



L'Association du camionnage du Québec est heureuse de vous présenter les points de vue de ses membres au sujet des propositions fiscales que le gouvernement du Québec devrait considérer en vue d'améliorer la compétitivité du transport routier de marchandises par camion et freiner la pénurie de main d'œuvre qualifiée déjà amorcée dans cette industrie afin d'en faire bénéficier l'économie du Québec dans son ensemble.

1

Le camionnage joue un rôle important dans l'économie québécoise car il contribue à plus de 3,8 G\$ du PIB de la province et emploie plus de 65 000 personnes.

- L'Association du camionnage du Québec est une organisation sans but lucratif fondée en 1951 qui comprend au-delà de 500 membres, répartis entre transporteurs publics et privés, et fournisseurs de produits et services à l'industrie. Face à l'ensemble de l'industrie du transport par camion au Québec, l'ACQ représente 75 % des détenteurs de flottes de cinq véhicules et plus, ainsi que 90 % des véhicules détenus par l'ensemble des transporteurs publics québécois.

MESURES FISCALES POUR INCITER LES TRAVAILLEURS EXPÉRIMENTÉS À DEMEURER AU TRAVAIL

Recommandation : *Bonifier de nouveau le crédit d'impôt pour les travailleurs d'expérience par une hausse substantielle du montant maximal de revenu admissible sur lequel le crédit d'impôt est calculé.*

■ Mise en situation

L'industrie du transport de marchandises fait face à une importante pénurie de main-d'œuvre. En effet, les études du comité sectoriel de main-d'œuvre du transport, tout comme les données d'Emploi-Québec, confirment que la moyenne d'âge de la main-d'œuvre du secteur du transport est la plus élevée de tous les secteurs d'activités. De plus, les données indiquent également que le bassin de main-d'œuvre se renouvelle moins rapidement. 26 % des chauffeurs de camions sont âgés de 55 ou plus et près de 60 % sont âgés de 45 ans et plus. Il est à noter que la pénurie ne se résume pas qu'à un manque de chauffeurs, mais nous la vivons dans tous les métiers de l'industrie du camionnage. Il manquera, selon la dernière étude du Conference Board, entre 4 000 et 7 000 chauffeurs d'ici 2020 au Québec, **sans compter tous les autres métiers de l'industrie**. Une entreprise a besoin de recruter des chauffeurs, certes, mais aussi des mécaniciens, des manutentionnaires, des spécialistes en logistique...

Il s'agit assurément du plus important défi auquel notre industrie est confrontée. Beaucoup d'énergie a été consacrée à mettre en place des projets visant à stimuler l'arrivée d'une nouvelle main-d'œuvre. La mise en place du Programme d'accès à la conduite de véhicules lourds, le développement de campagnes de communication majeures à l'intention des jeunes ne sont que quelques exemples d'initiatives de notre industrie.

Malgré tout, la situation est difficile et de nombreux transporteurs sont contraints de refuser de nouveaux clients. La situation que vit l'industrie aura un impact négatif important sur notre économie.

■ Conclusion

- ❖ Dans ce contexte de pénurie actuelle, où 26 % des chauffeurs de camions sont âgés de 55 ou plus, et afin de se donner les moyens de conserver le plus de travailleurs de 61 ans et plus dans la force de travail, l'ACQ est d'avis que le crédit d'impôt pour les travailleurs d'expérience devrait être bonifié de nouveau par une hausse substantielle du montant maximal de revenu admissible sur lequel le crédit d'impôt est calculé. Les montants maximaux admissibles se situent présentement entre 3 000 et 11 000 dollars, selon l'âge.

MESURES FISCALES POUR LES ENTREPRISES AYANT RECOURS AU RECRUTEMENT À L'ÉTRANGER

Recommandation : *Procéder à la création d'un crédit d'impôt pour les dépenses engendrées par un employeur afin de recruter à l'extérieur du pays, notamment par le biais de firmes spécialisées.*

■ Mise en situation

La mise en situation concernant la pénurie de main-d'œuvre dans notre industrie a été détaillée au point précédent.

