

SOUS TOUTES RÉSERVES

Montréal, le 21 octobre 1998

Monsieur Louis Jean
ASSOCIATION DES CAMPS DU QUÉBEC
4545, Pierre-De- Coubertin
C.P 1000, Succ. M
Montréal (Québec) H1V 3R2

Objet : Normes du travail – Heures de formation
Notre dossier : 21446

Monsieur,

Nous accusons réception de votre lettre du 27 août dernier. Dans cette lettre, vous nous avez demandé notre opinion sur l'obligation de rémunérer les candidats lorsqu'ils désirent travailler pour un de vos membres et qu'ils doivent, avant de commencer leur affectation, suivre un ou plusieurs cours de formation.

La question soulevée met en cause le moment où le statut d'employé est octroyé à une personne dont les services sont retenus. En fait, il s'agit de déterminer à quel moment le candidat devient employé.

Normalement, une personne devient employée lorsqu'il existe un lien de direction ou de contrôle et que le travail effectué est rémunéré.

Selon les informations que vous nous avez transmises, la pratique habituelle est celle-ci : Le camp fait connaître son intention d'embaucher du personnel par le biais d'une petite annonce. Les intéressés font parvenir au camp une offre de service soit par le biais d'un curriculum vitae ou par le biais d'un formulaire préalablement transmis par le camp. Un processus de présélection est mis en branle qui conduit soit à une entrevue soit à l'embauche du candidat ou tout simplement au rejet de la candidature.

Une fois le candidat sélectionné, une formation lui est octroyée afin de faciliter son intégration dans le camp. Cette formation est obligatoire en vertu de vos règles d'accréditation.

Vous nous avez expliquée que cette formation est requise par le camp et qu'aucune institution d'enseignement ne donne de la formation compte tenu de la nature de cette formation.

Il est important à ce stade-ci de déterminer que le camp n'est pas une maison d'enseignement. La question aurait pu être tout autre si un des pré-requis à l'embauche avait été de posséder la formation requise. Si le camp n'est pas une maison d'enseignement, il est une entreprise cherchant à posséder les employés les plus qualifiés. Selon les tribunaux, les démarches effectuées par le camp pour éliminer les candidats qui ne possèdent pas le potentiel requis confirme qu'au moment de la sélection un lien d'emploi est établi lequel peut être rompu si l'employé ne passe pas avec succès la formation.

Les tribunaux vont examiner le libellé de la lettre confirmant « l'embauche » du candidat. Si la lettre sous-entend le moins que le candidat est retenu et qu'il ne lui reste que la formation à suivre pour débiter le travail, le lien d'emploi sera créé. Si la lettre ne confirme pas l'embauche mais qu'elle explique qu'un manque de formation empêche le camp d'embaucher le candidat et qu'il est invité à parfaire sa formation dans un stage offert par le camp, alors il sera possible pour un tribunal de conclure que le lien d'emploi n'est pas formé. Ce sera une question de fait laissée à l'appréciation des tribunaux.

À votre première question, nous sommes d'avis que le camp devra rémunérer un candidat seulement s'il a été retenu à la suite d'un processus de présélection. À notre avis, pour qu'un camp soit dans l'obligation de rémunérer un candidat celui-ci doit avoir reçu l'assurance qu'il sera embauché à la suite de sa formation. Le camp n'est pas tenu de payer ou rembourser la formation suivie par un individu lorsqu'il y a inexistence de lien entre l'individu et le camp. Le camp ne sera pas tenu de rembourser la formation si un individu suit la formation, dépose sa candidature et est sélectionné car l'individu n'était pas obligé de suivre la formation contrairement au moment où l'individu est sélectionné et que la formation devient obligatoire.

Vous nous avez demandé également à quel moment un individu devient un candidat. L'individu devient un candidat au moment où il transmet sa demande d'emploi au camp et que celui-ci la reçoit. Son statut de candidat prend fin au moment où son offre de service est retenue ou rejetée. Nous tenons à préciser que la candidature peut être acceptée sous condition; à ce moment l'individu obtient le statut d'employé. Les tribunaux examineront toute correspondance ou déclaration provenant de l'employeur afin d'identifier le moment où l'employeur déclare au candidat qu'il devient un employé. Une fois la relation créée, le temps de formation relatif à l'emploi sera à la charge de l'employeur. Celui-ci devra rémunérer l'employé à tout le moins, au salaire minimum.

D'autre part, vous nous avez demandé notre opinion sur la possibilité pour un camp de facturer la formation à ses employés. À notre avis, il ne semble pas y avoir d'interdiction formelle quant à facturer des frais de formation. Cependant, cette pratique ne semble pas usuelle d'autant plus que la formation est obligatoire en vertu de vos règles d'accréditation. D'autre part, nous croyons que la pratique pourrait être discutable puisqu'il s'agit d'une condition essentielle à leur emploi. Nous croyons également que les tribunaux pourraient intervenir en vertu de la règle que l'on ne peut pas faire indirectement ce qui est interdit (l'obligation de rémunérer un employé dans le cadre de son travail); la facturation pouvant être perçue comme une façon de contourner l'obligation de payer ses employés. En fait, les tribunaux pourraient se poser la question suivante : *Si l'employé ne connaît pas où sont situés les dortoirs ou les lieux d'entreposage comment pourra-t-il être efficace dans son travail ?* Nous croyons que l'obligation de former les employés prévue dans les règles d'accréditation pourrait entraîner un tribunal à conclure que la formation est à la charge du camp.

