



DÉDUCTIBILITÉ DES PERTES D'ENTREPRISE

par Me Marc D'Aoust

Il est bien connu qu'une perte d'entreprise ne peut être déduite des autres revenus d'entreprise d'un contribuable que si l'entreprise était exploitée en vue de réaliser un bénéfice. C'est ainsi que les autorités gouvernementales ont refusé à de multiples reprises des pertes d'entreprise reliées à une entreprise vouée à l'échec ou exploitée en vue de procurer un bénéfice personnel à l'un de ses propriétaires. Il faut donc se demander quelles étaient les intentions du ou des contribuables au moment de la création ou de l'acquisition de l'entreprise.

La Cour suprême du Canada vient de rendre une décision dans l'affaire de *Backman c. Canada*¹ confirmant de nouveau qu'une déduction pour pertes d'entreprise ne peut être déduite que si l'entreprise était exploitée en vue de réaliser un bénéfice, mais la Cour suprême ajoute que cette intention n'a pas nécessairement à être l'intention prédominante. En conséquence, il est théoriquement possible d'acquiescer une entreprise avec l'intention première de bénéficier des pertes fiscales pourvu toutefois qu'il existe une intention secondaire d'exploiter l'entreprise afin de tenter éventuellement d'en tirer un bénéfice.

Nous croyons que ce jugement permettra dorénavant plus de flexibilité aux contribuables, particulièrement sur la notion «d'intention».

¹ *Backman c. Canada* [2001] 1 R.C.S. 10

LE TRAITEMENT ET AUTRES AVANTAGES ÉCONOMIQUES CONFÉRÉS À DES CADRES INTERMÉDIAIRES D'UN ORGANISME PUBLIC SONT DES RENSEIGNEMENTS PUBLICS

par Me Joanne Côté

Dans un jugement rendu le 26 juin 2000 (*Tellier c. De Michele*, R.E.J.B. 2000-19275), l'honorable juge Bishop de la Cour supérieure jugeait que les renseignements relatifs au traitement et autres avantages économiques conférés à

des cadres intermédiaires étaient des renseignements publics.

Pour ce faire, la Cour considère ainsi que l'exception relative à la transmission des renseignements personnels prévue à l'article 57 (1) de la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels* (L.R.Q., c. A-2.1) (ci-après appelée L.a.i.) et concernant le traitement des «cadres» s'applique à des cadres intermédiaires.

La Cour jugeait par ailleurs que cet article 57 (1) L.a.i. portait atteinte à la vie privée des cadres intermédiaires, tel que garanti par l'article 5 de la Charte québécoise et, implicitement, par l'article 8 de la Charte canadienne.

Cependant, de l'avis de la Cour, cette atteinte aux droits garantis par les chartes était justifiée dans le cadre d'une société libre et démocratique. Sur la légitimité d'une telle atteinte, la Cour s'exprime ainsi :

«Quant aux objectifs de la *Loi sur l'accès*, le législateur a voulu garantir aux citoyens la transparence de l'administration publique et l'imputabilité des fonds publics dépensés par cette administration. Ces objectifs ont une importance primordiale. Dans le cadre d'une société libre et démocratique comme le Québec, la transparence et l'imputabilité des organismes publics constituent des valeurs démocratiques fondamentales pour assurer aux citoyens que l'administration publique fonctionne de façon économique, honnête et efficace.» (page 9 du jugement).

Par conséquent, l'honorable juge Bishop jugeait, au nom de la transparence de l'administration publique et de l'imputabilité des fonds publics dépensés par cette administration, que le traitement et autres avantages reçus par des cadres intermédiaires étaient des renseignements publics.

Mentionnons que ce jugement ne porte pas spécifiquement sur «les comptes de dépenses» et ainsi ne met pas fin définitivement à la saga relative à l'accessibilité aux comptes de dépenses des membres d'un organisme public et de son personnel de direction. Sur ce sujet particulier, deux jugements de la Cour du Québec ont été à ce jour rendus et sont, dans leurs conclusions, diamétralement opposés. Le jugement rendu par la Cour supérieure dans l'affaire *Tellier* saura certes raviver la ferveur des tenants de la thèse voulant que lesdits comptes de dépenses soient des renseignements publics dont la divulgation ne porte pas atteinte aux droits des individus à leur vie privée. Il s'agit cependant d'un dossier à suivre...!

Suite page 2

LA GESTION DE L'ABSENTÉISME : L'EMPLOYEUR PEUT-IL S'ENQUÉRIR DU DIAGNOSTIC MÉDICAL ?

par Me Suzy Chouinard

Au Québec, la législation reconnaît que l'état de santé d'un individu et les informations qui s'y rapportent font partie intégrante de sa «vie privée».

Cependant, dans une perspective de gestion adéquate de l'absentéisme au travail, l'employeur peut-il s'enquérir du diagnostic médical justifiant l'absence de ses salariés? Un salarié peut-il se contenter de mentionner qu'il était «malade» ou encore fournir un billet médical ne décrivant aucun diagnostic spécifique? (Bien entendu, on ne vise pas ici le cas de lésions professionnelles, puisqu'à cet égard, la loi prévoit spécifiquement le droit de l'employeur de connaître et de contester les diagnostics émis).