L'ACQ, au nom de l'industrie qu'elle représente, poursuit son travail afin d'identifier et mettre en place des solutions novatrices. L'une des avenues de plus en plus empruntée et qui présente un potentiel des plus intéressants est le recours à la main-d'œuvre étrangère.

Toutefois, la réglementation en vigueur dans le domaine de l'immigration est complexe, et le processus d'admission dans notre pays et la reconnaissance de compétences sont excessivement longs. Le processus est si laborieux qu'il en décourage plus d'un, tant chez les transporteurs que chez les candidats à l'immigration. C'est l'une des raisons pour lesquelles le nombre de firmes spécialisées se sont multipliées au cours des deux dernières années.

■ Conclusion

- ❖ Nous sommes d'avis que les dépenses engendrées par un employeur pour recruter à l'extérieur du pays, notamment par le biais de firmes spécialisées, devraient faire l'objet de déductions fiscales, pouvant prendre la forme d'un crédit d'impôt, ou bien d'une mesure budgétaire, étant donné l'urgence de la situation et ses effets sur l'économie québécoise.

AVANTAGES IMPOSABLES DES INTERVENTIONS MÉDICALES AU PRIVÉ

Recommandation : *Assouplir les règles sur les avantages imposables (pour un employé) dans le cas de paiement par un employeur, pour une intervention médicale au privé lui permettant une diminution de ses coûts et de son taux de cotisation à la CNESST.*

■ Mise en situation

Plus particulièrement, dans le cas de la situation suivante :

- Un employé a un accident de travail, c'est-à-dire une blessure subie dans l'exercice de son emploi ;
- L'employeur choisit d'assumer les frais médicaux de l'opération nécessaire dans une clinique privée ;
- Cette décision d'aller en clinique privée permet à l'employeur de réduire les impacts financiers de l'accident dans son dossier CNESST et de réduire le temps d'absence au travail de son employé.

A l'heure actuelle, tous les avantages ou bénéfices reçus par un contribuable dans le cadre d'une charge ou d'un emploi sont imposables, à moins que la loi ne prévoie une exception spécifique. En effet, l'alinéa 6(1)a) est formulé en termes très généraux et vise à faire entrer dans le calcul du revenu d'emploi divers avantages sociaux et accessoires. Des cinq exceptions qui sont énumérées à cet alinéa, aucune n'est pertinente en l'espèce.

Toutefois, malgré le fait que l'employé reçoit un avantage dans le cadre de son emploi, nous sommes d'avis que l'employé devrait pouvoir éviter l'application de 6(1)a) et ce, compte tenu des critères jurisprudentiels établis.

En effet, il existe des critères établis par la jurisprudence pour déterminer si un avantage est ou n'est pas, le cas échéant, imposable en vertu de l'alinéa 6(1)a). **Ainsi, un avantage ne sera pas imposable lorsqu'il s'agit une dépense hors de l'ordinaire et qu'il n'a pas pour effet d'améliorer la situation financière de l'employé. De plus, un avantage ne sera pas imposable lorsque le principal bénéficiaire de ce qui est reçu par l'employé, est l'employeur.**

■ Dans les faits

En l'espèce, l'employé subit une blessure dans l'exercice de son emploi au Québec. L'employé est couvert par le régime public d'assurance-maladie du Québec. Il aurait normalement droit gratuitement aux mêmes soins et traitements que ceux payés par l'employeur en clinique privée. Le temps d'attente dans le régime public pour l'opération est régulièrement de plusieurs mois. Dans l'attente de l'opération, l'employé recevrait une indemnité de la CNESST.

