

FICHE-INFO COCO



COCO – Le Centre des organismes communautaires
3680, rue Jeanne-Mance, bureau 470 Montréal (Qc) H2X 2K5 T : (514) 849-5599 ou (866) 552-2626 F : (514) 849-5553 ou (866) 560-2626
info@coco-net.org | www.coco-net.org

Droits et responsabilités de l'employeur et de l'employé

Le COCo reçoit régulièrement des demandes d'information sur les droits et responsabilités des employeurs et des employés. Comme tous les employeurs du Québec, les organismes communautaires doivent respecter les droits de leurs employés et se plier à certaines obligations. Le fait de connaître ses droits et responsabilités aux yeux de la loi permet à une organisation et à ses employés d'éviter les conflits, de se savoir en conformité avec la loi et, plus généralement, de cultiver un climat de travail positif dans une organisation saine.

Cette fiche-info répond aux diverses questions reliées à l'emploi, soulevées lors de nos séances d'information auprès des organisateurs communautaires. Elle survole les termes « employeur » et « employé », les normes minimales du travail, les procédures à suivre pour déposer une plainte, les syndicats, la CSST (le régime d'assurance québécois pour la sécurité du travail), les retenues légales et les contributions de l'employeur, la différence entre la *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse* et la *Commission des relations de travail*. Plus loin, vous trouverez également d'autres ressources à votre disposition. Pour plus d'information sur n'importe lequel de ces sujets ou sur un sujet non couvert dans cette fiche-info, vous pouvez directement vous adresser au COCo.

TABLE DES MATIÈRES

1. L'employeur et l'employé	2
2. Les normes du travail et la Commission des normes du travail	3
3. La syndicalisation	7
4. La santé, la sécurité et la CSST	7
5. Les déductions à la source et les contributions de l'employeur	10
6. La Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, et les tribunaux	15
7. Références	16

1. L'EMPLOYEUR ET L'EMPLOYÉ

PUBLIÉ EN JUIN 2010, MIS À JOUR 2012

Comme le COCo n'est pas un bureau d'avocats, nos fiches-info juridiques ne présentent qu'une information générale. Le COCo n'offre jamais de conseils juridiques. Quoique nous prenions tous les moyens pour nous assurer que notre information est exacte, il est préférable de consulter un avocat si vous désirez être assurés que cette information, ainsi que l'interprétation que vous en faites, convient à votre situation particulière. Vous pouvez communiquer avec le COCo pour obtenir une liste d'avocats d'expérience travaillant auprès des groupes communautaires. Veuillez noter que le COCo ne peut aucunement être tenu responsable de l'usage ou de l'interprétation que vous faites de l'information contenue dans nos fiches-info.

FICHE-INFO COCO



COCO – Le Centre des organismes communautaires
3680, rue Jeanne-Mance, bureau 470 Montréal (Qc) H2X 2K5 T : (514) 849-5599 ou (866) 552-2626 F : (514) 849-5553 ou (866) 560-2626
info@coco-net.org | www.coco-net.org

Qu'est-ce qu'un employeur?

L'organisme sans but lucratif (OSBL) est lui-même un employeur. Le Conseil d'administration (le « Conseil »), habituellement élu à l'assemblée générale annuelle des membres, est responsable de veiller au travail de l'organisation et de ses employés. Même si le Conseil peut déléguer certaines décisions relatives au personnel à une équipe de gestion externe ou bénévole, les membres du Conseil sont toujours responsables du bon fonctionnement de l'organisation, et peuvent, dans certains cas, être tenus légalement responsables des décisions prises durant leur mandat. Pour plus d'information, veuillez consulter :

Fiche-info COCo

« Responsabilités du Conseil et organisations sans but lucratif »
(en anglais)

<http://coco-net.org/en/node/1666>

Qu'est-ce qu'un employé?

Au travail, la plupart des employés jouissent de droits fondamentaux garantis par la *Loi sur les normes du travail* du Québec. Mais la Loi ne considère pas tous les travailleurs comme des employés. L'employé, par opposition au travailleur autonome, est celui qui reçoit un salaire dans le cadre d'un contrat de travail effectué sous le contrôle ou la supervision d'un employeur. En général, celui qui travaille pour un salaire, selon un horaire choisi par l'employeur, dans un lieu déterminé par l'employeur et avec des outils fournis par l'employeur, est considéré comme un employé.

Par exemple, un organisme sans but lucratif embauche une infirmière de la communauté pour faire de la sensibilisation deux soirs par semaine et pour diriger une clinique sur place deux jours par semaine. Son matériel est fourni par l'organisation, ses heures de travail suivent un horaire fixé par l'OSBL; elle est sur la liste des salariés et doit suivre les directives de l'organisation. Cette infirmière est considérée comme une employée et a droit à certaines conditions de travail.

Le même organisme embauche un traiteur pour l'assemblée générale annuelle et divers autres événements au cours de l'année. Ce traiteur, ou ses employés, n'est embauché qu'à l'occasion, travaille avec son propre équipement, n'a pas de lieu ni d'horaire de travail prévus par l'employeur et facture ses services. Il est considéré comme un fournisseur indépendant et n'est protégé que par son contrat de service.

PUBLIÉ EN JUIN 2010, MIS A JOUR 2012

Comme le COCo n'est pas un bureau d'avocats, nos fiches-info juridiques ne présentent qu'une information générale. Le COCo n'offre jamais de conseils juridiques. Quoique nous prenions tous les moyens pour nous assurer que notre information est exacte, il est préférable de consulter un avocat si vous désirez être assurés que cette information, ainsi que l'interprétation que vous en faites, convient à votre situation particulière. Vous pouvez communiquer avec le COCo pour obtenir une liste d'avocats d'expérience travaillant auprès des groupes communautaires. Veuillez noter que le COCo ne peut aucunement être tenu responsable de l'usage ou de l'interprétation que vous faites de l'information contenue dans nos fiches-info.

