent le travail à titre « d’artisans ». On peut penser notamment au coiffeur qui reçoit ses clients à domicile pour leur fournir l’un des services prévus au *Décret sur les coiffeurs de la région de l’Outaouais*, RLRQ, c. D-2, r. 4. Dans un tel cas, le client devient-il « employeur professionnel » du seul fait qu’il fait exécuter un travail par un salarié visé par le décret? À l’évidence, non. Bien qu’étant un « salarié » pour l’application de la *LDCC*, l’artisan coiffeur n’est à l’emploi d’aucun « employeur professionnel » de qui il pourrait exiger le respect des conditions minimales prévues au décret. C’est d’ailleurs ce qu’enseignent les auteurs R. P. Gagnon, L. LeBel et P. Verge, *Droit du travail* (1987), p. 484 :

Parmi les personnes que la loi assimile aux salariés, on retrouve l’artisan, bien qu’il soit dans le langage commun un travailleur indépendant qui travaille seul sans l’aide de salariés. Bénéficie-t-il pour autant des stipulations du décret? Cela paraît généralement douteux. Pour autant qu’il demeure artisan, c’est-à-dire indépendant, aucun employeur n’est responsable à son égard du paiement des prestations du décret, même si on était tenté de soutenir qu’il reçoit un salaire du client. En revanche, il sera soumis à des obligations administratives envers le comité administrateur du décret, comme celle de cotiser et de fournir certains rapports ou renseignements. [Nous soulignons; notes en bas de page omises.]

[120] In fact, the Court of King's Bench firmly rejected the idea that an artisan's client could be an "employer" within the meaning of the *ACAD* in 1940:

[TRANSLATION]

Sir MATHIAS TELLIER. . . .

...

A customer who takes or sends shoes to a cobbler's workshop or establishment to have them restored or simply to have the soles, the heels, an upper, or everything at once, repaired does not thereby become the cobbler's master or employer, nor does the cobbler become the customer's employee or workman. The relationship established between them is quite different from that of a master and servant or of an employer and workman or employee. As a result, it cannot be governed either directly or indirectly by the decree or order-in-council authorized by the above-mentioned statute.

...

[ORIGINAL IN ENGLISH]

Mr. Justice BARCLAY. . . .

...

Upon a true construction of the Act itself, it is clear that the object and purport of the Act is to regulate the relationship between employers and employees *inter se*, and when recognized bodies make what appears to be a reasonable agreement considering local conditions, their agreement may be extended to and enforced against all other in the same industry, even though not parties to the agreement, and the Act is careful to set forth what kind of arrangements can be made obligatory under such circumstances. But the class of persons thus affected must be employers and employees only. Other individuals and the public at large are not concerned and are not contemplated. [Emphasis added.]

(*Québec (Procureur général) v. Lazarovitch* (1940), 69 B.R. 214, at pp. 222-23 and 228)

[121] In short, there are "employees" within the meaning of the *ACAD* who quite simply do not have

[120] En fait, dès 1940, la Cour du Banc du Roi a fermement rejeté l'idée que le client d'un artisan puisse être un « employeur » au sens de la *LDCC*:

Sir MATHIAS TELLIER. . . .

...

Le client, qui porte ou qui envoie porter ses chaussures à l'atelier ou à l'établissement d'un cordonnier, pour en faire renouveler ou simplement réparer les semelles, les talons, l'empeigne, ou le tout à la fois, ne devient pas, par le fait même, le maître ou le patron de ce cordonnier, pas plus que ce dernier ne devient son employé ou son ouvrier. Les rapports qui s'établissent entre eux sont tout autres que ceux de maître à employé ou de patron à ouvrier ou à salariés. Ils ne peuvent donc être réglés ni de près ni de loin, par le décret ou arrêté ministériel autorisé par la loi susmentionnée.

...

[TRADUCTION]

M. le juge BARCLAY. . . .

...

Une interprétation juste de la Loi elle-même montre clairement que celle-ci vise à régir les relations entre employeurs et salariés et que, lorsque des organismes reconnus concluent ce qui semble constituer une entente raisonnable eu égard aux conditions locales, l'entente en question peut s'étendre et être opposée à tous les autres organismes du même secteur, même s'ils ne sont pas parties à l'entente; par ailleurs, la Loi prend soin de préciser quel type d'arrangements peut être rendu obligatoire en pareilles circonstances. Cependant, la catégorie de personnes ainsi touchées doit être formée d'employeurs et de salariés uniquement. Les autres personnes et le grand public ne sont pas touchés ni visés. [Nous soulignons.]

