

**UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE**

Essai présenté au

Programme de maîtrise en fiscalité

**La sécurité sociale lors de transferts d'employés  
aux États-Unis et en France**

Par Annie Ménard

octobre 1998\*

**UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE**

**PROGRAMME DE MAÎTRISE EN FISCALITÉ**

\* L'information contenue dans ce texte est à jour au 1<sup>er</sup> novembre 1998 et, à la connaissance de l'auteure, les modifications survenues après cette date sont mineures.

## ***REMERCIEMENTS***

J'aimerais remercier maître François Vincent, mon directeur d'essai, pour ses précieux conseils. Je tiens également à remercier madame Maryse Derrien de PricewaterhouseCoopers ainsi que ma mère, Sylvie Ménard, d'avoir bien voulu corriger les erreurs orthographiques et grammaticales contenues dans mon texte. Une mention toute particulière doit aussi être accordée à Jeannette Chano, de la « Direction des équivalences et des ententes de sécurité sociale » du ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration, pour les nombreuses et primordiales informations qu'elle m'a fournies. En terminant, comment ne pas remercier Alain Laplante, mon époux, pour le soutien moral qu'il m'a offert tout au long des mois qu'aura duré la rédaction de cet ouvrage.

## TABLE DES MATIÈRES

1.	INTRODUCTION.....	1
1.1	Contexte général.....	1
1.2	Contenu du présent essai.....	4
2.	LÉGISLATIONS EN MATIÈRE DE SÉCURITÉ SOCIALE.....	6
2.1	Législation fédérale.....	6
2.1.1	Régime de pensions du Canada.....	6
2.1.1.1	Conditions d'admissibilité.....	6
2.1.1.2	Cotisations payables.....	10
2.1.2	Sécurité de la vieillesse.....	15
2.1.2.1	La pension.....	15
2.1.2.2	Le supplément de revenu garanti.....	17
2.1.2.3	L'allocation au conjoint.....	18
2.1.3	Assurance-emploi.....	19
2.1.3.1	Emploi assurable.....	20
2.1.3.2	Inadmissibilité aux prestations.....	23
2.1.3.3	Accord entre le Canada et les États-Unis d'Amérique concernant l'assurance-emploi.....	24
2.2	Législation provinciale.....	26
2.2.1	Régime des rentes du Québec.....	26
2.2.2	Santé et sécurité au travail.....	30
2.2.2.1	Accidents survenus avant le 23 décembre 1996.....	31
2.2.2.2	Accidents survenus après le 23 décembre 1996.....	39
2.2.3	Régime d'assurance-maladie du Québec.....	40
2.2.3.1	L'admissibilité.....	41
2.2.3.2	La couverture.....	44
2.2.3.3	Les coûts.....	44
2.2.3.4	L'assurance-médicaments.....	46
3.	ENTENTES EN MATIÈRE DE SÉCURITÉ SOCIALE.....	48
3.1	Ententes fédérales.....	49
3.1.1	Canada - États-Unis.....	49
3.1.2	Canada - France.....	55
3.1.3	Procédure administrative pour se prévaloir d'une entente fédérale.....	61
3.2	Ententes provinciales.....	63
3.2.1	Québec - États-Unis.....	63
3.2.2	Québec - France.....	65
3.2.3	Procédure administrative pour se prévaloir d'une entente provinciale.....	72

4.	PROBLÈMES PRATIQUES RENCONTRÉS PAR LES ENTREPRISES QUÉ- BÉCOISES QUI DÉTACHENT DES EMPLOYÉS À L'ÉTRANGER ET PISTES DE SOLUTIONS.....	76
4.1	Déductibilité des cotisations payées à des régimes étrangers.....	77
4.2	Possibilité de demander un crédit pour impôt étranger.....	81
4.3	Cas des régimes non couverts par les ententes en matière de sécurité sociale.	84
4.4	Retenues d'impôt sur des versements à des non-résidents.....	86
4.4.1	Employé canadien transféré en France.....	87
4.4.1.1	Retenue d'impôt sur le salaire.....	88
4.4.1.2	Retenue d'impôt sur le remboursement inter sociétés.....	93
4.4.2	Employé français transféré au Canada.....	93
4.4.2.1	Retenue d'impôt sur le salaire.....	94
4.4.2.2	Retenue d'impôt sur le remboursement inter sociétés.....	96
5.	CONCLUSION.....	100
ANNEXES		
1	.....	103
2	.....	105
BIBLIOGRAPHIE.....		
		107

## 1. INTRODUCTION

### 1.1 Contexte général

Depuis quelques décennies déjà, la globalisation des marchés amoindrit peu à peu l'importance des frontières politiques que se sont données les pays. La vie économique ne respecte plus aucune frontière, qu'elle soit légale, politique, culturelle ou autre. Pour être compétitives, les entreprises doivent faire des affaires partout à travers le monde. Cependant, il est loin d'être aisé pour ces entreprises de naviguer à travers plusieurs législations étrangères qui diffèrent grandement les unes des autres. En effet, comment savoir quelles règles respecter lorsqu'on ignore jusqu'à leur existence, comment être certain que l'on a rempli toutes les exigences administratives dans les délais, comment être certain du traitement qui sera accordé aux employés mutés à l'étranger en regard des législations du pays d'origine ainsi que de celles du nouveau pays de travail ? Ce ne sont là que les premières questions d'une interminable liste d'interrogations qui se dresse devant les entreprises qui doivent muter des employés à l'étranger.

Ce genre de problématique ne s'adresse plus seulement aux multinationales qui ont des ramifications partout à l'étranger. De plus en plus de petites et de moyennes entreprises font affaires avec de nombreux pays du monde entier. Leur petite taille leur permet de réagir et de s'ajuster plus rapidement aux changements que les grandes entreprises. Malheureusement, cet avantage s'accompagne souvent de compétences en gestion et en administration moins importantes et de ressources financières également moindres. Ces entreprises disposent donc de beaucoup moins de ressources et de temps à consacrer aux nombreuses tracasseries administratives qui surviennent dans les cas de transferts

internationaux d'employés. Lors d'expériences d'affaires à l'étranger, ces entreprises se buteront inévitablement à l'inflexibilité et à la complexité qui caractérisent habituellement les administrations publiques. Le rêve de faire des affaires à l'étranger peut présenter certaines difficultés si on ne tient pas compte des problèmes causés par la mauvaise interaction qui surviendra presque inévitablement entre les administrations fiscales des divers pays. La non-harmonisation des lois fiscales représente donc une importante barrière à la croissance des entreprises d'ici et d'ailleurs.

De nombreux ouvrages fiscaux ont traité des problèmes liés au statut de résident ou de non-résident des employés mutés à l'étranger ainsi que des nombreuses possibilités de planification tant au niveau de la rémunération à offrir à ces personnes, qu'au niveau des autres sources de revenus qu'un particulier peut gagner. Cependant, aucun texte n'a traité en profondeur des problèmes soulevés par les chevauchements des législations en matière de sécurité sociale des différents pays impliqués lors d'un transfert d'employés à l'étranger. Il n'existe pas non plus de service gouvernemental d'aide aux employeurs qui cherchent à expatrier leurs employés. Il faut faire des démarches auprès de chacun des organismes responsables de chaque programme. Les entreprises doivent donc faire leur apprentissage elles-mêmes, ce qui donne souvent lieu à des expériences douloureuses et coûteuses, autant pour l'employeur que pour les employés impliqués.

Les problèmes causés par les législations sur la sécurité sociale sont d'autant plus graves que cette forme de taxation est devenue une importante source de revenus pour les

gouvernements, particulièrement dans certains pays d'Europe. En France, par exemple, les contributions au régime de sécurité sociale représentaient, en 1993, 44,6 % de toutes les taxes et impôts prélevés dans ce pays<sup>1</sup>. Le fardeau est loin d'être le même d'un pays à l'autre. En 1992, les contributions de sécurité sociale prélevées au Canada équivalaient à 5,1 % du salaire brut moyen pour un travailleur. Aux États-Unis, ce pourcentage était de 7,7 % et en France, il était de 18 %<sup>2</sup>. La question de savoir quel régime public s'appliquera à un expatrié est donc très importante et peut représenter plusieurs milliers de dollars par année pour chaque employé transféré<sup>3</sup>.

Le Canada et le Québec ont signé des ententes en matière de sécurité sociale avec de nombreux pays<sup>4</sup> afin de réduire les chevauchements et les injustices, mais ces ententes ne règlent pas tous les problèmes, comme nous pourrions le constater plus loin dans cet ouvrage.

Le but de cet essai est d'offrir aux entrepreneurs, dirigeants d'entreprise ou employés transférés un ouvrage qui traitera de la plupart des règles et des problèmes reliés aux différentes lois sur la sécurité sociale, tant fédérales que provinciales, avec lesquelles nous devons vivre au Québec. Cet essai comportera également une réflexion sur ce qui a été fait à ce jour pour faciliter les activités outre-frontières de nos entreprises québécoises et sur ce qui

---

<sup>1</sup> David B. PERRY, «Fiscal figures – International tax comparisons », (1995) 6 Canadian Tax Journal, page 2261, Table 2.

<sup>2</sup> David B. PERRY, «Fiscal figures – Individual tax burdens in the OECD », (1994) 1 Canadian Tax Journal, pages 291-292, Tables 1 et 2.

<sup>3</sup> Voir à l'annexe 1 une reproduction, légèrement adaptée pour les besoins de cet ouvrage, de deux tableaux tirés des textes de M.Perry montrant l'importance des contributions de sécurité sociale dans les budgets des gouvernements et des travailleurs.

<sup>4</sup> Voir annexe 2 pour une liste des pays avec lesquels le Canada et le Québec ont signé des ententes en matière de sécurité sociale.

pourrait encore être fait pour améliorer la situation. Nous concentrerons toutefois notre analyse sur la situation qui prévaut entre le Québec et les États-Unis et la France. Il s'agit là de deux des plus importants partenaires économiques du Québec.

## 1.2 Contenu du présent essai

Pour commencer, nous résumerons les règles d'application des lois en matière de sécurité sociale au Québec, incluant les règles déjà prévues dans ces lois pour les personnes qui vont travailler à l'étranger. Trois lois fédérales et cinq lois provinciales seront analysées : la Loi sur le régime de pensions du Canada<sup>5</sup>, la Loi sur la sécurité de la vieillesse<sup>6</sup>, la Loi concernant l'assurance-emploi au Canada<sup>7</sup>, la Loi sur le régime des rentes du Québec<sup>8</sup>, la Loi sur la santé et la sécurité au travail<sup>9</sup>, la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles<sup>10</sup>, la Loi sur l'assurance-maladie<sup>11</sup> ainsi que la Loi sur la régie de l'assurance-maladie du Québec<sup>12</sup>.

Après avoir effectué un tour d'horizon des lois qui régissent la sécurité sociale dans les trois pays que nous avons choisi d'étudier, nous analyserons le contenu des ententes en matière de sécurité sociale qui ont été conclues avec ces pays, soit les ententes Canada-États-

---

<sup>5</sup> S.R.C., c. C-5.  
<sup>6</sup> S.R.C., c. O-9.  
<sup>7</sup> L.C. 1996, c. 23, ci-après la LAE.  
<sup>8</sup> L.R.Q., c. R-9.  
<sup>9</sup> L.R.Q., c. S-2.1.  
<sup>10</sup> L.R.Q., 1992, c. A-3.001.  
<sup>11</sup> L.R.Q., c. A-29.  
<sup>12</sup> L.R.Q., c. R-5.

Unis<sup>13</sup>, Canada-France<sup>14</sup>, Québec-États-Unis<sup>15</sup> et Québec-France<sup>16</sup>. Nous expliquerons ensuite les démarches administratives à effectuer pour se prévaloir de ces ententes.

Par la suite, nous discuterons des problèmes qui subsistent en pratique pour les entreprises et leurs employés malgré l'existence de mécanismes pour éviter les chevauchements et les injustices. Nous tenterons ensuite de trouver des pistes de solutions possibles à ces problèmes.

---

<sup>13</sup> Accord entre le gouvernement du Canada et le gouvernement des États-Unis d'Amérique en matière de sécurité sociale, (1982) 116 Gaz. Can. II 1934 (No 10,1982-05-26)

<sup>14</sup> Accord entre le Canada et la France sur la sécurité sociale, (1980) Gaz. Can. I 1656 (1981-03-14).

<sup>15</sup> DIRECTION DES COMMUNICATIONS, Entente en matière de sécurité sociale Québec-États-Unis, Québec, Ministère des Relations internationales, 1984, 10 pages.

<sup>16</sup> GOUVERNEMENT DU QUÉBEC, Entente en matière de sécurité sociale Québec-France, Bibliothèque nationale du Québec, 1990, 44 pages.

## 2. LÉGISLATIONS EN MATIÈRE DE SÉCURITÉ SOCIALE

### 2.1 Législation fédérale

#### 2.1.1 Régime de pensions du Canada

Le régime de pensions du Canada est un régime de pensions public introduit en 1966 par l'adoption de la Loi sur le Régime de pensions du Canada<sup>17</sup> (ci-après RPC). Ce régime prévoit toute une série de prestations de retraite, d'invalidité et de décès pour les personnes qui ont cotisé pour une période minimale de temps ainsi que pour leur conjoint et leurs enfants à charge.

##### 2.1.1.1 Conditions d'admissibilité

Cette section a pour but de fournir l'information nécessaire pour qu'un employé muté à l'étranger puisse juger des conséquences de ne pas cotiser au RPC pendant son absence du Canada. Si cet employé a déjà amassé suffisamment d'années de cotisation au régime, les conséquences seront plutôt minimales quant à son admissibilité aux prestations. Il resterait cependant à évaluer l'impact sur le calcul de la pension.

Les périodes minimales de cotisation requises pour être admissible varient selon le type de prestation. Pour les prestations de retraite, il n'y a pas de période minimale de cotisation. Elles peuvent être versées à tout cotisant qui en fait la demande et qui est âgé d'au moins 60 ans<sup>18</sup>. Cependant, si l'on désire commencer à recevoir sa pension avant l'âge de 65 ans (âge normal de la retraite), une pénalité viendra réduire de façon permanente le

---

<sup>17</sup> Op. cit. note 5.

<sup>18</sup> Loi sur le régime de pensions du Canada, op. cit. note 5, alinéa 44(1)a) et paragraphe 60(1).

montant de pension auquel l'employé aurait normalement droit. De même, la pension sera bonifiée si l'on attend de demander sa pension après l'âge de 65 ans<sup>19</sup>. La pension se calcule en additionnant les gains cotisables pour chacun des mois compris dans la période cotisable (période entre l'âge de 18 ans et le moment de la retraite) et en les divisant par le nombre de mois de la période cotisable afin de trouver le revenu mensuel moyen pendant la période cotisable (les mois d'invalidité ne font pas partie de la période cotisable<sup>20</sup>). Ensuite, il faut multiplier ce résultat par 25 %.

