



## MOT DE L'ASSOCIÉ DIRECTEUR



### Mallette désire continuer à progresser

Le mois dernier, nous vous présentions l'évolution de notre cabinet au cours de la dernière année. J'ai le plaisir de partager avec vous nos projets de l'année qui commence bientôt.

Étant le plus important cabinet comptable de la région, nous désirons être un incontournable et nous posons les gestes... pour le demeurer.

Nous comptons poursuivre notre croissance en augmentant le nombre de nos ressources. Bien que le recrutement universitaire demeure notre source première de main-d'œuvre, nous comptons de plus en plus sur l'embauche de personnel expérimenté pour combler certains besoins spécifiques.

La croissance de notre équipe nous oblige à augmenter la capacité d'accueil de nos bureaux. Après avoir doté nos collègues de Montmagny d'un équipement tout neuf en 2007, avoir augmenté la superficie à Lévis de 40 %, nous comptons additionner 3 000 pi<sup>2</sup> à notre bureau de Québec.

Nous sommes également à revoir nos façons de faire pour améliorer notre productivité.

C'est à ce prix que nous pourrions maintenir notre rythme de croissance annuelle de 11 %, le rythme annuel moyen des quatre dernières années.

Mais au-delà du nombre d'employés, des équipements et de l'espace occupé, nous aurons du succès si nous continuons à :

- Être à l'écoute;
- Faire connaître nos champs d'expertise;
- Exiger de nos ressources l'excellence;
- Gérer notre entreprise avec efficacité pour maintenir notre tarification compétitive et rémunérer nos ressources à leur juste valeur;
- Oser développer de nouveaux produits pour permettre à nos clients de répondre à leurs nouveaux défis.

Nos ressources s'impliquent dans leur milieu. Mallette est très bien considérée par les autres acteurs socio-économiques, car nous nous efforçons d'agir selon nos valeurs de respect, d'intégrité, d'entraide, d'efficacité et de leadership.

Bonne lecture!

Robert Fortier

## EMPLOYÉ OU TRAVAILLEUR INDÉPENDANT?

Il arrive occasionnellement qu'un employeur se questionne à savoir 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). Il peut aussi avoir une incidence sur la façon dont le travailleur est traité en vertu du *Régime des rentes du Québec* (RRQ), de la *Loi de l'impôt sur le revenu* et de la *Loi sur les impôts* du Québec.

Si le travailleur est un **employé** (relation employeur-employé), le payeur est considéré un employeur. Les employeurs ont la responsabilité de retenir les cotisations au RRQ, à l'AE et à l'impôt sur le revenu. Les employeurs doivent également remettre ces retenues ainsi que leurs parts des cotisations au RRQ, à la Régie de l'assurance maladie du Québec, à l'AE et aux autres charges qui incombent à l'employeur.

Un employeur qui omet de retenir les cotisations requises au RRQ 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.

Si le travailleur est un **travailleur indépendant** (relation d'affaires), il est considéré comme ayant exploité une entreprise.

La détermination de la relation employé-employeur ou travailleur indépendant est une question de faits. Dans la majorité des cas, cette détermination est facile à faire. Toutefois, dans certains cas, cette relation peut se situer dans « une zone grise ».

### Détermination du statut d'emploi d'un travailleur

Pour établir si un travailleur est un employé ou un travailleur indépendant, les autorités fiscales procèdent à l'analyse du dossier en fonction de certains critères.

Ces critères sont résumés dans un guide publié par l'Agence du revenu du Canada (ARC)<sup>1</sup> ainsi sur le site de Revenu Québec<sup>2</sup>.

### Au fédéral

Les critères d'analyse de l'ARC sont différents si le contrat est conclu dans la province de Québec ou dans une autre province.

Nous reproduisons ici des extraits du guide fédéral qui explique les critères d'analyse de l'ARC pour un travailleur de la province de Québec.

<sup>1</sup> Guide RC 4110 (F) Rév 08 « Employé ou travailleur indépendant ».

<sup>2</sup> [www.revenu.gouv.qc.ca/fr/travailleur\\_autonome/affaires/statut/determination/criteres.asp](http://www.revenu.gouv.qc.ca/fr/travailleur_autonome/affaires/statut/determination/criteres.asp).

« 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 questionnons le travailleur et le payeur pour connaître leur intention lorsqu'ils se sont entendus sur les conditions de travail. 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, cette intention peut être reflétée 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, ils doivent s'assurer que le statut qu'ils ont choisi est appuyé par les conditions réelles de la relation de travail.

