

Politique

La Commission a le pouvoir de déterminer qui est un travailleur ou un exploitant indépendant aux termes de la *Loi de 1997 sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail (la Loi)*.

La Commission utilise des questionnaires pour recueillir des renseignements qui l'aideront à déterminer si une personne est employée en vertu d'un « contrat de service ». Les questionnaires reflètent les principes du test organisationnel pour les exploitants indépendants (voir ci-dessous). La personne qui est employée en vertu d'un contrat de service est un travailleur. Les exploitants indépendants ne sont pas employés en vertu d'un tel contrat.

Dans l'industrie de la construction, les exploitants indépendants sont automatiquement couverts aux termes de la *Loi*, sauf quelques exceptions. Voir le document 12-01-06, *Protection obligatoire élargie dans l'industrie de la construction*.

But

La présente politique a pour but de décrire les critères utilisés par la Commission pour déterminer le statut d'une personne en tant que travailleur ou exploitant indépendant.

Directives

Renseignements généraux

Par **contrat de service**, ou contrat de travail caractérisé par une relation employeur-employé, on entend un contrat en vertu duquel un travailleur accepte de travailler pour un employeur (payeur), à temps plein ou à temps partiel, en échange d'un salaire. L'employeur a le droit de contrôler la méthode de travail, le type de travail qui sera effectué, ainsi que l'endroit et le moment où il sera effectué.

Les travailleurs - les personnes qui travaillent en vertu d'un contrat de service - sont automatiquement assurés et ont droit à des prestations s'ils subissent une lésion au travail. De plus, les employeurs de ces travailleurs doivent payer des primes à la Commission.

Par **contrat de services**, ou contrat d'entreprise caractérisé par une relation d'affaires, on entend un contrat en vertu duquel une personne accepte de réaliser un travail précis en échange d'un paiement. L'employeur ne contrôle pas nécessairement la méthode de travail, ni le moment et l'endroit où le travail est effectué.

Les exploitants indépendants - les personnes qui travaillent en vertu d'un contrat de services - ne sont pas automatiquement assurés ou n'ont pas automatiquement droit à des prestations, à moins qu'ils ne choisissent de leur propre gré d'être considérés comme des travailleurs et qu'ils ne présentent une demande à la Commission en vue de détenir leurs

Section

Exploitants indépendants

Sujet

Travailleurs et exploitants indépendants

propres comptes et assurance facultative (voir le document 12-03-02, *Assurance facultative*). Les exploitants indépendants ne peuvent pas être assurés par l'entremise du compte que possède à la Commission l'entreprise qui les embauche (payeur).

Test organisationnel

Le test organisationnel considère les aspects liés au contrôle, à la propriété des outils ou de l'équipement et aux possibilités de réaliser un profit ou de subir une perte. Il précise également si la personne fait partie de l'organisation de l'employeur ou si elle exploite sa propre entreprise distincte.

Questionnaires

Le questionnaire s'applique aux personnes, habituellement les entrepreneurs et les sous-traitants, qui sont incertaines de leur propre statut ou à l'égard desquelles l'entreprise qui les embauche ou la Commission doute de leur statut. Les éléments du test organisationnel sont incorporés dans les questionnaires utilisés par la Commission.

Après que le questionnaire approprié a été rempli et lui a été transmis, la Commission détermine si une personne donnée est un travailleur au sein de l'organisation d'un employeur ou si elle est un exploitant indépendant qui exploite sa propre entreprise distincte.

Constitution en personne morale

Pour la Commission, le fait de constituer une société de capitaux (constitution en personne morale) ne constitue pas en soi le seul critère servant à déterminer si une personne est un exploitant indépendant. Les sociétés comptant une seule personne doivent toujours présenter une demande visant la détermination du statut d'exploitant indépendant; pour ce faire, elles remplissent soit le questionnaire propre à une industrie donnée soit le questionnaire général. La Commission examine si la personne exploite une entreprise, plutôt que de se pencher uniquement sur la structure des activités (constituées en personne morale).

Caractéristiques concernant les travailleurs et les exploitants indépendants

Le tableau qui suit dresse la liste des caractéristiques se rapportant à un travailleur et à un exploitant indépendant. Les énoncés de gauche caractérisent davantage le comportement ou la situation des travailleurs, tandis que les énoncés de droite caractérisent davantage le comportement des exploitants indépendants. Aucun énoncé pris individuellement ne permet de déterminer le statut d'une personne. Lors de cette détermination, les décideurs tiennent compte des renseignements fournis dans les questionnaires ainsi que de tout autre renseignement pertinent qui se rapporte aux conditions d'emploi.

