



Employé ou travailleur indépendant?

Disponible en version électronique seulement

Ce guide s'adresse-t-il à vous?

Utilisez ce guide si vous êtes :

- un payeur ou un employeur;
- un travailleur.

Ce guide vous aidera à comprendre comment établir le statut d'emploi d'un travailleur.

Si vous êtes aveugle ou avez une vision partielle, vous pouvez obtenir nos publications en braille, en gros caractères, en texte électronique ou en format MP3 en allant à **arc.gc.ca/substituts**. De plus, vous pouvez recevoir nos publications ainsi que votre correspondance personnelle dans l'un de ces formats en composant le **1-800-959-7775**.

Dans ce guide, toutes les expressions désignant des personnes visent à la fois les hommes et les femmes.
The English version of this guide is called *Employee or Self-employed?*.

Quoi de neuf?

L'Agence du revenu du Canada a publié un nouvel article d'interprétation concernant les boursiers postdoctoraux. Pour trouver cet article et d'autres qui vous

aideront à déterminer si un travailleur est un employé ou un travailleur indépendant, allez à arc.gc.ca/aproposrpcae.

Table des matières

	Page		Page
Avant de commencer	5	Services en ligne	12
Employé ou travailleur indépendant?.....	5	Mon dossier.....	12
Assurance-emploi pour les travailleurs indépendants..	5	Gérer les comptes d'impôt de votre entreprise	
Demande de décision	5	en ligne.....	12
Date limite pour demander une décision.....	5	Recevoir votre courrier de l'ARC en ligne.....	12
Déposer un appel	5	Autoriser le retrait d'un montant prédéterminé de	
Statut d'emploi	6	votre compte bancaire	12
Établir le statut d'emploi d'un travailleur dans les		Paiements électroniques	13
 provinces ou territoires autres que le Québec	6	Pour en savoir plus	14
Éléments à considérer	7	Avez-vous besoin d'aide?.....	14
Contrôle.....	7	Dépôt direct	14
Outils et équipement.....	7	Formulaires et publications.....	14
Sous-traitance ou embauche d'assistants	8	Listes d'envois électroniques	14
Risque financier	8	Utilisez-vous un téléimprimeur (ATS)?	14
Responsabilité en matière d'investissement et de		Décisions du tribunal	14
gestion.....	8	Références législatives.....	14
Possibilité de profit.....	9	Textes juridiques	14
Établir le statut d'emploi d'un travailleur dans la		Articles d'interprétation.....	14
 province de Québec	9	Centres fiscaux	14
Éléments à considérer	10	Plaintes liées au service.....	15
Exécution du travail	10	Plainte en matière de représailles.....	15
Rémunération.....	10	Vidéos sur l'impôt et les taxes	15
Lien de subordination.....	10		
Cas particuliers	11		

Avant de commencer

Employé ou travailleur indépendant?

Il est important d'établir si un travailleur est un **employé** ou un **travailleur indépendant**. Le statut d'emploi influence directement le droit du travailleur aux prestations d'assurance-emploi (AE) selon la *Loi sur l'assurance-emploi*. Il peut aussi avoir une incidence sur la façon dont le travailleur est traité selon d'autres lois, telles que le *Régime de pensions du Canada* et la *Loi de l'impôt sur le revenu*.

Les faits qui entourent l'ensemble de la relation de travail établiront le statut d'emploi.

Dans une relation employeur-employé, le travailleur est un employé et le payeur est considéré un employeur. Les employeurs ont la responsabilité de retenir les cotisations au Régime de pensions du Canada (RPC) et à l'assurance-emploi (AE), et l'impôt sur le revenu de toute rémunération ou autre montant qu'ils paient à leurs employés. Les employeurs doivent remettre ces retenues ainsi que leurs parts des cotisations au RPC et à l'AE à l'Agence du revenu du Canada (ARC).

Un employeur qui omet de retenir les cotisations requises au RPC ou à l'AE doit payer à la fois la part de l'employeur et celle de l'employé, plus une pénalité et des intérêts. Pour en savoir plus, allez à arc.gc.ca/retenues.

Remarque

Lien de dépendance – Si l'employé a un lien de dépendance avec l'employeur, il est possible que cet emploi ne soit pas assurable selon la *Loi sur l'assurance-emploi*. Pour en savoir plus, consultez l'article d'interprétation à ce sujet sur notre site Web à arc.gc.ca/aproposrpcae.

Si le travailleur est un **travailleur indépendant** (et il a une relation d'affaires), il est considéré comme ayant une entreprise. Pour en savoir plus, allez à arc.gc.ca/entreprise.

Assurance-emploi pour les travailleurs indépendants

En contribuant à ce plan, certains travailleurs indépendants peuvent être admissibles à des prestations spéciales d'assurance-emploi.

Pour en savoir plus, visitez le site de Service Canada à servicecanada.gc.ca.

Les travailleurs indépendants qui résident au Québec peuvent être admissibles à des prestations du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP). Pour en savoir plus, visitez le site de Revenu Québec à rqap.gouv.qc.ca.

Demande de décision

Si un travailleur ou un payeur n'est pas certain du statut d'emploi du travailleur, l'un ou l'autre peut demander que le statut soit évalué. Une décision permet de savoir si un travailleur est considéré comme étant soit un employé soit un travailleur indépendant, et si l'emploi de ce travailleur ouvre droit à pension ou est assurable. Si vous détenez un compte de programme de retenues sur la paie et que vous êtes inscrit à Mon dossier d'entreprise, vous pouvez utiliser

le service « Demander une décision relative au Régime de pensions du Canada et à l'assurance-emploi » en allant à arc.gc.ca/mondossierentreprise.

