



DESTINATAIRE : *****

EXPÉDITEUR : *****
DIRECTION DE L'INTERPRÉTATION RELATIVE AUX PARTICULIERS

DATE : LE 23 OCTOBRE 2018

OBJET : **TRAITEMENT FISCAL D'UNE SOMME VERSÉE À LA SUITE D'UN
RÈGLEMENT HORS COUR – SALARIÉS DE L'INDUSTRIE DE LA
CONSTRUCTION**
N/RÉF. : 18-041625-001

La présente est pour faire suite à la demande que vous nous avez adressée ***** concernant le sujet mentionné ci-dessus.

FAITS

Nous comprenons que, en 20X1, la société *****, ci-après désignée « Société », exécutait des travaux sur un pont et souhaitait retenir les services de deux personnes exerçant le métier de monteur-assembleur.

Seulement deux personnes¹, ci-après désignées respectivement le « salarié X » et le « salarié Y », exerçant un tel métier étaient domiciliées dans la région où les travaux sur le pont étaient effectués et étaient disponibles afin de rendre des services à Société.

Nous comprenons que ces personnes étaient alors couvertes par la Convention collective du secteur génie civil et voirie appartenant à l'Association *****, ci-après désignée « Association ».

Société n'a pas retenu les services du salarié X et du salarié Y pour les travaux qui devaient être effectués sur le pont. D'ailleurs, elle n'avait jamais retenu leurs services avant les événements décrits dans votre demande.

¹ Nous comprenons qu'il ne s'agit pas des personnes qui exploitent une entreprise.

Société aurait plutôt retenu les services de deux autres salariés exerçant le métier de monteur-assembleur qui étaient domiciliés à l'extérieur de la région où ces travaux étaient exécutés.

Le ***** 20X1, l'Association a formulé le grief suivant contre Société :

« En référence à l'article 62 de la *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction (RLRQ, c. R-20)*² :

Violation par l'employeur des dispositions [de] l'article 35 du *Règlement sur l'embauche et la mobilité des salariés dans l'industrie de la construction (RLRQ, c. R-20 r. 6.1)*³, pour le non-respect de l'obligation d'accorder la priorité aux salariés exerçant le métier de *monteur-assembleur* domiciliés dans la région où les travaux relatifs au travail offert sont exécutés. »

(Nos références)

Au mois de mars 20X2, l'Association et Société ont signé une entente hors cour. Cette entente prévoit que, sans admission de responsabilité, Société s'engage à payer au salarié X et au salarié Y une somme forfaitaire de 4 000 \$ par salarié, de laquelle doivent être déduits les montants de 200 \$ au titre de l'impôt à remettre au gouvernement fédéral et de 600 \$ au titre de l'impôt à remettre au gouvernement provincial⁴. L'entente prévoit également que ces paiements doivent être effectués par le biais d'un chèque à l'ordre de chacun des salariés et doivent être transmis à l'Association⁵.

QUESTION

Vous voulez savoir comment la Loi sur les impôts (RLRQ, chapitre I-3), ci-après désignée « LI », s'applique au montant de 4 000 \$ que le salarié X (ou le salarié Y) a reçu aux termes de l'entente hors cour.

² Ci-après désignée « Loi ».

³ Ci-après désigné « Règlement ».

⁴ Document intitulé « Règlement hors le Tribunal et quittance », par. 1 à 2.

⁵ *Id.*, par. 3.

OPINION

Régime des relations du travail dans l'industrie de la construction du Québec

Nous comprenons que le régime des relations du travail dans l'industrie de la construction du Québec a un statut particulier puisqu'il s'agit de l'une des rares industries qui ne relève pas du Code du travail (RLRQ, chapitre C-27), à moins d'une disposition expresse contraire de la Loi⁶.

La Loi prévoit les quatre secteurs d'activités suivants aux fins de la négociation des conventions collectives : industriel, institutionnel et commercial, résidentiel ainsi que génie civil et voirie.

Les associations patronales et les associations syndicales négocient les termes de ces conventions sectorielles à l'échelle provinciale et pour l'ensemble de la main-d'œuvre et des entreprises de l'industrie de la construction⁷.