(*Québec (Procureur général) c. Lazarovitch* (1940), 69 B.R. 214, p. 222-23 et 228)

[121] En somme, certains « salariés » au sens de la *LDCC* n'ont tout simplement aucun employeur

a professional employer. Indeed, the *ACAD* provides expressly for the case of an employee who is required to pay levies despite not serving a professional employer. Section 22 para. 2(i) provides that a parity committee may, by regulation, “levy upon the professional employer alone or upon both the professional employer and the employee, or upon the employee alone, the sums required for the carrying out of the decree”. In s. 22 para. 2(i)(3), this power is expressly extended to include artisans who are covered by a decree but who are not serving a professional employer:

. . . the regulation may determine the basis for the calculation of the levy in the case of a workman or artisan who is not serving a professional employer, and determine that the levy shall be collectable from such workman or artisan although demandable only from the professional employer;

[122] In *Soucy*, the Court of Appeal considered the case of an artisan who had failed to pay the levies authorized by s. 22 para. 2(i)(3). Mr. Soucy worked alone as a painter and body repairer of motor vehicles, an activity covered at the time by the *Decree respecting garage employees in the Saguenay — Lac-Saint-Jean region*, R.R.Q. 1981, c. D-2, r. 50. The Court of Appeal held that he was an employee to whom the *ACAD* applied even though he was not serving a professional employer. He was accordingly ordered to pay a fine.

[123] Thus, while it is correct to say that the *ACAD* imposes certain obligations on “employees” regardless of whether there is a contract of employment within the meaning of the *Civil Code*, it does not follow that every person who has work done by someone who is an employee for the purposes of a decree is, on that basis, a “professional employer” for the purposes of the statute. For a “professional employer” to be required to meet the obligations provided for in a decree, it is also necessary that the work be done in the context of a relationship that is sufficiently similar to an employment relationship within the meaning of the *Civil Code*.

[124] In fact, Morin J.A., dissenting in the Court of Appeal, was of the opinion that there could not

professionnel. La *LDCC* prévoit d’ailleurs expressément le cas où un salarié est soumis aux obligations de cotisation sans pour autant être au service d’un employeur professionnel. En vertu de l’art. 22 al. 2i), le Comité paritaire peut par règlement « prélever de l’employeur professionnel seul ou de l’employeur professionnel et du salarié ou du salarié seul, les sommes nécessaires à l’application du décret ». Au sous-para. 3 de cette disposition, ce pouvoir s’étend expressément aux artisans visés par le décret, mais qui ne sont pas au service d’un employeur professionnel :

. . . le règlement peut déterminer la base de calcul du prélèvement dans le cas de l’ouvrier ou artisan qui n’est pas au service d’un employeur professionnel, et déterminer que le prélèvement sera exigible de tels ouvriers ou artisans alors même qu’il n’est exigible que de l’employeur professionnel;

[122] Dans l’affaire *Soucy*, la Cour d’appel s’est penchée sur le cas d’un artisan qui avait omis de payer les cotisations autorisées par l’art. 22 al. 2i)(3). M. Soucy travaillait seul comme peintre et débasseleur de véhicules automobiles, activité alors visée par le *Décret sur les salariés de garages de la région du Saguenay — Lac Saint-Jean*, R.R.Q. 1981, c. D-2, r. 50. La Cour d’appel a conclu que M. Soucy était un salarié assujetti à la *LDCC* même s’il n’était pas au service d’un employeur professionnel. Il a par conséquent été condamné à payer une amende.

[123] Ainsi, s’il est correct d’affirmer que la *LDCC* impose certaines obligations aux « salariés » sans égard à l’existence d’un contrat de travail au sens du *Code civil*, il ne s’ensuit pas que toute personne faisant exécuter un travail par un salarié visé par un décret est, par le fait même, un « employeur professionnel » pour l’application de la Loi. Pour qu’un « employeur professionnel » soit tenu aux obligations prévues à un décret, encore faut-il que le travail soit effectué dans le cadre d’une relation suffisamment apparentée à une relation de travail au sens du droit commun.

[124] Le juge Morin, dissident en Cour d’appel, était d’ailleurs d’avis qu’il ne pouvait y avoir

be a professional employer within the meaning of the *ACAD* in the absence of a true contract of employment (paras. 58-62 and 85-88; see also *Comité paritaire de l'industrie de l'automobile de Montréal et du district v. Giguère*, [1987] R.J.Q. 1176 (Prov. Ct.), at p. 1181). He relied in particular on s. 13 *ACAD* and on the term “employment contract” used in it, as well as on s. 2 *ACAD*, which, in his view, suggests that the relationship between an “employee” and a “professional employer” must be in the nature of a “collective agreement”, that is, a contract of employment.