Un représentant autorisé par le payeur peut faire une demande de décision en ligne dans Représenter un client à arc.gc.ca/representants.

Un payeur ou un travailleur peut faire une demande de décision en écrivant une lettre ou en remplissant le formulaire CPT1, *Demande de décision quant au statut d'un travailleur aux fins du Régime de pensions du Canada et/ou de la Loi sur l'assurance-emploi*, et en l'envoyant à leur bureau des services fiscaux. Vous pouvez obtenir ce formulaire à arc.gc.ca/formulaires ou en composant le 1-800-959-7775. Pour obtenir une liste des bureaux des services fiscaux, allez à arc.gc.ca/bsf.

Remarque

Ce guide **ne remplace pas** une demande officielle de décision.

Date limite pour demander une décision

Un travailleur ou un employeur peut demander une décision **avant** le 30 juin de l'année suivant l'année à laquelle se rapporte la demande. Par exemple, si l'emploi a eu lieu en 2016, la demande de décision doit être faite avant le 30 juin 2017.

Déposer un appel

Si une décision liée au RPC ou à l'AE a été donnée et que le travailleur ou le payeur n'est pas d'accord avec la décision, il a le droit de déposer un appel, dans les 90 jours suivant la date à laquelle il a reçu la décision liée au RPC ou à l'AE.

Si un avis de cotisation a été émis pour les retenues sur la paie liées au RPC ou à l'AE, le payeur a le droit de déposer un appel, dans les 90 jours suivant la date à laquelle il a reçu l'avis de cotisation.

Cependant, si vous recevez un avis de cotisation pour les retenues sur la paie parce que votre paiement n'a pas été appliqué correctement à votre compte, avant de déposer un appel, nous vous recommandons, tout d'abord, de téléphoner ou d'écrire au bureau des services fiscaux ou au centre fiscal pour en discuter. Beaucoup de différends sont résolus de cette façon ce qui peut vous faire économiser du temps et vous éviter les soucis de faire appel.

Pour contester un **avis de décision lié au RPC ou à l'AE ou un avis de cotisation pour les retenues sur la paie liées au RPC ou à l'AE**, vous pouvez utiliser une des méthodes suivantes :

- accéder à Mon dossier d'entreprise à arc.gc.ca/mondossierentreprise, si vous êtes une entreprise et choisir « Enregistrer un avis de différend officiel (Appel) » pour votre compte de paie;
- accéder à Mon dossier à arc.gc.ca/mondossier, si vous êtes un particulier et choisir « Enregistrer mon avis de différend officiel » et choisir « Décision concernant le RPC/AE » sous le domaine;
- accéder à Représenter un client à arc.gc.ca/representants. Si vous représentez une entreprise, choisir « Enregistrer un avis de différend officiel (appel) » pour un compte de

paie et choisir « Décision concernant le RPC/AE » sous le domaine. Si vous représentez un particulier, choisissez « Enregistrer mon avis de différend officiel », puis « Décision concernant le RPC/AE » sous le domaine;

- utiliser le formulaire CPT100, *Appel d'une décision en vertu du Régime de pensions du Canada ou de la Loi sur l'assurance-emploi*; pour interjeter appel d'une décision liée au RPC ou à l'AE;
- utiliser le formulaire CPT101, *Appel d'une cotisation en vertu du Régime de pensions du Canada ou de la Loi sur l'assurance-emploi*, pour interjeter appel d'une cotisation pour des retenues sur la paie;
- écrire au chef des appels de votre bureau des services fiscaux ou de votre centre fiscal. Exposez les raisons pour lesquelles vous n'acceptez pas la décision ou l'avis de cotisation sur les retenues sur la paie et fournissez tous les faits pertinents. Vous devez joindre une copie de votre lettre de décision liée au RPC ou à l'AE ou une copie de votre avis de cotisation pour les retenues sur la paie liées au RPC ou à l'AE. Vous trouverez les adresses de nos bureaux des services fiscaux, à arc.gc.ca/bsf. Les adresses de nos centres fiscaux sont indiquées à la page 14 de ce guide.

Pour en savoir plus sur la façon de contester une décision liée au RPC ou à l'AE ou un avis de cotisation pour les retenues sur la paie liées au RPC ou à l'AE, consultez le livret P133, *Vos droits d'appel – Assujettissement au Régime de pensions du Canada et à l'assurance-emploi*.

Statut d'emploi

À fin de savoir si un travailleur est un employé ou un travailleur indépendant, nous devons analyser le dossier en fonction de certains critères.

Ces critères sont différents si le contrat est conclu dans la province de Québec ou dans une autre province ou territoire. Habituellement, la province ou le territoire où le contrat a été conclu permet d'établir les critères que nous devons analyser.

Remarque

Dans un contrat écrit, les parties peuvent indiquer que lors d'une mésentente par rapport à son contenu, celui-ci sera interprété selon les lois du Québec (Code civil) même si le contrat en question a été conclu à titre d'exemple en Ontario (*common law*). Selon le lieu où le contrat a été conclu et à moins d'un énoncé contraire dans le contrat écrit, utilisez les critères appropriés pour votre situation.

Établir le statut d'emploi d'un travailleur dans les provinces ou territoires autres que le Québec

Lorsque nous devons établir si une personne est un employé ou un travailleur indépendant, nous cherchons

à répondre à la question centrale « Est-ce que la personne a été engagée pour fournir les services en tant que personne travaillant à son propre compte (travailleur indépendant) ou en tant qu'employé? ». Pour y arriver, nous analysons la relation globale qui existe entre le travailleur et le payeur, au moyen d'un processus en deux étapes.

