



# DÉFINITION D'UN EMPLOYÉ

Interprétations, politiques et lignes directrices

# TABLE DES MATIÈRES

INTERPRÉTATIONS, POLITIQUES ET LIGNES DIRECTRICES .....	3
Définition d'un employé .....	3
1. Objet .....	3
2. Enjeu .....	4
3. Interprétation et exemples .....	4
3.1. Employés du secteur public, du secteur privé et des institutions parlementaires .....	4
3.2. Exclusions dans les secteurs public, privé et les institutions parlementaires .....	7
3.3. Critères établis par la jurisprudence sur les droits de la personne et la common law servant à déterminer si un travailleur est un employé .....	9
4. Dispositions de la Loi sur l'équité salariale citées en référence .....	11
5. Définition d'employé de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique .....	14
6. Définition d'employé de la Loi sur les relations de travail au Parlement .....	14

# INTERPRÉTATIONS, POLITIQUES ET LIGNES DIRECTRICES

## Définition d'un employé

### 1. Objet

Le présent document fournit des indications sur l'interprétation de la définition du terme « employé » au sens du paragraphe 3(1) de la Loi sur l'équité salariale (la Loi).

Afin de favoriser une compréhension commune de ce qu'est un « employé » au sens de la Loi, le présent document répond aux questions suivantes :

- Qui est un **employé** du secteur public, du secteur privé et des institutions parlementaires?
- Qui **n'est pas un employé** du secteur public, du secteur privé et des institutions parlementaires?
- Quels sont les critères établis par la **jurisprudence sur les droits de la personne et la common law** servant à déterminer si une personne est un employé?

\* Ce document ne remplace pas les conseils d'experts juridiques. Ce document est de nature technique et ne doit pas être utilisé comme une ressource en langage simple. Des ressources en langage simple sont disponibles sur le site web à l'adresse suivante:

<https://www.payequitychrc.ca/fr>.

\*\*En ce moment, la Loi ne s'applique pas aux employés des gouvernements du Yukon, des Territoires du Nord-Ouest et du Nunavut ou aux corps dirigeants autochtones, incluant les gouvernements des Premières Nations. Dans ces milieux de travail, l'équité salariale y est toujours protégée par l'article 11 de la Loi canadienne sur les droits de la personne ou par des législations territoriales.

\*\*\*Le terme « employeur » utilisé dans le présent document peut également se rapporter à un « groupe d'employeurs » reconnu comme étant un seul employeur par la commissaire à l'équité salariale<sup>i</sup>.

## 2. Enjeu

Le paragraphe 3(1) de la Loi précise qui est considéré comme un « employé » et qui ne l'est pas.

Il est important de comprendre qui est un employé assujetti à la Loi sur l'équité salariale et qui ne l'est pas.

Du point de vue d'un employeur :

- les postes occupés par des employés assujettis à la Loi sont analysés dans le cadre de la création du plan d'équité salariale;
- les employés assujettis à la Loi font également partie du calcul du nombre d'employés de l'employeur (art.6 à 9), qui détermine si et quand un employeur devient soumis à la Loi, et comment la Loi s'applique.

Du point de vue d'un employé, il est important qu'il sache s'il peut revendiquer ses droits en vertu de la nouvelle Loi ou s'il doit invoquer l'article 11 de la Loi canadienne sur les droits de la personne.

## 3. Interprétation et exemples

Le terme « employé » doit être interprété conformément à l'objet de la Loi, soit de corriger la discrimination systémique fondée sur le genre qui entache les pratiques et les systèmes de rémunération des employeurs.

La Loi sur l'équité salariale est un texte de loi qui protège des droits de la personne. Par conséquent, une interprétation libérale du terme « employé » est utilisée.

### 3.1. Employés du secteur public, du secteur privé et des institutions parlementaires

Les types de relations d'emploi suivants sont prévus dans la Loi :

- les employés occupant ou non un poste de gestion, ce qui comprend généralement les cadres et les chefs de la direction;
- les employés syndiqués et non syndiqués;
- les employés à temps plein et à temps partiel;
- les employés permanents, occasionnels et temporaires, incluant les travailleurs saisonniers;
- les entrepreneurs dépendants<sup>ii</sup>;
- les employés qui exercent des activités sous réglementation fédérale en tant que membre d'une unité distincte pour un employeur provincial;
- les employés en congé de longue durée (p. ex. les congés de maladie, congés de maternité).

