

LE STRATAGÈME « CHAUFFEUR INC. »

CHAUFFEUR INCORPORÉ

C'est quoi ?

C'est un mode d'opération selon lequel les chauffeurs exercent leur métier via une société par actions ou autre véhicule juridique en tant que travailleurs autonomes plutôt qu'en tant qu'employés. Ce phénomène « stratagème Chauffeur inc. », est un trompe-l'œil fiscal, une « fausse classification » de travailleurs qui seraient en réalité des employés.

Un conducteur de véhicule lourd qui est un travailleur indépendant est un voiturier-remorqueur si cette personne œuvrant dans l'industrie du transport n'est pas supervisée et a une participation réelle aux risques et profits, tel l'acquisition d'un véhicule lourd [1].

Dans une situation où le travailleur s'incorpore, mais n'a aucune participation aux risques et profits puisque, entre autres, cette personne ne fait pas l'acquisition d'un véhicule comme un voiturier-remorqueur, cette personne devient donc, dans la majorité des cas, une agence de placement de personnel dans l'industrie du transport routier.

Le modèle « Chauffeur inc. » devient avantageux lorsque ce dernier et son actionnaire obtiennent des avantages fiscaux auxquels ils n'ont pas le droit, ne paie pas les impôts selon le bon modèle d'imposition et ne sont pas déclarés comme une agence de placement de personnel selon les exigences de la loi [2].

Ce modèle est aussi avantageux pour le donneur d'ouvrage qui, en procédant à une mauvaise classification d'employé, emploie les « Chauffeurs inc. » sans payer les déductions à la source (DAS) et tous les avantages sociaux dont a droit un employé. Le donneur d'ouvrage n'a donc pas à assumer sa part des cotisations sociales de l'employé et l'employé n'aura pas à obligatoirement payer la sienne, ce qui peut sembler attrayant à première vue.

L'envers de la médaille est toutefois l'absence de protections importantes pour les « Chauffeurs inc. », comme l'assurance-emploi et l'indemnisation en cas d'accident de travail. Ils ont notamment de la difficulté à obtenir le paiement de leurs heures supplémentaires, vacances, indemnités de départ, les dix jours de maladie payés et les autres avantages sociaux accordés en vertu des lois applicables.

Il est donc pénalisant pour un chauffeur de s'incorporer seulement pour économiser sur les cotisations sociales, alors qu'il se voit privé d'avantages importants qui lui seraient accordés s'il était un employé.

En résumé :

- Le conducteur est pénalisé : pas de vacances, pas de 10 jours de maladies payées, pas d'assurance emploi, etc.
- Le donneur d'ouvrage n'assume pas sa part des DAS,
- Iniquité concurrentielle dans l'industrie du camionnage.

DANS UNE SITUATION NORMALE



- ✓ **Le voiturier remorqueur est indépendant**
- ✓ **Il participe aux risques (acquisition d'un véhicule) et profits**



- ✓ **Le conducteur employé paie ses cotisations sociales**
- ✓ **Il bénéficie d'avantages sociaux et d'une protection sociale**



- ✓ **Le donneur d'ouvrage s'attache les services d'un conducteur qu'il emploie ou d'un voiturier remorqueur**
- ✓ **Il assume sa part des DAS**
- ✓ **Il offre des avantages sociaux à son conducteur et une protection sociale**

STRATAGÈME CHAUFFEUR INC.



- ✗ **Le chauffeur incorporé ne participe pas aux risques et profits (il n'achète pas de véhicule)**
- ✗ **Il ne paie pas de cotisations sociales**
- ✗ **Il ne bénéficie pas d'avantages sociaux et d'une protection sociale**



- ✗ **Le donneur d'ouvrage qui a des conducteurs incorporés n'assume pas sa part des DAS**
- ✗ **Il n'offre aucun avantage social à son conducteur, ni de protection sociale**