FICHE-INFO COCO



COCO – Le Centre des organismes communautaires
3680, rue Jeanne-Mance, bureau 470 Montréal (Qc) H2X 2K5 T : (514) 849-5599 ou (866) 552-2626 F : (514) 849-5553 ou (866) 560-2626
info@coco-net.org | www.coco-net.org

Les obligations de l'organisme en tant qu'« employeur » envers ses « employés » sont donc très différentes de ses obligations envers ses fournisseurs indépendants. Comme nous le verrons, l'employeur a l'obligation légale de respecter certaines normes du travail et de verser les cotisations de la CSST (*Commission de la santé et de la sécurité du travail*), les déductions à la source des salaires et les contributions de l'employeur à Revenu Québec et à l'Agence de revenu du Canada.

Pour plus d'information sur la distinction entre le travailleur autonome et l'employé, veuillez consulter :

Dépliant de Revenu Québec

« Travailleur autonome ou salarié? » (IN-301)

<http://www.revenu.gouv.qc.ca/fr/sep/publications/in/in-301.aspx>

2. LES NORMES DU TRAVAIL ET LA COMMISSION DES NORMES DU TRAVAIL

La Commission des normes du travail (CNT) a la responsabilité de promouvoir des relations de travail justes et équilibrées entre les employeurs et les employés, et de veiller à l'application de la loi et des règlements en matière de normes du travail au Québec. La CNT informe les employeurs et les employés de leurs droits, leur offre un service de médiation et accompagne les employés qui veulent déposer une plainte ou poursuivre leur employeur devant le tribunal des relations de travail – la Commission des relations du travail (CRT) – ou devant d'autres tribunaux. Les services de résolution de conflits sont cruciaux lorsque plus rien ne va entre l'employeur et l'employé. Et la vraie force d'un système de normes obligatoires au travail c'est que les conflits peuvent être évités parce que tout le monde connaît les règles, surtout quand ces règles sont les plus équitables possible, tant pour le travailleur que pour l'employeur. Idéalement, ces règles encouragent l'employeur et l'employé à aborder en toute franchise les conditions de travail avant que la situation dégénère et requière un règlement plus formel.

La *Loi sur les normes du travail* (la « Loi »), qui couvre une grande variété de sujets reliés à l'emploi, s'applique à tous les OSBL ayant au moins un employé. La Loi prévoit notamment la façon et les conditions dans lesquelles un employé peut être congédié, le salaire minimum, les congés pour deuil ou raisons familiales, la rémunération des heures supplémentaires, la protection des droits de l'employé, les vacances annuelles, les repas et les pauses hebdomadaires, les congés fériés et le harcèlement psychologique. Bien entendu, les obligations des employeurs et des employés dépendront aussi des contrats de travail et des

PUBLIÉ EN JUIN 2010, MIS À JOUR 2012

Comme le COCo n'est pas un bureau d'avocats, nos fiches-info juridiques ne présentent qu'une information générale. Le COCo n'offre jamais de conseils juridiques. Quoique nous prenions tous les moyens pour nous assurer que notre information est exacte, il est préférable de consulter un avocat si vous désirez être assurés que cette information, ainsi que l'interprétation que vous en faites, convient à votre situation particulière. Vous pouvez communiquer avec le COCo pour obtenir une liste d'avocats d'expérience travaillant auprès des groupes communautaires. Veuillez noter que le COCo ne peut aucunement être tenu responsable de l'usage ou de l'interprétation que vous faites de l'information contenue dans nos fiches-info.

FICHE-INFO COCO



COCO – Le Centre des organismes communautaires
3680, rue Jeanne-Mance, bureau 470 Montréal (Qc) H2X 2K5 T : (514) 849-5599 ou (866) 552-2626 F : (514) 849-5553 ou (866) 560-2626
info@coco-net.org | www.coco-net.org

politiques organisationnelles. Mais il est important de comprendre que la Loi garantit à l'employé certains droits fondamentaux. Toute entente verbale ou écrite sur les conditions de travail qui ne garantit pas au minimum ce qui est prévu par la Loi est automatiquement annulée.

La Loi s'applique à la majorité des employés, même s'il existe quelques exceptions, décrites dans le site de la Commission des normes du travail :

Exclusions de la Commission des normes du travail

« *Travailleurs non visés par la Loi sur les normes du travail* »

<http://www.cnt.gouv.qc.ca/non-couverts/travailleurs-non-vises-par-la-loi-sur-les-normes-du-travail/index.html>

Obligations de l'employé

L'employé d'un OSBL a certaines obligations envers l'organisation qui l'emploie. En voici deux des plus importantes :

- Il doit accomplir le travail qu'on lui assigne et respecter son horaire de travail, bien que certains règlements encadrent les heures supplémentaires. L'employé peut refuser de faire un travail qui est illégal, qui viole son code d'éthique professionnelle ou qui présente un risque pour sa santé ou sa sécurité.
- De plus, il doit être loyal : il doit éviter de se mettre en conflit d'intérêts avec son employeur et d'utiliser de l'information confidentielle à des fins personnelles.

Obligations de l'employeur

La Loi prévoit qu'un OSBL employeur a un certain nombre de responsabilités envers ses employés. Par exemple, l'OSBL doit donner à ses employés un travail qui reflète les termes de leur contrat. Il doit les payer de façon régulière et rémunérer leurs heures supplémentaires travaillées au-delà de la semaine normale de travail. Il doit s'assurer qu'aucune condition de travail dangereuse ou insalubre ne menace leur santé. Il doit leur donner un délai d'avis raisonnable lorsqu'il veut mettre fin à un contrat sans date de fin prévue, ou leur verser une compensation équivalant au délai d'avis. Il doit offrir des conditions d'emploi similaires aux employés qui exécutent un même travail dans un même établissement. De plus, il doit traiter ses employés avec respect, préserver leur dignité et cultiver un environnement libre de comportements discriminatoires ou de harcèlement sexuel.

PUBLIÉ EN JUIN 2010, MIS À JOUR 2012

Comme le COCo n'est pas un bureau d'avocats, nos fiches-info juridiques ne présentent qu'une information générale. Le COCo n'offre jamais de conseils juridiques. Quoique nous prenions tous les moyens pour nous assurer que notre information est exacte, il est préférable de consulter un avocat si vous désirez être assurés que cette information, ainsi que l'interprétation que vous en faites, convient à votre situation particulière. Vous pouvez communiquer avec le COCo pour obtenir une liste d'avocats d'expérience travaillant auprès des groupes communautaires. Veuillez noter que le COCo ne peut aucunement être tenu responsable de l'usage ou de l'interprétation que vous faites de l'information contenue dans nos fiches-info.