Étape 1

Nous posons des questions au travailleur et au payeur pour connaître leur intention lorsqu'ils se sont entendus sur les conditions de travail. Est-ce que les parties avaient l'intention de conclure un **contrat de louage de services** (relation employeur-employé) ou un **contrat de services** (relation d'affaires)?

Nous devons savoir de quelle façon les parties définissent leur relation de travail et pourquoi elles la définissent ainsi.

Parfois, cette intention est claire et les deux parties s'entendent (intention commune). Parfois, l'intention peut se trouver dans un document écrit. Il peut arriver, aussi, que les deux parties aient une compréhension différente quant au statut de leur relation de travail. Dans ce dernier cas, il n'y a pas d'intention commune.

Les travailleurs et payeurs sont libres d'établir leurs affaires comme ils le souhaitent. Toutefois, il est important que le statut qu'ils ont choisi corresponde aux conditions réelles de la relation de travail.

Pour établir l'intention des parties, nous recueillons le témoignage des parties ou une copie du contrat écrit et nous examinons leur comportement. L'intention des parties fait partie du contexte de l'emploi à analyser.

Étape 2

Nous posons des questions au travailleur et au payeur pour établir les faits qui nous aideront à comprendre la relation de travail et nous permettre de vérifier si les faits représentent l'intention des parties.

Ces questions concernent les éléments suivants :

- le niveau de contrôle du payeur sur les activités du travailleur;
- le fait que le travailleur fournisse ses propres outils et équipement;
- le fait que le travailleur puisse sous-traiter le travail ou engager des assistants;
- le niveau de risque financier pris par le travailleur;
- le niveau de responsabilité en matière d'investissement et de gestion assumé par le travailleur;
- les possibilités de profit du travailleur;
- tout autre élément pertinent, tel que les contrats écrits.

Les réponses à ces questions sont examinées une à une et ensuite globalement.

Nous vérifions si les renseignements recueillis représentent l'intention déclarée des parties, et nous décidons si le statut d'emploi correspond davantage à un **contrat de louage de services** ou à un **contrat de services**.

Éléments à considérer

Afin de vous aider à établir un statut, nous vous donnons une explication de chacun des éléments ci-dessous et vous fournissons quelques éléments indicateurs pouvant démontrer que le travailleur est un employé ou un travailleur indépendant.

Contrôle

Le contrôle est la capacité, l'autorité ou le droit d'un payeur d'exercer un contrôle sur un travailleur concernant la manière dont le travail est effectué et quel travail sera effectué.

Niveau de contrôle ou d'autonomie

Évaluez le niveau de contrôle exercé par le payeur ou le niveau d'autonomie détenu par le travailleur.

Le niveau de contrôle variera selon le genre de travail et les compétences du travailleur.

Il peut être difficile d'établir le niveau de contrôle lorsqu'on examine l'emploi de professionnels tels que les ingénieurs, les médecins ou les conseillers en informatique. En raison de leur expertise et de leur formation spécialisée, ceux-ci peuvent accomplir leurs activités quotidiennes avec peu ou pas de directives particulières. Lorsqu'on examine l'élément de contrôle, il est nécessaire de se concentrer à la fois sur le contrôle que le payeur exerce sur les activités quotidiennes du travailleur et sur l'influence que le payeur exerce sur le travailleur.

Le droit du payeur d'exercer un contrôle

C'est le droit du payeur d'exercer un contrôle qui est important, et **non pas** le fait de savoir si le payeur exerce réellement ce droit.

C'est le contrôle du payeur sur le travailleur qui est important et **non** le contrôle qu'exerce un payeur sur le résultat final d'un produit ou d'un service qu'il a acheté.

Indicateurs démontrant que le travailleur est un employé

- La relation en est une de subordination. Souvent, le payeur dirige, examine et contrôle de nombreux éléments liés à la façon et au moment où le travail est exécuté.
- Le payeur exerce un contrôle sur le travailleur à la fois en ce qui concerne les résultats du travail et la méthode utilisée pour faire le travail.
- Le payeur choisit et contrôle la méthode et le montant de la rémunération. Des négociations salariales peuvent tout de même avoir lieu dans une relation employeur-employé.
- Le payeur établit les tâches que le travailleur effectuera.
- Le payeur peut choisir d'écouter les propositions du travailleur, mais le payeur a le dernier mot.
- Le travailleur qui désire travailler en même temps pour d'autres payeurs doit obtenir la permission du payeur.
- Lorsque l'horaire de travail est irrégulier, le fait d'avoir la priorité sur la disponibilité du travailleur est une autre indication du contrôle exercé sur le travailleur.

- Le travailleur reçoit de la formation ou des directives du payeur sur la façon dont il doit accomplir le travail. L'environnement de travail global entre le travailleur et le payeur est basé sur la subordination.

Indicateurs démontrant que le travailleur est un travailleur indépendant

- Un travailleur indépendant travaille habituellement de manière indépendante.
- Les activités du travailleur ne sont pas surveillées ni supervisées.
- Le travailleur est habituellement libre de travailler au moment où il le désire et pour qui il le désire, et il peut offrir ses services à différents payeurs en même temps.
- Le travailleur a le choix d'accepter ou de refuser du travail demandé par le payeur.
- La relation de travail entre le payeur et le travailleur ne présente **aucun** degré de continuité, de loyauté, de sécurité, de subordination ou d'intégration; ces composantes font habituellement partie d'une relation employeur-employé.

Outils et équipement

Vérifiez si le travailleur possède et fournit les outils et l'équipement pour accomplir le travail. Vous devez tenir compte du contrôle contractuel et de la responsabilité d'un bien loué ou faisant l'objet d'un bail.