Pour établir l'intention des parties, nous recueillons le témoignage des parties (et/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) contenues au Code civil du Québec en considérant les éléments suivants :

- exécution d'un 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 devons nous assurer que les conditions de la relation de travail sont conformes au

statut que les parties ont choisi et aux définitions du Code civil du Québec.

### **Éléments que vous devez 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 ou non d'un lien de subordination.

### **Exécution d'un travail**

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

### **Rémunération**

Nous parlons ici de toute considération 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 au 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.

### **MALLETTE AU COEUR DE LA RÉGION**



Après avoir été coprésident de la campagne Centraide 2008 en compagnie de Louise Turgeon, maintenant vice-présidente vérification interne chez Desjardins, Robert Fortier, notre associé directeur, s'implique à nouveau chez Centraide en organisant le dîner de l'engagement social 2009.

Ce dîner qui se tiendra le 27 novembre prochain réunira autour d'une dizaine de leaders régionaux une centaine de dirigeants d'entreprise. Ces personnes échangeront sur les impacts personnels de leurs engagements communautaires. André Boulanger, p.-d. g. d'Hydro-Québec Distribution a accepté la présidence d'honneur de cet événement.

Grâce à des dons de 10 020 073 \$ recueillis en 2008 dans notre région, Centraide investit au sein de 180 organismes communautaires et finance neuf initiatives structurantes.

Les 7 500 bénévoles de campagne permettent donc à 20 000 personnes très majoritairement des bénévoles de rendre 250 000 services par année à la population. Tout cela, grâce à un mécanisme d'attribution de fonds rigoureux, clair et rassurant.

Joignez-vous à tous ces gens qui aident des gens. Devenez bénévole, contribuez à Centraide, assistez au dîner de l'engagement social 2009. Contactez Robert, il se fera un plaisir de vous y accueillir.

### 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 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

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 que le travailleur est un employé

- Le payeur dirige et contrôle de nombreux éléments liés à l'exécution du travail (le « quoi », « qui », « où », « quand », et le « 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 travailleur doit effectuer le travail personnellement;
- Le travailleur doit remettre des rapports d'activités au payeur;
- Le payeur a l'exclusivité des services du travailleur;
- Le payeur peut imposer des sanctions disciplinaires au 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 s'intégrer dans 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 que le travailleur est un travailleur indépendant

- Le travailleur est habituellement libre de travailler au moment où il désire et pour qui il le désire, et il peut offrir ses services à différents payeurs en même temps;
- Le travailleur ne doit pas rendre les services lui-même. Il peut engager une tierce personne, soit pour effectuer le travail ou pour 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 à la place d'affaires 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. »

### **Au Québec**

Revenu Québec utilise six principaux critères dans l'analyse de la relation entre le payeur et le travailleur.

Nous reproduisons ici des extraits du document publié par Revenu Québec qui explique les six critères d'analyse pour déterminer le statut d'un employé.

### **« La subordination dans le travail**

Une subordination existe si un rapport d'autorité est exercé par l'employeur sur le travailleur. Ce rapport d'autorité peut se manifester par :

- La détermination de la somme de travail à accomplir;
- L'encadrement de celui-ci;
- Le contrôle des activités du travailleur.

La subordination est le critère le plus important et peut-être décisif lors de l'analyse des faits permettant de distinguer le salarié du travailleur autonome.

Les facteurs suivants indiquent généralement que le travailleur a le statut de salarié :

- L'employeur assigne au travailleur une tâche particulière;
- Il lui explique le travail à accomplir et les responsabilités à assumer;
- Il lui offre des activités de formation ou de perfectionnement.

Pour le travailleur autonome, la personne qui donne le travail ne fixe habituellement pas les horaires ou le lieu de travail, ni les moyens qu'il doit utiliser pour exécuter le travail. Le travailleur autonome peut se faire aider, ou se faire remplacer, et peut offrir ses services à plus d'un donneur d'ouvrage.

### **Le critère économique ou financier**

Dans une relation entre un employeur et son employé, l'employeur assume

les dépenses d'exploitation de l'entreprise et l'employé ne court aucun risque financier.

Le travailleur autonome, quant à lui, a la possibilité de faire des profits et il doit assumer le paiement des dépenses d'exploitation de sa propre entreprise ainsi que les risques de pertes.

Les résultats financiers de l'entreprise de la personne qui donne le travail n'ont pas de conséquences directes sur la rémunération du salarié. Il bénéficie de vacances annuelles ou de congés payés et d'avantages sociaux. Quant au travailleur autonome, il paie ses frais :

- De repas;
- D'habillement;
- De déplacement;
- De logement.

### **La propriété des outils**

Dans une relation d'employeur à employé, l'employeur est généralement propriétaire des outils et des matériaux. Il fournit à son employé tout ce qui est nécessaire pour l'exécution du travail. Il assume les frais d'utilisation.