Comparaison des caractéristiques et des comportements des travailleurs et des exploitants indépendants

Éléments de la relation	Travailleurs	Exploitants indépendants
Instructions	<ul style="list-style-type: none"> Suivent des directives quant à la méthode de travail, le type de travail à effectuer, ainsi que le moment et le lieu où le travail doit être effectué. 	<ul style="list-style-type: none"> Travaillent selon leur propre horaire. Effectuent le travail à leur façon.
Formation et supervision	<ul style="list-style-type: none"> Formés et supervisés par un employé expérimenté du payeur. Doivent suivre des cours, que ce soit par correspondance ou autrement. Doivent assister à des réunions et suivre des directives précises qui indiquent la manière dont le payeur désire que le travail soit accompli. 	<ul style="list-style-type: none"> Travaillent selon leur propre méthode et n'ont pas à suivre les directives du payeur.
Services personnels	<ul style="list-style-type: none"> Doivent accomplir le travail eux-mêmes. Doivent obtenir le consentement du payeur pour embaucher d'autres personnes pour effectuer le travail. 	<ul style="list-style-type: none"> Embauchent souvent d'autres personnes pour effectuer le travail, sans le consentement du payeur.
Heures de travail	<ul style="list-style-type: none"> Les heures et les jours de travail sont fixés par le payeur. 	<ul style="list-style-type: none"> Fixent eux-mêmes les heures et les jours de travail.
Travail à temps plein	<ul style="list-style-type: none"> Doivent se consacrer à plein temps aux affaires du payeur. Ne peuvent travailler pour d'autres payeurs. 	<ul style="list-style-type: none"> Sont libres de travailler au moment et pour les personnes de leur choix.
Ordre ou séquence du travail	<ul style="list-style-type: none"> Exécutent le travail selon l'ordre ou la séquence établis par le payeur. Accomplissent un travail qui fait partie d'une série de 	<ul style="list-style-type: none"> Exécutent le travail à leur propre rythme. Travaillent selon leur propre horaire.

	tâches très coordonnée selon une séquence bien établie.	
Mode de paiement	<ul style="list-style-type: none"> Le payeur verse des montants réguliers à intervalles fixes. Le payeur décide seul du montant et des modalités de paiement. 	<ul style="list-style-type: none"> Rémunérés pour le travail effectué, selon une commission fixe. Négocient le montant et les modalités de paiement avec le payeur.
Permis	<ul style="list-style-type: none"> Le payeur détient les permis requis pour effectuer le travail. 	<ul style="list-style-type: none"> La personne détient les permis requis pour effectuer le travail.
Services au grand public	<ul style="list-style-type: none"> N'offrent pas leurs services si ce n'est au nom du payeur ou à titre de représentants de celui-ci. Facturent les clients au nom de l'employeur. 	<ul style="list-style-type: none"> Ont leur propre bureau. Sont inscrits dans les répertoires d'affaires et ont un numéro de téléphone d'affaires. Annoncent leurs services dans les journaux, etc. Facturent les clients en leur propre nom.
Statut auprès des organismes gouvernementaux	<ul style="list-style-type: none"> Conditions de la relation de travail régies par une convention collective. L'Agence du revenu du Canada ne rend aucune décision officielle sur le statut de la personne ou établit que la personne est un travailleur aux fins du Régime de pensions du Canada (RPC) et de la <i>Loi sur l'assurance-emploi</i>. (Une décision est rendue après que les parties intéressées ont rempli le formulaire « Demande pour une décision quant au statut d'un travailleur pour les fins du Régime de pensions du Canada et/ou de la <i>Loi sur l'assurance-emploi</i> ».) 	<ul style="list-style-type: none"> Conditions de la relation de travail non régies par une convention collective. L'Agence du revenu du Canada rend une décision officielle selon laquelle la personne n'est pas un travailleur en vertu du RPC et de la <i>Loi sur l'assurance-emploi</i>. Perçoivent et payent la TPS et les autres taxes applicables en leur propre nom. Ne déduisent de leur salaire aucune cotisation au titre de l'assurance-emploi, du RPC, de l'assurance, de l'impôt sur le revenu, etc.

	<ul style="list-style-type: none">• Perçoivent et payent la TPS et les autres taxes applicables au nom du payeur.• Le payeur déduit du salaire les cotisations au titre de l'assurance-emploi, du RPC, de l'assurance, de l'impôt sur le revenu, etc.	
--	--	--

Profit ou perte

Pour déterminer quelles chances a la personne de réaliser un profit ou de subir une perte en effectuant le travail, le décideur doit se poser les questions suivantes :

- Quels biens ou éléments (main-d'œuvre, matériaux, outils, équipement) la personne utilise-t-elle, fait-elle fonctionner ou actionne-t-elle lorsqu'elle accomplit le travail (p. ex., un tour)? Ces biens ou éléments se distinguent de ceux qui font l'objet du travail ou qui en subissent l'action (p. ex., le pied d'une table qui est façonné au moyen du tour).
- Quels sont les coûts engagés dans l'exécution du travail, y compris
 - les coûts relatifs à l'acquisition, à l'entretien, au fonctionnement et à la réparation des biens ou des éléments nécessaires au travail,
 - les coûts relatifs au financement et aux emprunts liés au travail,
 - les frais de permis et d'assurance?
- Qui paie les coûts : l'employeur ou la personne?
- Si la personne paie les coûts, achète-t-elle les articles nécessaires au travail directement ou indirectement de l'employeur, ou les achète-t-elle par le truchement d'une entente conclue avec celui-ci?
- Quelles décisions influent sur les coûts et dans quelle mesure?
- Qui prend ces décisions et qui est habilité (juridiquement ou autrement) à le faire : la personne ou l'employeur?
- Quelle est la mobilité de la personne dans le marché? Quelle demande existe-t-il pour les services visés?