FICHE-INFO COCO



COCO – Le Centre des organismes communautaires
3680, rue Jeanne-Mance, bureau 470 Montréal (Qc) H2X 2K5 T : (514) 849-5599 ou (866) 552-2626 F : (514) 849-5553 ou (866) 560-2626
info@coco-net.org | www.coco-net.org

La liste complète des normes du travail, expliquées en détail, se trouve dans le site Internet de la Commission des normes du travail.

Site de la Commission des normes du travail :

<http://www.cnt.gouv.qc.ca/accueil/index.html>

Dépôt d'une plainte

Les quatre principales raisons qui poussent un employé à déposer une plainte à la Commission des normes du travail sont

- pour avoir été congédié, rétrogradé ou puni pour avoir voulu exercer un droit (pour l'employé qui compte au moins trois mois d'ancienneté);
- pour avoir été congédié sans cause juste et suffisante (pour l'employé qui compte moins deux ans d'ancienneté);
- pour une querelle relative à l'argent;
- pour harcèlement psychologique au travail.

Avant d'intenter une action au nom d'un employé, la CNT déterminera d'abord si l'employé a droit à la protection de la Loi et étudiera ensuite le bien-fondé de la plainte. Le type de procédure dépendra de la nature de la plainte. En voici quelques exemples :

Rémunération des heures de travail supplémentaires :

Mustafa est embauché par un abri pour les jeunes dans la rue, à raison de quatre quarts de huit heures par semaine. Un jour, Julie, sa coordonnatrice, est complètement débordée : plusieurs employés ont la grippe et sont restés à la maison! Elle demande donc à Mustafa de travailler deux quarts de plus. Comme il est nouveau dans l'organisation, il consulte la politique d'emploi, mais ne trouve rien sur la rémunération du travail supplémentaire.

Mustafa consulte ensuite le site de la Commission des normes du travail et découvre que, selon la loi, les heures au-delà de la semaine de quarante heures sont payées à temps et demi. Mustafa calcule qu'en acceptant deux quarts de travail de plus, il aura travaillé quarante-six heures, soit six heures de plus que la semaine normale. Il est content de savoir qu'il sera payé à temps et demi pour ces six heures de travail. Mais le jour de la paie, Mustafa découvre qu'on a payé ses heures supplémentaires au taux régulier.

Mustafa tente de parler à Julie puis, à l'aide du modèle de lettre qu'il a trouvé dans le site de la CNT, informe Julie

PUBLIÉ EN JUIN 2010, MIS À JOUR 2012

Comme le COCO n'est pas un bureau d'avocats, nos fiches-info juridiques ne présentent qu'une information générale. Le COCO n'offre jamais de conseils juridiques. Quoique nous prenions tous les moyens pour nous assurer que notre information est exacte, il est préférable de consulter un avocat si vous désirez être assurés que cette information, ainsi que l'interprétation que vous en faites, convient à votre situation particulière. Vous pouvez communiquer avec le COCO pour obtenir une liste d'avocats d'expérience travaillant auprès des groupes communautaires. Veuillez noter que le COCO ne peut aucunement être tenu responsable de l'usage ou de l'interprétation que vous faites de l'information contenue dans nos fiches-info.

FICHE-INFO COCO



COCO – Le Centre des organismes communautaires
3680, rue Jeanne-Mance, bureau 470 Montréal (Qc) H2X 2K5 T : (514) 849-5599 ou (866) 552-2626 F : (514) 849-5553 ou (866) 560-2626
info@coco-net.org | www.coco-net.org

et le Conseil d'administration de la situation, sans jamais recevoir de réponse.

À qui devrait-il s'adresser?

Mustafa peut communiquer avec la CNT pour déposer une plainte. La CNT vérifiera premièrement si Mustafa et son employeur sont couverts par la Loi, si la norme sur les heures supplémentaires s'applique à la situation de Mustafa et s'il a déposé sa plainte au cours de l'année qui suit l'incident. Alors, la CNT confiera la plainte de Mustafa à un inspecteur-enquêteur, qui en établira la validité, qui écouterait aussi la version de l'employeur et qui étudierait les faits. Si la plainte est jugée recevable et que l'organisation ne règle pas le différend directement avec Mustafa, l'inspecteur-enquêteur enverra à l'organisation un avis la sommant de payer à Mustafa ses heures supplémentaires. La plupart des conflits se règlent avant cette étape. Si l'organisation refuse toujours de respecter ses obligations légales, la CNT la poursuivra au nom de Mustafa devant la CRT.

Congédiement sans cause juste et suffisante

Lola dirige depuis plus de trois ans une garderie au sein de l'organisation de défense et d'appui pour les mères célibataires « Mère et monde ». Même si elle a rarement manqué au travail, un jour elle s'absente de la garderie parce que son fils s'est foulé la cheville en allant à l'école et a dû être amené à l'hôpital. Lorsqu'elle arrive enfin au travail, son employeur la congédie à cause de cet incident. Lola est convaincue qu'un avant-midi d'absence ne constitue pas un motif de congédiement suffisant.

Que peut-elle faire?

Si Lola porte plainte dans les 45 jours après l'incident et que son cas relève de la CNT, la Commission informera l'organisation de la plainte déposée pour congédiement injustifié. Si Lola et son employeur sont d'accord, la CNT trouvera un médiateur qui tentera de résoudre la situation en présence des deux parties. Par contre, si Lola et l'organisation ne parviennent pas à s'entendre durant la médiation, la CNT transfèrera la plainte à la CRT, qui entendra la cause. À l'audience, ce sera à l'organisation de prouver qu'elle a congédié Lola pour une raison juste et suffisante (par exemple : pour insubordination, violation du code d'éthique, incompetence, etc.) Pour déposer une plainte, l'employé doit appeler le service d'information de la Commission des normes du travail au :

PUBLIÉ EN JUIN 2010, MIS À JOUR 2012

Comme le COCo n'est pas un bureau d'avocats, nos fiches-info juridiques ne présentent qu'une information générale. Le COCo n'offre jamais de conseils juridiques. Quoique nous prenions tous les moyens pour nous assurer que notre information est exacte, il est préférable de consulter un avocat si vous désirez être assurés que cette information, ainsi que l'interprétation que vous en faites, convient à votre situation particulière. Vous pouvez communiquer avec le COCo pour obtenir une liste d'avocats d'expérience travaillant auprès des groupes communautaires. Veuillez noter que le COCo ne peut aucunement être tenu responsable de l'usage ou de l'interprétation que vous faites de l'information contenue dans nos fiches-info.