[125] It should be made clear in this regard that, contrary to what Kasirer J.A. suggested at para. 233, note 76, this Court’s case law does *not* support the proposition that *any* contractual relationship *whatsoever* suffices to make one of the contracting parties an “employer” or a “professional employer” within the meaning of the *ACAD* as long as the object of the obligation assumed by the other party is the performance of work to which a decree applies. Thus, in *Quebec (Construction Industry Commission) v. M.U.C.T.C.*, [1986] 2 S.C.R. 327, there was no doubt that the “employers” concerned were employers for the purposes of the *Civil Code* and the *Labour Code* (see also *Comité Paritaire de l’Industrie de l’Imprimerie de Montréal et du District v. Dominion Blank Book Co.*, [1944] S.C.R. 213).

[126] It is not necessary in this appeal to specify the exact nature of the minimum relationship that will be needed for a person who has work done by an employee to qualify as a professional employer and for an employee to be able to claim the benefits provided for in a decree from that professional employer. That being said, even if it were agreed that a person can be characterized as a “professional employer” in the absence of a contract of employment within the meaning of the *Civil Code*, it would at the very least be necessary to establish that there is a relationship that resembles one of subordination, either because of the degree of control exercised by the client or because of the worker’s position of economic dependence (to the same effect, see, for example, Gagnon, LeBel and Verge (1987), at pp. 485-86). Therefore, a simple contract of enterprise or for services could not generally serve as a basis for the application of a decree.

d’employeur professionnel au sens de la *LDCC* en l’absence d’un véritable contrat de travail (par. 58-62 et 85-88, voir également *Comité paritaire de l’industrie de l’automobile de Montréal et du district c. Giguère*, [1987] R.J.Q. 1176 (C.P.), p. 1181). Il s’appuyait notamment sur l’art. 13 *LDCC* et sur les termes « contrat de travail » y figurant, ainsi que sur l’art. 2 *LDCC* qui, selon lui, tend à indiquer que la relation entre un « salarié » et un « employeur professionnel » doit être de la nature d’une « convention collective », c’est-à-dire d’un contrat de travail.

[125] Il faut préciser à cet égard que, contrairement à ce que suggère le juge Kasirer, au par. 233, note 76, la jurisprudence de la Cour *n’appuie pas* la proposition selon laquelle un lien contractuel *quelconque* suffirait à transformer l’une des parties contractantes en un « employeur » ou en un « employeur professionnel » au sens de la *LDCC* dès lors que l’objet de l’obligation contractée par l’autre partie est l’exécution d’un travail visé par un décret. Ainsi, dans l’arrêt *Québec (Commission de l’industrie de la construction) c. C.T.C.U.M.*, [1986] 2 R.C.S. 327, il n’y avait aucun doute que les « employeurs » en cause étaient des employeurs pour l’application du *Code civil* et du *Code du travail* (voir aussi *Comité Paritaire de l’Industrie de l’Imprimerie de Montréal et du District c. Dominion Blank Book Co.*, [1944] R.C.S. 213).

[126] Il n’est pas nécessaire, dans le cadre du présent pourvoi, de préciser la nature exacte du lien minimal qui confère au donneur d’ouvrage le statut d’employeur professionnel et permet au salarié de réclamer de ce dernier les avantages prévus au décret. Cela dit, même en acceptant que la qualification à titre d’« employeur professionnel » ne requière pas la présence d’un contrat de travail au sens du *Code civil*, il faudrait à tout le moins établir l’existence d’un lien qui s’apparente à une relation de subordination, soit en raison du degré de contrôle exercé par le donneur d’ouvrage ou de la situation de dépendance économique du travailleur (dans le même sens, voir à titre d’exemple Gagnon, LeBel et Verge (1987), p. 485-86). Un simple contrat d’entreprise ou de service ne pourrait donc servir de fondement, de manière générale, à l’application du décret.

[127] By analogy, it is helpful to note that there are employment and labour statutes under which the conditions of employment of persons who are employees within the meaning of the *Civil Code* can apply to “dependent” contractors in certain circumstances (*Act respecting labour standards*, s. 1(10); *Canada Labour Code*, R.S.C. 1985, c. L-2, s. 3(1); *Labour Relations Act*, 1995, S.O. 1995, c. 1, Sch. A, s. 1(1); see, for example, *Dicom*, at paras. 14-16; *McKee v. Reid's Heritage Homes Ltd.*, 2009 ONCA 916, 315 D.L.R. (4th) 129, at paras. 31-36). Under such statutes, a person who has work done by another person can be treated as an employer even in the absence of a contract of employment under the *Civil Code*, but a certain degree of control or economic dependence is nonetheless required. In our view, this is also the minimum relationship required under the *ACAD* for a “professional employer” to exist. However, it is not essential to decide here whether a contract of employment within the meaning of the *Civil Code* is necessary for this purpose.