Exemple – M. X est né en 1947 et est aujourd'hui âgé de 51 ans. Voici les revenus qu'il a enregistré au fil des ans :

- de 1966 à 1970, 25 000 \$ par année
- de 1971 à 1973, M.X n'a pas travaillé pour cause de maladie
- de 1974 à 1975, M.X a été au chômage
- de 1976 à 1985, 35 000 \$ par année
- de 1986 à 1990, 45 000 \$ par année
- de 1991 à 1998, 60 000 \$ par année

Pour les fins de cet exemple, nous prendrons pour acquis que le maximum des gains assurables a été stable à 35 800 \$ et que l'exemption de base s'est toujours située à 3 500 \$ (gains cotisables maximums de 32 300 \$ par année). Voir section 2.1.1.2 à cet effet.

Gains cotisables totaux

$$(5 \times 25\,000 \$) + (10 \times 32\,300 \$) + (5 \times 32\,300 \$) + (8 \times 32\,300 \$) = 867\,900 \$$$

Nombre d'années de la période cotisable  $5 + 2 + 10 + 5 + 8 = 30$  ans  
(Notez que la période d'invalidité de 1971 à 1973 n'a pas été prise en compte)

Gains cotisables moyens  $867\,900 \$ / 30 \text{ ans} = 28\,930 \$$

Pension  $28\,930 \$ \times 25 \% = 7\,232,50 \$$  de rente annuelle

<sup>19</sup> Id., paragraphe 46(3).

<sup>20</sup> Id., paragraphes 46(1) et 48(1), articles 49 à 51.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 1998, pour être admissible aux prestations d'invalidité, il faut avoir cotisé au moins quatre des six dernières années précédant l'invalidité.<sup>21</sup> C'est ici que peut se situer l'impact le plus important de ne pas cotiser au RPC lors d'un séjour à l'étranger. Il peut être facile de perdre son admissibilité aux prestations d'invalidité et de se retrouver sans aucune couverture. Le montant de prestation que l'on peut recevoir se compose d'une composante fixe et de 75 % de la pension de retraite qui serait payable<sup>22</sup>. Selon l'exemple vu précédemment, M. X a été admissible lors de son invalidité de 1971 à 1973 selon les règles en vigueur avant 1998<sup>23</sup> mais ne le serait plus désormais selon les nouvelles règles.

Passons maintenant aux prestations de décès. Pour y être admissible, il faut avoir cotisé soit :

- pendant au moins 10 années;
- pendant un nombre d'années, au moins égal à trois, qui représente au moins le tiers du nombre total d'années de la période cotisable (période entre l'âge de 18 ans et le moment du décès)<sup>24</sup>.

Par exemple, un individu de 30 ans qui décéderait devrait donc avoir cotisé au moins quatre années pour être admissible  $((30 \text{ ans} - 18 \text{ ans}) / 3)$ . Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 1998, le

---

<sup>21</sup> Communiqué de presse 97-083 du Ministère des Finances du Canada, en date du 25 septembre 1997.

<sup>22</sup> Loi sur le régime de pension du Canada, op. cit. note 5, article 56.

<sup>23</sup> Il fallait avoir cotisé soit au moins cinq des 10 dernières années ou au moins deux des trois dernières années.

<sup>24</sup> Id., paragraphe 44(3).

montant de la prestation de décès que peut recevoir la succession d'un cotisant est le moindre de six mois de prestations de retraite ou de 2 500 \$<sup>25</sup>.

Il existe d'autres sortes de prestations qui peuvent être versées au conjoint et aux enfants à charge d'un cotisant<sup>26</sup>. De plus, lorsqu'une personne quitte le Québec pour travailler à l'étranger pour une période limitée de temps, il est habituellement préférable qu'elle demeure assujettie au RPC, ou à son équivalent québécois, le RRQ, ceci afin de ne pas risquer de restreindre son admissibilité aux prestations et de ne pas réduire le montant de la pension à laquelle elle pourrait avoir droit.

#### 2.1.1.2 Cotisations payables

Un employé occupant chez un employeur un «emploi ouvrant droit à pension» doit payer une cotisation sur toute rémunération<sup>27</sup> que lui verse dans l'année cet employeur. Pour 1998, cette cotisation est égale à 3,2 % multiplié par le moindre des montants suivants :

- 1) les traitements et salaires cotisables pour l'année moins l'exemption base de 3 500\$ ;
- 2) le maximum des gains cotisables qui est de 33 400 \$ (36 900 \$ moins l'exemption personnelle de 3 500 \$)<sup>28</sup>.

---

<sup>25</sup> Id., paragraphe 57(1).

<sup>26</sup> Consultez à cette fin les guides de Santé et Bien-être social Canada à ce sujet.

<sup>27</sup> Loi sur le régime de pension du Canada, op. cit. note 5, article 12. Il s'agit du revenu calculé en conformité avec la Loi de l'impôt sur le revenu, plus les déductions faites en calculant ce revenu autrement que selon 8(1)c) de cette même loi.

Il faut exclure de ce calcul les traitements et salaires sur lesquels une cotisation a été versée en vertu du Régime de rentes du Québec<sup>29</sup>. L'employeur doit, quant à lui, verser une cotisation équivalente à celle de l'employé<sup>30</sup>. Le taux de cotisation combiné est donc pour 1998 de 6,4 % (7,8 % en 2000). Il est prévu que ce taux de cotisation augmentera pendant les cinq années subséquentes jusqu'à qu'il atteigne 9,9 % en 2003<sup>31</sup>.

Afin de mieux cerner qui est redevable de cette cotisation, il nous faut analyser de façon plus approfondie la définition de deux termes importants. Tout d'abord, la définition d'employeur doit toujours être examinée attentivement dans les cas de transferts d'employés à l'étranger puisqu'il y a habituellement plus d'une corporation impliquée. Le sens d'employeur est ici bien différent de celui habituellement utilisé dans les autres législations puisqu'il ne fait pas appel aux critères de subordination et de contrôle que l'on rencontre le plus souvent. Pour le RPC, l'unique facteur déterminant est celui de savoir qui verse la rémunération<sup>32</sup>. Il est donc extrêmement facile pour une entreprise de contrôler cette variable.

La seconde définition, celle d'«emploi ouvrant droit à pension», est primordiale puisque seul ce type d'emploi provoque l'obligation de payer les cotisations et, incidemment,

---

<sup>28</sup> Id., alinéa 8(1)a).

<sup>29</sup> Id., alinéa 8(1)b).

<sup>30</sup> Id., article 9.

<sup>31</sup> Op.cit. note **Error! Bookmark not defined.**

<sup>32</sup> Loi sur le régime de pension du Canada, op. cit. note 5, article 2, définition d'«employeur».

peut éventuellement ouvrir le droit à une pension. On peut retrouver la définition d'emploi ouvrant droit à pension à l'article 6 du RPC<sup>33</sup>. Il se lit comme suit :

Art 6(1) : Ouvrent droit à pension les emplois suivants :

- a) l'emploi au Canada qui n'est pas un emploi excepté ;
- b) l'emploi au Canada qui relève de Sa Majesté du chef du Canada, et qui n'est pas un emploi excepté ;
- c) l'emploi assimilé à un emploi ouvrant droit à pension par un règlement pris en vertu de l'article 7.

Le paragraphe a) couvre la majorité des emplois exercés au Canada. Il exclut cependant, entre autres, les emplois suivants<sup>34</sup> :

- certains emplois dans le domaine de l'agriculture, de la pêche, de la chasse et de certains autres domaines connexes;
- l'emploi d'une nature fortuite non lié à l'objet du commerce de l'employeur;
- l'emploi à un poste d'enseignant aux termes d'un échange avec un pays étranger;
- l'emploi d'une personne par son conjoint, sauf si la rémunération versée peut être déduite en vertu de la Loi de l'impôt sur le revenu (ci-après «LIR»)<sup>35</sup> lors du calcul du revenu du conjoint;
- l'emploi au Canada qui, en vertu d'un accord réciproque conclu entre le gouvernement du Canada et le gouvernement d'un pays étranger, est dispensé de payer la cotisation en vertu du RPC;
- l'emploi par Sa Majesté du chef d'une province;
- l'emploi au Canada par le gouvernement d'un pays étranger;

---

<sup>33</sup> Id., article 6.

<sup>34</sup> Id., paragraphe 6(2).

<sup>35</sup> Loi de l'impôt sur le revenu du Canada et Règlement, L.R.C. (1985) c., (5<sup>e</sup> supplément)

- l'emploi d'un Indien, si ce revenu n'a pas à être inclus dans le calcul du revenu en vertu de la LIR<sup>36</sup>;
- tout autre emploi excepté en vertu de l'article 7 (semblable au paragraphe c)).

Le paragraphe b) inclut dans les emplois ouvrant droit à pension tout emploi au service du gouvernement canadien ou d'une société de la Couronne. Le cas d'un employé transféré à l'étranger ne peut donc pas être couvert par les paragraphes a) et b) (à moins qu'il ne soit un employé du gouvernement fédéral). Le paragraphe c), quant à lui, introduit quelques exceptions à la règle générale du paragraphe a). Ces exceptions sont contenues dans les articles 15 à 34.1 du Règlement concernant l'administration du Régime de pensions du Canada (ci-après «Règlement»)<sup>37</sup>. Les plus importantes exceptions sont celles contenues à l'article 16 :

16(1) : L'emploi ouvrant droit à pension comprend l'emploi hors du Canada (sauf l'emploi dans le transport international)<sup>38</sup> qui ouvrirait droit à pension s'il était exercé au Canada, si l'employé qui l'occupe (*l'une ou l'autre de ces situations*)

- a) se présente ordinairement au travail à un établissement de son employeur au Canada ;
- b) est un résident du Canada<sup>39</sup> et reçoit son salaire à un établissement de son employeur situé au Canada ou dudit établissement ;

....

(2) L'emploi ouvrant droit à pension comprend l'emploi dans un pays autre que le Canada (sauf l'emploi désigné au paragraphe (1) ou l'emploi dans le transport international) par un employeur exerçant des opérations au Canada si

- a) l'emploi dans ce pays serait un emploi ouvrant droit à pension s'il était au Canada, et
- b) l'employé
  - i) a été engagé par l'employeur à une époque où l'employé était au Canada et en était un résident, ou

---

<sup>36</sup> Id.

<sup>37</sup> C.R.C., c.385.

<sup>38</sup> Id., article 17.

<sup>39</sup> Pour les fins du RPC, un résident est celui qui réside au Canada selon la LIR (op.cit. note 35).

ii) a été engagé par l'employeur au plus trois mois après que l'employé eut cessé d'être employé hors du Canada à titre de membre des Forces canadiennes ou dans les circonstances désignées à l'alinéa (1)c, d) ou e),  
et que l'employeur s'est engagé en la forme prescrite à payer les cotisations de l'employé et de l'employeur en conformité de l'article 8<sup>40</sup> à l'égard de tous les employés ainsi occupés par lui dans tel emploi dans ce pays-là.

L'alinéa a) couvre le cas des employés qui travaillent habituellement au Canada, mais qui, pour une période de temps assez courte et de façon exceptionnelle, doivent se rendre à l'étranger dans le cadre de leur emploi. Cette période à l'étranger est le plus souvent de moins d'un an et ce cas s'applique surtout dans les cas où l'employé demeure assujéti à l'impôt canadien.

L'alinéa b), quant à lui, n'impose aucune limite de temps. Il permet à un employé muté à l'étranger, même de façon permanente, de continuer à cotiser au RPC tant et aussi longtemps qu'il demeure résident du Canada au sens de la LIR et que son salaire continu de lui être versé par l'employeur canadien. Ce genre de scénario se voit de plus en plus souvent en pratique.

La toute dernière exception qui concerne le cas d'employés transférés à l'étranger est celle du paragraphe (2). C'est la seule exception qui n'exige pas, implicitement ou explicitement, que l'employé demeure résident canadien. L'employé doit être engagé à une époque où il était résident canadien et où il était au Canada (physiquement). Qu'il devienne ou non non-résident par la suite n'a aucune importance. Il suffit que l'employeur s'engage à

---

<sup>40</sup> Loi sur le régime de pensions du Canada, op. cit. note 5, article 8.

payer les cotisations de l'employé et de l'employeur. Afin que l'employeur ne fasse pas de discrimination entre ses employés, la loi exige qu'il applique le même traitement à tous ses employés mutés dans un même pays. Si un employé ne désire pas continuer à cotiser au RPC, il peut, selon l'avis d'un fonctionnaire du Ministère du développement des ressources humaines, faire parvenir une lettre à son employeur le déchargeant de sa responsabilité de percevoir les cotisations. Le sens d'«employeur exerçant des opérations au Canada» doit s'entendre d'un employeur assujetti à l'impôt canadien sur ses activités au Canada.

Dans tous ces cas d'exception, l'emploi hors du Canada doit, pour se qualifier, répondre aux critères d'un emploi ouvrant droit à pension s'il était exercé au Canada. En résumé, il ne doit pas faire partie de la liste d'emplois exceptés telle que l'on peut la lire à l'article 6 du RPC<sup>41</sup>. Il faut également conserver à l'esprit que le fait de continuer à cotiser au RPC pendant une période d'absence du Canada peut être considéré lors de l'évaluation du statut de résidence par Revenu Canada. Comme il a été mentionné dans une interprétation technique de Revenu Canada, «The fact that an employee continues to participate in Canada Pension Plan is one of the factors to be considered although it is not, in and by itself, a determinative factor in determining residency.»<sup>42</sup>

### 2.1.2 Sécurité de la vieillesse

---

<sup>41</sup> Id., paragraphe 6(2).

<sup>42</sup> Window on Canadian Tax Commentary, document #9511655, 5 mai 1995.

La Loi sur la Sécurité de la Vieillesse<sup>43</sup> (ci-après «LSV») instaure un régime de prestations aux personnes âgées de 65 ans ou plus. Il s'agit d'un régime entièrement défrayé par le gouvernement auquel les prestataires n'ont pas à cotiser. Cette loi prévoit trois sortes de prestations : la pension, le supplément de revenu garanti et l'allocation au conjoint.

#### 2.1.2.1 La pension

Il s'agit d'une prestation mensuelle qui est versée aux personnes de 65 ans et plus qui respectent certains critères de résidence. Il existe deux paliers différents de critères : la pleine pension et la pension partielle. Si une personne ne respecte pas les critères pour la pleine pension, elle peut se qualifier pour la pension partielle. Il est important de noter qu'aux fins de la LSV, une personne réside au Canada si elle établit sa demeure et vit ordinairement dans une région du Canada<sup>44</sup>.

