



Code canadien du travail Parties II et III

Relation employeur- employé

Révisée en janvier 2022

Renseignements :

Veillez noter qu'il s'agit d'une séance d'information et de sensibilisation, et qu'elle n'est pas représentative d'une formation selon les exigences du Code canadien du travail, partie II, et du Règlement canadien sur la santé et la sécurité au travail.



Définitions

- Employeur :
 - Une personne qui emploie un ou plusieurs employés
 - Toute personne qui agit pour le compte d'un employeur
 - L'organisation d'un employeur
- Employé : une personne travaillant pour un employeur
- Lieu de travail : tout endroit où un employé travaille pour son employeur



Classification erronée d'employés

- Les employés sont souvent mal classifiés et sont considérés comme des entrepreneurs indépendants
- Les conducteurs sont considérés comme des entrepreneurs indépendants, cependant ils utilisent le matériel de l'entreprise et n'accomplissent pas d'actions ou de fonctions qui sont dissociables de l'entreprise
- Pour prévenir les erreurs de classification des employés, les articles 167.1 et 167.2 ont été introduits dans le *Code canadien du travail*



Code canadien du travail, Partie III

Interdiction

167.1 Il est interdit à l'employeur de traiter son employé comme s'il n'en était pas un dans le but d'éviter les obligations qui lui incombent sous le régime de la présente partie ou d'empêcher l'employé d'exercer les droits qui lui sont conférés sous ce régime.

Charge de la preuve

167.2 Dans le cadre d'une plainte déposée en vertu de la présente partie, il incombe à l'employeur qui allègue que le plaignant n'est pas son employé de prouver cette allégation.



Pourquoi cette relation est-elle importante?

- Lorsqu'il y a une relation employeur-employé, les normes du travail s'appliquent, notamment les suivantes :
 - Heures de travail, salaire minimum, congés payés, jours fériés, etc.
 - Congé pour cause de maladie ou pour s'occuper d'un membre de la famille gravement malade, etc.
 - Protection contre les licenciements injustes et possibilité de déposer une plainte si vous n'avez pas reçu de salaire
- Il est **important** que tous les employés le sachent lorsqu'ils acceptent un emploi dans un secteur réglementé par le gouvernement fédéral



Pourquoi cette relation est-elle importante?

- Lorsqu'il existe une relation employeur-employé, les lois sur la santé et la sécurité au travail s'appliquent, notamment les suivantes :
 - L'employeur veille à ce que la santé et la sécurité au travail de chaque personne à son service soient protégées en vertu de la partie II du CCT et des règlements applicables
 - Le rapport annuel doit indiquer le nombre exact d'employés dans chaque lieu de travail
 - En cas de blessure, les exigences en matière de rapport doivent être suivies
- Il est important que tous les employés le sachent lorsqu'ils acceptent un emploi dans un secteur réglementé par le gouvernement fédéral



Pourquoi cette relation est-elle importante?

- Travailler « au noir » est risqué (et illégal) :
 - Un salaire sans déduction d'impôt signifie aussi que la protection de l'emploi et les autres normes du travail ne peuvent s'appliquer, y compris la promesse d'un salaire
- Le simple fait de qualifier un employé d'« entrepreneur indépendant » ne signifie pas qu'il ne s'agit pas d'un employé :
 - Lorsqu'une relation employeur-employé est mise en doute, l'agent du Programme du travail enquête en utilisant plusieurs critères



Définitions

- Contrat de service : Relation employeur-employé
 - Contrat par lequel une personne (employé) s'engage à effectuer un travail contre rémunération, selon les instructions et sous la direction ou le contrôle d'une autre personne (employeur), pour une période limitée ou indéterminée
- Marché de services : Pas une relation employeur-employé
 - Contrat par lequel une personne (entrepreneur indépendant ou prestataire de services) s'engage envers une autre personne (client) à réaliser un travail matériel ou intellectuel ou à fournir un service pour un prix ou des frais déterminés et sans lien de subordination



Comment cette relation est-elle déterminée?

- Critère du contrôle
 - Existence ou absence d'activités de contrôle par un gestionnaire ou un superviseur
- Critères à quatre volets : *À qui l'entreprise appartient-elle?*
 - Contrôle
 - Propriété de l'équipement de travail
 - Possibilité de profit
 - Risque de perte
- Critères d'intégration



Comment ces tests ont-ils vu le jour?

- 671122 Ontario Ltd. vs. Sagaz Industries Canada Inc.
 - Considéré comme une décision faisant autorité à partir de laquelle les cours, les tribunaux et les organes administratifs détermineront s'il s'agit d'un « employé » ou d'un « entrepreneur indépendant »
- Quel est le niveau de contrôle de l'employeur sur les activités du travailleur?
 - Le droit d'exercer un contrôle est important, qu'il soit exercé ou non



Comment ces tests ont-ils vu le jour?