Du point de vue de l'employé, nous sommes d'avis que l'avantage économique est faible et indirect. En effet, cet avantage économique indirect n'existe que dans l'écart entre le montant qu'il aurait reçu à titre d'indemnité de la CNESST et son salaire normal. Ainsi, en l'absence d'un gain financier direct, **le paiement des frais médicaux ne devrait pas être imposé.**

Du point de vue de l'employeur, nous sommes d'avis que c'est surtout celui-ci qui tirerait profit de l'opération de l'employé en clinique privée. Objectivement, en assumant les frais médicaux, l'employeur réduit les impacts financiers au niveau des coûts imputables à son dossier de CNESST et par conséquent, son taux de cotisation. Il réduit également le temps d'absence au travail de son employé. Compte tenu de ce qui précède, et de la réalité de la pénurie de main-d'œuvre qui frappe tous les employeurs de notre industrie, chaque travailleur fait une différence dans la bonne tenue des opérations de son employeur, et nous croyons que **l'avantage économique réel appartient à l'employeur.**

■ Conclusion

- ❖ Dans un tel cas, nous sommes d'avis que **l'employé** devrait pouvoir éviter l'application de 6(1)a) LIR.
- ❖ Quant au traitement fiscal des frais médicaux pour **l'employeur**, il est intéressant de savoir que les montants versés aux employés constituent normalement des dépenses déductibles à condition d'être des dépenses contribuant au revenu de l'entreprise et d'être raisonnables. En l'espèce, nous croyons que les frais médicaux qui sont payés en vue de tirer un revenu d'une entreprise constituent des dépenses déductibles. En effet, il y a un lien direct entre le paiement des frais médicaux et la productivité de l'employé.

PROGRAMME ÉCOCAMIONNAGE

Recommandation : *Reconduire jusqu'en 2030 et bonifier le Programme **Écocamionnage** venant à échéance le 31 décembre 2020 en fonction de la Politique énergétique 2030 du gouvernement et de la Politique de mobilité durable.*

■ Bref historique

En vertu du Plan d'action 2013-2020 sur les changements climatiques du gouvernement du Québec, le gouvernement a eu pour mandat de contribuer à réduire l'empreinte environnementale du transport routier des marchandises.

La mise en œuvre de cette priorité s'est traduite par la création du Programme d'aide à la réduction des émissions de gaz à effet de serre (GES) dans le transport routier des marchandises : le programme **Écocamionnage**.

L'objectif du programme **Écocamionnage** est de favoriser l'utilisation d'équipements et de technologies visant à améliorer l'efficacité énergétique tout en réduisant les émissions de gaz à effet de serre dans le transport des marchandises.

Par ailleurs, la mise en œuvre de ce programme a permis de soutenir financièrement les entreprises qui réduisent leurs émissions de gaz à effet de serre et, dans la majorité des cas, leur consommation de carburant.

Le programme **Écocamionnage** se terminera le 31 décembre 2020. Depuis sa création, **ce programme a permis d'éviter l'émission de 270 000 tonnes de gaz à effet de serre en date d'aujourd'hui**, ce qui en fait l'un des programmes les plus efficaces dans le domaine.

■ Le Pacte énergétique

La Politique énergétique 2030 ainsi que la Politique de mobilité durable proposent une vision et des cibles illustrant les progrès que tous les types de consommateurs, du citoyen à l'entreprise, sont invités à accomplir ou dont ils bénéficieront directement. Elles indiquent comment le gouvernement accompagnera le consommateur et les entreprises dans toutes les étapes de la transition énergétique qu'elles annoncent.

D'ici à 2030, le gouvernement se donne des cibles ambitieuses et exigeantes mais promet qu'il maintiendra son ouverture à l'égard des industries fortes consommatrices d'énergie, mais ayant des pratiques exemplaires en matière de réduction de GES. Les objectifs de réduction sont en fonction de 2030 mais le programme qui accompagne notre industrie est à renouveler aux deux ou trois ans, ce qui rend difficile la prévision à long terme lors de l'acquisition d'équipements pour les transporteurs.

Le transport est à lui seul responsable de 43 % des émissions totales de gaz à effet de serre (GES) du Québec.