Pour être admissible à la pleine pension, il faut avoir résidé au Canada pendant les 10 années qui précèdent la demande pour obtenir la pension. On peut également se qualifier si l'on justifie d'au moins le triple d'années de résidence au Canada après 18 ans que le nombre d'années durant lesquelles on a été absent pendant les 10 années qui précèdent la demande. Par exemple, si une personne fait sa demande dès qu'elle atteint l'âge de 65 ans et qu'elle a été non-résidente du Canada pendant trois ans entre l'âge de 55 et de 65 ans, elle devra avoir résidé au Canada pendant au moins neuf ans entre l'âge de 18 et de 55 ans. La

---

<sup>43</sup> Op. cit. note 6.

<sup>44</sup> Règlement d'application de la Loi sur la sécurité de la vieillesse, C.R.C., c.1246, paragraphe 21(1).

dernière façon de se qualifier à la pleine pension est d'avoir résidé au moins 40 ans au Canada entre l'âge de 18 ans et le moment où la demande est faite<sup>45</sup>.

Pour avoir droit à la pension partielle, il faut avoir résidé au Canada, après l'âge de 18 ans, pendant au moins 10 années, et cela peu importe si ces années sont consécutives ou non. Si le nombre d'années de résidence est inférieur à 20, il faut être résident du Canada au moment où la demande est faite pour avoir droit à une pension<sup>46</sup>. Le montant de pension auquel on a droit est équivalent à la pleine pension multipliée par le nombre d'années de résidence au Canada après 18 ans, divisé par 40<sup>47</sup>.

Afin de déterminer le nombre d'années de résidence au Canada, il faut tenir compte d'une règle d'exception prévue aux paragraphes 4 et 5 de l'article 21 du Règlement d'application de la Loi sur la sécurité de la vieillesse<sup>48</sup>. Si une personne qui réside au Canada s'absente pour une durée ne dépassant pas un an dans le cadre de certaines raisons spécifiques et qu'elle conserve une demeure permanente ou un établissement domestique autonome au Canada, cette absence n'interrompra pas la résidence au Canada. L'une de ces raisons spécifiques qui est acceptée dans le cadre de cette exception concerne les gens qui sont employés par une entreprise canadienne à titre de membre ou de représentant. En d'autres mots, si un employé est muté à l'étranger par son employeur canadien pour moins

---

<sup>45</sup> Loi sur la Sécurité de la vieillesse, op. cit. note 6, paragraphe 3(1).

<sup>46</sup> Id., paragraphe 3(2).

<sup>47</sup> Id., paragraphe 3(3).

<sup>48</sup> Règlement d'application de la Loi sur la sécurité de la vieillesse, op. cit. note 44, paragraphes 21(4)(5).

d'un an et que cet employé conserve une habitation au Canada, cette année comptera comme une année de résidence même s'il a été absent plus de 183 jours.

Si l'on s'absente du Canada une fois que l'on a commencé à recevoir une pension, celle-ci sera suspendue après le sixième mois d'absence ininterrompue du Canada suivant le mois du départ (ce dernier n'est pas compté). La pension ne recommencera à être versée que lors du mois du retour au Canada. Cependant, si la personne justifie d'au moins 20 années de résidence au Canada après l'âge de 18 ans, sa pension continuera à lui être versée, peu importe la durée de son absence du Canada<sup>49</sup>.

#### 2.1.2.2 Le supplément de revenu garanti

Le supplément de revenu garanti est versé mensuellement à tout individu qui reçoit une pension de sécurité de la vieillesse, qui a de faibles revenus et qui en fait la demande. Cette personne doit donc répondre aux critères énumérés à la section précédente. Le supplément cesse d'être versé pour «tout mois complet d'absence suivant six mois d'absence ininterrompue du Canada, le mois du départ n'étant pas compté»<sup>50</sup>. Donc, si une personne qui recevait du supplément s'absente du Canada plus de sept mois consécutifs, le paiement sera suspendu pour tout mois complet d'absence. Il reprendra dès le mois du retour au Canada.

#### 2.1.2.3 L'allocation au conjoint

---

<sup>49</sup> Loi sur la Sécurité de la vieillesse, op. cit. note 6, article 9.

L'allocation au conjoint est versée au conjoint d'un pensionné. Il est donc obligatoire que le pensionné réponde aux critères à respecter pour recevoir une pension. Ce conjoint doit être âgé entre 60 et 64 ans inclusivement, il doit justifier d'au moins 10 ans de résidence au Canada et il doit faire une demande écrite pour recevoir l'allocation<sup>51</sup>. L'allocation cesse d'être versée dès que le bénéficiaire atteint l'âge de 65 ans, qu'il décède ou qu'il se sépare du pensionné. De plus, tout comme le supplément de revenu garanti, elle cesse également d'être versée dès le premier mois d'absence du Canada qui suit six mois d'absence ininterrompue, le premier mois d'absence n'étant pas compté<sup>52</sup>. Cette prestation est calculée en fonction du revenu familial mensuel.

En résumé, il est donc important pour une personne de s'assurer que les séjours à l'étranger ne feront pas perdre droit à la pension de la sécurité de la vieillesse, au supplément de revenu garanti et à l'allocation au conjoint. Si, à cause d'un nombre insuffisant d'années de résidence au Canada, on perd le droit à une pension, on perd également le droit aux deux autres sortes de prestations. Cette préoccupation est cependant beaucoup moins importante pour les personnes qui prévoient avoir un revenu de retraite supérieur à 50 000 \$ par année, puisque l'impôt de la Partie I.2 de la LIR prévoit le remboursement d'une partie ou de la totalité des prestations reçues par ces personnes<sup>53</sup>.

### 2.1.3 Assurance-emploi

---

<sup>50</sup> Id., paragraphe 11(7).

<sup>51</sup> Id., paragraphe 19(1).

<sup>52</sup> Id., paragraphes 19(5) et (6).

<sup>53</sup> Loi de l'impôt sur le revenu du Canada et Règlement, op. cit. note 35, paragraphe 180.2(2).

Les règles relatives à l'assurance-emploi se retrouvent dans la Loi concernant l'assurance-emploi au Canada (ci-après «LAE»)<sup>54</sup>. Selon cette législation, une personne peut recevoir, sous certaines conditions, des prestations de chômage, de maladie ou de maternité, selon la cause de la perte du revenu d'emploi. Pour participer à ce régime, il en coûte à l'employé 2,4 % de sa rémunération brute (taux pour 2000). Le maximum de gains assurables est de 39 000 \$<sup>55</sup>. La part de l'employeur, quant à elle, équivaut à 1,4 fois la contribution versée par l'employé<sup>56</sup>.

Pour être admissible à l'une ou l'autre des prestations, une personne doit respecter les deux conditions de base suivantes. Il doit y avoir arrêt de la rémunération provenant de son emploi et elle doit avoir exercé, au cours de sa période de référence, un emploi assurable pendant au moins le nombre d'heures requis<sup>57</sup>. La période de référence correspond le plus souvent à la période de 52 semaines qui précède la fin de l'emploi<sup>58</sup>. Il faut donc avoir travaillé un nombre d'heures suffisant dans un emploi assurable pendant les douze derniers mois pour être éligible à des prestations. Ce nombre d'heures varie selon le taux de chômage dans la région où travaillait la personne avant de perdre son emploi. Plus le taux de chômage est élevé, moins le nombre d'heures requis est élevé. Ce nombre varie entre 420 heures pour un taux de chômage de plus de 13 % et 700 heures pour un taux de chômage de moins de 6 %<sup>59</sup>.

---

<sup>54</sup> Op. cit. note 7.

<sup>55</sup> Communiqué de Presse du Département des Finances numéro 97-107 du 21 novembre 1997.

<sup>56</sup> Loi concernant l'assurance-emploi au Canada, op. cit. note 7, articles 66 et 67.

<sup>57</sup> Id., paragraphes 7(1) et (2).

### 2.1.3.1 Emploi assurable

Il nous reste encore à définir ce que signifie le terme «emploi assurable». C'est le test le plus difficile à rencontrer pour un employé muté à l'étranger puisqu'un emploi assurable consiste essentiellement en un emploi exercé au Canada, et ce peu importe qui verse la rémunération et sur quelle base cette rémunération est calculée<sup>60</sup>. Il existe cependant quelques exceptions qui permettent d'inclure certains autres types d'emplois dans la définition de ce qu'est un emploi assurable. La plus intéressante de ces exceptions dans le cas d'un employé transféré à l'étranger est celle que l'on retrouve à l'article 5 du Règlement sur l'assurance-emploi<sup>61</sup> (ci-après «Règlement sur l'A-E»). Il se lit comme suit :

Art. 5 : L'emploi exercé à l'étranger, autre que celui exercé à bord d'un navire conformément à l'article 4, est inclus dans les emplois assurables s'il satisfait aux exigences suivantes :

- a) il est exercé par une personne qui réside habituellement au Canada ;
- b) il est exercé entièrement ou partiellement à l'étranger au service d'un employeur qui réside ou a un établissement au Canada ;
- c) il serait un emploi assurable s'il était exercé au Canada ;
- d) il n'est pas un emploi assurable selon les lois du pays où il est exercé.

Il est important ici de cerner le sens que l'on doit donner à certaines expressions contenues dans cet article. L'expression «réside habituellement» et le terme «employeur» peuvent grandement porter à interprétation. Le premier terme n'est défini à aucun endroit dans la loi. Une recherche dans le recueil de jurisprudence «Canadian Cases on Employment Law»<sup>62</sup>, n'a révélé aucune cause qui pourrait nous éclairer sur le sens à donner à cette expression. Le terme «employeur» est tout aussi problématique. La définition contenue à

---

<sup>58</sup> Id., article 8.

<sup>59</sup> Id., tableau à la suite de l'alinéa 7(2)b).

<sup>60</sup> Id., alinéa 5(1)a).

<sup>61</sup> Gazette du Canada Partie II, Vol.130, No 14, page 2193, article 5.

l'article 2<sup>63</sup> n'en est pas vraiment une. Elle ne fait qu'inclure certains types particuliers d'employeurs. La jurisprudence est également aussi peu bavarde dans ce cas-ci que dans le premier cas.

Lors d'une discussion avec une représentante du Bureau de l'Assurabilité de Revenu Canada à Ottawa<sup>64</sup>, nous avons appris que Revenu Canada élaborait présentement une nouvelle politique administrative quant à l'interprétation de l'article 5 du Règlement. Dans un communiqué interne de Revenu Canada, on y donne des indications intéressantes quant au sens à donner à l'expression «réside habituellement au Canada» et au terme «employeur». Selon ce communiqué, si l'employé et l'employeur ont l'intention que l'employé reprenne son emploi au Canada à son retour, l'employé sera considéré comme résidant habituellement au Canada. Il y est également mentionné que, si aucune confirmation écrite n'est envoyée, l'employé sera automatiquement considéré comme résident pour les fins de l'assurance-emploi pour les deux premières années. Cependant, en pratique, la représentante de Revenu Canada a souligné que, tant que l'employeur continuait à correctement effectuer les remises et à remplir les feuillets T4 à la fin de l'année, l'employé muté à l'étranger serait considéré comme résidant habituellement au Canada pour les fins de l'assurance-emploi.

Pour ce qui est du terme «employeur», la précision que le communiqué de Revenu Canada apporte est qu'une filiale ou une société apparentée sont des entités distinctes pour

---

<sup>62</sup> Carswell, Canadian cases on employment law, first and second series, Toronto, Carswell, volumes de 1974 à 1997.

<sup>63</sup> Loi concernant l'assurance-emploi au Canada, op. cit. note 7, article 2.

les fins de déterminer qui est l'employeur. Donc, on ne peut prétendre qu'un employé travaille à la fois pour la filiale et pour la société canadienne qui l'a transféré. Il faut départager entre les deux pour trouver qui est le véritable employeur. Les critères sur lesquels on doit se baser pour ce faire ne sont clairement énoncés ni dans la Loi, ni dans le Règlement, ni dans le communiqué de Revenu Canada. La représentante du Bureau de l'Admissibilité nous a cependant appris, qu'en pratique, les fonctionnaires affectés à ce genre de dossiers appliquaient le principe de «qui verse la rémunération». Si l'employeur canadien verse la rémunération, ce dernier sera considéré comme étant l'employeur pour les fins de l'article 5 du Règlement sur l'A-E.<sup>65</sup>

Le troisième alinéa de l'article 5 ne pose pas de problèmes particuliers. Il ne fait que spécifier que les exclusions à la définition d'«emploi assurable» s'appliquent toujours. L'alinéa d), quant à lui, peut poser certains problèmes d'ordre pratique. Il énonce que si l'emploi occupé à l'étranger est couvert par la législation en matière d'assurance-emploi du pays étranger, la loi canadienne ne s'appliquera pas puisque l'emploi ne sera pas considéré comme un emploi assurable pour fin canadienne. Les problèmes peuvent provenir du fait que, si l'employé transféré perd son emploi, il reviendra habituellement à son pays d'origine. Il est possible et même probable que la loi du pays étranger contienne des règles restreignant le droit des bénéficiaires de recevoir des prestations pendant qu'ils sont à l'extérieur du pays, et ce même s'ils étaient résidents pendant qu'ils ont cotisé. La personne se retrouverait donc dans une situation où aucune des deux législations ne la couvrirait vraiment. Tout dépendra

---

<sup>64</sup> Ce bureau est responsable de toutes les décisions rendues à l'égard des expatriés. Cinq fonctionnaires s'occupent à eux seuls de tous les dossiers d'expatriés canadiens à l'étranger.

<sup>65</sup> Op. cit. note 61, article 5.

de la complexité et du contenu de la loi étrangère et de son interrelation avec la loi canadienne. Pour les cas de transfert aux États-Unis, il existe cependant une entente Canada-États-Unis concernant l'assurance-emploi qui permet de régler bien des problèmes. Il s'agit de la seule entente en la matière conclue par le Canada. Nous en traiterons plus à fond au point 2.1.3.3. Des négociations seraient également en cours avec l'Angleterre et l'Égypte afin que l'assurance-emploi fasse partie de l'entente en matière de sécurité sociale que le Canada a avec ces deux pays.