### 3.1.1. Employé du secteur public

Dans le secteur public<sup>iii</sup>, les personnes suivantes sont considérées comme des employés aux termes de la Loi sur l'équité salariale :

- **fonctionnaires fédéraux** employés dans l'administration publique centrale et les organismes distincts. Cela inclut les fonctionnaires employés au ministère de la Défense nationale et à la Gendarmerie royale du Canada;
- **membres de la Gendarmerie royale du Canada** au sens du paragraphe 2(1) de la Loi sur la Gendarmerie royale du Canada;
- **officiers et les militaires du rang des Forces armées canadiennes**;
- **membres du personnel des cabinets de ministres** nommés en vertu de l'article 128 de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique.

Dans l'administration publique centrale (Annexes I et IV de la Loi sur la gestion des finances publiques), les personnes nommées comme fonctionnaires en vertu de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique sont considérées comme des employés aux termes de la Loi sur l'équité salariale.

Dans les organismes distincts (Annexe V de la Loi sur la gestion des finances publiques), les personnes nommées comme fonctionnaires en vertu de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique ou de toute autre loi régissant les offres d'emploi dans la fonction publique fédérale sont considérées comme des employés aux termes de la Loi sur l'équité salariale.

#### Exemple – Employés occasionnels

Mei a travaillé à contrat pour une organisation du gouvernement du Canada en tant qu'employée occasionnelle pendant 90 jours. Mei vient tout juste de signer un nouveau contrat temporaire avec un autre ministère du gouvernement du Canada. Son nouveau poste fait partie du plan d'équité salariale du gouvernement du Canada.

### 3.1.2. Employé du secteur privé

Dans le secteur privé, les personnes suivantes sont des employés aux termes de la Loi :

- une personne dans l'effectif d'un employeur du secteur privé sous réglementation fédérale au sens de l'article 2 du Code canadien du travail;
  - il peut notamment s'agir des agents privés nommés comme agents de police en vertu de la partie IV.1 de la Loi sur la sécurité ferroviaire;
- une personne employée par une personne morale mandatée pour accomplir certaines tâches au nom du gouvernement du Canada (p. ex., les sociétés d'État).

Les critères de la common law s'appliquent généralement pour déterminer si une personne est un employé. Étant donné que la Loi sur l'équité salariale protège des droits de la personne, une interprétation libérale du terme « employé » sera considérée, et les facteurs de contrôle et de dépendance se verront accorder plus de poids que les autres. Pour des renseignements détaillés, on peut consulter la section 3.3.

### **Exemple – Personnel de direction**

Saanvi est la directrice générale de l'entreprise A depuis quatre ans. L'entreprise contrôle les heures de travail et les tâches de Saanvi et lui verse une rémunération. Elle fournit également le matériel utilisé par Saanvi pour accomplir ses tâches quotidiennes. Saanvi a signé un contrat de service. On pourrait conclure que Saanvi est une employée de l'entreprise A qui devrait être incluse dans le calcul du nombre de ses employés.

### **Exemple – Entrepreneur dépendant**

Amir est un chauffeur de camion et travaille sur une base contractuelle pour l'entreprise A. L'entreprise A est propriétaire du camion qu'Amir conduit. Amir travaille parfois pour une autre entreprise, mais l'entreprise A est son principal employeur. Par conséquent, il dépend financièrement de l'entreprise A. On pourrait conclure qu'Amir est un employé de l'entreprise A qui devrait être inclus dans le calcul du nombre de ses employés.

### **Exemple – Employés occasionnels ou temporaires**

Akira travaille pour l'entreprise A pendant huit mois par année depuis cinq ans. L'entreprise A exerce un contrôle *de facto* sur les conditions d'emploi d'Akira (p. ex., contrôle quotidien du travail accompli, processus de sélection, embauche, discipline, formation, évaluation et rémunération). On pourrait conclure qu'Akira est une employée de l'entreprise A qui devrait être incluse dans le calcul du nombre de ses employés<sup>iv</sup>.

