



Québec, le 8 mars 2013

Objet : Déduction pour emploi à l'étranger
N/Réf. : 13-016705-001

*****,

La présente est pour répondre à votre demande d'interprétation du ***** concernant l'application de la déduction pour emploi à l'étranger prévue à l'article 737.25 de la Loi sur les impôts (RLRQ, chapitre I-3), ci-après désignée « LI », à l'égard de certains employés de ***** , ci-après désignée « Société », dans quatre mises en situation particulières.

Vous précisez que la Société conçoit et fabrique des équipements pour la ***** transformation du bois *****. Lorsqu'elle vend des lignes de production complètes en vertu d'un contrat similaire au contrat-type que vous avez joint à votre demande, certains de ses employés doivent se déplacer chez le client pour superviser l'installation des lignes et pour faire la mise en place et le « *start up* » des équipements, ce qui peut prendre plusieurs semaines. Le contrat-type fait aussi référence à des activités de formation.

Commentaires généraux

Le premier alinéa de l'article 737.25 de la LI prévoit sommairement qu'un particulier qui réside au Québec dans une année d'imposition et qui exerce presque toutes les fonctions se rapportant à son emploi hors du Canada pendant une période d'au moins 30 jours consécutifs commençant au cours de l'année ou d'une année d'imposition antérieure, peut déduire, dans le calcul de son revenu imposable pour l'année, le montant établi à son égard pour l'année en vertu de l'article 737.26 de la LI relativement à cette période, si, à la fois :

- a) il est employé pendant toute cette période par un employeur désigné;

- b) ces fonctions sont reliées à un contrat en vertu duquel cet employeur désigné exploite hors du Canada une entreprise relative à la prospection ou à l'exploitation de pétrole, de gaz naturel, de minéraux ou de ressources semblables ou une entreprise relative à une activité agricole, de construction, d'installation, d'ingénierie ou à une activité prescrite, ou visent à obtenir un tel contrat pour l'employeur désigné.

L'article 737.25R1 du Règlement sur les impôts (RLRQ, chapitre I-3, r. 1), ci-après désigné « RI », prévoit que pour l'application du paragraphe *b* du premier alinéa de l'article 737.25 de la LI, une activité prescrite est une activité :

- a) soit qui consiste en l'implantation d'un système informatique, télématique ou de bureautique ou d'un système semblable si cette activité fait l'objet principal du contrat visé à cet article;
- b) soit de services scientifiques ou techniques;
- c) soit de gestion ou d'administration reliée à une activité visée soit aux paragraphes *a* ou *b*, soit au paragraphe *b* du premier alinéa de l'article 737.25 de la LI.

Nous tenons pour acquis votre hypothèse que l'employeur, la Société, est un employeur désigné au sens de l'article 737.24 de la LI et que tout particulier visé par chacune des mises en situation que vous énoncez est en tout temps un employé de la Société. Nous comprenons par ailleurs que, dans chaque mise en situation, les fonctions de l'employé se rapportant à son emploi hors du Canada sont reliées à un contrat similaire au contrat-type que vous avez joint à votre demande.

Par ailleurs, Revenu Québec considère que l'expression « services techniques » contenue au paragraphe *b* de l'article 737.25R1 du RI comprend des services appartenant à un domaine particulier ou spécialisé de l'activité ou de la connaissance et des services par lesquels la connaissance théorique est appliquée dans le domaine de la production ou de l'économie. Revenu Québec a déjà émis l'opinion que cette expression peut comprendre la supervision et la vérification de l'installation des composantes de l'équipement vendu, ainsi que l'assistance technique notamment pour procéder à certains ajustements et pour le démarrage et la formation du personnel¹.

Prenant en considération l'objectif poursuivi par la mesure fiscale prévue à l'article 737.25 de la LI, nous sommes disposés à considérer que les fonctions des employés que la Société envoie à l'étranger sont reliées à un contrat en vertu

¹ Revenu Québec, lettre d'interprétation 05-010667 (24 février 2006).

duquel la Société exploite hors du Canada une entreprise relative à des services techniques au sens du paragraphe *b* de l'article 737.25R1 du RI, ou visent à obtenir un tel contrat pour la Société.