#### 2.1.3.2 Inadmissibilité aux prestations

Si l'employé réussit à remplir toutes les conditions pour devenir un prestataire de la LAE<sup>66</sup>, il devra en plus toujours faire très attention à une autre mesure que cette dernière contient. Cette mesure énonce que «sauf dans les cas prévus par règlement, un prestataire n'est pas admissible au bénéfice des prestations pour toute période pendant laquelle il est soit détenu dans une prison ou un établissement semblable, soit à l'étranger»<sup>67</sup>. Si ce n'était des règles d'exceptions mentionnées ci-après, cette règle pourrait embarrasser sans raison certains employés mutés à l'étranger, particulièrement dans des cas de congés de maladie ou de grossesse. Il existe cependant, comme nous l'indique le libellé de l'article, certaines situations particulières où il est permis de se trouver à l'étranger pendant que l'on reçoit des prestations, dont notamment subir un traitement dans un établissement de santé, assister aux funérailles d'un membre de sa famille immédiate, visiter un membre de sa famille gravement malade ou blessé ou faire une recherche d'emploi sérieuse<sup>68</sup>. De plus, si le dernier arrêt de

---

<sup>66</sup> Loi concernant l'assurance-emploi au Canada, op. cit. note 7.

<sup>67</sup> Idem, article 37.

<sup>68</sup> Règlement sur l'assurance-emploi, op. cit. note 61, page 2218, paragraphe 55(1).

rémunération du prestataire se rattache à un emploi exercé à l'étranger, il peut recevoir des prestations tout en se trouvant à l'étranger si la cause de cet arrêt de rémunération provient d'une grossesse, des soins à donner à un enfant ou d'une maladie<sup>69</sup>. Ces exceptions peuvent donc être très utiles dans les cas mentionnés plus haut.

### 2.1.3.3 Accord entre le Canada et les États-Unis d'Amérique concernant l'assurance-emploi

Le cas de l'assurance-emploi est bien différent de celui des autres lois fédérales en matière de sécurité sociale. En effet, le RPC<sup>70</sup> et la LSV<sup>71</sup> sont toutes deux complétées par de nombreuses ententes en matière de sécurité sociale que le Canada a signées avec d'autres pays. Cependant, la LAE<sup>72</sup> ne fait partie d'aucune de ces ententes. Les chevauchements internationaux que cherchent habituellement à résoudre les ententes en matière de sécurité sociale ne sont donc pas éliminés dans le cas de l'assurance-emploi. Il demeure toujours un risque qu'un employé et son employeur soient obligés de cotiser à deux régimes différents.

Cependant, très tôt après l'adoption de la première loi canadienne en matière d'assurance-emploi, le besoin de trouver un mécanisme de règlement des dédoublements et des chevauchements s'est rapidement fait sentir dans les relations entre le Canada et les États-Unis. C'est pourquoi, en mars 1942, les deux pays signèrent un accord<sup>73</sup> afin de

---

<sup>69</sup> Id., paragraphe 55(5).

<sup>70</sup> Op. cit. note 5.

<sup>71</sup> Op. cit. note 6.

<sup>72</sup> Op. cit. note 7

<sup>73</sup> Accord entre le gouvernement du Canada et le gouvernement des États-Unis d'Amérique concernant l'assurance-chômage, Recueil des traités du Canada, 1942, n°4.

faciliter les échanges des deux côtés de la frontière. Il fut par la suite modifié en 1951<sup>74</sup>. Il s'agit d'un accord unique en son genre au Canada puisque les États-Unis est le seul pays avec lequel le Canada a signé une telle entente.

Le fonctionnement de cet accord est assez simple. Un résident d'un pays se rend travailler dans l'autre pays. Il paie, comme n'importe qui d'autre, ses cotisations d'assurance-emploi dans le pays où il travaille. Si son emploi prend fin, cette personne peut retourner dans son pays d'origine et recevoir des prestations du pays où elle a travaillé, et ce même si elle n'est plus disponible à l'emploi dans ce pays. Cela permet aux prestataires de passer outre à la règle qui interdit que des prestations soient versées à quelqu'un qui quitte le pays. Cela leur permet également d'avoir un intermédiaire entre eux et l'administration d'un pays qu'ils connaissent moins bien puisque le centre d'emploi responsable de ces cas particuliers les aide dans leur démarche. Pour le Québec, le centre d'emploi de St-Georges de Beauce est le bureau responsable pour les Canadiens qui reçoivent des prestations américaines alors que le centre d'emploi de Belleville en Ontario est responsable de tous les cas d'Américains qui reçoivent des prestations canadiennes.

Il demeure cependant un élément auquel il faut faire attention. Aux États-Unis, chaque état possède sa propre loi en matière d'assurance-emploi. L'accord entre le Canada et les États-Unis spécifie qu'un état qui le désire peut ne pas se soumettre aux dispositions de l'entente. Il est donc possible que l'accord ne trouve pas application partout aux États-Unis.

---

<sup>74</sup> Accord entre le Canada et les États-Unis d'Amérique modifiant l'accord des 6 et 12 mars 1942, Recueil des traités du Canada, 1951, n°14.

Il est donc important de vérifier au préalable si l'état où l'on envisage de se rendre se conforme aux dispositions de l'accord.

En pratique, il peut tout de même subsister quelques problèmes malgré l'existence de l'entente. C'est que, dans les faits, un bon nombre de fonctionnaires ignore l'existence même de cet accord et ne savent donc pas reconnaître les cas qui devraient être traités à St-Georges de Beauce ou à Belleville. Cela entraîne souvent pour les prestataires de longs délais avant que leur demande ne chemine dans la bonne direction.

## 2.2 Législation provinciale

### 2.2.1 Régime des rentes du Québec

Le Régime des rentes du Québec ressemble énormément au Régime de pensions du Canada. En fait, il en est presque une copie conforme. Il faut donc référer à l'analyse détaillée qui a été faite à la section 2.1.1 au sujet du RPC. Il existe cependant certaines différences notoires que révèle une étude de la Loi sur le Régime des Rentes du Québec (ci-après «RRQ»)<sup>75</sup>.

La première chose à laquelle il faut porter une attention est la différence dans le calcul du salaire admissible entre le RPC et le RRQ. Le salaire admissible sur lequel le RPC base le calcul des cotisations et des prestations est le revenu calculé selon les règles de la

---

<sup>75</sup> Op. cit. note 8.

LIR<sup>76</sup>. Le RRQ, quant à lui, base le calcul du salaire admissible sur le revenu calculé selon la Loi sur les impôts (ci-après «LI»)<sup>77</sup>. L'effet de cette différence serait que deux personnes gagnant le même salaire mais qui cotisent l'une au RPC et l'autre au RRQ pourraient se retrouver avec des cotisations légèrement différentes et, à la retraite, recevoir des montants de pension également quelque peu différents. L'importance de cet état de fait est grandement amoindrie étant donné que les deux régimes de retraite utilisent le revenu calculé sans tenir compte des déductions permises par les lois fiscales. Cela élimine donc la plus grande partie des écarts qui pourraient survenir. De plus, comme il est assez rare qu'un montant soit imposé par l'une des deux lois sans l'être également par l'autre, la différence sera habituellement très mince. Ces écarts pourraient néanmoins provenir :

- de la manière dont les avantages imposables sont calculés;
- du fait que les cotisations de l'employeur à un régime de santé doivent être incluses dans le revenu de l'employé selon la LI, alors qu'elles ne doivent pas l'être selon la LIR;
- du fait que le paiement ou le remboursement par l'employeur de cotisations à un ordre professionnel doit être ajouté au revenu selon la LI, alors qu'elles ne doivent pas l'être selon la LIR;
- etc.

Il s'agit d'items qui ont peu d'effets compte tenu de la rareté de leur occurrence, ou du peu d'importance des montants en jeu.

---

<sup>76</sup> Op. cit. note 35.

La seconde différence provient du libellé totalement différent des règles entourant le cas particulier des travailleurs occupant un emploi hors du Canada. Pour le RRQ, ces dispositions se retrouvent à l'article 8 du Règlement sur le travail visé<sup>78</sup>. Cet article se lit comme suit :

**Art 8. Travail hors du Canada :** Le travail hors du Canada, qui serait visé s'il était exécuté au Québec, est considéré comme travail visé s'il est exécuté pour le compte d'un employeur qui possède un établissement au Québec et si l'employeur conclut, pour ses salariés qui résidaient au Québec au moment de leur affectation hors du Canada, un arrangement avec la Régie quant au paiement de cotisations à l'égard de ce travail.

Est également considéré comme travail visé pour une période d'au plus cinq années à compter de l'affectation, le travail qui serait visé s'il était exécuté au Québec et qui est exécuté hors du Canada par un citoyen canadien pour le compte d'une filiale étrangère d'un employeur possédant un établissement au Québec, si un tel employeur conclut, pour ses salariés qui résidaient au Québec au moment de leur affectation hors du Canada auprès de sa filiale étrangère, un arrangement avec la Régie quant au paiement des cotisations à l'égard de ce travail.

Cet article ne s'applique pas au travail dans une entreprise de transport au sens de la section II de ce règlement.

Il ressort du libellé de l'article 8 que le seul moyen pour un employé muté hors du Canada de continuer de cotiser au RRQ est que soit son employeur conclut une entente avec la Régie ou que l'employé utilise une entente en matière de sécurité sociale. La seule échappatoire à cette règle est l'exception introduite à l'article 21 qui permet à un employé, visé par la situation du premier alinéa de l'article 8 dont l'employeur n'a pas conclu d'entente avec la Régie, de tout de même cotiser sur une base volontaire au RRQ. Cet employé doit cependant respecter une condition supplémentaire : il doit être résident du

---

<sup>77</sup> Loi sur les impôts du Québec et lois connexes, L.R.Q., c.I-3.

<sup>78</sup> L.R.Q., c.R-9, r.8.

Québec aux termes de la LI<sup>79</sup>, autrement que par la règle du 183 jours de séjour. Donc, si l'employeur ne conclut pas d'entente avec la Régie, l'employé doit absolument demeurer résident du Québec pour avoir l'opportunité de cotiser au RRQ<sup>80</sup>.

Pour ce qui est des règles d'admissibilité aux prestations et du mode de calcul de ces prestations, ils sont identiques aux règles contenues dans le RPC.

### 2.2.2 Santé et sécurité au travail

La législation entourant la santé et la sécurité au travail se compose de plusieurs lois qui sont toutes régies par la Commission sur la Santé et la Sécurité au Travail (ci-après «CSST»). Les lois qui sont d'intérêt pour le sujet ici à l'étude sont la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles<sup>81</sup> (ci-après «LATMP») ainsi que la Loi sur la santé et la sécurité du travail<sup>82</sup> (ci-après «LSST»). La première des deux sera étudiée plus à fonds puisqu'elle contient tous les articles qui définissent les règles d'assujettissement, d'application, d'indemnisations et de cotisations lors d'accidents de travail ou de maladie professionnelle. La seconde contient, quant à elle, quelques définitions très utiles pour interpréter la LATMP. C'est également elle qui crée expressément le droit de conclure des ententes internationales et inter-provinciales et qui donne vie à la Commission et à tous les autres organismes adjacents.

---

<sup>79</sup> Op. cit. note 77.

<sup>80</sup> Loi sur le régime de rentes du Québec, op. cit. note 8, article 21.

<sup>81</sup> Op. cit. note 10.

La LATMP est en quelque sorte un régime d'assurance contre les accidents de travail et les maladies professionnelles. Il en coûte à un employeur entre 1 et 23 % de la masse salariale selon le type d'entreprise qu'il exploite. Toute une gamme d'indemnités est prévue pour un employé victime d'une lésion professionnelle ainsi que pour son entourage. La CSST peut verser des indemnités de remplacement du revenu, des indemnités pour dommages permanents, des indemnités de décès ainsi que toute une panoplie d'autres indemnités pour rembourser certains frais supplémentaires occasionnés par la lésion<sup>83</sup>.

Pour la situation à l'étude, soit le détachement d'employés à l'étranger, deux articles de la LATMP sont très importants. Ce sont les articles 7 et 8 qui permettent de déterminer si un travailleur est couvert ou non par la LATMP. Ils ont été grandement modifiés il y a quelques années. Nous commencerons donc par expliquer la situation qui prévalait avant les modifications, c'est-à-dire pour les accidents du travail survenus avant le 23 décembre 1996. Ensuite, nous décortiquerons le texte des nouveaux articles 7, 8 et 8.1 qui modifient grandement la situation des travailleurs détachés pour les accidents survenus après le 23 décembre 1996.

#### 2.2.2.1 Accidents survenus avant le 23 décembre 1996

L'article 7 représente le cas d'application générale de la loi. Le travailleur doit être victime d'un accident de travail au Québec et son employeur doit avoir un établissement au Québec. Cet article n'est d'aucun secours pour les employés détachés à l'étranger puisque

---

<sup>82</sup> Op. cit. note 9.

l'accident de travail ne peut que survenir à l'extérieur du Québec puisqu'ils travaillent à l'étranger. Il faut donc passer à l'article 8 qui, quant à lui, élargit le champ d'application de la LATMP. Si l'on peut rencontrer les tests de l'article 8, les ententes en matière de sécurité sociale n'auront pas à être utilisées pour ce qui est de la santé et sécurité au travail. Cet article stipule que (version avant les modifications du 23 décembre 1996) :

Art 8 : La présente loi s'applique au travailleur victime d'un accident du travail survenu hors du Québec ou d'une maladie professionnelle contractée hors du Québec si, lorsque l'accident survient ou la maladie est contractée :

- 1- ce travailleur est domicilié au Québec
- 2- son employeur a un établissement au Québec ; et
- 3- la durée du travail hors du Québec n'excède pas cinq ans en vertu d'un contrat de louage de services personnels conclu au Québec.

Cependant, lorsque les conditions mentionnées aux paragraphes 2 et 3, ou l'une d'elles, ne sont pas remplies, la présente loi peut aussi s'appliquer au travailleur victime d'un accident du travail survenu hors du Québec ou d'une maladie professionnelle contractée hors du Québec, aux conditions et dans la mesure prévue par une entente conclue en vertu du premier alinéa de l'article 170 de la Loi sur la santé et la sécurité du travail.

Certaines conditions de l'ancien libellé étaient assez faciles à rencontrer. Premièrement, que l'accident de travail survienne hors du Québec est incontournable dans le cas d'employés travaillant à l'étranger. Deuxièmement, que la durée du travail hors Québec n'excède pas cinq ans est également assez facile à contrôler. Les autres critères, quant à eux, demandent une analyse un peu plus poussée.

---

<sup>83</sup> Pour de plus amples détails sur l'importance des montants versés ainsi que sur les modalités, consulter LATMP, op. cit. note 10, art. 44 à 115.