Les travailleurs ont le droit de prendre des décisions qui, comparativement à celles que prend l'employeur (ou qu'il a le droit de prendre), ont un effet négligeable ou pratiquement nul sur la possibilité qu'ils réalisent un profit ou qu'ils subissent une perte en effectuant le travail.

Les exploitants indépendants ont le droit de prendre des décisions qui, par comparaison avec celles que prend l'entreprise qui les embauche (ou qu'elle a le droit de prendre), influent considérablement sur leurs chances de réaliser un profit ou de subir une perte en effectuant le travail.

Autres critères

Le tableau qui suit énonce d'autres critères pouvant être pris en considération par le décideur désireux de déterminer le statut d'une personne. Les éléments énumérés ne suffisent pas individuellement à déterminer le statut de la personne. Les décideurs doivent les considérer dans le contexte plus global de tous les autres aspects de la relation de travail.

Autres critères applicables pour déterminer le statut d'emploi

Éléments de la relation	Travailleurs	Exploitants indépendants
Besoin constant de services	<ul style="list-style-type: none"> Le payeur a constamment besoin du genre de service que fournit la personne. Un payeur a constamment besoin de services si l'ensemble des personnes qui assurent les services en question passent collectivement plus de 40 heures par mois en moyenne à accomplir le travail, ou si le travail se poursuit, à temps plein, pendant plus de quatre mois. 	<ul style="list-style-type: none"> Le payeur n'a pas constamment besoin du genre de service que fournit la personne.
Embauchage, supervision et rémunération des adjoints	<ul style="list-style-type: none"> La personne embauche, supervise et paie les travailleurs sous la direction du payeur (elle agit à titre de superviseur ou de représentant du payeur). 	<ul style="list-style-type: none"> La personne embauche, supervise et paie les travailleurs de son propre chef et en vertu d'un contrat selon lequel elle accepte de fournir les matériaux et la main-d'œuvre et est responsable des résultats.
Travail effectué sur les lieux de travail du payeur	<ul style="list-style-type: none"> Le payeur est propriétaire du lieu de 	<ul style="list-style-type: none"> La personne utilise son propre bureau, ses propres meubles et

	travail et en assure le contrôle.	son propre téléphone pour effectuer le travail.
Rapports verbaux et écrits	<ul style="list-style-type: none"> Les travailleurs sont tenus de soumettre des rapports verbaux et écrits au payeur à intervalles réguliers. 	<ul style="list-style-type: none"> Les exploitants indépendants ne sont pas tenus de soumettre des rapports.
Droit de mettre fin à la relation de travail	<ul style="list-style-type: none"> La personne ou le payeur peuvent mettre fin à la relation de travail n'importe quand, et ce, sans pénalité pour rupture de contrat. 	<ul style="list-style-type: none"> La personne accepte d'exécuter un travail précis et est responsable de l'exécution satisfaisante de ce travail, faute de quoi elle est redevable des dommages ou de la perte de revenu subie par le payeur en raison de son manquement.
Travail effectué pour plus d'une entreprise à la fois	<ul style="list-style-type: none"> Travaillent habituellement pour un seul payeur. 	<ul style="list-style-type: none"> Travaillent pour plusieurs payeurs à la fois.

Détermination du statut

Le décideur rend une décision sur le statut de la personne. Lorsqu'il est établi selon les critères que la personne possède une entreprise distincte, qui ne fait pas partie intégrante de celle de l'employeur, la personne est un exploitant indépendant. Si le décideur constate que

- la personne est assujettie à un degré de contrôle important dans l'accomplissement de son travail et que
- les décisions que prend cette personne ont un effet négligeable sur les chances qu'elle a de réaliser un profit ou de subir une perte,

la personne est un **travailleur** et ne possède pas d'entreprise distincte, même si l'évaluation des autres critères laisse entendre qu'elle jouit d'une certaine indépendance dans sa relation avec le payeur.

Entrée en vigueur

La présente politique s'applique à toutes les décisions rendues le 1^{er} juillet 2023 ou après cette date concernant le statut de travailleur ou d'exploitant indépendant.

Historique du document

Le présent document remplace le document 12-02-01 daté du 1^{er} mars 2021.

Le présent document a été publié antérieurement en tant que :

document 12-02-01 daté du 2 janvier 2013;
document 12-02-01 daté du 3 janvier 2007;
document 12-01-03 daté du 12 octobre 2004;
document 12-01-03 daté du 31 janvier 2002;
document 01-02-03 daté du 9 janvier 1996.

Références

Dispositions législatives

Loi de 1997 sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail,
telle qu'elle a été modifiée.

Articles 11, 12, 12.1 et 12.2

Paragraphe 2 (1)

Procès-verbal

de la Commission

No 1, le 19 mai 2023, page 613