FICHE-INFO COCO



COCO – Le Centre des organismes communautaires
3680, rue Jeanne-Mance, bureau 470 Montréal (Qc) H2X 2K5 T : (514) 849-5599 ou (866) 552-2626 F : (514) 849-5553 ou (866) 560-2626
info@coco-net.org | www.coco-net.org

Service d'information de la Commission des normes du travail

1-800-265-1414

Les employés qui veulent en savoir davantage sur leurs droits au travail peuvent communiquer avec *Au bas de l'échelle*, un organisme communautaire qui lutte pour la défense des droits des travailleurs et pour l'amélioration de leurs conditions de travail. Ils organisent aussi des ateliers sur les droits des travailleurs et ont publié un merveilleux sommaire intitulé « La Loi sur les normes du travail en bref ». On peut les joindre à :

Au bas de l'échelle

514-270-7878

www.aubasdelechelle.ca

Veillez consulter la section 6 de cette fiche-info pour quelques détails importants sur la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, et sur les autres instances où déposer une plainte reliée au travail.

3. LA SYNDICALISATION

Un syndicat est un groupe de travailleurs qui utilisent leur pouvoir de négociation collectif pour atteindre certains objectifs au travail. Le représentant syndical ou l'équipe des représentants négocie avec l'employeur les contrats de travail et les ententes collectives au nom des membres du syndicat. Ces ententes comportent généralement des clauses sur le salaire, les règlements relatifs au travail, les procédures pour déposer une plainte, les règles d'embauche, de congédiement et d'avancement des employés, ainsi que les avantages sociaux et les normes et politiques en matière de sécurité au travail. Ces ententes sont contraignantes pour les membres du syndicat et pour l'employeur. Ainsi, lorsqu'un conflit éclate en milieu de travail syndiqué, la convention collective est le premier document à consulter. Si l'employeur ne respecte pas la convention, l'employé syndiqué peut déposer un grief, qui sera soumis à un arbitre. Il faut toutefois garder à l'esprit que la Loi sur les normes du travail présente des normes minimales que doivent respecter tous les employeurs. Quand on ne trouve rien sur un problème en particulier dans la convention collective, c'est la Loi qui peut fournir la réponse.

4. LA SANTÉ, LA SÉCURITÉ ET LA CSST

PUBLIÉ EN JUIN 2010, MIS À JOUR 2012

Comme le COCO n'est pas un bureau d'avocats, nos fiches-info juridiques ne présentent qu'une information générale. Le COCO n'offre jamais de conseils juridiques. Quoique nous prenions tous les moyens pour nous assurer que notre information est exacte, il est préférable de consulter un avocat si vous désirez être assurés que cette information, ainsi que l'interprétation que vous en faites, convient à votre situation particulière. Vous pouvez communiquer avec le COCO pour obtenir une liste d'avocats d'expérience travaillant auprès des groupes communautaires. Veuillez noter que le COCO ne peut aucunement être tenu responsable de l'usage ou de l'interprétation que vous faites de l'information contenue dans nos fiches-info.

FICHE-INFO COCO



COCO – Le Centre des organismes communautaires
3680, rue Jeanne-Mance, bureau 470 Montréal (Qc) H2X 2K5 T : (514) 849-5599 ou (866) 552-2626 F : (514) 849-5553 ou (866) 560-2626
info@coco-net.org | www.coco-net.org

Historiquement, les travailleurs ont payé de leur santé les risques associés à la croissance industrielle. Après une longue bataille, le Québec s'est doté d'un fonds pour les accidents de travail, payé par les employeurs pour les travailleurs qui se blessent au travail. En plus de soutenir par ce fonds les travailleurs accidentés, la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST) est responsable de la prévention et de la sécurité au travail.

Dates à retenir pour les employeurs

Chaque OSBL comptant au moins un employé, à temps plein ou partiel, doit s'inscrire auprès de la CSST dans les deux semaines suivant l'embauche. Les formulaires d'inscription sont disponibles dans le site de la CSST :

Formulaire d'inscription à la CSST

<http://www.csst.qc.ca/employeurs/inscriptions/Pages/inscription.aspx>

Chaque année, les organismes sans but lucratif doivent présenter un rapport des salaires et verser une prime annuelle. Chaque janvier, les organismes inscrits reçoivent un formulaire de rapport des salaires à soumettre au plus tard en mars. Puis, en avril ou en mai, la CSST émet un avis de paiement de la prime annuelle, accompagné du calcul sommaire de la prime. Si l'organisme ne verse pas la prime avant l'échéance, il devra payer des intérêts sur le montant en souffrance.

Avantages sociaux

Les salariés (ou leurs bénéficiaires) sont généralement admissibles aux prestations de remplacement du revenu en cas de blessure, de maladie ou de décès reliés au travail. La CSST peut parfois refuser de verser ces prestations si elle juge que l'employé a été imprudent, sauf lorsqu'il est gravement blessé. Le remplacement du revenu équivaut à 90 % du salaire brut de l'employé. Il est à noter que les problèmes de santé mentale reliés au travail sont de plus en plus souvent couverts par la CSST. Elle couvre également certaines blessures physiques résultant d'un accident de travail et les frais médicaux qui y sont associés. C'est la CSST qui administre ce programme et qui aidera l'employé à accéder à ces prestations. De plus, les employeurs qui s'inquiètent de certains risques pour la santé et la sécurité au travail peuvent demander à la CSST d'envoyer un inspecteur sur les lieux. Au besoin, l'inspecteur exigera l'installation d'équipements sécuritaires .