### **Le travailleur est domicilié au Québec au moment de l'accident**

Pour que la LATMP continue de s'appliquer à un travailleur muté, ce dernier doit continuer à être domicilié au Québec. Pour une définition du terme « domicile », le Code civil du Québec (ci-après «C.c.Q.»)<sup>84</sup> donne une définition de domicile à laquelle l'on peut se référer puisque ce terme n'est pas défini dans la LATMP<sup>85</sup>. L'article 75 C.c.Q. stipule que «le domicile d'une personne, quant à l'exercice de ses droits civils, est au lieu de son principal établissement». L'article 76 C.c.Q., quant à lui, se lit comme suit : «Le changement de domicile s'opère par le fait d'établir sa résidence dans un autre lieu, avec l'intention d'en faire son principal établissement. La preuve de l'intention résulte des déclarations de la personne et des circonstances.»

L'employé doit donc conserver un lieu d'habitation au Québec et avoir l'intention qu'il demeure son principal établissement et qu'une habitation tenue à l'étranger n'ait qu'un caractère temporaire. Or, ces exigences entrent directement en conflit avec les critères de résidence pour les fins des lois fiscales canadiennes et québécoises<sup>86</sup>. Il était donc en pratique impossible pour un expatrié d'être à la fois non-résident pour fins d'impôt canadien et québécois et à la fois de demeurer assujetti au régime de protection contre les accidents du travail en vigueur au Québec.

---

<sup>84</sup> L.Q. 1991, c.64, articles 75 à 83.

<sup>85</sup> Nicola et Allied Signal Aérospatiale inc., (1996) C.A.L.P., page 1088.

<sup>86</sup> Marc PAILLON et Robert MORIN, Impôt sur le revenu des particuliers et sociétés, 14ième éd. 97/98, Ste-Marthe-du-Cap, Les Éditions Mérim, 1997, page 18.

De plus, en analysant plus à fond le texte du second alinéa de l'article 8 de la LATMP, il appert que la condition du lieu d'habitation au Québec devait également être respectée pour que l'on puisse se prévaloir d'une entente en matière de sécurité sociale. Le texte énonçait que si les conditions 2 ou 3 n'étaient pas remplies, la loi pouvait s'appliquer tout de même grâce à une entente conclue en vertu de la LSST. Il est donc sous-entendu que la première condition demeure toujours obligatoire. En résumé, si l'article 8 avait été appliqué de façon stricte, les ententes en matière de sécurité sociale qui couvrent la santé et sécurité au travail (telles que celles entre le Québec et la France) n'auraient pu être applicables dans la majorité des cas. Il est en effet peu fréquent qu'un expatrié qui demeure à l'extérieur pendant plusieurs années conserve au Québec une habitation disponible en tout temps où il reviendra plusieurs fois durant son séjour à l'étranger. Cela engendre des coûts très élevés, particulièrement si cela fait perdre le statut de non-résident pour fins d'impôt canadien. En pratique, selon les propos d'un représentant de la CSST, les ententes ont tout de même conservé toute leur utilité grâce à une interprétation très large de la notion de domicile par les agents de la CSST dans ce genre de situations. À titre d'exemple, il nous a été confirmé qu'un entrepôt contenant les effets personnels de l'employé expatrié pouvait à l'extrême limite être considéré comme un domicile. Cependant, il est toujours très risqué de laisser reposer une planification sur une simple position administrative.

### **Son employeur a un établissement au Québec au moment de l'accident**

La problématique ici soulevée est de savoir qui est le véritable employeur d'un travailleur qui est détaché à l'étranger. Le plus souvent, lorsqu'une société envoie un employé à l'étranger, ce dernier est pris en charge par une société apparentée de son

employeur. Alors, à partir de ce moment-là, qui est l'employeur ? Si l'employeur demeure l'entreprise québécoise qui mute l'employé à l'étranger, la condition d'avoir un établissement au Québec sera remplie. Si c'est la société apparentée qui est l'employeur, on ne peut être certain du traitement qui sera appliqué.

La LATMP définit le terme «employeur» comme étant une «personne qui, en vertu d'un contrat de louage de services personnels ou d'un contrat d'apprentissage, utilise les services d'un travailleur aux fins de son établissement»<sup>87</sup>. Pour la définition d'établissement, la LATMP renvoie à la définition contenue dans la LSST. «Établissement» y est défini comme étant «l'ensemble des installations et de l'équipement groupé sur un même site et organisé sous l'autorité d'une même personne ou de personnes liées, en vue de la production ou de la distribution de biens ou de services»<sup>88</sup>.

Ces deux définitions ont été à maintes reprises interprétées de façon très différente dans la jurisprudence. Afin de mieux analyser ces définitions, il faut considérer le problème en deux étapes distinctes : d'abord déterminer qui est l'employeur et ensuite déterminer si cet employeur a un établissement au Québec.

Pour nous venir en aide, il peut être fait référence à la jurisprudence au sujet du concept des agences de location de personnel ainsi qu'à l'article 5 de la LATMP qui se lit comme suit : «L'employeur qui loue ou prête les services d'un travailleur à son emploi

---

<sup>87</sup> LATMP, op. cit., note 10, art. 2 définition d'employeur.

demeure l'employeur de ce travailleur aux fins de la présente loi». Les causes de jurisprudence sur les agences de placement ont une très grande similitude avec le problème sous étude, excepté pour le fait que, dans notre cas, les deux entités sont des sociétés liées<sup>89</sup>. Nous nous contenterons de faire un court résumé des principes cernés dans cette analyse en les appliquant au cas des employés détachés à l'étranger.

Pour déterminer qui est le véritable employeur, nous pouvons nous référer aux critères établis par le Tribunal du travail, soit la subordination, la rémunération, l'encadrement de l'exécution et la prépondérance des rapports des travailleurs avec l'entreprise desservie<sup>90</sup>. Ces critères sont assez semblables à ceux contenus dans la LATMP. Les premiers sont par contre plus complets et détaillés. Cependant, il faut être prudent parce que l'objet du Code du travail est différent de celui de la LATMP<sup>91</sup>. Il importe avant tout de déterminer si, avant que le prêt ou le louage de service n'ait eu lieu, l'entreprise québécoise qui voulait détacher l'employé était bel et bien l'employeur de cet employé<sup>92</sup>. Si oui, l'article 5 de la LATMP s'applique afin que l'entreprise qui mute son employé conserve son statut d'employeur. Si non, c'est la société apparentée qui deviendra l'employeur au moment du transfert. On peut comparer cela à la différence que l'on peut remarquer entre une agence de placement de personnel et une agence de location de main-d'œuvre temporaire. La première ne conclut pas par elle-même de contrats de louage de services personnels et ne fait

---

<sup>88</sup> LSST, op. cit. note 9, art 1 définition d'établissement.

<sup>89</sup> Voir, à ce titre, l'analyse détaillée qui est faite à ce sujet dans l'ouvrage suivant : DRAPEAU, M. et R. MAILHOT, Santé et sécurité au travail Volume 1, Coll. Publications juridiques spécialisées, Farnham, CCH FM formules municipales ltée, pages 711 à 721.

<sup>90</sup> Id., page 716.

<sup>91</sup> Id., page 717.

<sup>92</sup> ARGUIN, P., M. CLOUTIER et L. GIARD, Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles – Législation, jurisprudence et doctrine, 3<sup>ième</sup> éd., Montréal, Wilson & Lafleur, 1997, page 268; et

que trouver un employé pour son client alors que la seconde conclut des contrats de louage de services personnels avec des travailleurs qui seront par la suite «prêtés» à des clients de l'agence.

Donc, si une entreprise québécoise décide de prêter, de façon temporaire, à une société apparentée un employé qui était à son service et avec qui elle entretenait déjà une relation employeur-employé, cet employé sera probablement considéré comme demeurant à son emploi grâce à l'article 5 de la LATMP. Il est alors facile de déterminer que l'employeur a un établissement au Québec. Si, au contraire, l'entreprise québécoise recrute un nouvel employé et l'envoie immédiatement à l'étranger pour des fins autres que de la formation pure et simple, il sera probablement décidé que ce travailleur est à l'emploi de la société étrangère. Dans ce cas-ci, il faut se pencher plus attentivement sur la définition d'établissement contenue dans la LATMP et la LSST. Cependant, l'interprétation de cette définition est extrêmement problématique. La source du problème vient du fait que le législateur a ajouté à la définition les mots «sous l'autorité d'une même personne ou de personnes liées ». Dans F.A.Tucker Canada Itée<sup>93</sup>, le commissaire Ouellet a admis sans aucune équivoque qu'une société mère et sa filiale constituaient deux personnes liées suivant le sens ordinaire de ces mots dans le langage courant. Mais, tout comme le commissaire Ouellet s'est lui-même interrogé sur le sujet, est-ce que cela implique nécessairement qu'une société mère est réputée posséder chacun des établissements de chacune de ses filiales et que le principe du voile corporatif serait ainsi totalement ignoré ? Il nous semble fort peu probable que l'intention du législateur ait été telle. Nous croyons plutôt que le principe de la personne liée

---

Dupont et Aérotech 2414-5849 inc., (1994) C.A.L.P. 384.

a été introduit pour éviter que des employeurs se permettent de ne pas remplir les responsabilités qui leur sont confiées dans la LATMP en complexifiant la structure de leur groupe corporatif. Interpréter cette définition d'établissement comme attribuant les établissements d'une filiale à sa maison-mère mènerait à des résultats tout à fait ridicules et inappropriés. Il est certain que cette interprétation pourrait être fondée si la filiale n'est qu'une coquille vide (simulacre) pour se soustraire à l'application de la loi. Les tribunaux optent le plus souvent pour le soulèvement du voile corporatif<sup>94</sup>. Il n'était donc pas utile d'inclure dans la définition la partie concernant les personnes liées.

La conclusion à tout ceci est donc que, s'il est déterminé que l'employeur est la société étrangère, l'employé muté ne sera pas couvert par la LATMP parce que son employeur n'a pas d'établissement au Québec (à moins que, par ailleurs, ce dernier possède un établissement au Québec).

### **En vertu d'un contrat de louage de services personnels conclu au Québec**

Il s'agit ici de déterminer que le contrat intervenu entre «l'employé» et «l'employeur» est bel et bien un contrat de louage de services personnels et non un contrat d'entreprise. Le premier type de contrat implique nécessairement une relation employeur-employé alors que le second fait plus référence à une relation client-entrepreneur. La jurisprudence a permis de dégager quelques critères permettant de départager entre les deux types de contrat. Ces critères sont notamment : la subordination juridique, le mode de rémunération, l'acceptation

---

<sup>93</sup> F.A. Tucker Canada ltée et Dufour, (1994) C.A.L.P., page 1164.

<sup>94</sup> Frank M.Covert Q.c. et al. v. Minister of Finance of Nova Scotia et al., 2 S.C.R.774.  
City of Toronto v. Famous Players Canadian Corporation ltd (1936) S.C .R. 141 (1935-37) CTC143.

ou non de risques et la fourniture du matériel et des outils<sup>95</sup>. De plus, le contrat doit être conclu au Québec, c'est-à-dire que les discussions et la conclusion de l'entente doivent principalement avoir lieu au Québec<sup>96</sup>. Cette exigence pose rarement de problèmes en pratique.

### 2.2.2.2 Accidents survenus après le 23 décembre 1996

La situation des travailleurs mutés hors du Québec se trouve grandement changée depuis le 23 décembre 1996 grâce aux modifications apportées à l'article 8 de la LATMP<sup>97</sup>.

Ce dernier se lit désormais comme suit :

Art 8 : La présente loi s'applique au travailleur victime d'un accident du travail survenu hors du Québec ou d'une maladie professionnelle contractée hors du Québec si, lorsque l'accident survient ou la maladie est contractée, il est domicilié au Québec et son employeur a un établissement au Québec.

Cependant, si le travailleur n'est pas domicilié au Québec, la présente loi s'applique si ce travailleur était domicilié au Québec au moment de son affectation hors du Québec, la durée du travail hors du Québec n'excède pas cinq ans au moment où l'accident est survenu ou la maladie a été contractée et son employeur a alors un établissement au Québec.

Ce nouveau libellé vient éliminer le problème que causait la notion de domicile telle que nous l'avons vue au point 2.2.2.1. Désormais, l'article 8 couvre deux situations bien distinctes.

---

Snook v. London & West Riding Investments Ltd. (1967) 1 All E.R. 518.

<sup>95</sup> SOCIÉTÉ QUÉBÉCOISE D'INFORMATION JURIDIQUE, Accidents du travail et maladies professionnelles 1985-1996, 3<sup>ième</sup> éd., Coll. Atout Maître, Montréal, SOQUIJ, 1997, pages 144 et 145.

<sup>96</sup> Chartrand-Parent et Toitures Régionales, (1986-87) B.R.P., pages 862 et 863.

D'abord, un employé sera couvert par la LATMP aussi longtemps qu'il aura son domicile au Québec et que son employeur possédera un établissement au Québec. La condition de cinq ans maximum ne s'applique plus ici. Cela permettra de couvrir tous les cas d'employés qui vont travailler hors du Québec tout en conservant leur habitation au Québec.

La plus grande innovation se situe au niveau du travailleur qui ne conserve pas de lieu d'habitation au Québec pendant la durée de son détachement, comme c'est souvent le cas. La condition du domicile est grandement assouplie en exigeant que l'employé soit domicilié au Québec seulement au moment de son transfert à l'étranger plutôt qu'au moment où l'accident survient. La loi est ainsi beaucoup mieux adaptée à la situation qui survient le plus fréquemment en pratique. L'obligation pour l'employeur d'avoir un établissement au Québec au moment de l'accident est maintenue ainsi que celle de la durée du contrat de travail à l'étranger qui ne doit pas excéder cinq ans. Le nouveau libellé ne fait plus mention de la nécessité qu'il y ait un contrat de louage de services. Cette mention était superflue puisqu'elle est déjà incorporée dans la définition de travailleur à l'article 2 de la LATMP et que cette loi ne s'applique qu'aux gens qui répondent à la définition de travailleur. Cependant, le contrat n'a plus désormais à être conclu au Québec.

### 2.2.3 Régime d'assurance-maladie du Québec

Lorsque l'on quitte le Québec, il y a lieu de comparer le faible coût du système québécois de santé avec les coûts du système du pays où l'on va désormais habiter. Pour

---

<sup>97</sup> Loi modifiant la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles et la Loi sur la santé et la sécurité du travail, Projet de loi 74 (sanctionnée le 23 décembre 1996), 2<sup>e</sup> session, 35<sup>e</sup> législature (Québec).

l'étude de cette section-ci, il faut se référer à deux textes de lois et à un règlement soit : la Loi sur l'assurance-maladie (ci-après «LAM»)<sup>98</sup>, la Loi sur la Régie de l'assurance-maladie du Québec (ci-après «LRAMQ»)<sup>99</sup> et le Règlement sur l'admissibilité et l'inscription des personnes auprès de la Régie de l'assurance-maladie du Québec (ci-après «RRAMQ»)<sup>100</sup>. Nous étudierons les règles à respecter afin de demeurer admissible au régime québécois, le degré de couverture qu'il offre aux employés expatriés ainsi que les coûts qui s'y rattachent. Nous discuterons ensuite des enjeux relatifs au régime d'assurance-médicaments.

