

Québec, le 28 septembre 2006

\*\*\*\*\*

Objet : Crédit d'impôt pour la création d'emplois dans  
les régions ressources - Employés admissibles  
N/Réf. : 05-0105535  
V/Réf : \*\*\*\*\*

---

\*\*\*\*\*,

La présente a pour but de donner suite aux lettres du \*\*\*\*\* que vous nous avez transmises par courriel, l'une concernant \*\*\*\*\* et l'autre \*\*\*\*\* relativement au calcul du crédit mentionné en objet.

## Faits

Notre compréhension des faits présentés est la suivante. \*\*\*\*\* et \*\*\*\*\* ont utilisé la même méthode de calcul des heures permettant de qualifier un employé à titre d'employé admissible. Cette méthode consiste, dans un premier temps, à classer les projets à l'égard desquels au moins une heure a été travaillée dans les années civiles touchées par les calculs du crédit. Ces projets sont classés dans trois catégories, soit admissibles, non admissibles et « prorata ». Les projets admissibles sont ceux reliés aux activités décrites sur le certificat d'admissibilité délivré par Investissement Québec à la société. Les projets « prorata » sont ceux qui ne peuvent être identifiés spécifiquement à des activités admissibles ou non admissibles, par exemple un projet qui serait identifié « entretien de l'atelier ».

Dans un deuxième temps, les fonctions de chaque employé sont analysées afin d'exclure les employés dont la nature des tâches relève d'activités non admissibles, par exemple un employé responsable des ressources humaines.

Troisièmement, on détermine si, sur une base annuelle, le nombre d'heures identifiées par un employé dans des projets (admissibles ou non admissibles) est suffisamment élevé pour justifier que l'on établisse son

admissibilité en fonction d'un ratio basé sur le nombre d'heures dans des projets admissibles par rapport au nombre d'heures dans des projets admissibles et non admissibles. Lorsque le pourcentage obtenu se situe entre 75 % et 90 %, on vérifie l'admissibilité de l'employé en allouant les heures non identifiables à des projets admissibles ou non admissibles, ce que l'on appelle des « heures prorata », dans la même proportion que les heures admissibles de l'employé. Dans le cas où le pourcentage annuel n'atteint pas ce niveau, on classe les employés comme étant des employés « exception », car ils sont traités autrement que selon le temps imputé sur les feuilles de temps.

Les méthodes utilisées pour les employés « exception » varient d'un employé à l'autre. Par exemple, l'employé qui supervise l'atelier sera traité en fonction des heures de l'ensemble des employés de cet atelier.

### **Question**

Vous nous demandez si la méthode de calcul utilisée afin de déterminer les employés admissibles au crédit d'impôt remboursable mentionné en objet pour les années civiles antérieures à l'année 2003 est adéquate.

### **Opinion**

La définition d'« employé admissible » que l'on retrouve à l'article 1029.8.36.72.70 de la *Loi sur les impôts* (L.R.Q., c. I-3), ci-après désignée « LI », prévoit :

« « employé admissible » d'une société pour une période comprise dans une année civile, relativement à une entreprise reconnue de la société, désigne un employé qui, au cours de cette période, se présente au travail à un établissement de la société situé dans une région admissible et qui, tout au long de cette période, consacre, lorsqu'il est en fonction, au moins 75 % de son temps à entreprendre, à superviser ou à supporter, dans le cadre de l'exploitation dans l'année par la société de cette entreprise reconnue ou d'une autre entreprise reconnue de la société, des travaux se rapportant directement à des activités visées à l'un des paragraphes *a* à *h* de la définition de l'expression «entreprise reconnue» et décrites dans le certificat d'admissibilité délivré, pour l'application de la présente section, à la société pour l'année à l'égard d'une telle entreprise reconnue. » (Nos soulignés)

Le législateur a prévu que l'employé admissible est celui qui a directement contribué aux activités décrites sur le certificat qui a été délivré à la société. Or, le fait d'avoir adopté un tel libellé oblige la société à mettre en place une structure organisationnelle qui facilite la collecte et la vérification de ces données.