L'assistance financière dont les entreprises de transport routier bénéficient dans le cadre du programme constitue un incitatif majeur pour l'acquisition et l'installation de technologies qui permettent de réduire la consommation de carburant et les émissions de GES ;

- ❖ Compte tenu de la contribution significative du transport routier dans l'empreinte énergétique du Québec, les entreprises de camionnage sont des partenaires de premier ordre pour appuyer le gouvernement dans l'atteinte de ces objectifs en matière de réduction d'émissions de GES. Le programme du Ministère dédié au camionnage illustre ce partenariat constructif et devrait être reconduit jusqu'en 2030 ainsi que bonifié.

DÉPENSES D'EMPLOI POUR UN EMPLOYÉ DANS LES TRANSPORTS (CHAUFFEURS)

Recommandation : *Ajuster les critères d'admissibilité à la déduction des frais de repas.*

■ La réalité opérationnelle de l'industrie VS les définitions fiscales

L'industrie du camionnage au Québec est composée de chauffeurs dont les fonctions principales les obligent à voyager continuellement à l'extérieur de leur établissement de travail et/ou de leur domicile. Les conditions fiscales à remplir pour la déductibilité de leurs frais de repas ne correspondent pas à la réalité de leurs activités.

- Le premier obstacle est la définition restrictive « à l'extérieur de la municipalité ou de la région métropolitaine où est situé l'établissement de l'employeur où le chauffeur se présente habituellement pour son travail ». Les frais de représentations usuels, tout comme les frais de repas des employés à la commission, ne sont pas sujets à une règle minimale de distance ou de rayon géographique à l'intérieur duquel la déduction n'est pas admissible. Dans le cas des chauffeurs, ce sont des frais engagés directement pour gagner un revenu d'emploi, et ces frais sont invariablement pris sur la route, quelque soit la distance, la municipalité ou la région métropolitaine impliquée.
- Le second obstacle touche les conditions à remplir pour le statut « d'employé conduisant un grand routier » : être absent pendant au moins 24 heures consécutives de la municipalité ou de la région métropolitaine ou est situé l'établissement de son employeur **ET** transporter des marchandises à destination ou en provenance d'un lieu situé à l'extérieur d'un rayon d'au moins 160 kilomètres de l'établissement de son employeur.

On comprend que les frais de repas des fonctionnaires du gouvernement sont remboursés à l'employé selon des critères beaucoup moins restrictifs. Le repas doit avoir été pris dans le cadre du travail à une distance de plus de 16 kilomètres du port d'attache de l'employé. Bien qu'on comprenne qu'il s'agisse de remboursement dans le cas des fonctionnaires et de déductibilité dans le cas des camionneurs, il y a une similitude dans la reconnaissance que ces frais ont été engagés pour gagner un revenu d'emploi. Notons que parmi les fonctionnaires, on retrouve des conducteurs de camions qui effectuent les mêmes tâches que ceux qui œuvrent pour des transporteurs du secteur privé.

La fonction de conducteur de camion exige, dans plus de 95 % des cas, que le chauffeur prenne ses repas sur la route, celle-ci étant son milieu de travail. Le fait de limiter géographiquement (municipalité) ou par un rayon d'action supérieur à 160 km (pour les grands routiers) l'admissibilité à la déduction des repas ne s'appuie pas sur les pratiques de l'industrie ni sur un rayon d'action réaliste eu égard à la prise de repas. La détermination de ce rayon d'action soulève, d'une part, une iniquité entre les camionneurs d'une même entreprise qui, pour la presque totalité, doivent prendre leur repas sur la route afin d'effectuer leur travail et, d'autre part, une iniquité par rapport à d'autres métiers comme les voyageurs de commerce. Ce n'est pas la seule raison, mais il est évident que cette situation, dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre, rend le métier de conducteur de camions moins attrayant pour les jeunes qui se cherchent une carrière. Le voyage important étant déjà un obstacle, si le rayon nécessaire au remboursement de leurs repas est si grand, et pousse donc à la baisse leur rémunération globale, cela contribue à pousser les jeunes vers d'autres métiers aux conditions moins rigides.