### 2.2.3.1 L'admissibilité

Pour être couvert par la LAM<sup>101</sup>, il faut être résident du Québec, telle que cette expression est définie à l'article 5 de cette loi. Cela comprend notamment les citoyens canadiens et les résidents permanents qui demeurent au Québec et y sont ordinairement présents. Cet article ne peut être d'aucune utilité pour les employés détachés à l'étranger puisqu'il serait très difficile, compte tenu du sens que l'on doit accorder au terme ordinairement, de prétendre que ce dernier est ordinairement présent au Québec.

Trois articles du RRAMQ<sup>102</sup> et un article de la LAM excluent les personnes qui quittent le Québec. L'article 5 du RRAMQ et l'article 7 de la LAM prévoient qu'une personne qui quitte le Québec avec l'intention de s'établir à l'extérieur du Canada cesse d'être une personne qui réside au Québec dès le jour de son départ. L'article 6 du RRAMQ

---

<sup>98</sup> Op. cit. note 11.

<sup>99</sup> Op. cit. note 12.

<sup>100</sup> 1992, L.R.Q., c.A-29, r.0.01.

<sup>101</sup> Op. cit. note 11.

énonce quant à lui qu'une personne qui séjourne hors du Québec 183 jours ou plus par année cesse d'être une personne qui réside au Québec. Il s'agit maintenant de déterminer lequel des deux termes suivants s'applique le mieux à la situation d'un employé muté à l'étranger : est-ce que ce dernier a l'intention de s'établir à l'extérieur du Canada ou ne fait-il que séjourner à l'extérieur du Québec? Le terme «s'établir» doit s'interpréter avec une vision à long terme des choses alors que le terme «séjourner» prend un caractère moins permanent. Afin de mieux situer le cas qui nous intéresse, voici la définition de chacun de ces termes, telles qu'on peut les lire dans le dictionnaire Le Petit Robert 1<sup>103</sup> :

«établir» Mettre, faire tenir dans un lieu et d'une manière stable.

«séjourner» Rester assez longtemps dans un lieu pour y avoir sa demeure sans toutefois y être fixé.

À la lumière de ces définitions, il semble donc que la situation d'un employé transféré à l'étranger pour quelques années corresponde davantage à la définition du terme «séjourner» qu'à celle du terme «s'établir». Ce serait donc l'article 6 du Règlement qui exclurait les employés mutés à l'étranger du régime d'assurance-maladie pendant leur absence. Cependant, en pratique, la situation est loin d'être aussi claire. Chaque situation diffère des autres et il faut littéralement faire du cas par cas. Bien souvent, les employés expatriés à l'étranger ne savent pas exactement pour combien de temps ils partent et, parfois, ils ne savent même pas s'ils reviendront.

---

<sup>102</sup> Op. cit. note 100.

<sup>103</sup> ROBERT, Paul. Dictionnaire Le Petit Robert I, Le Robert, Paris, 1990, pages 697 et 1791.

Pour comptabiliser le nombre de jours d'absence du Québec afin de vérifier si les 183 jours à l'étranger sont atteints, il faut exclure les séjours d'une durée de 21 jours consécutifs ou moins<sup>104</sup>. De plus, chaque personne qui réside au Québec a le droit de séjourner hors du Québec pendant 183 jours ou plus une fois tous les sept ans sans que son admissibilité à l'assurance-maladie n'en soit affectée<sup>105</sup>.

Il existe quelques cas particuliers qui permettent de contourner la règle de l'article 6. Un, entre autres, nous concerne plus particulièrement. Il s'agit de l'alinéa 5 du premier paragraphe de l'article 7 du Règlement<sup>106</sup> qui se lit comme suit :

Art 7 : Sous réserve de l'article 7.1, une personne qui séjourne hors du Québec 183 jours ou plus par année, pour l'une ou l'autre des raisons suivantes, conserve sa qualité de personne qui réside au Québec, pourvu qu'elle avise la Régie de son absence :

...

5° Elle occupe un emploi ou exécute un contrat hors du Québec pour le compte d'une société ou d'une corporation ayant son siège social ou une place d'affaires au Québec ou elle est fonctionnaire à l'emploi du Gouvernement du Canada en service hors du Québec, alors que sa famille demeure au Québec ou qu'elle y conserve une habitation.

Donc, si un employé muté à l'étranger par son employeur québécois conserve une habitation au Québec, il peut continuer à être couvert par la Régie de l'assurance-maladie du Québec (ci-après «Régie») tant et aussi longtemps qu'il conservera cette habitation<sup>107</sup>. Cela pose évidemment d'énormes problèmes aux personnes qui désiraient devenir non-résidentes

---

<sup>104</sup> Règlement sur l'admissibilité et l'inscription des personnes auprès de la Régie de l'assurance-maladie du Québec, op. cit. note 100, article 6.

<sup>105</sup> Id., paragraphe 7(7).

<sup>106</sup> Id., alinéa 7(1)5).

pour fins d'impôt canadien et québécois. Conserver une résidence au Québec signifie presque automatiquement que les autorités fiscales locales continueront de considérer la personne comme un résident. Donc, dans les cas où il n'y a pas d'entente en matière de sécurité sociale qui couvre l'assurance-maladie, les dispositions de la LAM pourraient faire en sorte qu'un employé muté à l'étranger choisira d'être assujéti à la législation de ce pays étranger, et ce même si elle est plus onéreuse et moins avantageuse, afin de conserver l'avantage d'être non-résident pour fins d'impôt.

Il est également important de noter que, peu importe quel statut la LAM<sup>108</sup> octroiera à une personne, elle accordera le même statut au conjoint et aux personnes à charge de cette personne<sup>109</sup>.

#### 2.2.3.2 La couverture

Pour ce qui est du degré de couverture, il est primordial de conserver à l'esprit que ce n'est pas la totalité des frais de santé payés à l'extérieur du Québec qui sera remboursée par la Régie. Cette dernière ne remboursera les coûts de santé que s'ils sont couverts par la LAM (ce ne sont pas tous les frais de santé qui sont couverts) et que jusqu'à concurrence de ce qu'elle paierait habituellement au Québec pour un service semblable<sup>110</sup>. Donc, si une visite chez le médecin aux États-Unis est plus onéreuse que ce qui serait payé à un médecin du Québec par la Régie pour le même traitement, l'employé détaché devra défrayer lui-même la

---

<sup>107</sup> Auparavant, l'article exigeait également que la personne retourne à cette habitation au moins une fois tous les douze mois. Cependant, cette condition a été abolie à partir du 1<sup>er</sup> janvier 1997 par le décret 1520-96. RRAMQ, op.cit. note 100, art 7.

<sup>108</sup> Op. cit. note 11.

<sup>109</sup> RRAMQ, op. cit. note 100, art 2(2) et 7(2).

différence. En pratique, la personne paie entièrement les frais médicaux au professionnel de la santé du pays étranger et cette personne présente ensuite ses factures à la Régie qui déterminera le montant qui sera remboursé.

### 2.2.3.3 Les coûts

Tout employeur doit payer 4,26 %<sup>111</sup> des salaires versés aux employés qui se présentent au travail à son établissement au Québec.<sup>112</sup> Les employés qui sont détachés à l'étranger en vertu d'une entente en matière de sécurité sociale sont réputés se présenter au travail à l'établissement situé au Québec de l'employeur, et ce peu importe que le salaire soit versé par l'employeur ou par l'entreprise étrangère<sup>113</sup>. Si l'entreprise étrangère qui verse le salaire, l'article 34.0.2 de la LRAMQ crée une obligation à l'employé de divulguer à son employeur québécois le montant qui lui a été versé en salaire pendant l'année civile afin que l'employeur soit en mesure de payer sa cotisation à la Régie.

Depuis déjà quelques années, le gouvernement a introduit dans la LRAMQ l'obligation de payer une cotisation calculée en fonction de tous les revenus autres que des revenus d'emploi pour tout particulier qui réside au Québec le dernier jour d'une année<sup>114</sup>. Cette cotisation appelée cotisation au Fonds des Services de Santé (ci-après «FSS») est calculée à l'annexe F de la déclaration de revenu du Québec et est payable en même temps

---

<sup>110</sup> Loi sur l'assurance-maladie, op. cit. note 11, article 10.

<sup>111</sup> Des baisses du taux de cotisations au RAMQ ont été annoncées dans le Discours du Budget du Québec de mars 1998 pour les années 1999 et 2000 pour les petites et moyennes entreprises. Les plus petites entreprises verront leur taux de cotisation baisser jusqu'à 2,7 % alors que les moyennes entreprises bénéficieront d'un taux entre 3,7 % et 4,26 % tout dépendant de leur taille.

<sup>112</sup> Loi sur la Régie de l'assurance-maladie du Québec, op. cit. note 12, article 34.

<sup>113</sup> Loi sur la Régie de l'assurance-maladie du Québec, op. cit. note 12, article 34.0.2.

que l'impôt de l'année. Si un particulier est réputé résider au Québec en vertu de la Partie I de la LI<sup>115</sup>, il sera également réputé résider au Québec pour les fins de la LRAMQ et il devra donc cotiser au FSS<sup>116</sup>. Donc, si un employé muté à l'étranger conserve une habitation au Québec afin de continuer à être couvert par l'assurance-maladie, il y a de très fortes chances qu'il soit considéré comme résident du Québec au 31 décembre et il devra donc payer la cotisation au FSS. Cette cotisation est calculée en fonction des revenus autres que les revenus d'emploi. Il est donc possible qu'elle soit peu importante tout dépendant de la situation particulière du travailleur.

#### 2.2.3.4 L'assurance-médicaments

En ce qui concerne l'assurance-médicaments que le gouvernement du Québec a introduit au 1<sup>er</sup> janvier 1997, elle ne peut en aucun cas continuer à couvrir un employé muté à l'étranger, et ce même s'il continue à profiter de l'assurance-maladie grâce à une entente en matière de sécurité sociale. En effet, seuls les coûts des services pharmaceutiques et des médicaments fournis au Québec sont couverts par la LAM<sup>117</sup>. Une seule exception est permise pour les pharmacies dans une région limitrophe du Québec où aucune pharmacie au Québec ne dessert la population dans un rayon de 32 kilomètres<sup>118</sup>. Cette exception est de peu d'intérêt dans le cas qui nous préoccupe.

---

<sup>114</sup> Id., article 34.1.1.

<sup>115</sup> Loi sur les impôts du Québec et lois connexes, op.cit. note 77.

<sup>116</sup> Loi sur la Régie de l'assurance-maladie du Québec, op. cit. note 12, article 34.1.3.

<sup>117</sup> Loi sur l'assurance-médicaments et modifiant diverses dispositions législatives, Projet de loi 33, (1996)

n<sup>o</sup>32 G.O. II, page 4746, article 7.

<sup>118</sup> Id., art 8.

Une personne couverte par l'assurance-médicaments du gouvernement qui prévoit quitter le Québec pour un contrat à l'étranger serait donc bien avisée de faire part de son départ à la Régie afin que sa couverture cesse au moment de son départ. Si la personne n'avise pas la Régie, elle pourrait à la limite se voir exiger les frais de base du régime même pour la période où elle se trouvait à l'étranger puisque la contribution se calcule en fonction du nombre de mois durant lesquels une personne est un bénéficiaire. L'article 5 de la LAM définit un bénéficiaire comme étant un résident du Québec au sens de la LAM qui est dûment inscrit à la Régie suivant cette loi. Or, un employé détaché qui continue d'être couvert par la LAM grâce à une entente remplit toutes ces conditions. Il sera donc redevable de la cotisation jusqu'au moment où il fera part à la Régie de son désir ne plus être couvert par l'assurance-médicaments.

### 3. ENTENTES EN MATIÈRE DE SÉCURITÉ SOCIALE

Afin de réduire les inconvénients causés par les règles parfois strictes des lois en matière de sécurité sociale envers les personnes qui quittent le pays ou la province, des ententes en matière de sécurité sociale ont été signées entre le Canada et plusieurs autres pays étrangers ainsi qu'entre le Québec et certains pays étrangers.

Il est important de conserver à l'esprit, tout au long de la lecture d'une entente en matière de sécurité sociale, que ce type de traité international doit être interprété selon les règles contenues aux articles 31 à 33 de la Convention de Vienne sur l'interprétation des traités<sup>119</sup>, convention à laquelle le Canada a adhéré. Ces articles de la convention de Vienne ont été interprétés par la Cour suprême du Canada dans l'arrêt *Crown Forest Industries* comme étant applicables aux conventions fiscales<sup>120</sup>. De plus, dans une lettre d'interprétation, Revenu Canada précise que les commentaires de la Cour Suprême dans *Crown Forest Industries* s'appliquaient également aux accords en matière de sécurité sociale<sup>121</sup>.

Ainsi, lorsque le sens d'un article ou d'une phrase ne semble pas évident, on peut, à partir du principe d'interprétation énoncé dans «*Crown Forest Industries*», recourir au but et à l'intention des législateurs pour nous venir en aide.

---

<sup>119</sup> Vienna Convention on the Law of Treaties, Can. T.S. 1980 No.37, articles 31 à 33.

<sup>120</sup> Her Majesty the Queen v. Crown Forest Industries Limited, (95) DTC 5389, Cour Suprême du Canada, page 5398.

### 3.1 Ententes fédérales

Les ententes du gouvernement fédéral en matière de sécurité sociale cherchent à atteindre quatre principaux objectifs : l'égalité de traitement, le versement des prestations à l'étranger, la continuité de la couverture et la totalisation. Ces objectifs seront expliqués plus à fond pour chacune des deux ententes fédérales analysées ci-après.

Les ententes du gouvernement fédéral en matière de sécurité sociale ne couvrent que deux régimes : le régime de pensions du Canada et celui de la Sécurité de la Vieillesse. Tel que mentionné au point 2.1.3.3, l'assurance-emploi n'est jamais visée par ces ententes. Le Canada possède actuellement des ententes en matière de sécurité sociale avec 39 pays, alors que neuf autres ententes sont en négociation ou sont signées mais pas encore en vigueur. Chacune de ces ententes est différente, tant par la façon dont elle est structurée que par ce qu'elle permet ou prohibe. Le contenu de deux d'entre elles sera analysé de façon approfondie : les ententes Canada-États-Unis et Canada-France.