### **Exemple – Employés exerçant des activités sous réglementation fédérale au sein d'une unité de travail distincte pour le compte d'un employeur provincial**

Jacques est un installateur dans le domaine des télécommunications pour l'entreprise A, un grand fabricant et fournisseur d'équipements de télécommunications. Les postes d'installateurs sont différents des autres postes de l'entreprise A. Ainsi, les autres employés de l'entreprise A travaillent dans leurs locaux en Ontario et sont soumis à la réglementation provinciale. Par contre, les installateurs se présentent au travail dans les locaux de leurs clients partout au Canada. Les clients sont des entreprises de télécommunications sous réglementation fédérale. Les installateurs n'ont aucun contact réel avec les autres activités de l'entreprise A<sup>v</sup>, mais sont intégrés aux activités des entreprises clientes. Étant donné que Jacques et les autres installateurs exercent une activité sous réglementation fédérale au sein d'une unité de travail distincte de l'entreprise A, on pourrait conclure qu'ils sont des employés de l'entreprise A qui devraient être inclus dans le calcul du nombre de ses employés en vertu de la Loi sur l'équité salariale.

### **Exemple – Employés en congé de longue durée**

Arjun est un employé à temps plein d'une entreprise sous réglementation fédérale, mais il est en congé de longue durée depuis six mois. Arjun est un employé et son poste devrait être inclus dans le calcul du nombre d'employés de cette entreprise.

### **3.1.3. Employé d'une institution parlementaire**

La partie II.1 de la Loi sur les relations de travail au Parlement renferme de nouvelles dispositions en matière d'équité salariale. Dans ces dispositions, la définition d'un « employé » est la suivante : « Personne attachée à un employeur. La présente définition vise également la personne qui exerce les fonctions reconnues de greffier du Sénat, de greffier de la Chambre des communes, de gentilhomme huissier de la verge noire, de sergent d'armes ou de conseiller parlementaire de la Chambre des communes ».

Par conséquent, si une relation d'emploi existe entre une personne et une institution parlementaire, cette personne est considérée comme un employé au sens de la Loi qui devrait être inclus dans le calcul du nombre d'employés.

#### **Exemple – Chambre des communes**

Marie travaille comme adjointe administrative à la Chambre des communes. Son emploi est assujéti à la Loi sur les relations de travail au Parlement. On pourrait conclure que Marie est une employée qui devrait être incluse dans le calcul du nombre d'employés.

## **3.2. Exclusions dans les secteurs public, privé et les institutions parlementaires**

Quelques personnes ne sont pas protégées par la Loi.

### **3.2.1. Exclusions dans le secteur public**

La Loi précise que les personnes visées par les types de relations d'emploi suivants dans le secteur public ne sont pas considérées comme des employés :

- personnes nommées par le gouverneur en conseil (p. ex., les sous-ministres, les dirigeants et membres d'organismes, de conseils et de commissions);
- personnes embauchées localement à l'étranger (p. ex., le personnel non diplomatique embauché localement et travaillant dans une des missions étrangères du Canada);
- personnes embauchées dans le cadre d'un programme d'emploi pour étudiants (p. ex., le Programme fédéral d'expérience de travail étudiant ou un programme coopératif ou de stage postsecondaire);
- entrepreneurs indépendants.

Les emplois de ces personnes ne sont pas inclus dans le calcul du nombre d'employés ni dans le plan d'équité salariale.

### **3.2.2. Exclusions dans le secteur privé**

La Loi précise que les personnes visées par les types de relations d'emploi suivants dans le secteur privé ne sont pas considérées comme des employés :

- personnes embauchées dans le cadre d'un programme d'emploi pour étudiants (p. ex., un programme coopératif ou de stage postsecondaire);
- personnes qui travaillent uniquement pendant les vacances scolaires;
- entrepreneurs indépendants.

Les emplois de ces personnes ne sont pas inclus dans le calcul du nombre d'employés ni dans le plan d'équité salariale.

### **3.2.3. Exclusions dans les institutions parlementaires**

La Loi ne précise pas quels types de relations d'emploi dans les institutions parlementaires sont exclus de la définition du terme « employé ».

Conformément à l'objet de la Loi, s'il n'y a pas de relation employeur-employé, une personne n'est pas considérée comme un employé.

Les emplois occupés par ces personnes ne sont pas inclus dans le calcul du nombre d'employés ni dans le plan d'équité salariale.



### **3.3. Critères établis par la jurisprudence sur les droits de la personne et la common law servant à déterminer si un travailleur est un employé**

Les facteurs et critères établis par la jurisprudence sur les droits de la personne et la common law abordés ci-après peuvent s'appliquer au secteur privé et aux institutions parlementaires.