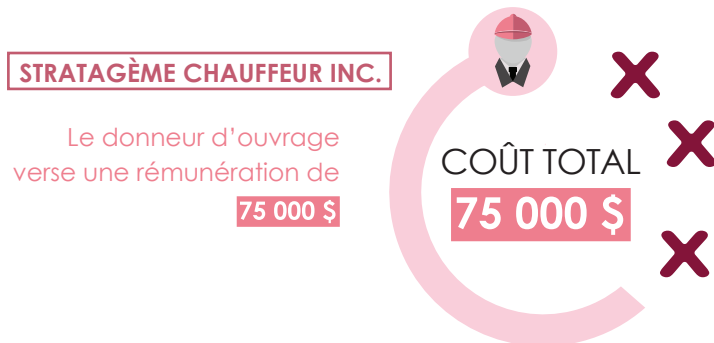
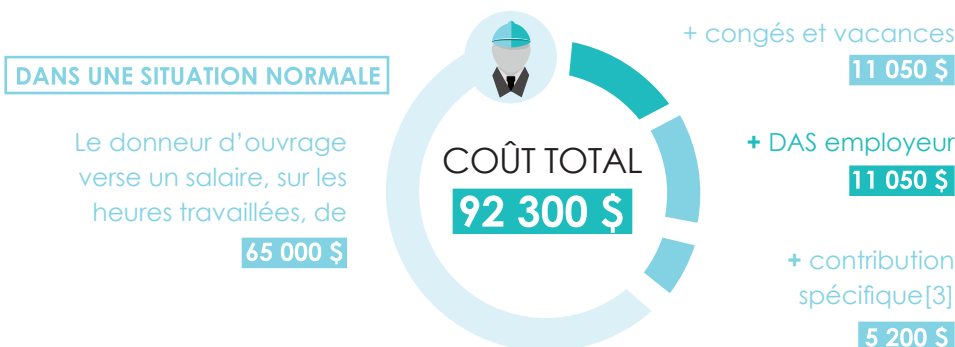
[1] <https://www.canada.ca/fr/agence-revenu/services/impot/decisions-concernant-regime-pensions-canada-rpc-assurance-emploi-ae/a-propos-regime-pensions-canada-assurance-emploi/conducteurs-camion.html>

[2] N-1.1. r. 0.1 - Règlement sur les agences de placement de personnel et les agences de recrutement de travailleurs étrangers temporaires (gouv.qc.ca)

Quels sont les préjudices concurrentiel...

Ce modèle d'affaires frauduleux crée une iniquité concurrentielle dans l'industrie du camionnage. En effet, les transporteurs frauduleux peuvent ainsi proposer des taux de transport beaucoup plus bas que les transporteurs honnêtes et conformes.

Partons de la prémisse qu'au Québec, un employé conducteur de véhicules lourds peut gagner un salaire entre 65 000 \$ et 90 000 \$ par année. Pour les fins de l'exemple, nous utiliserons les données représentant le plus bas salaire, soit 65 000 \$ pour les heures travaillées. Selon le marché, un « Chauffeur inc. » demande un montant qui équivaut à environ +15 % du revenu d'un chauffeur; donc pour des fins de comparaison, le revenu du « Chauffeur inc. » sera établi à 75 000 \$.

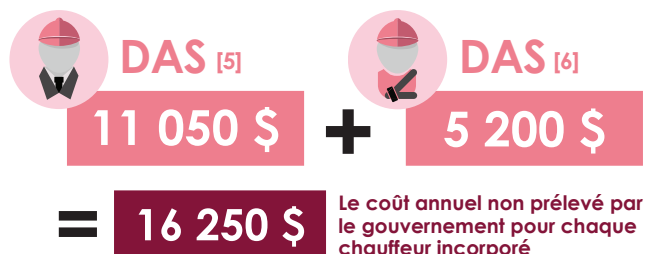


Le gain de coût associé à l'usage du modèle « Chauffeur inc. » résulte en des réductions pouvant atteindre de 20% à 30% des frais d'exploitation !

... et financier ?

Nous avons fait une simulation basée sur un nombre représentant 5% des détenteurs de classe 1, soit 9 885 conducteurs [4]. L'ACQ tente de mettre fin à cette situation depuis 2012. Ainsi, si nous multiplions ces montants depuis les 12 dernières années, le gouvernement se serait privé de près de 2 milliards de dollars de recettes.

Même en appliquant plusieurs variantes de revenu de base, tout en restant conservateur dans le pourcentage des détenteurs de permis de classe 1 ayant adhéré au stratagème frauduleux, les montants, dont se prive le gouvernement, sont considérables.



x 9 885 chauffeurs incorporés, soit 5 % des détenteurs de permis de classe 1

x 12 ans Le temps écoulé depuis que l'ACQ porte ce dossier auprès des instances publiques

= 2 milliards de perte de revenus

[3] La contribution d'un employeur à un régime de retraite, à l'assurance collective ou même à l'achat des vêtements ou bottes, peut varier grandement d'une entreprise à l'autre.