En vertu de l'article 94 de la Loi, tout salarié⁸ a droit d'appartenir à une association de salariés de son choix et de participer à ses activités et à son administration, mais il ne peut appartenir qu'à une seule association de salariés. Dès son entrée dans l'industrie, le travailleur doit choisir l'association à laquelle il souhaite adhérer⁹.

Le quatrième paragraphe de l'article 61.2 de la Loi prévoit qu'une clause d'une convention collective ne peut limiter le libre choix de l'employeur de requérir les services d'un salarié¹⁰.

⁶ Article 124 de la Loi; Commission de la construction du Québec, « Régime de relations du travail », en ligne : http://www.ccq.org/fr-CA/M_RegimeRelationsTravail?profil=GrandPublic.

⁷ Commission de la construction du Québec, « Conventions collectives », en ligne : http://www.ccq.org/fr-CA/M_RegimeRelationsTravail/M03_ConventionsCollectives.

⁸ L'article 1 de la Loi prévoit que le terme « salarié » désigne tout apprenti, manœuvre, ouvrier non spécialisé, ouvrier qualifié, compagnon ou commis, qui travaille pour un employeur et qui a droit à un salaire, que le terme « employeur » désigne quiconque, y compris le gouvernement du Québec, fait exécuter un travail par un salarié et que le terme « salaire » signifie la rémunération en monnaie courante et les indemnités ou avantages ayant une valeur pécuniaire que détermine une convention collective.

⁹ Commission de la construction du Québec, « Associations syndicales », en ligne : http://www.ccq.org/fr-CA/M_RegimeRelationsTravail/M05_AssociationsSyndicales.

¹⁰ En vertu de l'article 113.2 de la Loi, commet une infraction et est passible d'une amende quiconque impose à un employeur l'embauche de salariés déterminés ou d'un nombre déterminé de salariés.

Par ailleurs, nous comprenons qu'un employeur, au sens de la Loi¹¹, doit notamment :

- respecter la priorité régionale d'embauche des salariés¹²;
- aviser la Commission de la construction du Québec des mouvements de la main-d'œuvre (embauche, licenciement, mise à pied, départ)¹³;
- prélever les cotisations obligatoires, mentionnées notamment dans une convention collective sectorielle, sur le salaire de son salarié¹⁴;
- payer le salaire à son salarié selon le taux établi par une convention sectorielle¹⁵;
- produire un bulletin de paie pour son salarié conformément à une convention collective sectorielle¹⁶.

En ce qui a trait à l'exigence concernant la priorité régionale d'embauche, l'article 35 du Règlement prévoit ce qui suit :

« L'embauche des salariés disponibles dans l'industrie de la construction doit se faire en tenant compte des exigences reconnues pour le travail offert et selon une préférence d'emploi en tenant compte des critères suivants :

1. pour tous les travaux, à l'exclusion de ceux exécutés dans un endroit isolé et sur un chantier éloigné, priorité est accordée au salarié titulaire d'un certificat de compétence-compagnon, de compétence-occupation ou d'un certificat de compétence-apprenti selon le cas, domicilié dans la région où les travaux relatifs au travail offert sont exécutés.

Si aucun salarié répondant aux critères précédents n'est disponible, préférence est accordée au salarié titulaire d'un certificat de compétence-compagnon, de compétence-occupation ou d'un certificat de compétence-apprenti selon le cas, domicilié à l'extérieur de la région où les

¹¹ *Supra* note 8.

¹² Article 35 du Règlement. Voir également *Directeur des poursuites criminelles et pénales c. Contrôles AC inc.*, 2018 QCCQ 760, par. 15 à 18.

¹³ Article 107.11 de la Loi.

¹⁴ Commission de la construction du Québec, « Guide pratique de l'employeur – Bien démarrer pour bien réussir », pp. 22 et 23, en ligne : https://www.ccq.org/~media/PDF/SALC/PU_90_21.pdf.

¹⁵ Commission de la construction du Québec, « Guide pratique de l'employeur – Bien démarrer pour bien réussir », *Ibid.* Voir également, à titre d'exemple, la section XVII, intitulée « Salaires », de la convention collective 2013-2017 du secteur génie civil et voirie, en ligne : http://www.ccq.org/~media/PDF/ConventionsCollectives/2013-2017/Convention_Genie_Civil_Voirie_2013_2017.pdf.

