



Code canadien du travail **Classification erronée des employés**

Programme du travail

Présenté à la
Journée porte ouverte du Programme du travail
Septembre 2023

Aperçu

- Définitions
- Évaluation de la relation employeur-employé
- Classification en vertu du *Code canadien du travail* et statut en vertu de la *Loi de l'impôt sur le revenu*
- Correction des erreurs de classification
- Diagramme de processus de conformité et d'application de la loi
- Coordonnées et liens du Programme du travail



Définitions



Définitions

- Employeur :
 - Une personne qui emploie un ou plusieurs employés
 - Toute personne qui agit pour le compte d'un employeur
 - Une organisation d'employeurs
- Employé : une personne employée par un employeur
- Lieu de travail : tout lieu où un employé effectue un travail pour le compte de son employeur



Définitions

- Contrat de travail : relation employeur-employé
 - Contrat en vertu duquel une personne (l'employé) s'engage à effectuer un travail rémunéré, selon les instructions et sous la direction ou le contrôle d'une autre personne (l'employeur), durant une période limitée ou indéterminée
- Contrat d'entreprise : relation d'affaires
 - Contrat en vertu duquel une personne (un entrepreneur indépendant ou un fournisseur de services) s'engage envers une autre personne (le client) à effectuer un travail matériel ou intellectuel ou à fournir un service moyennant un prix ou des honoraires fixes et sans lien de subordination

*Les définitions sont tirées de la jurisprudence. Les critères sont décrits ci-dessous.



Évaluation de la relation employeur-employé



Pourquoi la relation employeur-employé est-elle importante?

- Lorsqu'il existe une relation employeur-employé, les normes du travail s'appliquent, par exemple :
 - Heures de travail, salaire minimum, rémunération de vacances, jours fériés, etc.
 - Possibilité de s'absenter du travail en cas de maladie ou pour prendre soin d'un membre de la famille gravement malade, etc.
 - Congé de maternité et congé parental
 - Protection contre un congédiement injuste et capacité de déposer une plainte si vous n'avez pas reçu votre salaire gagné
 - Mesures de protection en matière de santé et de sécurité au travail
- Il est **important** que tous les employés soient au courant de cela lorsqu'ils acceptent un emploi dans une industrie sous réglementation fédérale.



Comment la relation employeur-employé est-elle déterminée?

- Critère du contrôle
 - Présence ou absence de contrôle par le gestionnaire ou le superviseur
- Critère à quatre volets : *À qui appartient l'entreprise?*
 - Contrôle
 - Propriété des outils
 - Possibilité de profit
 - Risque de perte
- Critère d'intégration



Questionnaire sur la relation employeur-employé

- Un questionnaire détaillé est envoyé aux parties pour obtenir des renseignements sur la relation d'emploi.
- Les réponses fournies (ainsi que tous les autres renseignements pertinents) sont évaluées en fonction des critères juridiques pertinents.
- Exemples tirés du questionnaire envoyé à l'employeur :
 - Le travailleur avait-il le pouvoir de refuser de travailler?
 - Avez-vous fourni l'équipement ou le véhicule requis pour l'exécution du travail du travailleur?
 - S'il s'agit de transport routier, le travailleur était-il propriétaire de l'autorisation de circuler pour traverser les frontières?
 - Le travailleur était-il autorisé à effectuer un travail semblable pour d'autres personnes pendant qu'il travaillait pour vous?



Caractéristiques des employés

- Travailleur :
 - Travaille exclusivement pour le payeur et doit fournir des services
 - Se présente régulièrement au lieu de travail du payeur
 - Congés annuels payés
- Payeur :
 - Fournit des outils et contrôle les tâches (qu'elles soient exercées ou non)
 - Fixe les heures de travail
 - Paie le salaire ou le salaire horaire ainsi que les dépenses
 - Offre un régime de retraite et un régime d'avantages sociaux collectif



Caractéristiques des entrepreneurs indépendants

- Travailleur :
 - Peut travailler pour d'autres payeurs et peut accepter ou refuser du travail
 - Fournit ses propres outils et peut embaucher quelqu'un d'autre pour faire le travail
 - Fixe ses propres heures de travail et paie ses propres dépenses
 - Décide comment la tâche est accomplie
 - Soumet une facture au payeur pour obtenir un paiement
 - Est payé à la tâche selon une base prédéterminée
 - Pas de rémunération de vacances, pas de paiement des heures supplémentaires
 - N'est pas autorisé à participer aux régimes d'avantages sociaux du payeur



Classification en vertu
du *Code canadien du
travail* et statut en
vertu de la *Loi de
l'impôt sur le revenu*



Code canadien du travail c. Loi de l'impôt sur le revenu

- Pour le *Code canadien du travail*, un travailleur soit est un employé, soit n'est pas un employé. Si un travailleur n'est pas un employé, il est considéré comme un entrepreneur indépendant.
- Un employé qui a tous les droits prévus par les normes du travail en vertu du *Code canadien du travail* peut avoir un statut de classification distinct pour l'application de la *Loi de l'impôt sur le revenu* : employé ou [entreprise de prestation de services personnels](#).
- Compte tenu des deux lois, il existe deux relations d'emploi possibles :
 - Relation employeur-employé traditionnelle : pour le *Code canadien du travail* et la *Loi de l'impôt sur le revenu*, le travailleur est traité comme un employé.
 - Relation d'employé constitué en société : pour le *Code canadien du travail*, les **normes du travail s'appliquent** et pour la *Loi de l'impôt sur le revenu*, les exigences relatives aux entreprises de prestation de services personnels s'appliquent à la fois à l'employeur (le payeur) et à l'employé.
- En cas de questions sur la situation d'emploi, le Programme du travail et l'[Agence du revenu du Canada](#) rendront des décisions indépendantes pour leurs lois respectives : *Code canadien du travail* et *Loi de l'impôt sur le revenu*.