PUBLIÉ EN JUIN 2010, MIS À JOUR 2012

Comme le COCO n'est pas un bureau d'avocats, nos fiches-info juridiques ne présentent qu'une information générale. Le COCO n'offre jamais de conseils juridiques. Quoique nous prenions tous les moyens pour nous assurer que notre information est exacte, il est préférable de consulter un avocat si vous désirez être assurés que cette information, ainsi que l'interprétation que vous en faites, convient à votre situation particulière. Vous pouvez communiquer avec le COCO pour obtenir une liste d'avocats d'expérience travaillant auprès des groupes communautaires. Veuillez noter que le COCO ne peut aucunement être tenu responsable de l'usage ou de l'interprétation que vous faites de l'information contenue dans nos fiches-info.

FICHE-INFO COCO



COCO – Le Centre des organismes communautaires
3680, rue Jeanne-Mance, bureau 470 Montréal (Qc) H2X 2K5 T : (514) 849-5599 ou (866) 552-2626 F : (514) 849-5553 ou (866) 560-2626
info@coco-net.org | www.coco-net.org

Bénévoles

L'employeur qui veut faire bénéficier un bénévole de certaines protections de la CSST peut en faire la demande par écrit à tout moment dans l'année. Comme ses prestations sont calculées à partir du salaire minimum, le bénévole recevra 90 % du salaire minimum pour ses heures d'absence résultant d'une blessure subie pendant une journée de travail bénévole. La CSST a publié un guide présentant l'information que l'employeur doit inclure dans la demande :

Guide de la CSST pour inscrire les travailleurs bénévoles

http://www.csst.qc.ca/employeurs/inscriptions/Pages/protection_travailleurs_benevoles.aspx

La CSST assistera l'employeur qui a besoin d'aide pour remplir un formulaire.

Assistance CSST

1-877-733-6763
cotisation@csst.qc.ca

5. LES DÉDUCTIONS À LA SOURCE ET LES CONTRIBUTIONS DE L'EMPLOYEUR

Tous les employeurs doivent s'inscrire auprès de *Revenu Québec* pour obtenir un numéro d'identification, verser les déductions à la source et les cotisations patronales, et remplir une déclaration annuelle de revenus. Pour obtenir son numéro d'identification, l'employeur doit remplir le formulaire LM-1 à l'adresse qui suit. Le Guide pour la demande d'inscription présente également la façon de remplir le formulaire.

Revenu Québec est responsable de collecter l'impôt sur le revenu et les taxes sur la consommation au Québec.

Inscription

PUBLIÉ EN JUIN 2010, MIS À JOUR 2012

Comme le COCO n'est pas un bureau d'avocats, nos fiches-info juridiques ne présentent qu'une information générale. Le COCO n'offre jamais de conseils juridiques. Quoique nous prenions tous les moyens pour nous assurer que notre information est exacte, il est préférable de consulter un avocat si vous désirez être assurés que cette information, ainsi que l'interprétation que vous en faites, convient à votre situation particulière. Vous pouvez communiquer avec le COCO pour obtenir une liste d'avocats d'expérience travaillant auprès des groupes communautaires. Veuillez noter que le COCO ne peut aucunement être tenu responsable de l'usage ou de l'interprétation que vous faites de l'information contenue dans nos fiches-info.

FICHE-INFO COCO



COCO – Le Centre des organismes communautaires
3680, rue Jeanne-Mance, bureau 470 Montréal (Qc) H2X 2K5 T : (514) 849-5599 ou (866) 552-2626 F : (514) 849-5553 ou (866) 560-2626
info@coco-net.org | www.coco-net.org

Tous les employeurs doivent s'inscrire auprès de *Revenu Québec* pour obtenir un numéro d'identification, verser les déductions à la source et les cotisations patronales, et remplir une déclaration annuelle de revenus. Pour obtenir son numéro d'identification, l'employeur doit remplir le formulaire LM-1 à l'adresse qui suit. Le Guide pour la demande d'inscription présente également la façon de remplir le formulaire.

Guide et formulaire d'inscription LM-1

<http://www.revenu.gouv.qc.ca/fr/sepf/formulaires/lm/lm-1.aspx>

Revenu Québec offre aussi un service électronique d'inscription aux nouvelles entreprises :

Service en ligne de Revenu Québec

http://www.revenu.gouv.qc.ca/fr/sepf/services/sgp_inscription/default.aspx

Revenu Québec Guide

http://www.revenuquebec.ca/en/sepf/formulaires/tp/tp-1015_g.aspx

Supplementary Guide for employers

http://www.revenuquebec.ca/en/sepf/formulaires/tp/tp-1015_gc.aspx

Déductions provinciales à la source

Les OSBL doivent retenir du salaire de leurs employés l'impôt sur le revenu, les primes du Régime des rentes du Québec et les cotisations au Régime québécois d'assurance parentale (RQAP).

Contributions de l'employeur au provincial

Les contributions à l'emploi sont essentielles pour maintenir une certaine sécurité sociale. Les contributions auxquelles l'employeur doit participer sont

- le RRQ; le RQAP et le fonds des services de santé (FSS) ;
- la Commission des normes du travail : il est à noter que les institutions et les organismes de bienfaisance qui assistent gratuitement les personnes dans le besoin n'ont pas à payer la CNT;

PUBLIÉ EN JUIN 2010, MIS À JOUR 2012

Comme le COCO n'est pas un bureau d'avocats, nos fiches-info juridiques ne présentent qu'une information générale. Le COCO n'offre jamais de conseils juridiques. Quoique nous prenions tous les moyens pour nous assurer que notre information est exacte, il est préférable de consulter un avocat si vous désirez être assurés que cette information, ainsi que l'interprétation que vous en faites, convient à votre situation particulière. Vous pouvez communiquer avec le COCO pour obtenir une liste d'avocats d'expérience travaillant auprès des groupes communautaires. Veuillez noter que le COCO ne peut aucunement être tenu responsable de l'usage ou de l'interprétation que vous faites de l'information contenue dans nos fiches-info.

FICHE-INFO COCO



COCO – Le Centre des organismes communautaires
3680, rue Jeanne-Mance, bureau 470 Montréal (Qc) H2X 2K5 T : (514) 849-5599 ou (866) 552-2626 F : (514) 849-5553 ou (866) 560-2626
info@coco-net.org | www.coco-net.org

- le Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre pour la formation des travailleurs, mais seulement si leur masse salariale excède 1 million \$.