Ce qui compte c'est l'importance de l'investissement fait par le travailleur dans les outils et l'équipement ainsi que le coût de remplacement, de réparation et d'assurance. Il est fort probable qu'un travailleur ayant fait ce genre d'investissement conservera le droit d'utiliser ces biens, ce qui réduit le contrôle qu'exerce le payeur sur la façon dont le travail est effectué. De plus, un investissement aussi important pourrait exposer le travailleur à des pertes financières.

Remarque

Les outils et l'équipement peuvent varier beaucoup en terme de valeur et peuvent inclure toute une variété d'objets : clés, marteaux, vêtements spécialisés, appareils, stéthoscopes, instruments de musique, ordinateurs, véhicules tels que des camions et des tracteurs.

Les travailleurs indépendants fournissent souvent les outils et l'équipement nécessaires à l'exécution d'un contrat. Par conséquent, le fait que les outils et l'équipement sont la propriété du travailleur est le plus souvent associé à une relation d'affaires.

Toutefois, les employés peuvent aussi être tenus de fournir leurs propres outils. Les tribunaux ont reconnu que même si un travailleur est tenu de posséder ses propres outils de travail, il ne doit pas être considéré automatiquement comme étant un travailleur indépendant. Par exemple, beaucoup de travailleurs qualifiés, comme les mécaniciens automobiles, doivent fournir leurs propres outils même s'ils sont des employés à temps plein.

Indicateurs démontrant que le travailleur est un employé

- Le payeur fournit la plupart des outils et l'équipement dont le travailleur a besoin. De plus, le payeur est responsable pour les frais de réparation, d'entretien et d'assurance.
- Le payeur conserve le droit d'utiliser les outils et l'équipement fournis au travailleur.
- Le travailleur fournit les outils et l'équipement et le payeur rembourse le travailleur pour leur utilisation.

Indicateurs démontrant que le travailleur est un travailleur indépendant

- Le travailleur fournit les outils et l'équipement qui sont nécessaires pour accomplir le travail. De plus, le travailleur est responsable des frais de réparation, d'assurance et d'entretien des outils et de l'équipement.
- Le travailleur a fait des investissements importants dans les outils et l'équipement et conserve le droit d'utiliser ces biens.
- Le travailleur fournit son propre lieu de travail, il est responsable des frais que cet endroit occasionne et il y accomplit une grande partie de son travail.

Sous-traitance ou embauche d'assistants

Vous devez décider si le travailleur peut conclure un contrat de sous-traitance ou embaucher des assistants. Cet élément peut aider à établir le statut du travailleur comme étant un travailleur indépendant puisque l'utilisation de la sous-traitance ou le fait d'embaucher des assistants peut avoir une incidence sur ses possibilités de profit et ses risques de perte.

Indicateurs démontrant que le travailleur est un employé

- Le travailleur ne peut embaucher d'assistants.
- Le travailleur ne peut embaucher ni envoyer un remplaçant. Le travailleur doit effectuer le travail lui-même.

Indicateurs démontrant que le travailleur est un travailleur indépendant

- Le travailleur ne doit pas nécessairement fournir les services lui-même. Il peut engager une tierce personne soit pour effectuer le travail, soit pour l'aider à effectuer le travail et il en assume les coûts.
- Le payeur n'a pas droit de regard sur les personnes que le travailleur choisit d'embaucher.

Risque financier

Évaluez le niveau du risque financier assumé par le travailleur. Pour faire ceci, établissez si le travailleur assume des dépenses ou des coûts fixes mensuels qui ne lui sont pas remboursés.

Habituellement, un employé ne court pas de risque financier, car ses dépenses lui sont remboursées et il n'assume pas de coûts fixes récurrents.

Cependant, un travailleur indépendant peut courir un risque financier et subir une perte, car il doit habituellement payer des coûts mensuels fixes, même s'il n'a aucun travail en cours d'exécution.

Les employés et les travailleurs indépendants peuvent être remboursés pour leurs dépenses d'entreprise ou de déplacement. Tenez compte seulement des dépenses **non** remboursées par le payeur.

Indicateurs démontrant que le travailleur est un employé

- Le travailleur n'est habituellement pas responsable des frais d'exploitation.
- En règle générale, la relation de travail entre le travailleur et le payeur est continue.
- Le travailleur n'est pas tenu financièrement responsable s'il ne respecte pas les obligations prévues dans le contrat.
- Le payeur choisit et contrôle la méthode de paiement ainsi que la somme payable.

Indicateurs démontrant que le travailleur est un travailleur indépendant

- Le travailleur embauche des assistants pour l'aider à effectuer son travail. Le travailleur rémunère les assistants engagés.
- Le travailleur effectue une quantité importante de travail à partir de son propre lieu de travail et assume les frais liés à l'exploitation de ce lieu de travail.
- Le travailleur est engagé pour un travail particulier et non de façon permanente.
- Le travailleur est tenu financièrement responsable s'il ne respecte pas les obligations prévues dans le contrat.
- Le travailleur ne reçoit aucune protection ou avantage social du payeur.
- Le travailleur fait la publicité de ses services et sollicite lui-même la clientèle potentielle.

Responsabilité en matière d'investissement et de gestion

Considérez le niveau de responsabilité du travailleur en matière d'investissement et de gestion.

Est-ce que le travailleur doit faire un investissement afin d'offrir ses services?

Un investissement important est un signe qu'une relation d'affaires peut exister. Vous devez aussi tenir compte du fait que le travailleur est libre de prendre des décisions d'affaires qui ont une incidence sur ses profits ou ses pertes.

Indicateurs démontrant que le travailleur est un employé

- Le travailleur n'a pas investi de capital dans l'entreprise du payeur.
- Le travailleur ne fait pas des affaires.