#### 3.1.1 Canada – États-Unis

L'Accord entre le gouvernement du Canada et le gouvernement des États-Unis d'Amérique en matière de sécurité sociale (ci-après Accord Can-USA)<sup>121</sup> fut signé le 11 mars 1981 et entra en vigueur le 1<sup>er</sup> août 1984. Il a également été modifié à deux reprises, soit en mai 1983 et mai 1996. Les personnes visées par cet accord sont les ressortissants des

---

<sup>121</sup> Canada – U.S. social security agreement, Revenu Canada, document # 9530755, 2 mai 1997.

<sup>122</sup> Op. cit. note 13.

deux pays<sup>123</sup>. Les législations suivantes sont visées par l'Accord Can-USA: pour les États-Unis, le programme fédéral d'assurance à l'intention des personnes âgées, des survivants et des invalides et, pour le Canada, la LSV et le RPC<sup>124</sup>.

La règle générale introduite dans cette entente veut qu'une personne soit régie par la législation en matière de sécurité sociale du pays où elle travaille<sup>125</sup>. Cela permet d'éliminer le problème d'avoir peut-être à cotiser aux régimes des deux pays à la fois. Le libellé du paragraphe V(2), qui introduit l'exception la plus importante à la règle générale que nous venons de voir, se lit comme suit :

«Lorsqu'une personne occupe normalement un emploi dans le territoire d'un État contractant et est assujettie à ses lois relativement à un travail accompli pour un employeur ayant un lieu d'affaires dans le territoire de cet État contractant, et est envoyée par cet employeur pour travailler pour lui dans le territoire de l'autre État contractant, ladite personne est assujettie uniquement aux lois du premier État contractant en ce qui a trait à ce travail, tout comme si ce dernier était exécuté dans le territoire du premier État contractant. La phrase précédente s'applique à condition que la période de travail dans le territoire de l'autre État contractant n'est pas prévue dépasser 60 mois.<sup>126</sup>»

En résumé, l'employé d'un employeur canadien qui doit temporairement aller travailler aux États-Unis pour une période n'excédant pas cinq ans continuera d'être assujetti aux lois canadiennes. Cette exception, la plus importante de toutes, permet d'atteindre l'objectif de continuité de la couverture. Des règles spéciales sont prévues pour les employés du gouvernement des États contractants ainsi que pour les employés de navires ou

---

<sup>123</sup> Id., article III.

<sup>124</sup> Id., article II.

<sup>125</sup> Id., paragraphe V(1).

d'aéronefs<sup>127</sup>. De plus, «lorsqu'une personne est tenue de travailler dans le territoire de l'autre État contractant pendant des périodes intermittentes de brève durée, chacune de ces périodes sera considérée comme une période distincte de travail»<sup>128</sup>. Donc, les personnes qui voyagent constamment d'un côté à l'autre de la frontière pourront continuer ainsi sans se soucier de la limite de 60 mois.

Une règle particulière a également été introduite pour les travailleurs autonomes. Si le travailleur autonome est considéré comme un résident canadien selon le RPC et la LSV, il ne sera assujéti qu'aux lois canadiennes. Dans tout autre cas, il sera assujéti aux lois américaines<sup>129</sup>. Parfois, chacun des deux États considère différemment le statut d'une même personne : un la considère comme un employé alors que l'autre la considère comme un travailleur autonome. Le problème est solutionné par la règle suivante : si c'est l'État de résidence de l'individu qui le considère comme un travailleur autonome, il conservera ce statut pour les fins de l'Accord Can-USA et le paragraphe V(6) s'appliquera. Dans tout autre cas, la personne sera considérée comme un employé pour les fins de l'Accord Can-USA<sup>130</sup>. Il est permis aux États de déroger aux règles établies par l'Accord Can-USA quant aux travailleurs autonomes si les deux États le font d'un commun accord<sup>131</sup>.

---

<sup>126</sup> Deuxième accord supplémentaire modifiant l'accord entre le gouvernement du Canada et le gouvernement des États-Unis d'Amérique en matière de sécurité sociale, (1997) 131 Gaz. Can. II 2879 (No 20, 1997/10/01), article 4.

<sup>127</sup> Accord entre le gouvernement du Canada et le gouvernement des États-Unis d'Amérique en matière de sécurité sociale, op. cit. note 13, paragraphes V(4) et (5).

<sup>128</sup> Id., alinéa V(2)b).

<sup>129</sup> Id., paragraphe V(6).

<sup>130</sup> Id., paragraphe V(7).

<sup>131</sup> Id., paragraphe V(11).

L'article IV permet d'atteindre deux des quatre objectifs énumérés précédemment soit celui de l'égalité de traitement et du versement des prestations à l'étranger. Il oblige chacun des États contractants à traiter les ressortissants de l'autre État comme s'ils étaient les siens et à ne pas restreindre leur droit à des prestations lorsqu'ils se trouvent sur le territoire de l'autre État contractant.<sup>132</sup>

L'article VI de l'Accord Can-USA vient apporter des précisions sur la façon d'établir le nombre d'années de résidence au Canada pour les fins de la LSV. Il y est spécifié que toute personne qui profite de l'exception du paragraphe V(2) (absence de cinq ans ou moins) qui demeure assujettie au RPC ou au RRQ pendant une période de résidence aux États-Unis continuera à être considérée comme résidente du Canada pour toute cette période pour les fins de la sécurité de la vieillesse. Le conjoint et les personnes à charge de cette personne seront également considérés comme résidant au Canada pendant la période de résidence aux États-Unis. Cependant, si ce conjoint ou une personne à charge occupe un emploi aux États-Unis pendant cette période et qu'elle est assujettie à la législation américaine quant à cet emploi, cette personne ne pourra être considérée comme résident canadien pour la période où elle travaille à l'étranger. Les autres membres de la famille ne sont pas touchés. Ces règles s'appliquent aussi inversement pour les ressortissants américains qui viennent au Canada.

Pour déterminer si une personne est admissible à une pension, le principe de la totalisation peut être utilisé. Cela consiste à tenir compte des périodes d'assurance accomplies dans l'autre État lorsque les périodes accomplies en vertu des lois de l'État qui

---

<sup>132</sup> Id., article IV.

étudie la demande ne sont pas suffisantes pour être admissibles. Pour profiter de l'avantage de la totalisation dans le cas d'une pension américaine, il faut avoir cotisé au moins six trimestres<sup>133</sup>. Donc, si l'on cotise pour moins d'un an et demi, il sera impossible de recevoir quelque pension que ce soit. La totalisation n'est utilisée que si elle est nécessaire pour que la personne soit admissible à une pension. Dès que la personne a accumulé suffisamment de trimestres aux États-Unis pour être admissible à une pension, la totalisation ne doit pas être utilisée.<sup>134</sup> Lorsque la totalisation est utilisée pour déterminer le montant de pension auquel une personne a droit, ce montant doit ensuite être réduit en appliquant un prorata (nombre d'années accomplies sans tenir compte de la totalisation sur le nombre d'années accomplies en tenant compte de la totalisation)<sup>135</sup>.

Du côté canadien, les règles sont un peu les mêmes. Si une personne ne peut se qualifier pour la sécurité de la vieillesse ou pour le RPC grâce à ses seules années de résidence au Canada, on doit utiliser la totalisation<sup>136</sup>. Cependant, si la durée totale des périodes de résidence au Canada est inférieure à un an, le Canada n'est pas tenu d'utiliser la totalisation<sup>137</sup>. Il faut spécifier que, pour les fins de la LSV<sup>138</sup>, un trimestre de couverture en vertu des lois des États-Unis équivaut à trois mois de résidence au Canada, alors que pour les fins du RPC, une année civile comprenant au moins un trimestre de couverture en vertu des

---

<sup>133</sup> Id., paragraphe VII(1).

<sup>134</sup> Id., paragraphe VII(4).

<sup>135</sup> Id., paragraphe VII(3).

<sup>136</sup> Deuxième accord supplémentaire modifiant l'accord entre le gouvernement du Canada et le gouvernement des États-Unis d'Amérique en matière de sécurité sociale, op. cit. note 126, alinéa VIII(1)a).

<sup>137</sup> Id., sous-alinéa VIII(1)b)ii).

<sup>138</sup> Op. cit. note 6.

lois des États-Unis équivaut à une année de couverture en vertu du RPC<sup>139</sup>. Lorsque l'on doit utiliser la totalisation pour rendre la personne admissible, le montant de la pension à laquelle la personne a droit se calcule selon le mode de calcul d'une pension partielle dans la LSV (pleine pension X nombre d'années de résidence au Canada / 40)<sup>140</sup>. De plus, certaines règles de la LSV sont maintenues : celle exigeant un minimum de 20 années de résidence au Canada pour recevoir sa pension même si on se trouve à l'étranger et celle qui empêche le versement du supplément de revenu garanti et de l'allocation au conjoint pour toute période où une personne est absente du Canada<sup>141</sup>.

Afin de protéger ses droits lorsqu'une demande à l'administration de l'un des deux pays est effectuée, il est important de, soit mentionner dans sa demande que l'on a accompli des périodes de couverture en vertu des lois de l'autre pays, soit spécifier que cette demande doit également être considérée comme une demande aux termes des lois de l'autre État. Dans le second cas, l'administration du pays où la demande est envoyée la transmettra à l'autre État<sup>142</sup>. Il n'est donc pas nécessaire de produire une demande dans chacun des deux pays. D'ailleurs, tout document, demande ou appel, qui est envoyé à l'administration du mauvais pays sera automatiquement acheminé au bon endroit.<sup>143</sup>

---

<sup>139</sup> Deuxième accord supplémentaire modifiant l'accord entre le gouvernement du Canada et le gouvernement des États-Unis d'Amérique en matière de sécurité sociale, op. cit. note 126, paragraphe VIII(2) et (3).

<sup>140</sup> Deuxième accord supplémentaire modifiant l'accord entre le gouvernement du Canada et le gouvernement des États-Unis d'Amérique en matière de sécurité sociale, op. cit. note 126, paragraphe IX(1).

<sup>141</sup> Id., paragraphe IX(2).

<sup>142</sup> Accord entre le gouvernement du Canada et le gouvernement des États-Unis d'Amérique en matière de sécurité sociale, op. cit. note 13, article XVI.

<sup>143</sup> Id., article XVII.

En terminant, il peut être noté que le paragraphe XV(2) de l'Accord Can-USA permet d'envoyer des documents rédigés dans n'importe quelle langue officielle de l'un des deux pays.<sup>144</sup> Un document en français ne pourra donc être rejeté par les autorités américaines pour la seule raison de la langue. De plus, l'article XX permet aux provinces de conclure des ententes en matière de sécurité sociale avec les États-Unis «pour autant que ces ententes ne soient pas contraires aux dispositions du présent accord»<sup>145</sup>.

### 3.1.2 Canada - France

L'Accord entre le Canada et la France sur la sécurité sociale<sup>146</sup> (ci-après «Accord Can-Fr») a été signé le 9 février 1979 et est entré en vigueur le 1<sup>er</sup> mars 1981. Cet accord est applicable aux personnes qui sont ou ont été soumises à la législation de l'un des deux États et qui sont des ressortissants de l'un desdits États, ainsi qu'aux personnes à leur charge<sup>147</sup>. De plus, il porte sur les composantes suivantes des régimes de sécurité sociale de chacun des deux pays : pour le Canada, la LSV et le RPC<sup>148</sup> et pour la France, les Pensions de vieillesse, d'invalidité et de survivants<sup>149</sup>.

Tout comme dans l'entente entre le Canada et les États-Unis, on détermine habituellement laquelle des législations des deux pays s'appliquera selon le lieu où le travail

---

<sup>144</sup> Id., paragraphe XV(2).

<sup>145</sup> Id., article XX.

<sup>146</sup> Op. cit. note 14.

<sup>147</sup> Id., paragraphe III(3).

<sup>148</sup> Id., alinéa II(1)B).

<sup>149</sup> MINISTER OF SUPPLY AND SERVICES, Social security agreement – Summary – Canada-France, Cat. No. H22-21/46-1996E, Coll. Income Security Programs, Développement des Ressources Humaines Canada, 1996, pages 8 et 9.

est accompli<sup>150</sup>. Un employé transféré en France serait donc, selon cette règle générale, assujetti à la législation française. Cependant, l'alinéa VII(1)a prévoit une importante exception : les travailleurs qui sont envoyés dans l'autre pays par leur employeur pourront demeurer assujettis à la législation de leur pays d'origine si la durée de leur détachement n'excède pas trois ans (y compris la durée des congés). Si la période de détachement excède trois ans, les deux pays peuvent s'entendre pour que l'employé puisse tout de même profiter de l'exception<sup>151</sup>. Mais il semble qu'il soit plutôt rare que cette possibilité soit utilisée en pratique. Les alinéas b) et c) de ce même article prévoient quant à eux des règles spéciales pour les employés de sociétés de transports internationaux ainsi que pour les fonctionnaires et diplomates. Cet article permet de rencontrer l'objectif de la continuité de la couverture.

Afin de respecter les autres objectifs vus au point 3.1, l'Accord Can-Fr inclut quelques dispositions d'ordre général. Sous réserve de certaines dispositions spécifiques de l'Accord Can-Fr, les ressortissants d'un des deux États sont soumis aux mêmes obligations et sont titulaires des mêmes droits que les ressortissants de l'autre État<sup>152</sup>. De plus, les dispositions qui restreignent les droits des étrangers dans les législations d'un des deux États ne sont pas opposables aux ressortissants de l'autre État<sup>153</sup>. L'article VI vient également annuler l'effet de toute disposition qui viendrait réduire, modifier ou suspendre les montants qu'une personne peut recevoir pour la seule raison qu'elle réside sur le territoire de l'État

---

<sup>150</sup> Accord entre le Canada et la France sur la sécurité sociale, op. cit. note 14, article VII (libellé d'introduction).

<sup>151</sup> Id., alinéa VII(1)a).

<sup>152</sup> Id., paragraphe III(1).

<sup>153</sup> Id., paragraphe III(2).

contractant autre que celui qui lui verse la prestation<sup>154</sup>. Ces trois règles permettent de rencontrer les objectifs de l'égalité de traitement et du versement des prestations à l'étranger.

Par contre, une disposition spécifique de l'Accord Can-Fr vient à l'encontre de la règle générale qui permet d'atteindre l'objectif d'assurer le versement des pensions à l'étranger. L'article XVI de l'Accord Can-Fr permet au gouvernement canadien de conserver certaines exigences quant au paiement des prestations de la sécurité de la vieillesse. Ainsi, une personne doit compter au moins dix années de résidence au Canada pour avoir droit à une pension de vieillesse. De plus, elle doit en compter au moins vingt pour continuer de la recevoir lorsqu'elle se trouve à l'étranger. Le supplément de revenu garanti et l'allocation au conjoint de la LSV<sup>155</sup> demeurent des prestations non exportables<sup>156</sup>.