¹⁶ *Id.*

travaux relatifs au travail offert sont exécutés, ou à la personne domiciliée dans la région où les travaux relatifs au travail offert sont exécutés.

2. pour les travaux exécutés sur un chantier éloigné, priorité est accordée au salarié titulaire d'un certificat de compétence-compagnon, de compétence-occupation ou d'un certificat de compétence-apprenti selon le cas, domicilié dans la région où les travaux relatifs au travail offert sont exécutés.

Si aucun salarié répondant aux critères précédents n'est disponible, priorité est accordée au salarié titulaire d'un certificat de compétence-compagnon, de compétence-occupation ou d'un certificat de compétence-apprenti selon le cas, domicilié à l'extérieur de la région où les travaux relatifs au travail offert sont exécutés.

3. pour les travaux exécutés dans un endroit isolé, priorité est accordée au salarié titulaire d'un certificat de compétence-compagnon, de compétence-occupation ou d'un certificat de compétence-apprenti selon le cas, domicilié dans la localité où les travaux relatifs au travail offert sont exécutés.

Si aucun salarié répondant à ces critères n'est disponible, le paragraphe 1 s'applique. »

Nous comprenons qu'une convention collective sectorielle peut prévoir une clause semblable aux dispositions de l'article 35 du Règlement¹⁷, mais que la Convention collective du secteur génie civil et voirie ne contenait pas une telle clause au moment où le grief a été formulé.

Par ailleurs, le premier alinéa de l'article 62 de la Loi prévoit notamment que tout grief portant sur un sujet visé au deuxième alinéa de l'article 61 de cette loi ou sur l'ancienneté, la mobilité de la main-d'œuvre, les mouvements de main-d'œuvre, le tableau d'affichage ou le harcèlement psychologique, selon les articles 81.18 à 81.20 de la Loi sur les normes du travail (RLRQ, chapitre N-1.1), doit être déféré à un arbitre unique¹⁸.

¹⁷ Troisième alinéa de l'article 61 de la Loi.

¹⁸ L'article 62 de la Loi a été modifié par l'article 51 de la Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives afin principalement de faciliter la conciliation famille-travail (2018, chapitre 21). La modification est en vigueur depuis le 12 juin 2018. Auparavant, l'expression « selon les articles 81.18 à 81.20 de la Loi sur les normes du travail (chapitre N-1.1) » n'était pas prévue au premier alinéa de l'article 62 de la Loi. Toutefois, cette modification n'a pas d'incidence sur la présente opinion.

Application de la LI aux sommes reçues par le salarié X et par le salarié Y

L'article 32 de la LI prévoit que, sous réserve de la partie I de la LI, le revenu d'un particulier provenant pour une année d'imposition d'une charge ou d'un emploi est le traitement, le salaire et toute autre rémunération qu'il a reçus pendant cette année, y compris les gratifications.

En vertu de l'article 34 de la LI, tout montant qu'un particulier reçoit d'une autre personne alors qu'il est un employé de cette dernière est présumé être reçu à titre de rémunération pour services rendus. Il en est de même de tout montant reçu en paiement d'une obligation découlant d'une entente qui est intervenue entre deux personnes, alors que l'une est l'employé de l'autre, immédiatement avant qu'elle ne le devienne ou immédiatement après qu'elle a cessé de l'être.

Au sens de l'article 35 de la LI, la présomption prévue à l'article 34 de la LI peut être repoussée s'il est démontré que, indépendamment de la date et des termes de toute entente, le paiement n'a pas été fait pour services rendus ou à rendre, pour inciter un particulier à accepter une charge ou un emploi ou en contrepartie d'un engagement d'un employé portant sur ce qu'il doit faire ou ne pas faire avant qu'il ne devienne ou après qu'il cesse d'être un employé.