Perception des pensions

De plus, toute organisation dont un employé est assujéti à la *Loi facilitant le paiement des pensions alimentaires* doit percevoir ces montants en les retenant de la paie de l'employé. Revenu Québec avise les organismes dont les employés sont assujéti à cette loi.

Une liste de guides et de formulaires conçus spécialement pour les OSBL est disponible en ligne :

Guides et formulaires pour organismes sans but lucratif

<http://www.revenu.gouv.qc.ca/fr/entreprise/impot/osbl/default.aspx>

Dates importantes pour Revenu Québec

Embauche

À l'embauche d'un nouvel employé, l'OSBL doit lui faire remplir un formulaire TP-1015.3, Déclaration pour la retenue d'impôt. Le formulaire indique à l'employé quels déductions ou crédits d'impôt il peut réclamer pour l'année. Si le formulaire n'est pas rempli avant la première période de paie, le montant de base des retenues s'appliquera. Vous trouverez le formulaire en ligne à :

Déclaration pour la retenue d'impôt de Revenu Québec

http://www.revenu.gouv.qc.ca/fr/sepf/formulaires/tp/tp-1015_3.aspx

Paievements

L'employeur doit verser les déductions à la source et les contributions sur une base mensuelle, bimensuelle ou hebdomadaire, suivant leur valeur. Revenu Québec vous indique en ligne comment déterminer la fréquence des versements :

Fréquence de paiement à Revenu Québec

http://www.revenuquebec.ca/fr/calendrier/cot_empl/default.aspx

PUBLIÉ EN JUIN 2010, MIS A JOUR 2012

Comme le COCO n'est pas un bureau d'avocats, nos fiches-info juridiques ne présentent qu'une information générale. Le COCO n'offre jamais de conseils juridiques. Quoique nous prenions tous les moyens pour nous assurer que notre information est exacte, il est préférable de consulter un avocat si vous désirez être assurés que cette information, ainsi que l'interprétation que vous en faites, convient à votre situation particulière. Vous pouvez communiquer avec le COCO pour obtenir une liste d'avocats d'expérience travaillant auprès des groupes communautaires. Veuillez noter que le COCO ne peut aucunement être tenu responsable de l'usage ou de l'interprétation que vous faites de l'information contenue dans nos fiches-info.

FICHE-INFO COCO



COCO – Le Centre des organismes communautaires
3680, rue Jeanne-Mance, bureau 470 Montréal (Qc) H2X 2K5 T : (514) 849-5599 ou (866) 552-2626 F : (514) 849-5553 ou (866) 560-2626
info@coco-net.org | www.coco-net.org

Il est possible de faire ces paiements par la poste, dans les institutions financières et en ligne entre autres. L'information sur le paiement des retenues se trouve à l'adresse suivante :

Modes de paiement à Revenu Québec

http://www.revenuquebec.ca/fr/entreprise/retenues/paiement/mode_paiement.aspx

Déclarations

Le dernier jour de février au plus tard, un OSBL doit chaque année soumettre le formulaire RLZ-1.S, le *Sommaire des retenues et des cotisations de l'employeur*, pour l'année précédente, afin de justifier toutes les retenues à la source et les contributions qu'il a remises à Revenu Québec. Il doit aussi remplir les relevés RL-1, qui servent à déclarer les salaires ou les autres formes de rémunération versés à un employé.

La plupart des OSBL sont des incorporations. Ils doivent donc présenter la déclaration des incorporations (formulaire CO-17, *Déclaration de revenus des sociétés*) à Revenu Québec au plus tard six mois après la fin de leur exercice financier. Un OSBL qui ne réclame pas de crédit de taxe peut choisir de remplir le formulaire CO-17.SP, la *Déclaration de revenus et de renseignements des sociétés sans but lucratif*.

Déductions et contributions de l'employeur au fédéral

L'**Agence du revenu du Canada (ARC)** administre les lois fiscales pour le compte du gouvernement du Canada ainsi que divers programmes de prestations socioéconomiques et de programmes d'encouragement qu'offre le régime fiscal.

Chaque organisation comptant au moins un employé doit aussi retenir les cotisations à l'assurance emploi (AE) et l'impôt sur le revenu et tout autre montant, notamment les avantages et prestations imposables versées à un employé. Les organisations doivent remettre ces déductions, avec leur part des cotisations d'AE.

PUBLIÉ EN JUIN 2010, MIS À JOUR 2012

Comme le COCO n'est pas un bureau d'avocats, nos fiches-info juridiques ne présentent qu'une information générale. Le COCO n'offre jamais de conseils juridiques. Quoique nous prenions tous les moyens pour nous assurer que notre information est exacte, il est préférable de consulter un avocat si vous désirez être assurés que cette information, ainsi que l'interprétation que vous en faites, convient à votre situation particulière. Vous pouvez communiquer avec le COCO pour obtenir une liste d'avocats d'expérience travaillant auprès des groupes communautaires. Veuillez noter que le COCO ne peut aucunement être tenu responsable de l'usage ou de l'interprétation que vous faites de l'information contenue dans nos fiches-info.

FICHE-INFO COCO



COCO – Le Centre des organismes communautaires
3680, rue Jeanne-Mance, bureau 470 Montréal (Qc) H2X 2K5 T : (514) 849-5599 ou (866) 552-2626 F : (514) 849-5553 ou (866) 560-2626
info@coco-net.org | www.coco-net.org

Dates à retenir pour l'Agence du revenu du Canada (ARC)

Ouverture d'un compte de retenues sur la paie

L'organisation qui embauche au moins un employé doit ouvrir un compte de retenues sur la paie auprès de l'ARC avant le 15 du mois qui suit le mois où elle a commencé à retenir les déductions de la paie d'un employé. Pour ce faire, elle doit avoir un *Numéro d'entreprise* (NE). Le formulaire de demande de numéro d'entreprise se trouve dans le site de l'ARC :

Formulaire « Demande de numéro d'entreprise » de l'ARC

<http://www.cra-arc.gc.ca/F/pbg/tf/rc1/>

Une fois que l'OSBL s'est inscrit, l'ARC lui envoie une lettre confirmant son NE, ses comptes enregistrés et un sommaire de l'information qu'il a fournie, ainsi qu'une demande de renseignements si le dossier est incomplet.