La Loi sur l'équité salariale est un texte de loi qui protège des droits de la personne. Dans un contexte de droits de la personne, la Cour suprême du Canada a indiqué que la détermination du statut d'employé d'un travailleur repose en grande partie sur deux facteurs : le contrôle et la dépendance<sup>vi</sup>. Il s'agit « [du] contrôle exercé par un employeur à l'égard des conditions de travail et de la rémunération, et la dépendance correspondante du travailleur. L'analyse consiste à se demander qui est responsable de fixer les conditions de travail et les avantages pécuniaires, et dans quelle mesure le travailleur exerce une influence sur ces décisions<sup>vii</sup>? »

Les critères et facteurs de la common law peuvent également être utiles pour déterminer si une personne est considérée comme un employé.

La Cour suprême du Canada a indiqué que la question fondamentale réside dans le fait de savoir si la personne exploite une entreprise pour son propre compte ou pour le compte de quelqu'un d'autre<sup>viii</sup>. Autrement dit, au moment de déterminer le statut d'emploi, les tribunaux se demandent si le travailleur est un entrepreneur indépendant ou s'il est un employé.

Différents tribunaux ont utilisé plusieurs critères pour déterminer si une personne est un employé. Voici quelques-uns des critères qui pourraient être pris en compte pour déterminer si un travailleur est un employé :

- **l'intention des deux parties<sup>ix</sup>**
  - L'intention de l'employeur et de la personne en question est un facteur important à prendre en considération. L'intention doit refléter le contexte factuel pour que le travailleur soit considéré comme un employé. Dans le cas contraire, l'intention sera ignorée.
    - Les deux parties savaient-elles que le travailleur était un employé?
    - Est-ce que le contrat indiquait le statut du travailleur?
- **le contrôle de l'employeur sur l'employé**
  - L'employeur donne-t-il au travailleur des ordres ou des instructions quant à la manière d'effectuer son travail? Cela peut inclure :
    - contrôle de l'horaire de travail;
    - contrôle du lieu de travail;
    - contrôle des tâches et des activités du travailleur.

- **la propriété des outils**
  - Si l'employeur est propriétaire des outils de travail, il y a plus de chances que le travailleur soit un employé;
  - Les outils de travail peuvent inclure toutes sortes d'équipement, comme des ordinateurs, des véhicules et des fournitures de bureau.
  
- **les chances de profit et les risques de perte**
  - Le travailleur est davantage susceptible d'être un employé s'il ne partage pas les chances de profit ou les risques de perte. Par conséquent, si un travailleur était négligent et devait refaire le travail à ses propres frais, cela permettrait de conclure qu'il n'est pas un employé<sup>x</sup>.
  - La rémunération d'un travailleur augmente-t-elle en fonction de son rendement? Diminue-t-elle s'il fait des erreurs?
  
- **le critère d'intégration organisationnelle**
  - Ce critère permet de déterminer dans quelle mesure le travail d'une personne fait partie intégrante de l'entreprise.
  - L'examen du type de contrat en vigueur peut aider à déterminer si un travailleur est un employé ou un entrepreneur indépendant :
    - Un contrat **de travail** est un contrat en vertu duquel une personne est embauchée par une entreprise, son travail faisant partie intégrante de l'entreprise. Ce type de contrat indique une relation d'emploi. Cela signifie que la personne serait considérée comme un employé.
    - Par contre, un contrat **de service** est un contrat en vertu duquel une personne est embauchée, mais son travail ne fait pas partie intégrante de l'entreprise; il est simplement accessoire. Ce type de contrat indique une relation d'affaire avec entrepreneur indépendant. Cela signifie que la personne ne serait pas considérée comme un employé.

