

Québec, le 21 décembre 2012

Objet : Pompiers – *****
 N/Réf. : 12-016061-001

*****,

La présente est pour répondre à votre demande d'interprétation du ***** dans laquelle vous vous enquêrez de la position de Revenu Québec à l'égard des pompiers de la ville de ***** , ci-après désignée « employeur », à savoir s'ils sont des pompiers volontaires au sens de la non-inclusion prévue à l'article 39.6 de la Loi sur les impôts (RLRQ, chapitre I-3), ci-après désignée « LI », ou du crédit d'impôt non remboursable pour les pompiers volontaires prévu à l'article 752.0.10.0.5 de la LI et applicable à compter de l'année d'imposition 2011.

Selon les informations que vous avez portées à notre connaissance, les conditions de travail des pompiers de la ville de ***** sont régies par une convention collective, ci-après désignée « Convention ». Aux termes de son paragraphe ***** , la Convention est entrée en vigueur le ***** 2009, à l'exception des dispositions relatives aux taux horaires qui sont rétroactives au ***** 2007. Elle vient à échéance le ***** 2013. Les éléments pertinents relatifs aux conditions de travail des pompiers peuvent être résumés de la manière suivante :

- Les pompiers assujettis à la Convention doivent être disponibles. Ils doivent déclarer leurs périodes de disponibilité au moyen de l'Annexe A de la Convention et celles-ci peuvent être modifiées au plus tard le dernier vendredi du mois de janvier de chaque année. Le pompier ne peut par ailleurs modifier ses périodes de disponibilité sans permission plus de trois fois par année.
- Tout travail doit être réparti le plus équitablement entre les membres du service de sécurité incendie. Les pompiers sont répartis en trois équipes

composées chacune d'un minimum de cinq pompiers et d'un lieutenant à la caserne 1 et de cinq pompiers et d'un lieutenant à la caserne 2.

- Pour un appel d'urgence dit mineur, l'employeur rappelle une équipe complète de pompiers.
- Pour un appel d'urgence dit majeur, l'employeur rappelle au moins deux équipes complètes de pompiers.
- Lors d'un appel, si le nombre de pompiers requis est supérieur, le personnel est choisi d'abord sur une base volontaire et ensuite par ancienneté.
- Les pompiers qui participent à de la prévention, à de la formation ou à de l'entraînement sont considérés être mobilisés *de facto* en cas d'appel sans égard au fait que leur équipe ne soit pas mobilisée en sus de l'équipe mobilisée.
- Tout travail à la caserne doit être préalablement autorisé par écrit par le supérieur de la personne qui l'exécute, sans quoi le travail n'est pas rémunéré. Tout travail, autre qu'une intervention, doit être réparti le plus équitablement possible entre les membres du service à l'aide d'un registre de mutation.
- L'employeur donne un entraînement minimum de trente-six heures annuellement, rémunérées selon le taux prévu à la Convention. Le pompier doit signer sa présence et doit avoir une assiduité de 70 %.
- Chaque pompier est rémunéré sur la base d'un taux horaire déterminé en fonction de sa classe (à l'essai, classe 1, classe 2) ou de son niveau hiérarchique. Un taux est ainsi prévu pour les heures d'intervention, les heures additionnelles et les heures de formation, d'entraînement, de travail en caserne et de prévention.

Vous précisez aussi, dans votre lettre, que les pompiers embauchés par la ville de ***** se voient conférer le statut de pompier à temps partiel sur appel. Nous comprenons, à la lecture de la Convention, qu'ils sont principalement sur appel à l'extérieur des heures de travail en caserne et de participation à des activités de prévention, de formation ou d'entraînement.

Selon vos dires, l'employeur n'a pas reconnu à ses pompiers le statut de pompier volontaire pour les années d'imposition antérieures à 2012 et les relevés 1 ont été produits en conséquence.

Revenu Québec a déjà émis l'opinion que l'expression « pompier volontaire » doit recevoir, pour l'application du crédit d'impôt prévu à l'article 752.0.10.0.5 de la LI, la même interprétation que pour l'application de l'exonération prévue à l'article 39.6 de la LI.

La question de savoir si un particulier fournit des services à titre de pompier volontaire pour l'application de la non-inclusion et du nouveau crédit d'impôt non remboursable pour les pompiers volontaires doit, malgré la difficulté que représente l'exercice, être résolue par le service de sécurité incendie auquel il fournit des services. Toutefois, pour l'application du crédit d'impôt, il est de la responsabilité du directeur ou d'un représentant autorisé de chaque service de sécurité incendie auquel le particulier a fourni des services de pompier volontaire admissibles dans l'année d'attester par écrit le nombre d'heures de services de pompier volontaire admissibles effectuées dans l'année auprès de ce service de sécurité incendie.

Dans le cadre d'une vérification, le service de sécurité incendie pourrait être appelé à préciser les circonstances ayant justifié sa décision de considérer un particulier comme pompier volontaire ayant droit à la non-inclusion ou au crédit d'impôt.

Quant à l'exercice de déterminer si des pompiers sont des volontaires pour l'application de la non-inclusion ou du crédit d'impôt auquel est astreint l'employeur, Revenu-Québec a déjà affirmé faire siens les commentaires de l'Agence du revenu du Canada dans les interprétations techniques 2012-0442321E5 du 8 août 2012 et 2012-0444461E5 du 15 août 2012.

Nous sommes d'avis, au même titre que les autorités fédérales, que le niveau de rémunération est un facteur important pour déterminer si un particulier est un pompier volontaire et qu'un particulier doit agir sans obligation pour être considéré comme un tel pompier, pour l'application des articles 39.6 et 752.0.10.0.5 de la LI.

Ainsi, bien que le statut d'un pompier pour une année d'imposition s'évalue en fonction des faits particuliers propres à sa situation, nous considérons généralement qu'un particulier agit à titre de pompier volontaire lorsqu'il exerce ses fonctions sans contrepartie ou pour une contrepartie minime comparativement à ce qu'il en aurait coûté dans les mêmes circonstances pour faire exécuter le travail par un pompier régulier à temps plein ou à temps partiel¹.

¹ Revenu Québec a déjà énoncé cette position, notamment dans les lettres d'interprétation suivantes : 00-010319 (18 décembre 2000), 01-010290 (24 juillet 2002) et 12-014945-001 (15 octobre 2012).

- 4 -

Par ailleurs, nous considérons généralement qu'un particulier qui a l'obligation de faire un nombre d'heures minimal de travail dans une période de temps donnée n'est généralement pas considéré comme un pompier volontaire pour l'application des articles 39.6 et 752.0.10.0.5 de la LI.

Considérant ce qui précède, l'employeur semble avoir des raisons suffisantes pour considérer que les pompiers à son emploi ne sont pas des pompiers volontaires pour l'application de la non-inclusion et du crédit d'impôt.

Veillez agréer, *****, l'expression de nos meilleurs sentiments.

Direction de l'interprétation relative aux particuliers