Indicateurs démontrant que le travailleur est un travailleur indépendant

- Le travailleur a effectué un investissement en capital.
- Le travailleur gère son propre personnel.
- Le travailleur a engagé des personnes pour l'aider à effectuer le travail et il les rémunère.
- Le travailleur fait des affaires.

Possibilité de profit

Vérifiez si le travailleur peut réaliser un profit ou subir une perte, car ceci indique que le travailleur contrôle l'aspect commercial de la prestation de ses services et qu'il est probable qu'une relation d'affaires existe. Pour être en mesure de réaliser un profit ou de subir une perte, un travailleur doit avoir d'éventuels revenus et dépenses, les uns pouvant dépasser les autres.

Cet élément doit être considéré du point de vue du travailleur; et non du payeur. Il s'agit principalement d'une évaluation du niveau auquel un travailleur peut contrôler ses revenus et ses dépenses.

Les employés n'ont pas habituellement la possibilité de réaliser un profit et ne risquent pas de subir une perte même si leur rémunération peut varier selon les termes de leur contrat d'emploi. À titre d'exemple, les employés qui sont payés à la commission ou à la pièce, ou les employés dont le contrat contient une clause qui leur accorde une prime de productivité, peuvent augmenter leurs revenus en fonction de leur productivité. Cette augmentation des revenus n'est habituellement pas reconnue comme un profit, car il ne s'agit pas d'un excédent des revenus sur les dépenses.

Les employés peuvent avoir des dépenses directement liées à leur emploi, comme les dépenses d'automobile et les coûts du logement et des repas. Habituellement, ces dépenses ne mettent pas l'employé en situation de subir une perte, car il est peu probable qu'elles dépassent sa rémunération.

Habituellement, les travailleurs indépendants ont la possibilité de réaliser un profit ou de subir une perte car ils ont la capacité de chercher à obtenir et d'accepter des contrats qu'ils jugent appropriés. Ils peuvent négocier le prix de leurs services (ou le fixer de façon unilatérale) et ils ont le droit d'offrir ces mêmes services à plus d'un payeur. En général, les travailleurs indépendants assument les dépenses nécessaires à l'exécution des modalités du contrat et à la gestion de ces dépenses en vue de maximiser leurs gains nets. Les travailleurs indépendants peuvent augmenter leurs revenus et/ou diminuer leurs dépenses dans le but d'augmenter leurs profits.

En général, les employés ne participent pas aux profits réalisés ni aux pertes subies par l'entreprise du payeur.

Le mode de paiement peut aider à établir si un travailleur a la possibilité de réaliser un profit ou de subir une perte. Dans une relation employeur-employé, le travailleur a habituellement l'assurance de recevoir une rémunération pour le travail qu'il fournit, et il est rémunéré à l'heure, à la journée, à la semaine ou selon des modalités semblables.

Lorsqu'un travailleur est rémunéré selon un taux fixe pour le travail exécuté, c'est généralement l'indication d'une relation d'affaires, en particulier si le travailleur assume des dépenses pour faire le travail. Cependant, il est possible que les travailleurs indépendants soient aussi rémunérés à l'heure.

Indicateurs démontrant que le travailleur est un employé

- Le travailleur n'est habituellement pas en mesure de réaliser un profit ou de subir une perte d'entreprise.
- Le travailleur a droit aux régimes d'avantages sociaux qui sont normalement offerts à des employés tels qu'un régime de pension agréé, un régime d'assurance collective contre les accidents, un régime d'assurance-maladie ou un régime d'assurance-dentaire.

Indicateurs démontrant que le travailleur est un travailleur indépendant

- Le travailleur peut engager un remplaçant et il le rémunère.
- La rémunération du travailleur est constituée d'honoraires fixes et celui-ci assume les dépenses engagées pour fournir les services.

Établir le statut d'emploi d'un travailleur dans la province de Québec

Lorsque nous devons établir si une personne est un employé ou un travailleur indépendant dans la province de Québec, nous analysons la relation qui existe entre le travailleur et le payeur au moyen d'un processus en trois étapes.

Étape 1

Nous posons des questions au travailleur et au payeur afin de connaître leur intention lorsqu'ils se sont entendus sur les conditions de travail. Est-ce que les parties avaient l'intention de conclure un **contrat de travail** (relation employeur-employé) ou un **contrat de services** (relation d'affaires)?

Nous devons savoir de quelle façon les parties définissent leur relation de travail et pourquoi elles la définissent ainsi.

Parfois, cette intention est claire et les deux parties s'entendent (intention commune). Cette intention peut aussi se retrouver dans une entente écrite. Il peut aussi arriver que les deux parties aient une compréhension différente quant au statut de leur relation d'emploi. Dans ce dernier cas, il n'y a pas d'intention commune.

Les travailleurs et payeurs sont libres d'établir leurs affaires comme ils le souhaitent. Toutefois, il est important que le statut qu'ils ont choisi corresponde aux conditions réelles de la relation de travail.

Pour établir l'intention des parties, nous recueillons le témoignage des parties ou une copie du contrat écrit et

nous examinons leur comportement. L'intention des parties fait partie du contexte de l'emploi à analyser.

Étape 2

Nous cherchons à savoir si l'emploi est conforme à la définition du contrat de travail ou à celle d'un contrat d'entreprise (contrat de services) contenue dans le *Code civil du Québec* en considérant les éléments suivants :

- exécution du travail;
- rémunération;
- lien de subordination.

Il est important de recueillir les faits et d'analyser chacun d'eux en tenant compte du contexte particulier de l'emploi, et de l'intention des parties.