## 4. Dispositions de la Loi sur l'équité salariale citées en référence

### Définitions

**3 (1)** Les définitions qui suivent s'appliquent à la présente loi.

#### *employé*

**a)** Personne employée dans la fonction publique, à l'exclusion de toute personne :

(i) nommée par le gouverneur en conseil, en vertu d'une loi fédérale, à un poste prévu par cette loi,

(ii) recrutée sur place à l'étranger,

(iii) employée dans le cadre d'un programme désigné par l'employeur comme un programme d'embauche des étudiants;

**b)** officier ou militaire du rang des Forces canadiennes;

**c)** personne employée par un employeur visé à l'alinéa (2)e) dans le cadre d'une *entreprise fédérale*, au sens de l'article 2 du Code canadien du travail, y compris un *agent de police privé* au sens du paragraphe 3(1) de cette loi, à l'exclusion de toute personne employée dans le cadre d'un programme désigné par l'employeur comme un programme d'embauche des étudiants ou de tout étudiant travaillant pour l'employeur uniquement pendant ses vacances;

**c.1)** personne employée par une personne morale visée à l'alinéa (2)e.1), à l'exclusion de toute personne employée dans le cadre d'un programme désigné par l'employeur comme un programme d'embauche des étudiants ou de tout étudiant travaillant pour l'employeur uniquement pendant ses vacances;

**d)** entrepreneur dépendant, à l'égard de l'employeur visé à l'alinéa (2)f);

**e)** personne employée par le gouvernement du Yukon;

**f)** personne employée par le gouvernement des Territoires du Nord-Ouest;

**g)** personne employée par le gouvernement du Nunavut. (*employee*)

#### Employeurs

**3 (2)** Pour l'application de la présente loi, chacune des personnes suivantes est considérée être un employeur :

**e.1)** la personne morale constituée en vue de l'exécution d'une mission pour le compte de l'État canadien, à l'exception d'une personne morale figurant aux annexes IV de la *Loi sur la gestion des finances publiques*;

### **Employeurs assujettis à la présente loi dès l'entrée en vigueur**

**6** Les employeurs ci-après deviennent assujettis à la présente loi dès la date d'entrée en vigueur du présent article :

**a)** l'employeur visé à l'un des alinéas 3(2)a) à d) qui est considéré compter :

**(i)** soit de dix à quatre-vingt-dix-neuf employés, au titre du sous-alinéa 8a)(i),

**(ii)** soit au moins cent employés, au titre du sous-alinéa 8b)(i);

**b)** l'employeur visé à l'un des alinéas 3(2)e) à i) qui est considéré compter :

**(i)** soit de dix à quatre-vingt-dix-neuf employés, au titre du sous-alinéa 9a)(i),

**(ii)** soit au moins cent employés, au titre du sous-alinéa 9b)(i).

### **Date tardive : 10 à 99 employés du secteur public**

**7 (1)** L'employeur visé à l'un des alinéas 3(2)a) à d) qui est considéré, au titre du sous-alinéa 8a)(ii), compter de dix à quatre-vingt-dix-neuf employés devient assujetti à la présente loi dès le premier jour de l'exercice suivant l'exercice au cours duquel il compte, en moyenne, au moins dix employés, mais moins de cent.

### **Cent employés et plus du secteur public**

**(2)** L'employeur visé à l'un des alinéas 3(2)a) à d) qui est considéré, au titre du sous-alinéa 8b)(ii), compter au moins cent employés devient assujetti à la présente loi dès le premier jour de l'exercice suivant l'exercice au cours duquel il compte, en moyenne, au moins cent employés.

### **10 à 99 employés du secteur privé et des gouvernements des territoires**

**(3)** L'employeur visé à l'un des alinéas 3(2)e) à i) qui est considéré, au titre du sous-alinéa 9a)(ii), compter de dix à quatre-vingt-dix-neuf employés devient assujetti à la présente loi dès le 1<sup>er</sup> janvier de l'année civile suivant celle au cours de laquelle il compte, en moyenne, au moins dix employés, mais moins de cent.

### **Cent employés et plus du secteur privé et des gouvernements des territoires**

**(4)** L'employeur visé à l'un des alinéas 3(2)e) à i) qui est considéré, au titre du sous-alinéa 9b)(ii), compter au moins cent employés devient assujetti à la présente loi dès le 1<sup>er</sup> janvier de l'année civile suivant celle au cours de laquelle il compte, en moyenne, au moins cent employés.