Quant à la formation des candidats, sous réserve des commentaires ci-haut mentionnés nous croyons que les cours de formation pourraient être facturés en autant qu'il n'y ait pas eu, à aucun moment, confirmation de leur embauche. Ainsi les candidats ne seraient pas assurés d'avoir un emploi. Vous comprendrez que si le taux de succès des candidats en formation est de 100%, le taux de crédibilité de cette formation sera pour ainsi dire nul.

En vertu de l'article 49 de la *Loi sur les normes du travail* l'employeur ne pourra pas prélever les frais de formation sur le salaire de l'employé sauf si ce dernier y consent par écrit. De plus, cette autorisation pourra être révoquée en tout temps par l'employé. Il s'agit d'une entente contractuelle propre aux parties.

Faisant suite à la lecture du projet de lettre vous nous avez demandé de préciser les points suivants :

Est-il possible pour un camp d'inclure à son contrat une clause qui lui permet de rémunérer la formation à un animateur à condition qu'il complète le contrat estival le liant ?

Nous sommes d'avis que cette disposition n'est pas possible même si elle était clairement décrite au contrat d'emploi. En fait, on ne peut différer le paiement du salaire. Cependant, la Loi n'empêche pas qu'un bonus soit versé à ceux qui complètent la saison.

Un animateur, n'ayant pas signé d'entente écrite, qui est invité à la formation du camp mais qui ne décroche finalement pas de contrat estival faute d'inscriptions le justifiant sera-t-il rémunéré pour sa participation à la formation ? Dans ce cas le camp peut-il lui facturer les coûts de la formation à un montant équivalent au salaire qu'il devrait lui verser ?

Comme nous l'avons écrit plus haut il s'agit d'une question de fait. Il s'agira d'examiner la nature de l'invitation. S'il y a lieu de croire que la personne considère qu'elle est embauchée, la formation pourra être considérée comme étant du travail et rémunérée. Le montant de la formation devra avoir été déterminé. Nous doutons qu'il puisse varier en fonction du salaire versé.

Lorsque vous évoquez la possibilité pour l'employé de « révocation en tout temps » d'une entente permettant à l'employeur de prélever les frais de formation sur le salaire de l'employé, s'agit-il d'une révocation par écrit avec effet rétroactif ?

La révocation de l'autorisation doit être donnée par écrit. La révocation n'aura pas d'effet rétroactif.

S'il y a promesse d'engagement en cas de réussite de la formation (examen final de passage), que la formation n'était pas rémunérée et que faute d'inscriptions de campeurs, cet engagement n'est pas respecté, le camp doit-il payer la formation même si aucune entente écrite n'est intervenue et que l'animateur obtient la note de passage ? Que se passe-t-il si le candidat échoue ? Le camp doit-il verser des honoraires ?

En vertu de la décision *Dora Taillefer c. Air Transat A.T. Inc.* Les employés ayant suivi la formation devront être payés au salaire minimum qu'ils aient ou non travaillés par la suite. Nous joignons à la présente, une copie de la décision.

Si la réussite du stage de formation est un pré-requis à l'étude du dossier du candidat en vue d'un poste d'animateur, le camp peut-il exiger des frais de formation de tous les participants à cette formation ? Devra-t-il compenser par des honoraires la participation à la formation de ceux qu'il aura éventuellement embauchés ?

Le camp pourra facturer le stage de formation à tous ceux qui désirent le suivre. Il n'y a pas à acquitter d'honoraire ou de salaire aux participants étant entendu qu'ils participent au stage dans

le seul but de satisfaire un pré-requis d'emploi. Il y a inexistence de lien entre le stagiaire et l'employeur. Il n'aura pas à rembourser les frais déboursés par l'employé.

Comment une organisation peut-elle établir avec justesse la valeur de son activité de formation ?

Nous ne sommes pas en mesure de répondre à cette question.

Pour un camp à but lucratif qui embauche des étudiants, la Loi sur les normes du travail s'applique-t-elle à une activité de formation ?

Les étudiants embauchés par un organisme sans but lucratif à vocation sociale ou communautaire sont exclus de l'application du salaire minimum. Par conséquent, ils n'ont pas à être rémunérés au salaire minimum.

Dans le cadre d'une activité offerte à tous mais préalable à l'embauche, peut-on prétendre qu'il y a établissement d'une relation avec un candidat si le contenu de cette formation n'est pas spécifique au travail d'animation dans cette organisation ?

La question manque de précision. En fait, il serait plus prudent de questionner l'objectif de la formation. Si la formation a pour but d'inculquer des notions pouvant être utiles ou nécessaires aux activités, la formation sera alors considérée comme étant nécessaire au travail et devra être rémunérée.

Si des précisions additionnelles étaient jugées nécessaires, n'hésitez pas à communiquer avec le soussigné.

**DUGAS ET LEGROS
SERVICE JURIDIQUE**