Pour les grands routiers, le rayon de 160 km tire probablement son origine de la réglementation en matière d'heures de conduite et de travail applicable aux véhicules lourds. En effet, ce rayon d'action sert à déterminer le type de registre requis pour comptabiliser les heures de conduite des conducteurs. Cette limite de distance est corroborée par le nombre d'heures maximal permis, soit de 13 heures de conduite par jour et de 16 heures de conduite et de travail. Ce rayon est calculé à vol d'oiseau à partir du terminus d'attache du conducteur. Ainsi, un conducteur pourrait par exemple être basé à Québec et effectuer des voyages jusqu'à Sherbrooke, Rivière-du-Loup, La Tuque, Trois-Rivières, et à la limite de la route

175 du parc des Laurentides sans sortir de ce rayon. Il semble clair qu'il doit prendre ses repas sur la route pour effectuer son travail et que, compte tenu qu'un camion n'est pas propice à la prise d'un repas, le conducteur se doit de déboursier un certain montant chaque fois qu'il a à prendre son repas de la même manière que des fonctionnaires le font pour effectuer les mêmes tâches dans le même rayon.

Mentionnons enfin que les données d'une enquête origine-destination effectuée par le MTQ nous indiquent la proportion des déplacements interurbains selon le kilométrage. Ainsi, près de 40 % de tous les déplacements interrégionaux sont de moins de 160 km. De ce nombre, 25 % sont des déplacements intrarégionaux.

L'autre critère d'admissibilité pour les grands routiers est que le déplacement soit d'une durée minimale de 24 heures. Encore ici, ce critère ne semble pas correspondre à une logique précise ni prendre en compte les pratiques de l'industrie. En effet, un régime d'heures de conduite et de travail est applicable aux camionneurs. Ceux-ci doivent, après une période de 16 heures, prendre obligatoirement 8 heures de repos consécutives. Or, la presque totalité des 40 % de déplacements en deçà de 160 km, pour ne compter que ceux là, sont effectués à l'intérieur de 16 heures consécutives de travail et implique le retour du conducteur à son terminus pour qu'il prenne ses huit heures de repos ailleurs que dans son camion. Les centres de répartition des transporteurs organisent les journées de travail des camionneurs locaux en fonction de la réglementation sur les heures de conduite et font tout pour permettre au conducteur de prendre ses huit heures de repos chez-lui.

On estime donc que 50 % des camionneurs effectuent leur travail à l'intérieur d'un poste de travail quotidien de 16 heures ou moins, reviennent à leur port d'attache à la fin de leur période de travail mais doivent néanmoins prendre leurs repas sur la route et assumer les frais de ceux-ci sans compensation fiscale, contrairement aux fonctionnaires ou à d'autres emplois comparables.

■ Recommandation

Considérant tous ces éléments, il nous semble logique que les conditions et critères d'admissibilités soient revus et corrigés de la façon suivante :

Employé conduisant un grand routier :

- L'activité principale de l'entreprise est le transport de marchandises
- Vous conduisez un camion ou un tracteur conçu pour transporter des marchandises et dont le poids nominal brut dépasse 11 788 kg
- Vous transportez des marchandises à destination ou en provenance d'un lieu dont le trajet est supérieur à 50 km

A titre de référence, il est utile de rappeler que les dépenses pour les frais de repas étaient déductibles à 100% dans les années 80, puis à 80% en 1988, puis à 50% en 1993. En 2007, la règle pour les conducteurs de grands routiers a été instaurée. En 2008, la règle des « 12 heures » pour les employés à commission a été abolie.