Situation 1

Si un employé part travailler hors du Canada entre 15 et 21 jours (il travaille sans arrêt durant cette période à raison de 14 ou 15 heures par jour), qu'il revient au Canada environ 7 jours (sans travailler pour compenser pour les journées de repos non prises), qu'il repart encore entre 15 et 21 jours et revient encore environ 7 jours et ainsi de suite, est-ce que sa période de 30 jours consécutifs se continue? Il est prévu au départ que l'employé fera au moins deux séjours de suite hors du Canada.

Réponse 1

Comme le mentionne le paragraphe 4 du bulletin d'interprétation IMP. 737.25-1 *Déduction pour emploi à l'étranger*, une période de vacances d'une durée raisonnable ne met pas un terme à une période d'admissibilité malgré que le particulier revienne au Canada à cette occasion, dans la mesure où les journées de vacances sont imputables à l'emploi exercé hors du Canada et qu'elles s'inscrivent à l'intérieur de la durée prévue du séjour à l'étranger. Il en est de même si le particulier revient au Québec toutes les fins de semaine pour des fins personnelles.

Nous sommes donc d'avis que la période de vacances de 7 jours n'interrompt pas la période d'admissibilité dans la mesure où ces journées de vacances sont imputables à l'emploi exercé hors du Canada et qu'elles s'inscrivent à l'intérieur de la durée prévue de l'exercice des fonctions à l'étranger.

Situation 2

S'il est initialement prévu qu'un employé fasse deux contrats différents durant ses 30 jours consécutifs, est-ce un problème? Et s'il part faire un premier contrat, revient au Canada quelques jours et repart ensuite faire le second contrat?

Réponse 2

Le fait que le particulier ait exercé presque toutes les fonctions se rapportant à son emploi hors du Canada pendant une période d'au moins 30 jours

consécutifs commençant au cours de l'année ou d'une année d'imposition antérieure au moyen de deux contrats différents d'un même employeur ne constitue pas un obstacle au respect de la condition prévue par l'article 737.25 de la LI, que c'eût été initialement prévu ou non. Cependant, chaque contrat doit évidemment être un contrat visé par cet article.

Tel que mentionné en réponse à la question 1, toute journée de vacances au Canada entre les deux contrats doit être imputable à l'emploi exercé hors du Canada et toute présence au Canada entre les deux contrats doit s'inscrire à l'intérieur de la durée prévue du séjour à l'étranger de manière à ne pas interrompre la période d'admissibilité.

Situation 3

Si un employé revient au Canada pour une semaine ou deux de vacances annuelles (ses vacances annuelles accumulées lui seront alors payées) durant sa période d'au moins 30 jours consécutifs, cette période prend-elle fin ou se continue-t-elle? Si la période se continue, le montant de vacances versé doit-il être inclus dans le revenu de base?

Réponse 3

Le principe mentionné en réponse à la situation 1 s'applique ici. Une période de vacances d'une durée raisonnable ne met pas un terme à une période d'admissibilité malgré que le particulier revienne au Canada à cette occasion, dans la mesure où les journées de vacances sont imputables à l'emploi exercé hors du Canada et qu'elles s'inscrivent à l'intérieur de la durée prévue du séjour à l'étranger. Si tel est le cas et dans la mesure où toutes les conditions de l'article 737.25 de la LI sont respectées, la paie de vacances doit être considérée comme faisant partie du revenu de base que le particulier a reçu relativement à la période d'admissibilité pour l'application de l'article 737.26 de la LI.

Situation 4

Aussitôt qu'un employé quitte l'usine au Canada (que ce soit pour du travail au Canada ou non), celui-ci reçoit, en plus de son salaire de base, à la fois une prime d'installation et une prime de chantier. L'employeur considère que ces primes font partie du salaire de base et qu'elles ne représentent pas une indemnité de base pour un séjour hors du Canada. Cette approche est-elle exacte?

- 5 -

Réponse 4

Dans la mesure où un élément de revenu est accordé à un employé sans égard au fait que les fonctions de ce dernier soient exercées au Canada ou hors du Canada, l'approche retenue par l'employeur de ne pas considérer cet élément de revenu dans le calcul d'une indemnité pour séjour hors du Canada pour l'application de l'article 737.26 de la LI nous semble acceptable.

Veillez agréer, *****, l'expression de mes sentiments les meilleurs.

Direction de l'interprétation relative aux particuliers