B. Application to the Facts

[128] Even if it is assumed that the concept of “professional employer” has a meaning broader than that of an employer under the *Civil Code*, the franchise agreement at issue in this case does not readily support a conclusion that Modern was subject to the *Decree*. This is confirmed by a brief review of the business relationship between Modern and Mr. Bourque, specifically as regards (a) the supervision exercised by the franchisor and (b) the economic independence of the franchisee.

(1) Supervision Exercised by the Franchisor

[129] As a general rule, simply acting as a franchisor is not sufficient to qualify as a professional employer for the purposes of the *ACAD*. In *Dunkin' Brands*, at para. 59, Kasirer J.A., writing for the court, stated that a franchise agreement is characterized by long-term collaboration between two *independent businesses*. In this sense, it is fundamentally different from a contract of employment (Gagnon, at p. 213). Although the franchisee is obligated to comply with the standards defined in the franchise agreement and the franchisor exercises some supervision

[127] Par analogie, il est utile de rappeler que certaines lois en matière d’emploi et de travail admettent que des entrepreneurs « dépendants » puissent bénéficier, dans certaines circonstances, des mêmes conditions que les salariés au sens du droit commun (*Loi sur les normes du travail*, art. 1(10)); *Code canadien du travail*, L.R.C. 1985, c. L-2, art. 3(1); *Loi de 1995 sur les relations de travail*, L.O. 1995, c. 1, ann. A, art. 1(1); voir, par exemple, *Dicom*, par. 14-16; *McKee c. Reid's Heritage Homes Ltd.*, 2009 ONCA 916, 315 D.L.R. (4th) 129, par. 31-36). En vertu de telles lois, un donneur d’ouvrage peut être assimilé à un employeur même en l’absence d’un contrat de travail au sens du droit commun, mais un certain degré de contrôle ou de dépendance économique doit néanmoins être présent. Nous estimons qu’il s’agit aussi du lien minimal requis sous le régime de la *LDCC* afin qu’il existe un « employeur professionnel ». Il n’est cependant pas essentiel de décider ici si un contrat de travail au sens du droit commun est nécessaire à cette fin.

B. Application aux faits

[128] Même en supposant que la notion d’« employeur professionnel » ait un sens plus large que celle d’employeur au sens du *Code civil*, le contrat de franchise en cause dans le présent dossier permet difficilement de conclure que Modern était assujettie au *Décret*. C’est ce que confirme un examen sommaire de la relation d’affaires entre Modern et M. Bourque, en ce qui a trait plus particulièrement a) à la surveillance exercée par le franchiseur et b) à l’indépendance économique du franchisé.

(1) La surveillance exercée par le franchiseur

[129] En règle générale, le simple fait d’agir à titre de franchiseur ne suffit pas pour être assujetti à la *LDCC* à titre d’employeur professionnel. Dans l’arrêt unanime *Dunkin' Brands*, par. 59, le juge Kasirer écrit au nom de la cour que le contrat de franchise se caractérise par la collaboration à long terme entre deux *entreprises indépendantes*. En ce sens, le contrat de franchise se distingue fondamentalement du contrat de travail (Gagnon, p. 213). Quoique le franchisé ait l’obligation de se conformer aux normes définies par le contrat de franchise

in this regard, the franchisor does not, in principle, *control* the franchisee (Gagnon, at p. 206). This is in fact what is said by M. Coutu et al.:

[TRANSLATION] [I]n *Jan-Pro Canada inc.*, the Court of Québec [*Comité paritaire de l'entretien d'édifices publics de la région de Québec v. Jan-Pro Canada Inc.*, D.T.E. 97T-869 (C.Q.), aff'd D.T.E. 98T-79 (Sup. Ct.) and AZ-50074347 (C.A., 1998-11-09)] found that the principal franchisor was not a professional employer within the meaning of the Act. The *Act respecting collective agreement decrees* applies only to contracts of employment and not to contracts of enterprise [See *Comité paritaire de l'industrie de l'automobile de Montréal et du district v. Giguère*, [1987] R.J.Q. 1176, at p. 1181 (Prov. Ct.)]. Because the relationship between the franchisor and the franchisees involves a contract of enterprise and not a contract of employment, and given the acceptance of risk by the franchisees and the absence of a relationship of subordination, the Act does not apply to the contractual relationship between the franchisor and the franchisees. [Emphasis added.]