Un OSBL peut s'enregistrer comme organisme de bienfaisance s'il répond aux critères de bienfaisance de la *Loi sur l'impôt sur le revenu*, en remplissant le formulaire T2050 au moment de s'inscrire auprès de l'ARC. Le formulaire en ligne présente de l'information sur les critères d'admission au statut de bienfaisance :

Enregistrement d'un organisme de bienfaisance auprès de l'ARC

<http://www.cra-arc.gc.ca/F/pbg/tf/t2050/>

Enregistrement des nouveaux employés

L'organisation doit ouvrir un compte de paie et demander aux employés de remplir le formulaire TD1 dans les sept jours qui suivent un changement ou une nouvelle embauche.

Production des déclarations

Chaque année, les employeurs doivent déclarer les revenus et les déductions de leurs employés dans les feuillets T4 ou T4A et produire une déclaration de renseignements, au plus tard le dernier jour de février

PUBLIÉ EN JUIN 2010, MIS À JOUR 2012

Comme le COCO n'est pas un bureau d'avocats, nos fiches-info juridiques ne présentent qu'une information générale. Le COCO n'offre jamais de conseils juridiques. Quoique nous prenions tous les moyens pour nous assurer que notre information est exacte, il est préférable de consulter un avocat si vous désirez être assurés que cette information, ainsi que l'interprétation que vous en faites, convient à votre situation particulière. Vous pouvez communiquer avec le COCO pour obtenir une liste d'avocats d'expérience travaillant auprès des groupes communautaires. Veuillez noter que le COCO ne peut aucunement être tenu responsable de l'usage ou de l'interprétation que vous faites de l'information contenue dans nos fiches-info.

FICHE-INFO COCO



COCO – Le Centre des organismes communautaires
3680, rue Jeanne-Mance, bureau 470 Montréal (Qc) H2X 2K5 T : (514) 849-5599 ou (866) 552-2626 F : (514) 849-5553 ou (866) 560-2626
info@coco-net.org | www.coco-net.org

qui suit l'année civile visée.

Versement des retenues

Les dates de versement sont toujours fondées sur le jour où l'employé est payé pour ses services (jour de paie), et non sur la période pour laquelle il est payé. L'ARC déterminera, en fonction du montant du salaire, la fréquence à laquelle l'organisation doit faire les versements : soit tous les mois, soit aux trois mois.

Les formulaires de l'Agence du revenu du Canada se trouvent à l'adresse suivante :

<http://www.cra-arc.gc.ca/formspubs/menu-fra.html>

Notes importantes sur les procédures comptables

Logiciels de comptabilité

Les gouvernements fédéral et provinciaux disposent d'outils en ligne pour calculer les déductions à la source et les contributions de l'employeur. Vous pouvez faire vous-même les calculs pour chaque employé en imprimant les tableaux ou les faire avec le logiciel en ligne. Il existe aussi plusieurs logiciels avec des options spécialement conçues pour les besoins comptables des organisations sans but lucratif du Québec et du Canada. Par exemple, *Simple Comptable* et *QuickBooks* sont deux logiciels très répandus.

Tenue des registres comptables

Les OSBL doivent tenir des registres comptables détaillés afin que Revenu Québec ou l'Agence du revenu du Canada puissent vérifier les montants indiqués dans les déclarations. Tous les registres doivent être conservés pour une période de six ans après l'année à laquelle ils se rapportent.

ATTENTION!

L'ARC et Revenu Québec peuvent tous les deux imposer des pénalités sur les remises non payées ou en retard. Les taux sont variables, mais peuvent rapidement monter, et aller jusqu'à 20 % des montants en souffrance. Les pénalités sont particulièrement salées quand l'organisation a prélevé des déductions à la source sans les remettre.

PUBLIÉ EN JUIN 2010, MIS À JOUR 2012

Comme le COCo n'est pas un bureau d'avocats, nos fiches-info juridiques ne présentent qu'une information générale. Le COCo n'offre jamais de conseils juridiques. Quoique nous prenions tous les moyens pour nous assurer que notre information est exacte, il est préférable de consulter un avocat si vous désirez être assurés que cette information, ainsi que l'interprétation que vous en faites, convient à votre situation particulière. Vous pouvez communiquer avec le COCo pour obtenir une liste d'avocats d'expérience travaillant auprès des groupes communautaires. Veuillez noter que le COCo ne peut aucunement être tenu responsable de l'usage ou de l'interprétation que vous faites de l'information contenue dans nos fiches-info.

FICHE-INFO COCO



COCO – Le Centre des organismes communautaires
3680, rue Jeanne-Mance, bureau 470 Montréal (Qc) H2X 2K5 T : (514) 849-5599 ou (866) 552-2626 F : (514) 849-5553 ou (866) 560-2626
info@coco-net.org | www.coco-net.org

À défaut de payer ces remises, les membres du conseil d'administration de l'organisation peuvent être tenus personnellement responsables des montants en souffrance, incluant les pénalités et les intérêts. Pour éviter cette responsabilité personnelle, les membres du conseil doivent prendre des mesures concrètes pour veiller à ce que l'organisation fasse les versements nécessaires.

6. LA COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE, ET LES TRIBUNAUX

Quelle instance choisir : la Commission des relations de travail ou la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse?

Depuis de récentes décisions des tribunaux du Québec, il est obligatoire de présenter une plainte reliée au travail devant la *Commission des relations de travail* (CRT) et *non* devant la *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse*. Le seul cas d'exception à cette règle est lorsqu'un employé est victime de discrimination au travail, comme dans un cas de harcèlement sexuel. De récents changements dans la loi permettent maintenant aux employés de présenter devant la CRT une plainte pour harcèlement psychologique, y compris le harcèlement sexuel et la discrimination au travail. Ainsi, en principe, ils peuvent présenter ces cas devant l'un, l'autre ou les deux commissions.