Étape 3

Nous comparons l'intention des parties concernées à leur véritable relation de travail. Nous déciderons si les conditions de la relation de travail représentent le statut que les parties ont choisi et si elles sont conformes aux définitions du *Code civil du Québec*.

Éléments à considérer

Vérifiez la relation qui existe entre le travailleur et le payeur, en tenant compte des éléments indiqués à l'étape 2.

Afin de vous aider à comprendre le processus, nous vous donnons une explication de chacun des éléments et vous fournissons quelques indicateurs pouvant démontrer l'existence d'un lien de subordination.

Exécution du travail

Qu'il s'agisse d'une relation employeur-employé ou d'une relation d'affaires, le travailleur doit effectuer le travail. Le travail peut être à temps plein ou à temps partiel pour une durée déterminée ou indéterminée.

Rémunération

Nous parlons ici de toute contrepartie ou de tout avantage ayant une valeur monétaire. Qu'il s'agisse d'une relation employeur-employé ou d'une relation d'affaires, le travailleur recevra une rémunération en retour de sa prestation de travail. La rémunération peut être calculée en temps, à la pièce ou de toute autre manière.

Lien de subordination

Cet élément permet de distinguer la relation employeur-employé de la relation d'affaires.

Le lien de subordination est la capacité, l'autorité ou le droit d'un payeur d'exercer un contrôle sur le travailleur concernant le travail à effectuer et la manière dont il sera exécuté.

Niveau de contrôle ou d'autonomie

Évaluez le niveau de contrôle exercé par le payeur ou le niveau d'autonomie détenu par le travailleur.

Le niveau de contrôle réel variera selon le genre de travail et les compétences du travailleur.

Il peut être difficile d'établir le niveau de contrôle lorsqu'on examine l'emploi de professionnels tels que les ingénieurs, les médecins ou les conseillers en informatique. En raison de leur expertise et de leur formation spécialisée, ceux-ci peuvent accomplir leurs activités quotidiennes avec peu ou pas de directives particulières. Lorsqu'on examine l'élément « contrôle », il est nécessaire de se concentrer à la fois sur le contrôle que le payeur exerce sur les activités quotidiennes du travailleur et sur l'influence que le payeur exerce sur le travailleur.

Le droit du payeur d'exercer un contrôle

Ce qui est important est le droit du payeur d'exercer un contrôle, et **non pas** le fait de savoir si le payeur exerce réellement ce droit.

Ce qui est important est le contrôle du payeur sur le travailleur et **non** le contrôle qu'exerce un payeur sur le résultat final d'un produit ou d'un service qu'il a acheté.

Indicateurs démontrant que le travailleur est un employé

- Le payeur dirige et contrôle de nombreux éléments liés à l'exécution du travail (quoi, qui, où, quand et comment).
- Le payeur contrôle les absences du travailleur comme les congés de maladie ou les vacances.
- Le payeur exerce un contrôle sur le travailleur à la fois en ce qui concerne les résultats du travail et la méthode utilisée pour faire le travail.
- Le payeur impose un horaire de travail et établit des règles de conduite qui s'appliquent au travailleur.
- Le payeur peut imposer des sanctions disciplinaires au travailleur.
- Le travailleur doit effectuer le travail personnellement.
- Le travailleur doit remettre des rapports d'activités au payeur.
- Le travailleur réserve ses activités à un seul payeur (le payeur a l'exclusivité des services du travailleur).
- Le travailleur reçoit de la formation ou des directives du payeur sur la façon dont il doit accomplir le travail.
- Le travailleur accepte de faire partie de l'entreprise du payeur pour la faire bénéficier de son travail.
- Les parties ont inséré une clause de non-concurrence dans leur contrat écrit.

Indicateurs démontrant que le travailleur est un travailleur indépendant

- Le travailleur est habituellement libre de travailler au moment où il le désire et pour qui il le désire, et il peut offrir ses services à différents payeurs en même temps.
- Le travailleur n'a pas à rendre les services lui-même. Il peut engager une tierce personne, soit pour effectuer le travail soit pour l'aider à effectuer le travail.
- Le travailleur peut généralement choisir le moment et la façon dont il exécutera les travaux.
- Le travailleur n'a pas à se présenter au lieu de travail du payeur.

- Le travailleur a le choix d'accepter ou de refuser le travail offert par le payeur.
- La relation de travail entre le payeur et le travailleur ne présente **aucun** degré de continuité, de loyauté, de sécurité, de subordination ou d'intégration; ces composantes font habituellement partie d'une relation employeur-employé.

Remarque

Puisque dans certaines relations de travail, il peut être difficile de décider s'il y a un lien de subordination, nous pouvons également considérer comme indicateurs, l'examen utilisé en *common law*, mentionné ci-dessus à l'étape 2 de la section « Établir le statut d'emploi d'un travailleur dans les provinces ou territoires autres que le Québec ».

- employés à l'extérieur du Canada;
- services d'aide temporaire;
- Indiens;
- pêcheurs;
- paie pour services spéciaux ou supplémentaires versée aux agents de police;
- préposés aux soins, domestiques ou gardiens d'enfants;
- travailleurs agricoles saisonniers;
- travailleurs d'agences ou de bureaux de placement;
- volontaires des services d'urgence;

Pour en savoir plus sur les cas particuliers, consultez le guide T4001, *Guide de l'employeur – Les retenues sur la paie et les versements*, ou allez à arc.gc.ca/retenues.

Cas particuliers

Des règles spéciales concernant le RPC, l'AE et l'impôt sur le revenu s'appliquent à certains métiers. Ces règles particulières s'appliquent aux :

- coiffeurs pour hommes et dames;
- chauffeurs de taxis ou d'autres véhicules de transport de passagers;

Mon dossier

Utiliser le service Mon dossier de l'ARC est une façon rapide, facile et sûre d'accéder en tout temps à vos renseignements sur l'impôt et les prestations ainsi que de gérer en ligne votre dossier.