(*Droit des rapports collectifs du travail au Québec* (2nd ed. 2013), vol. 2, *Les régimes particuliers*, at No. 704)

[130] The case at bar is no exception. It is true that Modern retained significant powers over the franchisees' performance of cleaning contracts, over the payment of their income and over their right to assign cleaning contracts or to assign them back (Que. C.A. reasons, at paras. 96, 164-67, 174 and 187-220). But that is not uncommon. It is inherent in a franchise agreement that the franchisor exercises a power of supervision over its franchisees:

[TRANSLATION] In practice, the franchisor will use a variety of inspection and verification mechanisms to ensure that the franchise is administered properly. For example, the franchisor will require the franchisee to accept that it can enter the establishment at any reasonable time in order to, first, conduct an inspection and, where appropriate, take samples of products or accessories for analysis and, second, ensure that the operation is in compliance with established standards.

(P.-A. Mathieu, *La nature juridique du contrat de franchise* (1989), at p. 22)

et que le franchiseur exerce à cet égard une certaine surveillance, le franchiseur ne *contrôle* pas, en principe, le franchisé (Gagnon, p. 206). C'est d'ailleurs ce qu'enseignent les auteurs M. Coutu et autres :

[D]ans l'affaire *Jan-Pro Canada inc.*, la Cour du Québec [*Comité paritaire de l'entretien d'édifices publics de la région de Québec c. Jan-Pro Canada Inc.*, D.T.E. 97T-869 (C.Q.), confirmé par D.T.E. 98T-79 (C.S.) et AZ-50074347 (C.A., 1998-11-09)], a conclu que le franchiseur principal n'était pas un employeur professionnel au sens de la Loi. La *Loi sur les décrets de convention collective* ne vise que le contrat de travail et non le contrat d'entreprise [Voir *Comité paritaire de l'industrie de l'automobile de Montréal et du district c. Giguère*, [1987] R.J.Q. 1176, 1181 (C.P.)]. Puisque la relation entre le franchiseur et les franchisés relève du contrat d'entreprise et non du contrat de travail et compte tenu de l'acceptation du risque par les franchisés ainsi que de l'absence de lien de subordination, la relation contractuelle entre le franchiseur et ses franchisés échappe à l'application de la Loi. [Nous soulignons.]

(*Le droit des rapports collectifs du travail au Québec* (2^e éd. 2013), vol. 2, *Les régimes particuliers*, n° 704)

[130] Le présent dossier ne fait pas exception. Il est vrai que Modern se réservait d'importants pouvoirs sur l'exécution des contrats d'entretien par le franchisé, sur le versement de ses revenus, ainsi que sur son droit de céder ou rétrocéder les contrats d'entretien (motifs de la C.A. Qc, par. 96, 164-167, 174 et 187-220). Cela n'a toutefois rien d'inusité. Il est de la nature même du contrat de franchise que le franchiseur exerce un pouvoir de surveillance à l'égard de ses franchisés :

En pratique pour s'assurer de la saine administration de la concession, le franchiseur a recours à divers mécanismes d'inspection et de vérification. Il impose ainsi au franchisé d'accepter qu'il puisse entrer dans l'établissement, en tout temps raisonnable, afin d'une part, de faire une inspection et, s'il y a lieu, d'y prendre des échantillons de produits ou accessoires pour fins d'analyse, et afin, d'autre part, de s'assurer de la conformité de l'exploitation avec les normes établies.

(P.-A. Mathieu, *La nature juridique du contrat de franchise* (1989), p. 22)

[TRANSLATION] In granting a franchise, the franchisor is not merely allowing a name to be used, but is requiring the franchisee to follow to the letter a set of instructions that it has devised, formulated, developed and tested and that have already made it a success. Most of them will in fact be part of the “operations manual”, the central element of the franchise. [Footnote omitted.]

(C. Sylvestre, “Le contrat de franchise”, in *Droit spécialisé des contrats*, vol. 2, *Les contrats relatifs à l’entreprise* (1999), by D.-C. Lamontagne, ed., at para. 13)

[131] In our opinion, the supervision exercised by Modern did not differ significantly from [TRANSLATION] “what is ordinarily seen in a franchise agreement” (Que. C.A. reasons, at para. 202). In reality, every franchisor has an interest in supervising its franchisees and even, to some degree, an obligation to do so in order to protect the network of franchisees (*Dunkin’ Brands*, at paras. 59-65 and 77-87). We therefore cannot agree with Kasirer J.A.’s conclusion that Modern’s powers were much broader than those of the franchisor in *Dunkin’ Brands* (Que. C.A. reasons, at para. 209). In that case, the franchisor’s powers were, as Kasirer J.A. himself put it, “especially wide-ranging” and included control over the materials and ingredients used, a power to inspect premises, a power to examine the books of the business and the franchisee’s income tax returns, and even some control if the franchisee were to sell or to transfer his or her rights to a third party (*Dunkin’ Brands*, at para. 85; see also paras. 61-67 and 78). Those powers are quite comparable to the ones exercised by Modern in the instant case.