[4] [rapport_complet_diagnostic_sectoriel_de_main_d_oeuvre_transport_routier_de_marchandises.pdf](#)

[5] Nous faisons référence ici aux DAS provenant de la part de l'employeur : CNESST, FSS, RRQ, A-E et RQAP

[6] Nous faisons référence ici aux DAS provenant de la part de l'employé : RRQ, A-E et RQAP

Les solutions proposées

Revenu Québec

- Obligation d'émettre des T4A
- Ajout d'un article au chapitre V du titre III du livre IX de la LI intitulé « Responsabilité solidaire quant au paiement de l'impôt » pour dissuader les donneurs d'ouvrages de contracter avec des « Chauffeurs inc. » afin de donner un levier à Revenu Québec dans la détermination que certains chauffeurs incorporés sont des entreprises de services personnels et cotiser leurs employeurs.
- Ajout d'une présomption à l'article 1 de la LI, I à la définition d'« entreprise de services personnels » à l'effet que lorsque les services rendus par cet individu se rapprochent plutôt d'une prestation de travail à titre d'employé selon des conditions factuelles, il serait présumé exploiter une ESP et en subir les conséquences.

CNESST

- Modification de la définition de « travailleur » dans la LATMP permettant à la CNESST de ne pas exclure automatiquement le « Chauffeur inc. » de la définition de travailleur et le priver des protections de la LATMP en ajoutant à l'alinéa 4° :

*« du dirigeant d'une personne morale, **sauf un employé constitué en société**, quel que soit le travail qu'il exécute pour cette personne morale; »*

- Modification à l'article 9 LATMP prévoyant explicitement que l'employé constitué en société doit être considéré comme travailleur dans la LATMP, au même titre que le travailleur autonome et en permettant à ces derniers de bénéficier des protections de la loi.:

*« 9. Le travailleur autonome **ou l'employé constitué en société qui**, dans le cours de ses affaires, exerce pour une personne des activités similaires ou connexes à celles qui sont exercées dans l'établissement de cette personne est considéré un travailleur à l'emploi de celle-ci, sauf ».*

- Il faudrait par le fait même ajouter la définition d'employé constitué en société à l'article 2 afin de donner effets aux ajouts ci-devant mentionnés :

[employé constitué en société] : un actionnaire désigné d'une société au sens de l'article 21.18 de la Loi sur les impôts, qui pourrait raisonnablement être assimilé à un employé de la personne ou de la société de personnes à qui il a fourni les services, si ce n'était de l'existence de la société.



« Nos entreprises ont besoin d'exercer leurs activités avec confiance et sérénité. Nous poursuivons sans relâche nos efforts pour dissuader les fraudeurs qui doivent appréhender l'étau qui se referme sur eux. »

Marc Cadieux, Président Directeur Général de l'ACQ.

MTMD – LPECVL - SAAQ

Dans l'état actuel des choses, rien dans la Loi concernant les propriétaires, les exploitants et les conducteurs de véhicules lourds ne permet à la Commission des transports du Québec de sévir à l'encontre des entreprises qui fournissent des « Chauffeurs inc. ».

- Inscription obligatoire des agences de placement de personnel au registre de la Commission des Transports du Québec avec le numéro de permis de la CNESST : Obligation, pour toute personne qui, contre rémunération, fournit directement ou indirectement les services de conducteurs à un ou des exploitants de véhicules lourds, de s'inscrire auprès de la Commission des transports du Québec, et ce, afin qu'un contrôle puisse être exercé sur celle-ci, dans un contexte de sécurité routière.

- Assurer que la Société de l'assurance automobile du Québec **adopte une politique d'évaluation du comportement spécifique applicable aux agences de placement de personnel.**

- Ajout de pouvoir de surveillance et de contrôle à la CTQ envers les Agences de placement de personnel et dans la situation où le transporteur fait affaire avec une agence de placement de personnel non inscrite au Registre de la CTQ, tels que à l'article 27 de la LPECVL attribuer une cote de sécurité « insatisfaisante », l'article 30 de la LPECVL suspendre le droit d'agir à titre d'agence de placement de personnel, etc.

- Les modifications supposent également des pouvoirs accrus de vérifications lors d'inspections sur la route ou en entreprise par Contrôle Routier Québec.

MIFI

- Participer au projet pilote du fédéral pour les employeurs reconnus (« PPER ») du Programme des travailleurs étrangers temporaires en utilisant un modèle bonifié du programme visant spécifiquement l'industrie du camionnage, lequel viserait à implanter un processus de sélection des employeurs reconnus qui permettrait de vérifier la conformité d'un transporteur aux exigences en matière de droit du travail.

- Mettre en place une structure d'information aux nouveaux arrivants sur leurs obligations fiscales et le mode de fonctionnement de nos services gouvernementaux, tels la RAMQ, l'A-E, etc.

Contact média

Cyril MAURIN
514 415-9680
cmaurin@carrefour-acq.org