Le premier alinéa de l'article 36 de la LI prévoit qu'un particulier doit inclure dans le calcul de son revenu pour l'année provenant d'une charge ou d'un emploi les montants qu'il reçoit ou dont il bénéficie pendant cette année ou qui lui sont attribués pour cette année et qui sont prévus par le chapitre II du titre II du livre III de la partie I de la LI.

L'article 37 de la LI prévoit notamment que les montants qu'un particulier doit inclure dans le calcul de son revenu comprennent la valeur de la pension, du logement et des autres avantages que reçoit ou dont bénéficie le particulier, ou une personne avec laquelle il a un lien de dépendance, en raison ou à l'occasion de sa charge ou de son emploi.

Finalement, en vertu du paragraphe *a* de l'article 311 de la LI, un contribuable doit inclure dans le calcul de son revenu pour une année d'imposition un montant qu'il reçoit à titre d'allocation de retraite, autre qu'un montant reçu en vertu d'un régime de prestations aux employés, d'une convention de retraite ou d'une entente d'échelonnement du traitement ou provenant d'un tel régime, d'une telle convention ou d'une telle entente.

L'article 1 de la LI prévoit que l'expression « allocation de retraite » signifie un montant qui n'est pas reçu en raison du décès d'un employé, qui n'est ni une prestation de retraite ni un avantage visé au paragraphe *d* du troisième alinéa de l'article 38 de la LI, et qui est reçu par un contribuable ou, après son décès, par une personne qui était à sa charge ou par un représentant légal ou un parent du contribuable :

- a) soit en reconnaissance des longs états de service du contribuable au moment de sa retraite d'une charge ou d'un emploi ou après ce moment;
- b) soit à l'égard de la perte par le contribuable d'une charge ou d'un emploi, que le montant soit reçu ou non à titre de dommages-intérêts ou conformément à une ordonnance ou à un jugement d'un tribunal compétent.

Pour l'application de l'ensemble de ces dispositions législatives, l'article 1 de la LI prévoit que l'expression « employé » signifie toute personne occupant un emploi ou remplissant une charge.

L'article 1 de la LI prévoit aussi que l'expression « emploi » signifie le poste d'un particulier au service d'une autre personne, y compris l'État, Sa Majesté ou un état ou souverain étrangers.

Dans l'arrêt *Schwartz*, la Cour suprême du Canada a établi que la définition de l'expression « emploi » prévue au paragraphe 248(1) de la Loi de l'impôt sur le revenu (L.R.C. (1985), c. 1, (5^e suppl.))¹⁹ exclut toute notion d'emploi éventuel lorsqu'on donne à cette expression son sens ordinaire et, par conséquent, qu'un employé est « au service » de son employeur à partir du moment où l'employé est tenu de fournir les services aux termes du contrat²⁰.

À la lumière des faits qui ont été portés à notre attention, nous sommes d'avis que le salarié X et le salarié Y n'occupaient pas un poste au service de Société puisqu'ils n'étaient pas tenus de fournir des services à Société. Par conséquent, nous sommes d'avis que, pour l'application de la LI, le montant de 4 000 \$ que chacun d'eux a reçu aux termes de l'entente hors cour ne constitue ni un revenu provenant d'un emploi, ni un avantage provenant d'un emploi, ni une allocation de retraite.

¹⁹ La définition de l'expression « emploi » prévue à l'article 1 de la LI est harmonisée avec la définition de l'expression « emploi » prévue au paragraphe 248(1) de la Loi de l'impôt sur le revenu.

²⁰ *Schwartz c. Canada*, [1996] 1 R.C.S. 254 (CSC), par. 57 à 62.

Par ailleurs, aucune autre disposition de la LI ne prévoit spécifiquement l'inclusion d'un tel montant dans le calcul du revenu du salarié X et du salarié Y et un tel montant ne constitue pas un revenu provenant d'une source non énumérée dans la LI.

Par conséquent, nous sommes d'avis qu'il est raisonnable de conclure, pour l'application des règles prévues dans la LI, que le montant de 4 000 \$ que le salarié X (ou le salarié Y) a reçu aux termes de l'entente hors cour ne doit pas être inclus dans le calcul de son revenu pour une année d'imposition.

N'hésitez pas à communiquer avec nous si vous avez des questions relatives à la présente opinion.