En ce qui regarde votre méthode de répartition des « heures prorata », nous sommes d'avis que dans la mesure où on respecte les exigences qui suivent et sous réserve des faits propres à certains secteurs d'activités, cette méthode nous apparaît raisonnable à l'égard des dossiers de vos clientes. La première exigence est à l'effet qu'un projet « prorata » doit être une activité de fabrication ou de transformation. L'écart entre les heures où l'employé est en fonction (temps de travail) et celles qu'il a pu identifier dans des projets admissibles et non admissibles, doit être justifié par du temps réel identifié comme ayant été consacré à des projets « prorata ». De plus, il devra être possible de vérifier, sur une base annuelle, que l'employé a identifié au moins 75 % de son temps de travail dans des projets admissibles et non admissibles par rapport aux heures totales où il est en fonction, pour s'assurer qu'il ne s'agit pas d'un employé « exception ».

En second lieu, la proportion à partir de laquelle est effectuée la répartition des « heures prorata » devrait être établie sur une base annuelle<sup>1</sup> et c'est le pourcentage ainsi obtenu qui devrait être appliqué à chaque semaine où l'employé a imputé des heures dans des projets « prorata ». Si l'on reprend votre exemple de 60 heures dans des projets « prorata » sur 2 000 heures de travail dans une année civile et si par ailleurs cet employé a travaillé 1 400 heures dans des projets admissibles et 540 heures dans des projets non admissibles, les 60 heures devraient être considérées dans la même proportion que celle obtenue sur une base annuelle par les heures admissibles sur les heures admissibles et non admissibles (soit 1 400/ 1 940, 72,1 %). Ainsi, si ces 60 heures ont été travaillées sur une période de deux semaines de 40 heures chacune à raison de 30 heures par semaine, ils représenteront 21,6 heures admissibles (72 % de 30 heures) qui s'ajouteront aux 10 heures admissibles de la semaine, faisant en sorte que le critère du 75 % sera rencontré<sup>2</sup> pour ces deux semaines de travail.

---

<sup>1</sup> Un projet « prorata » ne peut, par définition, être attribuable qu'à une semaine de travail en particulier plutôt qu'à toutes les activités de la société. Par exemple, la maintenance de l'équipement utilisé par un employé, qui est effectuée durant une période de 36 heures au cours d'une semaine, alors que les 4 autres heures ont été consacrées à des projets admissibles, pourrait difficilement n'être attribuable qu'à cette semaine.

<sup>2</sup>  $(10 + (72,1 \% \times 30))/40$  correspond à 79 %.

\*\*\*\*\*

- 4 -

Nous sommes conscients que certains employés peuvent, de par leurs fonctions habituelles, ne pas imputer leur temps dans des projets identifiables, comme par exemple ceux qui supervisent d'autres employés. Dans ce contexte particulier, nous vous avons déjà mentionné que l'admissibilité de tels employés pouvait être établie en fonction de la moyenne du temps consacré dans des activités admissibles par les employés qu'ils supervisent. Cependant, puisque la méthode retenue peut varier d'un employé à l'autre et que chaque cas est un cas d'espèce, nous ne pouvons vous fournir une opinion à cet égard.

Nous vous rappelons que la référence à une période comprise dans une année civile telle qu'on la retrouve dans la définition d'« employé admissible » à l'article 1029.8.36.72.70 de la LI pour les années en cause ne vise pas une période fixe qui doit être établie pour toute la durée du crédit (autant relativement à la période de référence qu'à celle de l'année civile courante), mais se veut plutôt un critère d'application qui permet, par la règle du 75 %, d'accorder une certaine marge de manœuvre dans l'identification de la masse salariale reliée à des activités admissibles de façon à maximiser celle-ci, et ce, tant dans l'année de référence que dans les années de calcul du crédit<sup>3</sup>.

En espérant le tout à votre convenance, nous vous prions d'agréer, \*\*\*\*\*, l'expression de nos sentiments les meilleurs.

Service de l'interprétation relative  
aux entreprises

c. c. \*\*\*\*\*

---

<sup>3</sup> Voir APFF, congrès de 2002, question 2.8 et interprétation 02-0111183.