Pour vous inscrire à Mon dossier, allez à arc.gc.ca/mondossier. L'inscription se fait en deux étapes. Nous vous demanderons de fournir certains renseignements personnels et de créer un ID utilisateur et un mot de passe ou d'utiliser l'option Partenaire de connexion. Assurez-vous d'avoir vos déclarations de revenus de cette année et de l'année dernière à portée de main. Pour vous inscrire, l'une de ces deux déclarations doit avoir été traitée. Après avoir terminé la première étape, vous aurez un accès immédiat à une partie de vos renseignements fiscaux et de prestations. La deuxième étape comprend l'envoi postal du code de sécurité de l'ARC. Nous vous l'enversons par la poste à l'adresse qui figure à votre dossier. L'envoi séparé du code de sécurité est une mesure utilisée pour vous protéger contre le vol d'identité et assurer la sécurité de vos renseignements personnels. Vous aurez accès à l'ensemble des services offerts dans Mon dossier lorsque vous aurez entré votre code.

Un représentant autorisé peut avoir accès à la plupart de ces services en ligne au moyen de Représenter un client à arc.gc.ca/representants.

Gérer les comptes d'impôt de votre entreprise en ligne

Gagnez du temps en utilisant les services en ligne de l'ARC pour les entreprises. Vous pouvez :

- autoriser un représentant, un employé ou un groupe d'employés, qui s'est inscrit au moyen de Représenter un client, afin qu'il ait accès en ligne à vos comptes d'entreprise;
- demander ou supprimer une autorisation en ligne au moyen de Représenter un client, si vous êtes un représentant;
- changer les adresses postale et physique, ainsi que l'adresse où vous conservez vos registres comptables;
- produire une déclaration par voie électronique sans code d'accès web;
- vous inscrire au service de courrier en ligne, recevoir des avis électroniques, et voir votre courrier en ligne;
- vous inscrire au dépôt direct, mettre à jour vos renseignements bancaires, et voir les transactions par dépôt direct;
- autoriser le retrait d'un montant prédéterminé de votre compte bancaire;
- demander des pièces de versement additionnelles;
- transférer des paiements et voir immédiatement les soldes mis à jour, sans devoir calculer les intérêts;

- arrêter ou recommencer l'envoi postal de la trousse de déclaration de TPS/TVH pour les inscrits;
- ajouter une autre entreprise à votre profil;
- voir les réponses aux demandes de renseignements courantes, et au besoin, soumettre des demandes de renseignements liées à un compte;
- voir le solde du compte et le solde des acomptes provisionnels ainsi que les transactions correspondantes (par exemple, les paiements);
- et en faire bien plus.

Pour vous inscrire à nos services en ligne ou y ouvrir une session, allez à :

- arc.gc.ca/mondossierentreprise, si vous êtes un propriétaire d'entreprise;
- arc.gc.ca/representants, si vous êtes un représentant ou un employé autorisé.

Pour en savoir plus, allez à arc.gc.ca/entreprisesenligne.

Recevoir votre courrier de l'ARC en ligne

Vous ou votre représentant (autorisé au niveau 2) pouvez choisir de recevoir en ligne la plupart des envois postaux de l'ARC pour votre entreprise.

Une fois que vous ou votre représentant êtes inscrit au service de courrier en ligne, un avis électronique sera envoyé à l'adresse (ou aux adresses) courriel de votre choix lorsque du nouveau courrier sera disponible à consulter dans Mon dossier d'entreprise. La correspondance disponible pour le courrier en ligne ne sera plus imprimée et envoyée par la poste. Pour vous y inscrire, sélectionnez le service « Gérer le courrier en ligne », et suivez les étapes indiquées.

Utiliser notre service de courrier en ligne est plus rapide et plus facile que gérer la correspondance papier.

Autoriser le retrait d'un montant prédéterminé de votre compte bancaire

Le débit préautorisé est une option de paiement libre-service en ligne. En choisissant cette option, vous autorisez l'ARC à retirer un montant prédéterminé de votre compte bancaire à une ou à des dates précises pour payer votre impôt ou vos taxes. Vous pouvez établir un accord de débit préautorisé au moyen de Mon dossier d'entreprise, le service sécurisé de l'ARC, en allant à arc.gc.ca/mondossierentreprise. Cet accord est flexible et c'est vous qui le gérez. Vous pouvez en voir l'historique ou modifier, annuler ou sauter un paiement. Pour en savoir plus, allez à arc.gc.ca/paiements et sélectionnez « Débit préautorisé ».

Paiements électroniques

Faites votre paiement en utilisant :

- les services bancaires en ligne ou par téléphone de votre institution financière;

- le service Mon paiement de l'ARC à arc.gc.ca/monpaiement;

- le débit préautorisé à arc.gc.ca/mondossierentreprise.

Pour en savoir plus sur tous les modes de paiements, allez à arc.gc.ca/paiements.

Avez-vous besoin d'aide?

Si vous voulez plus de renseignements après avoir lu ce guide, allez à arc.gc.ca/retenues ou composez le 1-800-959-7775.

Dépôt direct

Le dépôt direct est une façon rapide, pratique, fiable et sécuritaire de recevoir vos versements de l'ARC directement dans votre compte à une institution financière canadienne. Pour vous inscrire au dépôt direct, ou pour mettre à jour vos renseignements bancaires, allez à arc.gc.ca/depotdirect.