[132] Modern certainly may have had a greater interest in supervising its franchisees because of the imperfect assignment of the cleaning contracts, given that it was still exposed to liability. But as can be seen from the evidence in the record, Mr. Bourque retained considerable independence from Modern. Thus, on the condition that he satisfied his clients’ requirements, Mr. Bourque was [TRANSLATION] “free to do his work at the times and using the methods that suited him” as well as to “choose the equipment

En octroyant une franchise, le franchiseur ne permet pas seulement l’utilisation d’un nom, il oblige le franchisé à suivre à la lettre un ensemble de directives qu’il a conçues, élaborées, développées, expérimentées et qui ont déjà fait son succès. La plupart d’entre elles feront d’ailleurs partie du « manuel d’exploitation », l’élément central de la franchise. [Note en bas de page omise.]

(C. Sylvestre, « Le contrat de franchise », dans *Droit spécialisé des contrats*, vol. 2, *Les contrats relatifs à l’entreprise* (1999), par D.-C. Lamontagne, dir., par. 13)

[131] À notre avis, la surveillance exercée par Modern ne diffère pas notablement de « ce que l’on voit ordinairement dans un contrat de franchise » (motifs de la C.A. Qc, par. 202). En réalité, tout franchiseur a intérêt à surveiller ses franchisés et a même l’obligation de le faire, dans une certaine mesure, afin de protéger le réseau de franchisés (*Dunkin’ Brands*, par. 59-65 et 77-87). Nous ne pouvons donc pas souscrire à la conclusion du juge Kasirer selon laquelle les pouvoirs de Modern étaient nettement plus étendus que ceux du franchiseur dans *Dunkin’ Brands* (motifs de la C.A. Qc, par. 209). Dans cette affaire, les pouvoirs du franchiseur étaient, de l’avis du juge Kasirer lui-même, [TRADUCTION] « particulièrement étendus » et incluaient entre autres les éléments suivants : un contrôle sur le matériel et les ingrédients utilisés, un pouvoir d’inspection des lieux, un pouvoir d’inspection des documents comptables de l’entreprise et des déclarations de revenus du franchisé, et même un certain contrôle lors de la vente ou du transfert des droits du franchisé à un tiers (*Dunkin’ Brands*, par. 85; voir également par. 61-67 et 78). Ces pouvoirs sont tout à fait comparables à ceux exercés par Modern en l’espèce.

[132] Certes, Modern avait peut-être un intérêt accru à surveiller ses franchisés en raison de la cession imparfaite des contrats d’entretien, puisque sa responsabilité demeurait engagée. Cependant selon la preuve au dossier, M. Bourque conservait une indépendance appréciable à l’égard de Modern. Ainsi, à condition de respecter les exigences de ses clients, M. Bourque était « libre d’effectuer son travail aux heures et selon les méthodes qui lui [convenaient] » et de « choisir l’équipement et les produits qu’il

and products that he liked" (Que. C.A. reasons, at para. 44, dissenting reasons of Morin J.A.). Although Modern reserved the right to visit work sites without notice in order to verify the quality of the services (franchise agreement, clause 8.6.4), such visits occurred at most on a monthly basis (C.Q. reasons, at paras. 78 and 94). It cannot be argued that Modern controlled Mr. Bourque's cleaning work.

[133] It should also be mentioned that Mr. Bourque was not required to do the work provided for in the cleaning contracts personally. He could therefore subcontract part of his work, which he in fact did for the washing of windows (paras. 50 and 173). The franchise agreement also authorized him to hire his own employees. Thus, Mr. Bourque could if he wished have had employees whom he could ask to do all the work (franchise agreement, clauses 8.8.1 and 8.8.2; see Que. C.A. reasons, at para. 44, dissenting reasons of Morin J.A.). According to clause 16.1 of the agreement, such employees would not have been subject to Modern's control. It should also be noted that the *Decree* would in all likelihood have applied to them, which means that Mr. Bourque would, with respect to them, have been characterized as a "professional employer" within the meaning of the ACAD.