### **Calcul du nombre d'employés : secteur public**

**8** Pour l'application des articles 6 et 7 :

**a)** l'employeur visé à l'un des alinéas 3(2)a) à d) est considéré compter de dix à quatre-vingt-dix-neuf employés dans les cas suivants :

**(i)** la moyenne du nombre d'employés qu'il compte au cours de l'exercice précédant celui au cours duquel le présent article entre en vigueur est d'au moins dix, mais de moins de cent,

**(ii)** la moyenne du nombre d'employés qu'il compte au cours de l'exercice au cours duquel le présent article entre en vigueur ou au cours de tout exercice postérieur est d'au moins dix, mais de moins de cent;

**b)** l'employeur visé à l'un des alinéas 3(2)a) à d) est considéré compter au moins cent employés dans les cas suivants :

**(i)** la moyenne du nombre d'employés qu'il compte au cours de l'exercice précédant celui au cours duquel le présent article entre en vigueur est d'au moins cent,

**(ii)** la moyenne du nombre d'employés au cours de l'exercice au cours duquel le présent article entre en vigueur ou au cours de tout exercice postérieur est d'au moins cent.

### **Calcul du nombre d'employés : secteur privé et gouvernements des territoires**

**9** Pour l'application des articles 6 et 7 :

**a)** l'employeur visé à l'un des alinéas 3(2)e) à i) est considéré compter de dix à quatre-vingt-dix-neuf employés dans les cas suivants :

**(i)** la moyenne du nombre d'employés qu'il compte au cours de l'année civile précédant celle au cours de laquelle le présent article entre en vigueur est d'au moins dix, mais de moins de cent,

**(ii)** la moyenne du nombre d'employés qu'il compte au cours de l'année civile au cours de laquelle le présent article entre en vigueur ou au cours de toute année civile postérieure est d'au moins dix, mais de moins de cent;

**b)** l'employeur visé à l'un des alinéas 3(2)e) à i) est considéré compter au moins cent employés dans les cas suivants :

**(i)** la moyenne du nombre d'employés qu'il compte au cours de l'année civile précédant celle au cours de laquelle le présent article entre en vigueur est d'au moins cent,

**(ii)** la moyenne du nombre d'employés qu'il compte au cours de l'année civile au cours de laquelle le présent article entre en vigueur ou au cours de toute année civile postérieure est d'au moins cent.

## 5. Définition d'employé de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique

### Définitions

**2 (1)** Les définitions qui suivent s'appliquent à la présente loi.

**fonctionnaire** Personne employée dans la fonction publique et dont la nomination à celle-ci relève exclusivement de la Commission. (*employee*)

## 6. Définition d'employé de la Loi sur les relations de travail au Parlement

**86.1** Les définitions qui suivent s'appliquent à la présente partie.

**employé** Personne attachée à un employeur. La présente définition vise également la personne qui exerce les fonctions reconnues de greffier du Sénat, de greffier de la Chambre des communes, de gentilhomme huissier de la verge noire, de sergent d'armes ou de conseiller parlementaire de la Chambre des communes. (*employee*)

---

<sup>i</sup> Voir Loi sur l'équité salariale article 4(1).

<sup>ii</sup> En vertu du Code canadien du travail, paragr. 3(1)

<sup>iii</sup> Voir la Loi sur l'équité salariale, alinéa 3(2)e.1)

<sup>iv</sup> Soma Ray-Ellis, Halsbury's Laws of Canada - Employment (LexisNexis Canada : Toronto, 2019), HEM-92 No automatic exclusion from "employee" status.

<sup>v</sup> Northern Telecom c. Travailleurs en communication, [1983] 1 RCS 733.

<sup>vi</sup> McCormick c. Fasken Martineau DuMoulin S.E.N.C.R.L./s.r.l., 2014 CSC 39, [2014] 2 R.C.S. 108.

<sup>vii</sup> Guy Davidov, "The Three Axes of Employment Relationships: A Characterization of Workers in Need of Protection" (2002), 52 U.T.L.J. 357, p. 377-94; Arthurs, p. 89-90; International Woodworkers of America c. Atway Transport Inc., [1989] OLRB Rep. 540; Pointe-Claire (Ville) c. Québec (Tribunal du travail), [1997] 1 R.C.S. 1015.

<sup>viii</sup> 671122 Ontario Ltd c. Sagaz Industries Canada Inc., 2001 SCC 59, paragr. 47 ["Sagaz"].

<sup>ix</sup> 1392644 Ontario Inc. (cob Connor Homes) c. Canada (Ministre du Revenu national - MRN), [2013] FCJNo 327, paragr. 37 [Connor Homes] p. 38- 40.

<sup>x</sup> Wiebe Door Services Ltd c. MNR.