Le travailleur autonome fournit habituellement son équipement et ses propres outils et en assume les frais d'utilisation.

### **L'autonomie du travailleur par rapport à ses clients**

Si le travail exécuté fait partie intégrante des activités de l'entreprise de l'employeur, il y a probablement entre eux une relation d'employeur à employé.

Par exemple, une personne qui vend les produits d'une entreprise peut généralement être considérée comme un salarié lorsque la vente fait partie des activités propres à cette entreprise commerciale. Un consultant externe est un travailleur autonome si les services qu'il rend à l'entreprise ne font pas partie des activités habituelles de celle-ci.

Le salarié tire habituellement sa principale source de revenus du travail effectué chez un seul employeur, contrairement au travailleur autonome qui peut rendre des services à plusieurs clients.

### **L'embauche pour un travail déterminé**

Les services d'un travailleur autonome sont généralement retenus pour accomplir une tâche précise. Celui-ci est libre du choix de la méthode à utiliser pour atteindre les résultats escomptés. Dans ce cas, la relation d'affaires cesse lorsque le travail prévu par un contrat est terminé.

### **L'attitude de chacune des parties quant à leurs relations d'affaires**

Ce critère fait référence à l'entente qui peut exister entre les deux parties concernant certaines conditions de travail. À titre d'exemple, les faits suivants peuvent être pris en considération :

- Le paiement par l'employeur de la cotisation à la Commission de la santé et de la sécurité au travail pour les salaires versés à ses travailleurs;
- L'interprétation globale du contrat de travail et les modalités de son renouvellement;
- L'admission à l'assurance collective de l'employeur;
- Le paiement d'une prime de séparation. »

## **LL** Nos gens font la différence **TT**

### **Un mot sur Isabel Côté**



Isabel Côté, CA est directrice au service de certification.

Elle a d'abord acquis une solide expérience dans le domaine de la certification dans les secteurs financier et bancaire, des ressources naturelles, manufacturier et municipal. Grâce aux mandats effectués auprès de ces différents clients, Isabel a développé une connaissance accrue de la gestion du risque et des contrôles. Possédant une forte capacité d'analyse et d'adaptation lors de la réalisation de ses mandats, Isabel est vite devenue une ressource appréciée tant de ses collègues que de nos clients.

Depuis quelques années, Isabel participe à différents mandats d'envergure auprès d'organismes gouvernementaux et paragouvernementaux ainsi qu'auprès

d'entreprises privées. Ces mandats portent principalement sur l'optimisation des processus et l'analyse des contrôles internes. Ces mandats se réalisent bien souvent pour le compte de directions de services de vérification interne.

Les services de vérification interne sont littéralement en ébullition. Les modifications à la législation, la venue de nouvelles règles de déontologie et de saine gouvernance mettent une pression sans cesse croissante sur la vérification interne. Bien que la tâche ait augmenté, le nombre de ressources expérimentées, compétentes et disponibles ne suffit pas encore à la demande, ce qui place les directions de ces services sous tension particulièrement pour la planification et la réalisation des mandats les plus stratégiques.

Isabel Côté, tout comme Valérie Dion, Josée Grondines et Hélène Michel, permet donc à ces gestionnaires de répondre efficacement aux demandes de la haute direction et des membres du comité de vérification. Quelques autres jeunes ressources Mallette peuvent ensuite s'intégrer aux équipes en poste et collaborer à la réalisation des mandats. Notre vision des choses : aider les équipes en place tout en leur transférant notre expertise. Vos gens nous aimeront!

Que ce soit pour la vérification de vos procédés en gestion financière, l'analyse de vos processus d'affaires et de vos mécanismes financiers, la documentation de vos processus-risques-contrôles : Isabel peut vous aider!

N'hésitez pas à la contacter au 418 653-4455, poste 452 ou par courriel à [isabel.cote@mallette.ca](mailto:isabel.cote@mallette.ca).

### **HISTORIQUE**

#### **MALLETTE AU CŒUR DE LA RÉGION**



#### **En mai**

Christian Côté, CA, EEE, président du comité organisateur de la 44<sup>e</sup> Classique de la Chambre de commerce de Québec.



#### **En juin**

Alain Fortier, CA, membre du Conseil d'administration du Service 211.



#### **En juillet**

Louise Dagnault, CA, membre du Conseil d'administration de l'Orchestre Symphonique de Québec.

**Vous pouvez joindre l'auteur de cette publication :**  
**Guy Chabot, FCA**  
**Associé**  
**418 653-4455, poste 524**  
**[guy.chabot@mallette.ca](mailto:guy.chabot@mallette.ca)**