[134] In this regard, the Court of Appeal held in *Dicom* that there was, at least under the *Civil Code*, [TRANSLATION] "incompatibility between the status of employee and that of employer" (para. 29):

[TRANSLATION] It is not possible to be both one person's employee and another person's employer in respect of the performance of the same task, as the type of control that legal subordination of an employee to an employer entails cannot support such a division. A person to whom the performance of a task is entrusted and who can for that purpose call on his or her own employees cannot claim to have a contract of employment with the client. Such a person has necessarily entered into a contract for services that, although it may be demanding and may leave little room for autonomy, is nonetheless a contract for services. [Emphasis added.]

[135] In the context of the ACAD, the fact that the franchise agreement expressly granted Mr. Bourque

désir[ait] » (motifs de la C.A. Qc, par. 44, motifs dissidents du juge Morin). Bien que Modern se soit réservée le droit d'effectuer des visites à l'improviste sur les sites d'entretien afin de s'assurer de la qualité des services (contrat de franchise, art. 8.6.4), ces visites avaient lieu tout au plus une fois par mois (motifs de la C.Q., par. 78 et 94). On ne peut prétendre que Modern contrôlait les travaux d'entretien effectués par M. Bourque.

[133] Il faut aussi noter que M. Bourque n'avait pas à effectuer lui-même les tâches prévues aux contrats d'entretien. Il pouvait donc sous-traiter une partie de son travail, ce qu'il a d'ailleurs fait pour le lavage des vitres (par. 50 et 173). Le contrat de franchise lui accordait également la possibilité d'embaucher ses propres salariés. M. Bourque pouvait donc employer à sa guise des salariés à qui il aurait pu demander de faire tout le travail (contrat de franchise, art. 8.8.1 et 8.8.2; voir les motifs de la C.A. Qc, par. 44; motifs dissidents du juge Morin). Selon l'article 16.1 du contrat, ces salariés n'auraient pas été soumis au contrôle de Modern. De plus, il convient de noter que ceux-ci auraient selon toute vraisemblance été visés par le *Décret*, de sorte que M. Bourque aurait été qualifié, à leur égard, d'"employeur professionnel" au sens de la LDCC.

[134] À ce propos, dans l'arrêt *Dicom*, la Cour d'appel a déjà conclu qu'il y avait, à tout le moins en droit commun, « antinomie entre le statut de salarié et celui d'employeur » (par. 29) :

L'on ne peut pas être à la fois le salarié de quelqu'un et l'employeur d'un autre dans l'exécution d'une même tâche, car le type de contrôle que comporte la subordination juridique d'un employeur vis-à-vis son salarié ne peut se satisfaire d'un tel partage. Celui à qui on confie l'exécution d'une tâche et qui peut, pour ce faire, faire appel à ses propres salariés ne peut pas prétendre être lié par un contrat de travail envers le donneur d'ouvrage. Il a nécessairement conclu un contrat de service qui peut être exigeant et laisser peu de place à l'autonomie, mais qui est néanmoins un contrat de service. [Nous soulignons.]

[135] Dans le contexte de la LDCC, le fait que le contrat de franchise accorde expressément à

the right to hire employees to do the work seems to indicate that Modern could exercise only limited control over his activities. This is one more factor that tends to confirm that the supervision exercised by Modern did not suffice to characterize it as a professional employer. In sum, it would be an error to confuse Modern's powers as a franchisor, with the relationship of subordination that characterizes a contract of employment.

(2) Economic Dependence

[136] It is true that Mr. Bourque undertook, as a franchisee, to perform his cleaning contracts only within the framework of his franchise and not to enter into competition with the franchisor (franchise agreement, clauses 8.2.1 and 8.3). Be that as it may, Mr. Bourque did not “depend” economically on any particular client. Thus, between January and March 2014, he was assigned five cleaning contracts for an outlet of the Société des alcools du Québec and for branches of the Bank (C.Q. reasons, at para. 27; Que. C.A. reasons, at para. 111). As we mentioned above, Mr. Bourque also tried to obtain new clients during the short time he was associated with Modern (C.Q. reasons, at para. 173). In addition, the franchise agreement authorized Mr. Bourque, under certain conditions, to sell his franchise or a particular cleaning contract (franchise agreement, clause 25). Nothing in the evidence indicates that Modern prevented its franchisees from exercising their rights in this regard. Finally, it was in fact possible for Mr. Bourque to terminate his business relationship with Modern and to continue operating his business outside the franchise agreement. It is thus difficult to argue that he was in a position of economic dependence.