À plusieurs reprises, la jurisprudence en matière de relations de travail a reconnu à l'employeur le droit de s'enquérir des raisons médicales précises justifiant l'absence d'un de ses salariés, pour le motif qu'il relève de ses droits de gérance de déterminer si l'absence est ou non justifiée.

Cependant, une décision arbitrale est venue, selon nous, établir une nouvelle tendance à cet égard, se fondant notamment sur le respect du droit à la vie privée du salarié. (*Syndicat des employé(e)s professionnels-les et de bureau, section locale 57 c. Caisse populaire Saint-Stanislas de Montréal*, [1999] R.J.D.T. 350 (T.A.), Me Marie-France Bich, arbitre)

Dans cette affaire, une salariée s'était absentée de son travail pour **une journée** et avait remis, à son retour, un certificat médical contenant pour seule mention «incapacité d'effectuer ses tâches». L'employeur voulut s'enquérir du diagnostic précis rattaché à cette incapacité, mais l'employée refusa. Ainsi, l'employeur décida de ne pas lui faire bénéficier de la rémunération rattachée à un «congé maladie», selon les prescriptions de la convention collective.

L'arbitre saisi du grief émit l'opinion qu'un employeur ne pouvait exiger la divulgation de la nature ou des symptômes d'une maladie invoquée par un salarié lors d'une absence de **courte durée**, s'il n'avait pas de motifs raisonnables et sérieux de croire à un abus de sa part ou, lorsque les absences antérieures combinées de celui-ci n'excédaient pas un seuil acceptable.

Cette décision fut suivie depuis. (*Syndicat catholique des ouvriers du textile de Magog inc., section locale 10 c. DIFCO Tissus de Performance inc.*, [2000] R.J.D.T. 877 (T.A.); *Syndicat des employées et employés de l'usine de transformation de volaille de Ste-Rosalie (C.S.N.) c. Olymel Flamingo, usine de Ste-Rosalie*, D.T.E. 2000T-764 (T.A.))

Ainsi, lorsque le dossier d'assiduité d'un employé démontre un taux d'absentéisme «excessif» ou, lorsqu'il existe des doutes raisonnables et sérieux que le motif d'absence invoqué par l'employé n'est pas «authentique», l'employeur sera alors justifié d'exiger la remise d'un certificat médical indiquant les raisons de la consultation, afin de vérifier la légitimité de l'absence.

Retenons également que le fait que les congés de maladie soient monnayables par l'employeur, ne change en rien l'application des principes susmentionnés. Aussi, l'employeur doit agir avec prudence et éviter d'exiger «systématiquement» la remise de certificats médicaux dans le cas d'absences de courte durée.

DES NOUVELLES DE NOUS !!!

- ♦ Les organisateurs du Gala des entreprises de La Chambre de commerce et d'industrie de la Rivière-du-Nord ont décerné des JEROME COUP DE CŒUR à des gens d'affaires pour leur engagement bénévole ou contribution financière envers des organismes humanitaires, socio-économiques, culturels ou sportifs. ME SUZANNE FORTIN s'est vue remettre ce prix le 28 avril dernier pour son implication bénévole dans des organismes humanitaires, notamment, PALLIA-VIE.
- ♦ ME STÉPHANE POULIN s'est joint dernièrement à notre équipe. Il oeuvrera dans le domaine du droit familial, à notre bureau de Sainte-Agathe. Me Poulin apporte avec lui une expérience de plusieurs années dans la pratique du droit.

**Vous pouvez nous faire part de vos
commentaires à l'adresse suivante :**

avocats@prevostaclair.com



**PRÉVOST AUCLAIR
FORTIN D'AOUST**

Société en nom collectif
AVOCATS
AGENTS DE MARQUES DE COMMERCE

LA COLONNE JURIDIQUE

DÉPÔT LÉGAL
BIBLIOTHÈQUE NATIONALE DU QUÉBEC

LE CONTENU DES PRÉSENTES N'EST
PAS UN AVIS JURIDIQUE DU CABINET
OU DES AUTEURS QUI N'EXPRIMENT
QUE DES COMMENTAIRES.

Saint-Jérôme

55, rue Castonguay
bureau 400, J7Y 2H9
(450) 436-8244

Montréal : (450) 476-9591
Télé : (450) 436-9735

Blainville

10, boul. de la Seigneurie Est
bureau 201, J7C 3V5

(450) 979-9696
Télé : (450) 979-4039

Mascouche

625, Montée Masson
bureau 203, J7K 3G1

(450) 966-6224

Mont-Royal

1240, Ave Beaumont
bureau 100, H3P 3E5

(514) 735-0099
Télé : (514) 735-7334

Sainte-Agathe

124, rue St-Vincent
J8C 2B1

(819) 321-1616
Télé : (819) 321-1313