Correction des erreurs de classification



Qu'est-ce que la classification erronée?

Il y a erreur de classification lorsqu'un employeur ne considère pas ou ne traite pas un travailleur qui est un employé comme un employé, afin de se soustraire à ses obligations légales, ou d'empêcher le travailleur d'avoir accès aux droits et obligations prévus par le *Code*.



Comment les erreurs de classification sont-elles corrigées?

Après une enquête sur une plainte ou une inspection d'un lieu de travail, si une erreur de classification est constatée :

- L'employeur est informé de l'erreur de classification au moyen de séances de counseling et reçoit de l'information pour corriger ses pratiques.
- L'employeur peut se voir remettre une promesse de conformité volontaire (PCV) qui décrit les mesures correctives qu'il prendra pour corriger l'erreur de classification.

Un employeur peut faire l'objet d'autres mesures d'application de la loi si :

- les mesures correctives ne sont pas mises en œuvre;
- des données probantes montrent que la non-conformité se poursuit.

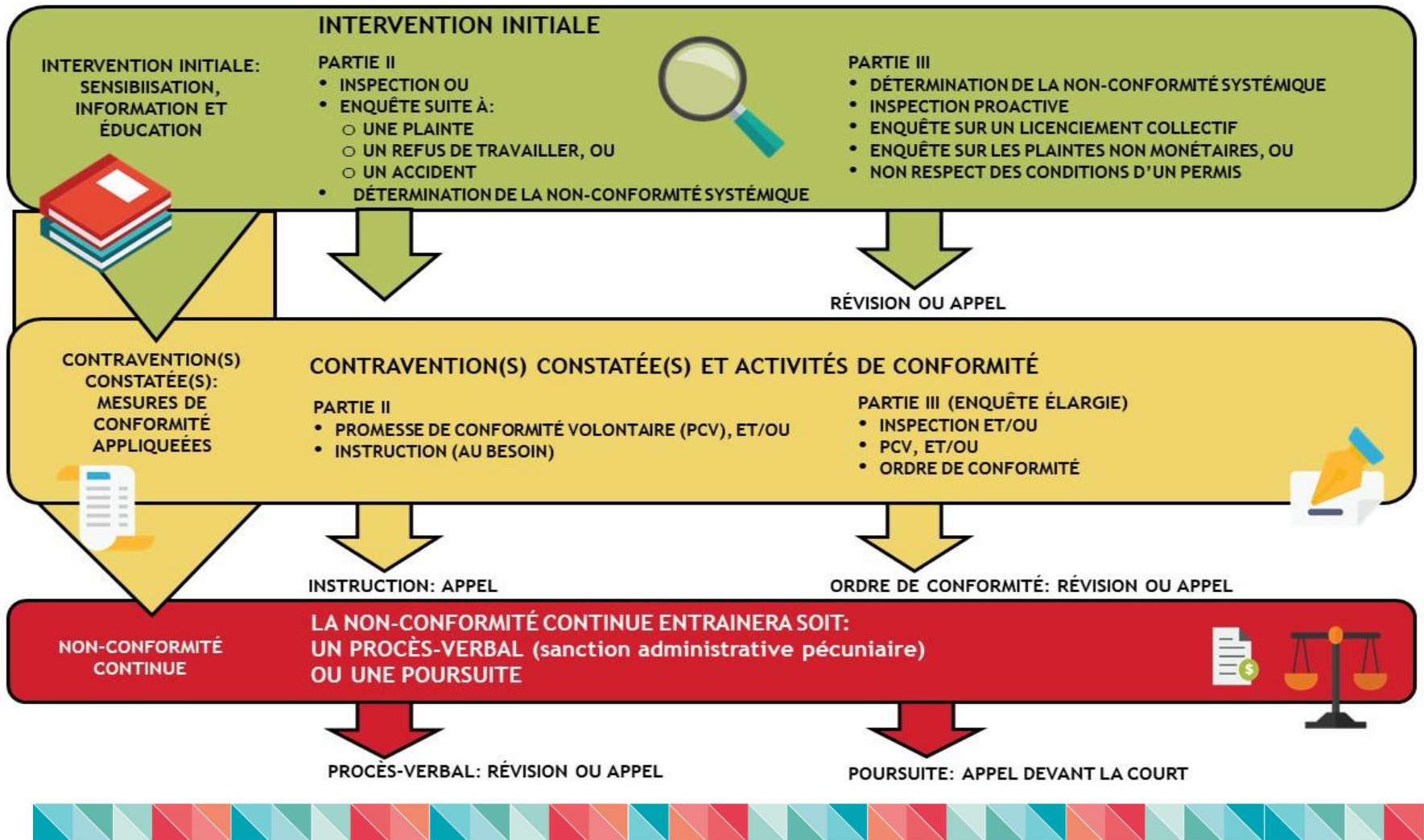
D'autres mesures d'application de la loi peuvent comprendre :

- une ordonnance d'exécution;
- une sanction administrative pécuniaire (SAP);
- la diffusion publique du nom de l'employeur.

L'intention de la classification erronée des employés peut être établie après qu'un employeur continue de mal classer les employés après avoir reçu des conseils.



Diagramme de processus de conformité et d'application de la loi



Coordonnées et liens du Programme du travail

Pour toute autre question ou demande de renseignements :

☎ Numéro sans frais : 1-800-641-4049

✉ Courriel : NA-ERO-GD@labour-travail.gc.ca

Documents à l'appui :

- [Déterminer la relation employeur-employé](#)
- [Classification erronée](#)
- [Sanctions administratives pécuniaires](#)