Il existe aussi déjà un certain nombre d'exception à la règle du 50% (admissibilité à 100%) :

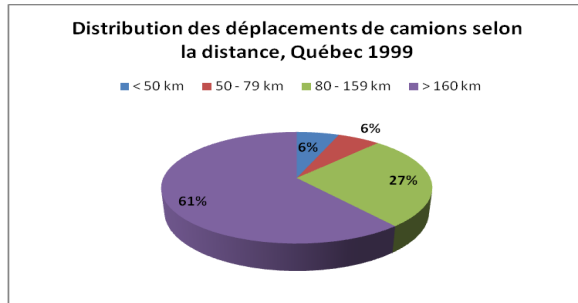
- ✓ **Les fournitures dans le cours normal de l'entreprise**
La limite de 50 % ne s'applique pas à un montant payé ou payable pour des repas ou des divertissements dans le cours normal de l'exploitation d'une entreprise dont l'activité consiste à fournir contre paiements de tels repas ou divertissements (ex. : restaurant, brasserie, hôtel, etc.).
- ✓ **Les frais de repas inclus dans les frais de transport**
Il en est de même des frais pour des repas et des divertissements inclus dans les frais de transport à bord d'un autobus, d'un avion ou d'un train.
- ✓ **Les collectes de fonds organisées au profit d'organismes de bienfaisance**
Les frais pour des repas ou des divertissements engagés dans le cadre d'une collecte de fonds organisée principalement pour recueillir des fonds au profit d'un organisme de bienfaisance enregistré sont aussi déductibles en totalité.
- ✓ **Les chantiers à l'extérieur d'une zone urbaine**
La limite de 50 % ne s'applique pas lorsque les frais pour des repas ou des divertissements sont payés dans le cadre d'un travail temporaire qui est accompli par des employés sur un chantier qui se trouve à une distance d'au moins 30 kilomètres de la région urbaine la plus proche comptant 40 000 habitants ou plus. Ces frais sont aussi entièrement déductibles s'ils sont fournis dans un campement de travailleurs de la construction installé près d'un chantier lorsque ces travailleurs exercent une activité de construction dans ce campement pour exécuter des travaux de construction.

✓ **Les événements spéciaux offerts aux employés**

Les coûts de repas et de divertissements payés par un employeur pour un événement spécial (ex. : souper de Noël), organisé pour le bénéfice de tous les employés à son lieu d'affaires, sont entièrement déductibles.

■ **Estimation des coûts pour le gouvernement du Québec**

Pour l'adaptation proposée, l'ACQ a estimé la dépense gouvernementale en fonction des déplacements recensés dans l'industrie sur une base annuelle.



Selon l'enquête sur le camionnage de 1999, 240 000 déplacements sont dénombrés par semaine au Québec. De ce nombre, 6% se fait sur des distances de moins de 50 kilomètres, 6% sur des distances de 50 à 79 kilomètres, 27% sur des distances de 80 à 159 kilomètres et 61% sur des distances de plus de 160 kilomètres.

Sur une base annuelle, les extrapolations sont les suivantes :

L'accessibilité de la déduction pour les frais de repas pour les déplacements de 50 à 159 kilomètres toucherait 4 118 400 déplacements par année. Ces déplacements pourraient, au maximum, bénéficier d'une déduction d'un (1) repas chacun.

Un taux uniforme de 17,00 \$ par repas est déjà accordé dans la méthode simplifiée de déductibilité fiscale. Ce montant est sujet par ailleurs à un maximum de déduction de 80 % depuis 2011, soit 13,60 \$. Globalement, c'est un montant annuel de 56 010 240 \$ qui pourrait être sujet à déduction lors de la mise en place de cet ajustement. Pour le gouvernement, que ce soit par le biais des recettes fiscales des entreprises (si celles-ci comptabilisent en dépenses les remboursements à leurs camionneurs) ou des recettes fiscales des particuliers (si ceux-ci déduisent directement les frais de repas dans leurs dépenses d'emploi), il s'agit d'un manque à gagner de plus ou moins **5,9 millions de dollars par an**¹.

- ❖ En plus de mettre à jour une définition désuète des fonctions réelles d'un chauffeur, le gouvernement assiste l'industrie dans la mise en place de solutions au recrutement et au maintien de ses effectifs. La rémunération, les conditions de travail et les avantages sociaux sont au cœur des préoccupations de 53,3% des chauffeurs de classe 1/A pour lesquels l'industrie est en pénurie constante depuis plusieurs années.

¹ Calculé en 2012.