[137] In summary, even on the basis of an expansive definition of the concept of “professional employer”, it is our view that Modern did not, as a franchisor, exercise sufficient control over Mr. Bourque’s activities for the *Decree* to apply to it. As well, Mr. Bourque was not in a position of economic dependence toward Modern. In this context, the parties’ business relationship was not such as to make the conditions

M. Bourque le droit d'embaucher des employés pour exécuter le travail semble indiquer que Modern ne pouvait exercer qu'un contrôle limité sur ses activités. Il s'agit d'un indice additionnel qui tend à confirmer que la surveillance exercée par Modern était insuffisante pour que cette dernière puisse être qualifiée d'employeur professionnel. En somme, ce serait une erreur de confondre ses pouvoirs à titre de franchisseur avec le lien de subordination qui caractérise le contrat de travail.

(2) La dépendance économique

[136] Il est vrai que M. Bourque s'engageait, à titre de franchisé, à n'exploiter ses contrats d'entretien que dans le cadre de sa franchise et à ne pas faire concurrence au franchiseur (contrat de franchise, art. 8.2.1 et 8.3). Toutefois, M. Bourque ne « dépendait » économiquement d'aucun donneur d'ouvrage en particulier. Ainsi, entre janvier et mars 2014, cinq contrats d'entretien lui ont été cédés, contrats visant des succursales de la Société des alcools du Québec et de la Banque (motifs de la C.Q., par. 27; motifs de la C.A. Qc, par. 111). Comme nous l'avons déjà souligné, M. Bourque a également cherché à obtenir de nouveaux clients pendant la courte durée de son association avec Modern (motifs de la C.Q., par. 173). De même, le contrat de franchise permettait à M. Bourque de vendre, à certaines conditions, sa franchise ou un contrat d'entretien particulier (contrat de franchise, art. 25). Rien dans la preuve n'indique que Modern empêchait ses franchisés d'exercer leurs droits à cet égard. Enfin, M. Bourque a été en mesure, dans les faits, de mettre fin à sa relation d'affaires avec Modern et de poursuivre l'exploitation de son entreprise en dehors du contrat de franchise. Il est donc difficile de soutenir qu'il se trouvait dans une situation de dépendance économique.

[137] En somme, même en adoptant une définition élargie de la notion d'« employeur professionnel », nous estimons que Modern n'exerçait pas, à titre de franchiseur, un contrôle suffisant sur les activités de M. Bourque pour être assujettie au *Décret*. M. Bourque ne se trouvait pas, par ailleurs, dans une situation de dépendance économique à son égard. Dans ce contexte, la relation d'affaires

provided for in the *Decree* applicable to Mr. Bourque as a franchisee. We do not, however, rule out the possibility that in different circumstances a franchisor might, on an exceptional basis, be considered to be a professional employer within the meaning of the *ACAD*.

VI. Conclusion

[138] For these reasons, we are of the view that the trial judge made no reviewable error in concluding that Mr. Bourque was not an employee within the meaning of the *ACAD* and that the Parity Committee's claim on his behalf and on behalf of Ms. Fortin therefore had to be dismissed. Furthermore, even if it were assumed that Mr. Bourque was an employee, Modern could not have been considered to be his professional employer. We would accordingly allow the appeal, with costs.

Appeal dismissed with costs, CÔTÉ, BROWN and ROWE JJ. dissenting.

Solicitors for the appellant: Fasken Martineau DuMoulin, Montréal; Laframboise Gutkin, Montréal.

Solicitors for the respondent: Joli-Coeur Lacasse, Québec.

Solicitors for the intervener: Corporation d'avocats Mathieu inc., Montréal.

entre les parties ne permettait pas à M. Bourque de bénéficier, comme franchisé, des conditions prévues au *Décret*. Nous n'excluons pas cependant que, dans d'autres circonstances, un franchisseur puisse exceptionnellement être considéré comme un employeur professionnel tel que l'entend la *LDCC*.

VI. Conclusion

[138] Pour les motifs qui précèdent, nous sommes d'avis que le juge du procès n'a commis aucune erreur révisable en concluant que M. Bourque n'était pas un salarié au sens de la *LDCC*, de sorte que la réclamation du Comité paritaire en son nom et au nom de M^{me} Fortin devait être rejetée. De plus, même en supposant que M. Bourque ait été un salarié, Modern n'aurait pu être considérée comme son employeur professionnel. En conséquence, nous accueillerions le pourvoi avec dépens.

Pourvoi rejeté avec dépens, les juges CÔTÉ, BROWN et ROWE sont dissidents.

Procureurs de l'appelante : Fasken Martineau DuMoulin, Montréal; Laframboise Gutkin, Montréal.

Procureurs de l'intimé : Joli-Coeur Lacasse, Québec.

Procureurs de l'intervenant : Corporation d'avocats Mathieu inc., Montréal.