Formulaires et publications

Pour obtenir nos formulaires et publications, allez à arc.gc.ca/formulaires ou composez le 1-800-959-7775.

Listes d'envois électroniques

Nous pouvons vous aviser par courriel quand nous ajoutons dans notre site Web de nouveaux renseignements sur des sujets qui vous intéressent. Pour vous inscrire à nos listes d'envois électroniques, allez à arc.gc.ca/listes.

Utilisez-vous un téléimprimeur (ATS)?

Si vous avez des troubles de l'audition ou de la parole et utilisez un ATS, composez le 1-800-665-0354 durant les heures normales d'ouverture.

Décisions du tribunal

- *Wiebe Door Services Ltd. c Canada* (M.R.N.) [1986] 3 C.F. 553 (A-531-85)
- *Standing c Canada* (M.R.N.) [1992] A.C.F. no. 890 (A-857-90)
- *Sagaz Industries Canada Inc. c 671122 Ontario Ltd.* 2001 CSC 59 (27820)
- *Wolf c Canada* 2002 CAF 96 (A-563-00)
- *9041-6868 Québec Inc. c Canada* (M.R.N.) 2005 CAF 334 (A-559-04)
- *Royal Winnipeg Ballet c Canada* (M.R.N.) 2006 CAF 87 (A-443-04)
- *Combined Insurance Company of America c Canada* (M.R.N.) 2007 FCA 60 (A-469-05)
- *Grimard c Canada* 2009 CAF 47 (A-39-08)
- *TBT Personnel Services Inc. c Canada* 2011 CAF 256 (A-388-10)
- *1392644 Ontario Inc. (Connor Homes) c Canada (Revenu National)* 2013 CAF 85 (A-117-12, A-118-12, A-122-12, A-125-12, A-126-12, A-127-12)

Références législatives

- Alinéa 5(1)a) de la *Loi sur l'assurance-emploi*
- Alinéa 6(1)a) du *Régime de pensions du Canada*
- Articles 2085 à 2129 du *Code civil du Québec*

Textes juridiques

Pierre ARCHAMBAULT : *Contrat de travail : Pourquoi Wiebe Door Services Ltd. ne s'applique pas au Québec et par quoi on doit le remplacer, et l'Harmonisation de la législation fédérale avec le droit civil québécois et le bijuridisme canadien : deuxième recueil d'études en fiscalité*, (2005), Montréal, APFF, 2005.

Articles d'interprétation

L'Agence du revenu du Canada offre des renseignements sur un bon nombre de sujets liés au *Régime de pensions du Canada* et à la *Loi sur l'assurance-emploi* dans une série d'articles intitulée « À propos du Régime de pensions du Canada et de l'assurance-emploi ». Vous y trouvez des renseignements sur les consultants en technologies de l'information, sur l'expression « avoir un lien de dépendance » aux fins de l'assurance-emploi et sur les pourboires et gratifications, à savoir s'ils font partie des gains ouvrant droit à pension et des gains assurables. Vous trouverez cette série d'articles à arc.gc.ca/aproposrpcae.

Centres fiscaux

Centre fiscal de Jonquière
2251, boulevard René-Lévesque
Jonquière QC G7S 5J2

Centre fiscal de l'Île-du-Prince-Édouard
275, Pope Road
Summerside PE C1N 6A2

Centre fiscal de Shawinigan-Sud
4695, boulevard de Shawinigan-Sud
Shawinigan QC G9P 5H9

Centre fiscal de St. John's
Case postale 12071, succursale A
St. John's NL A1B 3Z1

Centre fiscal de Sudbury
Case postale 20000, succursale A
Sudbury ON P3A 5C1

Centre fiscal de Surrey
9755, boulevard King George
Surrey BC V3T 5E1

Centre fiscal de Winnipeg
66, Stapon Road
Winnipeg MB R3C 3M2

Pour obtenir une liste de nos bureaux des services fiscaux, allez à arc.gc.ca/bsf.

Plaintes liées au service

Vous pouvez vous attendre à être traité de façon équitable selon des règles clairement établies et à obtenir un service de qualité supérieure chaque fois que vous traitez avec l'Agence du revenu du Canada (ARC); consultez la *Charte des droits du contribuable*.

Si vous n'êtes pas satisfait du service que vous avez obtenu, tentez de régler le problème avec l'employé avec qui vous avez fait affaire ou composez le numéro de téléphone qui se trouve dans la correspondance de l'ARC. Si vous n'avez pas les coordonnées pour joindre l'ARC, allez à arc.gc.ca/joindre.

Si vous n'êtes toujours pas d'accord avec la façon dont vos préoccupations ont été traitées, vous pouvez demander de discuter le problème avec le superviseur de l'employé.

Si vous n'êtes toujours pas satisfait, vous pouvez déposer une plainte liée au service en remplissant le formulaire RC193, *Plainte liée au service*. Pour en savoir plus, allez à arc.gc.ca/plaintes.

Si l'ARC n'a pas réglé votre plainte liée au service, vous pouvez soumettre une plainte auprès du Bureau de l'ombudsman des contribuables.

Plainte en matière de représailles

Si vous croyez avoir fait l'objet de représailles, remplissez le formulaire RC459, *Plainte en matière de représailles*.

Pour en savoir plus sur les plaintes en matière de représailles, allez à arc.gc.ca/plaintesreprailles.

Vidéos sur l'impôt et les taxes

Nous avons une série de vidéos sur l'impôt et les taxes pour les nouvelles petites entreprises. Les vidéos offrent une introduction aux sujets clés sur l'impôt tels que l'inscription d'une entreprise, la TPS/TVH et la paie. Pour voir nos vidéos, allez à arc.gc.ca/galerievideos.