

## DANS CE NUMÉRO

● TRAVAUX DU CSMOAF : L'OFFRE ET LA DEMANDE DE TRAVAILLEURS FORESTIERS	2
● EMPLOYÉ OU TRAVAILLEUR INDÉPENDANT ?	3
● BILAN DES ACTIVITÉS DANS LE CADRE DU RÉGIME DE QUALIFICATION (TRAVAUX SYLVIQUES—DÉBROUSSAILLAGE) 2001	5
● PUBLICATION DE L'ENQUÊTE SUR LA MAIN-D'ŒUVRE FORESTIÈRE AU QUÉBEC EN 1999-2000	5
● SCOLARITÉ DES JEUNES DANS LES RÉGIONS FORESTIÈRES (TIRÉ D'UNE ÉTUDE DU GROUPE ÉCOBES)	7
● LES MAISONS FAMILIALES RURALES	8

## NOUVELLES CONCERNANT LA FISCALITÉ

## Dépenses d'emploi liées aux équipements de protection individuelle des travailleurs forestiers salariés

## Mise en contexte

Au mois d'août 2000, le CSMOAF amorçait une démarche auprès de l'Agence des douanes et du Revenu du Canada afin de savoir s'il était possible, pour les travailleurs forestiers salariés, de déduire les équipements de protection individuelle qu'ils utilisent dans l'exercice de leurs fonctions. En effet, la manipulation de divers outils tels que la débroussailleuse et la scie à chaîne nécessite certaines précautions et l'équipement de protection s'avère essentiel pour assurer l'intégrité physique de ces travailleurs.

C'est pourquoi le Règlement sur les établissements industriels et commerciaux (Loi sur la santé et la sécurité du travail) prévoit que les tra-



illustrations: T.Ferland

vailleurs doivent porter ou utiliser l'équipement prévu pour leur protection contre les risques auxquels ils sont exposés. Par ailleurs, au paragraphe 11 de l'article 51 de la Loi sur la santé et la sécurité du travail, il est spécifié que l'employeur doit «fournir gratuitement au travailleur tous les moyens et équipements de protection individuelle choisis par le Comité de santé et de sécurité... le cas échéant, les moyens et les équipements de protection individuelle ou collective déterminés par règlement...».

Il est cependant malheureux de constater que cet article de loi n'est pas systématiquement respecté dans le milieu forestier, en raison notamment de la méconnaissance des lois et règlements et des ressources financières limitées. En outre, il arrive fréquemment qu'un travailleur forestier œuvre pour plus d'un employeur au cours de la même saison d'activités. Dans de tels cas, la gestion de l'équipement de protection individuelle s'avère d'autant plus compliquée puisqu'il faut déterminer à quel employeur incombe la charge de fournir ou de payer lesdits équipements.

## Commentaires formulés par l'Agence des douanes et du Revenu du Canada

La réponse fournie dans la lettre que le CSMOAF a reçue de l'Agence des douanes et du Revenu du Canada par rapport à la déduction de l'équipement de protection individuelle se résume comme suit :

L'alinéa 8(1)i) de la Loi de l'impôt sur le revenu prévoit qu'un contribuable peut déduire dans le calcul de son revenu tiré d'une charge ou d'un emploi :

i) dans la mesure où il n'a pas été remboursé et n'a pas le droit d'être remboursé à cet égard, les sommes payées par le contribuable au cours de l'année au titre :

...

(iii) du coût des fournitures qui ont été consommées directement dans l'accomplissement des fonctions de la charge ou de l'emploi et que le contrat d'emploi du cadre ou de l'employé l'obligeait à fournir et à payer

...

Le terme sur lequel il faut porter une attention particulière dans cet extrait d'article est «consommées». Les fournitures qui peuvent être déduites sont restreintes aux articles qui servent directement à l'accomplissement des tâches et qui ne peuvent pas être réutilisés par la suite dans le cadre d'un travail similaire. Mentionnons à titre d'exemple l'essence et l'huile utilisées pour faire fonctionner les scies à chaîne et les débroussailleuses.

Or, selon l'Agence des douanes et du Revenu du Canada, la nature d'un vêtement de protection individuelle est telle que ce genre de bien n'est pas consommé lors de son utilisation et **ne constitue donc pas une dépense admissible en vertu du sous-alinéa 8(1)i)(iii) de la Loi.**

## Allocations versées par les employeurs

Bien que les équipements de protection individuelle des travailleurs ne soient pas déductibles d'impôts, il est important de faire une mise au point en ce qui a trait aux allocations versées par les employeurs à cet effet.

Lorsqu'un employé reçoit une allocation de son employeur et qu'il doit présenter un reçu pour justifier l'achat d'un vêtement distinctif ou conçu pour le protéger contre certains dangers, cette allocation ne constitue pas un avantage imposable. En d'autres termes, le montant qui est donné au travailleur forestier afin de compenser ses dépenses encourues pour l'achat d'équipements de protection individuelle ne doit pas être ajouté à même son salaire puisque ce montant n'a pas à être imposé.

En outre, cette façon de faire est également avantageuse pour l'employeur puisqu'en ne confondant pas l'allocation versée pour les équipements de protection individuelle au salaire de son travailleur, il évite ainsi de payer des bénéfices marginaux supplémentaires (CSST, vacances, assurance-emploi, etc.) qui seraient applicables sur cette allocation.

## Conclusion

Par le passé, des démarches pour faire modifier les dispositions actuelles de la Loi de l'impôt sur le revenu en ce qui a trait à la déduction des équipements de protection individuelle ont été réalisées auprès du Ministre des Finances du Gouvernement fédéral, notamment pour le secteur de la construction. Ces démarches n'ayant pas donné de résultats concrets, on peut supposer que la situation demeurera telle qu'elle est en ce qui concerne cet aspect de la Loi. Aussi est-il préférable de voir à ce que les allocations soient versées de façon optimale tant pour les travailleurs que pour leurs employeurs plutôt que de s'attaquer au côté législatif. ♣