- Propriété des outils
 - Le travailleur a-t-il fourni ces propres outils?
 - Le montant de l'argent investi par le travailleur dans les outils est également important
- Chance de profit et risque de perte
 - Le travailleur a-t-il un investissement financier dans une entreprise?
 - Y a-t-il un risque de perte ou non?
- Intégration : Fonctionnement de type commercial
 - Travail intégral ou accessoire à l'activité principale du payeur



Caractéristiques de l'employé

- Travailleur :
 - Travaille exclusivement pour le payeur et doit fournir des services
 - Se présente régulièrement sur le lieu de travail du payeur
 - Dispose de vacances payées
- Payeur :
 - Fournit des outils et contrôle les fonctions (qu'elles soient exercées ou non)
 - Établit les heures de travail
 - Verse un salaire ou un salaire horaire et paie les dépenses
 - Offre une pension et des avantages collectifs



Caractéristiques de l'entrepreneur indépendant

- Travailleur :
 - Il peut travailler pour d'autres payeurs et peut accepter ou refuser un travail
 - Il fournit ses propres outils et peut engager quelqu'un d'autre pour faire le travail
 - Il fixe ses propres horaires de travail et paie ses propres dépenses
 - Il décide de la façon dont sera exécutée la tâche
 - Il soumet la facture au payeur pour paiement
 - Il est payé à la tâche sur une base prédéterminée
 - Aucune indemnité de vacances, aucune restriction sur les heures de travail ou les congés
 - Il n'est pas autorisé à participer à des régimes d'avantages sociaux



Détermination des niveaux :

Exemple d'un employé

Employé

- Contrôle du travail assigné par le payeur et établissement des charges par le système de répartition
- Le conducteur ne peut pas conduire pour une autre entreprise lorsqu'il conduit pour le payeur
- Le conducteur ne possède pas de camion et ne le fournit pas
- Le camion est loué et financé par le payeur
- Les plaques d'immatriculation et les assurances sont à la charge du payeur
- L'entretien du camion est effectué par le personnel du payeur ou par son atelier agréé

Employé

- Le conducteur ne peut pas modifier le prix des biens/services offerts par l'entreprise à ses clients
- Le conducteur ne peut pas négocier les montants payés par l'entreprise
- Le conducteur n'a aucun intérêt financier dans l'entreprise
- L'entreprise peut sanctionner le rendement médiocre du conducteur



Détermination des niveaux :

Exemple d'un entrepreneur indépendant

Entrepreneur indépendant

- Le conducteur a la possibilité de modifier le prix des biens/services offerts
- Le conducteur accepte de rembourser à l'entreprise jusqu'à 100 % des sommes versées par l'entreprise pour des marchandises endommagées, perdues ou mal livrées
- Le conducteur a un intérêt financier direct
- Le conducteur est responsable de la franchise d'assurance

Entrepreneur indépendant

- Le conducteur a signé une entente
- Le conducteur peut être embauché pour plusieurs emplois; le payeur n'a pas l'exclusivité
- Le conducteur est propriétaire du camion; il est titulaire des plaques d'immatriculation et de l'assurance et en assume le paiement
- Le conducteur peut avoir conclu un contrat de « location-financement » pour acheter le camion
- Le conducteur a accepté d'assumer et de payer tous les coûts et dépenses directs liés à l'exploitation du camion



Code canadien du travail : Obligation de l'employeur

- Assurer la santé et la sécurité au travail de chaque personne employée, ce qui signifie :
 - Les employés (et toute autre personne) autorisés à accéder au lieu de travail :
 - ont accès à des installations sanitaires et personnelles
 - connaissent et utilisent, dans les circonstances et de la manière prescrites, le matériel, l'équipement, les dispositifs et les vêtements de sécurité
 - ne sont pas en danger, et leur santé et leur sécurité sont protégées
 - sont informés de tous les risques connus ou prévisibles pour la santé ou la sécurité auxquels ils peuvent être exposés sur le lieu de travail



Initiatives du Programme du travail

- Un programme d'éducation et de sensibilisation axé sur les entreprises de transport routier et la classification erronée des employés a été lancé
- L'objectif est d'accroître la sensibilisation aux erreurs de classification des employés et aux exigences du *Code canadien du travail*
- Des inspections seront lancées auprès des employeurs qui pourraient classer à tort des employés comme des entrepreneurs indépendants



Initiatives du Programme du travail

- Le calendrier des inspections permettra aux employeurs d'apporter de manière proactive les changements requis pour assurer la conformité au *Code*
- Les modifications législatives entrées en vigueur en 2021 prévoient des amendes et la dénonciation publique des employeurs qui ne respectent pas les obligations prévues par le *Code*



Pour nous joindre...

Le Programme du travail s'efforce de déterminer les moyens les plus efficaces de communiquer avec les intervenants et les partenaires.

- Médias sociaux (Twitter, LinkedIn, Facebook)
- Publier les poursuites en ligne
- Lier l'information sur le site Web Canada.ca (Santé et sécurité)

Ligne sans frais (1 800-641-4049)



Suivez-nous sur Twitter @labour_ESDC

www.Labour.gc.ca



Avez-vous des questions?