Toutefois, certains organismes, comme le *Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement sexuel au travail* (GAIHST), ont trouvé difficile de présenter les cas de harcèlement sexuel devant la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, à cause des délais particulièrement longs. La CRT est plus accessible mais, d'après le GAIHST, n'a pas encore développé d'analyse très poussée sur les volets discrimination et harcèlement sexuel des droits humains. La CRT se spécialise en relations de travail et non en droits humains, au fédéral et au provincial. Un comité travaille actuellement à améliorer cette situation en simplifiant l'accès à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse et en pressant la CRT d'adopter une approche plus pointue sur la question du harcèlement sexuel. Pour plus d'information sur le harcèlement sexuel au travail, veuillez communiquer avec le GAIHST au :

Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement sexuel au travail (GAIHST)

PUBLIÉ EN JUIN 2010, MIS À JOUR 2012

Comme le COCo n'est pas un bureau d'avocats, nos fiches-info juridiques ne présentent qu'une information générale. Le COCo n'offre jamais de conseils juridiques. Quoique nous prenions tous les moyens pour nous assurer que notre information est exacte, il est préférable de consulter un avocat si vous désirez être assurés que cette information, ainsi que l'interprétation que vous en faites, convient à votre situation particulière. Vous pouvez communiquer avec le COCo pour obtenir une liste d'avocats d'expérience travaillant auprès des groupes communautaires. Veuillez noter que le COCo ne peut aucunement être tenu responsable de l'usage ou de l'interprétation que vous faites de l'information contenue dans nos fiches-info.

FICHE-INFO COCO



COCO – Le Centre des organismes communautaires
3680, rue Jeanne-Mance, bureau 470 Montréal (Qc) H2X 2K5 T : (514) 849-5599 ou (866) 552-2626 F : (514) 849-5553 ou (866) 560-2626
info@coco-net.org | www.coco-net.org

514-526-0789

www.gaihst.qc.ca

Quelle instance choisir : la Commission des relations de travail ou les tribunaux?

Un employé a toujours le droit de présenter un cas devant les tribunaux civils. Or, avant de décider d'aller à la CRT ou devant les tribunaux, il doit considérer plusieurs facteurs. Reprenons l'exemple de Lola, qui a été congédiée pour ce qu'elle considère une piètre raison. Voici quelques facteurs dont Lola devra tenir compte avant de choisir si elle s'adressera à la CRT ou aux tribunaux :

Honoraires d'avocat

Si le cas de Lola est jugé valable, la CNT paiera pour porter sa plainte devant la CRT en son nom. Si Lola décide de la présenter devant les tribunaux, elle devra assumer elle-même le coût des services juridiques.

Réintégration au travail

Si la CRT tranche en sa faveur, la Commission a non seulement le pouvoir d'imposer à son employeur de verser une compensation financière à Lola pour préavis raisonnable, mais peut aussi, dans certains cas, forcer l'employeur à lui redonner son emploi. Pour leur part, les tribunaux ne peuvent indemniser Lola qu'en lui versant une somme équivalant à une période de préavis raisonnable. Par contre, si Lola a été congédiée avant d'avoir deux années consécutives d'ancienneté, ou qu'elle détenait un poste cadre dans l'organisation, elle ne sera pas protégée par la Loi. Elle n'aura d'autre choix que de présenter sa cause devant les tribunaux civils.

Références

Revenu Québec

<http://www.revenu.gouv.qc.ca>

Information aux employeurs : 514 873-4692 ou 1 800 567-4692

Agence du revenu du Canada

PUBLIÉ EN JUIN 2010, MIS À JOUR 2012

Comme le COCO n'est pas un bureau d'avocats, nos fiches-info juridiques ne présentent qu'une information générale. Le COCO n'offre jamais de conseils juridiques. Quoique nous prenions tous les moyens pour nous assurer que notre information est exacte, il est préférable de consulter un avocat si vous désirez être assurés que cette information, ainsi que l'interprétation que vous en faites, convient à votre situation particulière. Vous pouvez communiquer avec le COCO pour obtenir une liste d'avocats d'expérience travaillant auprès des groupes communautaires. Veuillez noter que le COCO ne peut aucunement être tenu responsable de l'usage ou de l'interprétation que vous faites de l'information contenue dans nos fiches-info.

FICHE-INFO COCO



COCO – Le Centre des organismes communautaires
3680, rue Jeanne-Mance, bureau 470 Montréal (Qc) H2X 2K5 T : (514) 849-5599 ou (866) 552-2626 F : (514) 849-5553 ou (866) 560-2626
info@coco-net.org | www.coco-net.org

<http://www.cra-arc.gc.ca/menu-f.html>

Information aux entreprises : 1-800-959-5525

Information aux organismes de bienfaisance : 1-800-267-2384

Commission des normes du travail (CNT)

<http://www.cnt.gouv.qc.ca/accueil/index.html>

Services d'information 1 800 265-1414 ou 514 873-7061

Le site Internet de la CNT regorge d'information sur ses services, sur les droits et responsabilités des employés et des employeurs, et sur les procédures pour porter plainte.

Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST)

www.csst.qc.ca

1-877-733-6763 ou cotisation@csst.qc.ca

La CSST assistera ceux qui ont besoin d'aide pour remplir un formulaire.

Educaloi.qc.ca

<http://www.educaloi.qc.ca/loi/travailleurs/>

Educaloi.qc.ca offre aux Québécois un site Internet les informant de leurs droits et obligations dans un langage simplifié. Vous pouvez consulter le lien ci-dessus pour connaître les droits des travailleurs.

PUBLIÉ EN JUIN 2010, MIS À JOUR 2012

Comme le COCO n'est pas un bureau d'avocats, nos fiches-info juridiques ne présentent qu'une information générale. Le COCO n'offre jamais de conseils juridiques. Quoique nous prenions tous les moyens pour nous assurer que notre information est exacte, il est préférable de consulter un avocat si vous désirez être assurés que cette information, ainsi que l'interprétation que vous en faites, convient à votre situation particulière. Vous pouvez communiquer avec le COCO pour obtenir une liste d'avocats d'expérience travaillant auprès des groupes communautaires. Veuillez noter que le COCO ne peut aucunement être tenu responsable de l'usage ou de l'interprétation que vous faites de l'information contenue dans nos fiches-info.