L'article IX de l'Accord Can-Fr apporte des détails sur la façon de calculer le nombre d'années de résidence aux fins de la LSV. Si une personne continue à être assujettie à la législation canadienne pendant une période de résidence à l'étranger, cette période sera considérée comme une période de résidence au Canada pour cette personne ainsi que pour son conjoint et ses enfants. Toutefois, si le conjoint ou un enfant occupe un emploi pendant la période de résidence à l'étranger et qu'ils sont sujets à la législation française, ces périodes où ils travaillent ne pourront compter comme une période de résidence au Canada pour lui-même. Les autres membres de la famille ne seront pas touchés. Les mêmes règles s'appliquent également aux Français qui continuent d'être assujettis à la législation française

---

<sup>154</sup> Id., article VI.

<sup>155</sup> Op. cit. note 6.

pendant une période de résidence au Canada. De plus, toute période pendant laquelle une personne cotise au RPC ou au RRQ sera comptée comme une période de résidence au Canada pour les fins de la LSV<sup>157</sup>.

Pour rencontrer le dernier objectif, la totalisation, plusieurs articles viennent énoncer ce principe et le détailler pour en faciliter l'application. Le principe général de la totalisation se retrouve à l'article V de l'Accord Can-Fr. On peut y lire que, pour déterminer l'éligibilité d'une personne qui fait une demande de prestation dans le pays où elle réside, on doit également tenir compte des périodes éligibles en vertu de la législation de l'autre pays, dans la mesure nécessaire pour que cette personne devienne éligible<sup>158</sup>. Par exemple, si une personne a cotisé pendant huit ans au régime de pensions français et qu'il en faut 10 pour y être admissible, lors du calcul de sa pension française, on utilisera 10 ans comme nombre d'années de cotisation, mais l'on multipliera le montant de sa pension par un facteur de 8/10.

Des dispositions particulières sont ensuite prévues selon le type de prestation. Dans un cas d'invalidité, la prestation doit être payée par le pays où survient l'invalidité, mais en tenant compte des années de cotisation dans l'autre pays<sup>159</sup>. Pour les prestations de vieillesse et de survivant, le mode de fonctionnement est un peu plus compliqué. D'abord, chacun des deux États détermine l'éligibilité de la personne en ne tenant pas compte des périodes accomplies dans l'autre pays. Si la personne répond aux critères des deux législations sans

---

<sup>156</sup> Accord entre le Canada et la France sur la sécurité sociale, op. cit. note 14, article XVI.

<sup>157</sup> Id., article IX

<sup>158</sup> Id., article V.

<sup>159</sup> Id., article X.

l'aide de la totalisation, elle recevra des pensions des deux pays. Si elle ne répond aux critères d'aucun des deux pays lorsque l'on ne totalise pas les périodes, chacun des pays détermine le montant auquel cette personne a droit en utilisant la totalisation et réduit le montant calculé grâce à la totalisation selon le nombre d'années sans totalisation sur le nombre d'années avec la totalisation. Si, sans tenir compte de la totalisation, l'individu ne se qualifie que dans l'un des deux pays, ce pays détermine le montant de pension sans utiliser la totalisation alors que l'autre pays fait la même chose mais en tenant compte de la totalisation et utilise un prorata pour réduire le montant de pension<sup>160</sup>.

Le cas des prestations de décès est un peu plus simple. Si le décès survient au Canada, c'est le Canada qui doit verser la prestation, en tenant compte des années cotisées en France si la personne ne peut se qualifier sans l'aide de la totalisation. Si le décès survient en France, les deux pays doivent vérifier l'éligibilité du défunt, mais le Canada n'a pas à utiliser la totalisation.

Lorsqu'un État doit utiliser la totalisation pour déterminer l'éligibilité d'une personne, elle n'est pas tenue de verser des prestations si la personne a cotisé moins d'un an en vertu de la législation de cet État<sup>161</sup>.

L'Accord Can-Fr prévoit également le cas où une personne ne répondrait pas aux exigences des deux législations au même moment. Disons, par exemple, qu'à l'âge de 65

---

<sup>160</sup> Id., article XII.

ans, un individu est admissible à une pension de sécurité de la vieillesse au Canada mais ne se qualifie pas encore en France. Il fait sa demande au gouvernement canadien mais continue à travailler en France pendant quelques années jusqu'à ce qu'il remplisse les conditions pour obtenir une pension française. Lorsqu'il fera sa demande au gouvernement français, l'individu ne pourra pas faire réviser le montant de sa pension au Canada pour tenir compte des quelques années travaillées en France après qu'il ait commencé à recevoir sa pension canadienne<sup>162</sup>.

Si, lors d'une demande de prestation, la personne se trompe et envoie sa demande à l'administration du mauvais pays, cette demande sera réputée avoir été reçue dans les délais par l'administration de l'autre pays<sup>163</sup>. Il s'agit d'une mesure d'assouplissement assez importante en pratique.

En conclusion, notons que chacun des deux pays peut valablement verser toute pension ou prestation dans sa propre monnaie.<sup>164</sup> De plus, il est prévu dans l'Accord Can-Fr que les provinces canadiennes peuvent conclure des ententes avec le gouvernement français en autant que ces ententes ne soient pas contraires aux dispositions de l'Accord Can-Fr.<sup>165</sup> L'Accord Can-Fr contient également un protocole qui accorde aux ressortissants canadiens qui cumulent au moins 15 années de résidence française certains droits supplémentaires à des

---

<sup>161</sup> Id., article XIII.

<sup>162</sup> Id., article XIV.

<sup>163</sup> Id., article XXVIII.

<sup>164</sup> Id., article XXIX.

<sup>165</sup> Id., article XXXI.

prestations d'autres législations françaises en matière de sécurité sociale.<sup>166</sup> Ces droits supplémentaires ont été octroyés en reconnaissance du fait que les ressortissants français peuvent bénéficier des services d'assistance sociale des provinces canadiennes et des prestations de la sécurité de la vieillesse (les Canadiens ne peuvent avoir droit aux régimes non contributifs français alors que les Français peuvent avoir droit à la Sécurité de la Vieillesse même si ce dernier est un régime non contributif<sup>167</sup>).

### 3.1.3 Procédure administrative pour se prévaloir d'une entente fédérale

C'est à l'employeur qu'incombe habituellement la responsabilité d'effectuer les démarches afin que le ou les employé(s) qu'il mute demeure(nt) assujetti(s) au RPC. L'employeur doit remplir un formulaire pour chaque employé qu'il désire transférer à l'étranger afin d'obtenir un certificat d'assujettissement qui prouvera que l'employé en question ne doit pas être assujetti aux lois étrangères. Le formulaire diffère pour chacun des pays avec lequel le Canada a une entente. Certains pays n'ont pas, à l'heure actuelle, de formulaire. Dans ce cas-là, il suffit d'inscrire dans un format-lettre les mêmes informations que celles que demande le formulaire pour les transferts aux États-Unis (formulaire CPT56). Au besoin, les fonctionnaires chargés de l'évaluation du dossier communiqueront avec les personnes concernées s'il manque des informations.

---

<sup>166</sup> Id., pages 1669 et 1670.

<sup>167</sup> Id., paragraphe II(4).

Ces demandes sont acheminées à «Revenu Canada – Bureau de l’Admissibilité» où elles sont traitées. Une étude est faite pour chacune des demandes de certificat. On y vérifie notamment les points suivants :

- L’employé transféré travaillait pour l’employeur canadien avant de quitter le Canada (il ne faut pas seulement avoir été embauché au Canada, il faut avoir effectivement travaillé pour cet employeur);
- L’employé contribuait déjà au RPC avant son départ du Canada;
- C’est l’employeur canadien qui conserve le contrôle sur l’affectation de l’employé transféré (c’est lui seul qui peut exercer le droit de rappeler l’employé au pays);
- Continuité du contrat d’emploi entre l’employeur canadien et l’employé. À cette fin, il est primordial que l’employeur canadien continue à verser la rémunération de l’employé détaché à l’étranger afin que le lien d’emploi soit considéré comme maintenu. Si cette condition n’est pas respectée, le certificat d’assujettissement est révoqué sur le champ. Seuls les transferts aux États-Unis n’ont pas besoin de respecter cette condition.

Il faut habituellement compter de 30 à 60 jours à partir de la date où le formulaire est reçu par Revenu Canada pour qu’une décision soit rendue. Pour les travailleurs autonomes, qui sont traités en priorité, un certificat peut être émis en aussi peu que 15 jours. Les pays autres que les États-Unis sont également traités en priorité puisque la durée du séjour dans ces pays y est souvent plus courte qu’aux États-Unis. Si la demande est acceptée, un certificat sera émis en double exemplaire, un pour l’employeur canadien et le second pour l’employé (qui devra fournir une photocopie à son «employeur» étranger). Il est

extrêmement important pour l'employeur de conserver tous les certificats qui sont émis à l'égard de ses employés puisqu'il s'agit de la seule et unique preuve légitimant le prélèvement ou le non prélèvement de cotisations relativement aux régimes des différents pays impliqués.

Pour chacune des années au cours desquelles l'employeur canadien d'un employé détaché à l'étranger continue de faire les remises de RPC pour ce dernier, l'employeur doit émettre un T4 à l'égard de cet employé montrant à la case 16 le montant de cotisations versées par l'employé ainsi qu'à la case 26 les gains ouvrant droit à pension. Il est de plus conseillé d'inscrire à la case 10 (province d'emploi) les lettres «US» si l'employé est détaché aux États-Unis et «EX» ou «ZZ» si l'employé est détaché dans un autre pays ainsi que d'ajouter au bas du feuillet une note pouvant ressembler à : « en vertu de l'entente Canada – *pays étranger* ».

### 3.2 Ententes provinciales

Les ententes québécoises en matière de sécurité sociale varient énormément les unes des autres. Certaines ne portent que sur le RRQ alors que d'autres portent à la fois sur le RRQ, l'assurance-maladie et les accidents du travail.

#### 3.2.1 Québec - États-Unis

L'Entente entre le gouvernement du Québec et le gouvernement des États-Unis d'Amérique en matière de sécurité sociale<sup>168</sup> (ci-après «Entente Qc-USA») a été signée le 30 mars 1983 et est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> août 1984. Cette entente porte uniquement sur le RRQ et sur le programme fédéral d'assurance à l'intention des personnes âgées, des survivants et des invalides des États-Unis.

L'Entente Qc-USA est identique à l'Accord Can-USA<sup>169</sup>. Il n'y a que trois légères différences entre les deux textes. Tout d'abord, le RPC<sup>170</sup> y est remplacé par le RRQ<sup>171</sup>. Ensuite, la LSV n'est évidemment pas visée par l'entente québécoise étant donné qu'il s'agit d'une loi de juridiction fédérale. Finalement, il existe une disposition dans l'Entente Qc-USA qui n'existe pas dans l'accord fédéral. Cette disposition se retrouve à l'article XI. Il y est mentionné que «les prestations sont payables aux bénéficiaires sans aucune déduction pour frais d'administration, frais de transfert ou tous autres frais pouvant être encourus aux fins du versement de ces prestations»<sup>172</sup>.

Il y a donc uniformité du traitement entre les deux régimes généraux de retraite. Que l'on cotise au RRQ ou au RPC, le résultat sera le même. Cependant, les deux ententes administratives diffèrent grandement l'une de l'autre. Les ententes administratives sont des ententes qui viennent compléter le texte principal. L'entente administrative fédérale ne fait

---

<sup>168</sup> Op. cit. note 15.

<sup>169</sup> Voir à cette fin la section 3.1.1 ci-haut.

<sup>170</sup> Op. cit. note 5.

<sup>171</sup> Op. cit. note 8.

<sup>172</sup> Entente entre le gouvernement du Québec et le gouvernement des États-Unis d'Amérique en matière de sécurité sociale, op. cit. note 15, article XI.

que mentionner qu'un comité conjoint sera formé et se réunira une fois tous les deux ans pour régler les problèmes d'ordre administratif. L'entente administrative provinciale énonce quant à elle plusieurs règles de conduite très précises à respecter par chacune des deux administrations des parties à l'Entente Qc-USA.

### 3.2.2 Québec – France

L'Entente en matière de sécurité sociale entre le gouvernement du Québec et le gouvernement de la République française<sup>173</sup> (ci-après «Entente Qc-Fr») fut signée le 12 février 1979 et entra en vigueur le 1<sup>er</sup> novembre 1981. Elle s'accompagne d'un arrangement administratif qui a été signé le 11 juillet 1980. Ils ont tous deux été modifiés une fois chacun depuis lors. Les lois du Québec qui sont visées par l'Entente Qc-Fr sont les suivantes : la Loi sur les services de santé et les services sociaux<sup>174</sup>, la LAM<sup>175</sup>, la Loi sur l'assurance-hospitalisation<sup>176</sup>, la LATMP<sup>177</sup>, la Loi sur les allocations familiales<sup>178</sup>, le RRQ<sup>179</sup> et la Loi sur l'indemnisation des victimes d'amiantose ou de silicose dans les mines et carrières<sup>180</sup>. Toute une panoplie de lois françaises sont visées par l'entente : régime des assurances sociales applicables aux travailleurs salariés, prévention et réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles, assurance contre les accidents de la vie privée, prestations familiales, assurance-maladie et maternité, allocation de vieillesse et à l'assurance-vieillesse des travailleurs non salariés. Plusieurs autres régimes particuliers français sont également

---

<sup>173</sup> Op. cit. note 16.

<sup>174</sup> L.R.Q., c. S-4.2.

<sup>175</sup> Op. cit. note 11.

<sup>176</sup> L.R.Q., c. A-28

<sup>177</sup> Op. cit. note 10.

<sup>178</sup> L.Q., L.R.Q., c.A-17, aujourd'hui remplacée par Loi sur les prestations familiales, L.Q. 1997, c.57.

<sup>179</sup> Op. cit. note 8.

visés par l'Entente Qc-Fr.<sup>181</sup> Cependant, cette entente ne s'applique pas «aux dispositions concernant la sécurité sociale des étudiants qui font l'objet de dispositions spéciales».<sup>182</sup> Toutes les règles contenues dans cette entente sont également applicables au conjoint et aux personnes à charge du ressortissant visé.<sup>183</sup>

La même règle générale d'assujettissement et la même exception que dans l'Entente Can-Fr se retrouvent dans l'Entente Qc-Fr: une personne est assujettie aux lois en matière de sécurité sociale du pays où elle travaille<sup>184</sup> sauf si un employé est détaché dans un pays par son employeur pour y effectuer un travail de nature temporaire pour une durée de moins de trois ans<sup>185</sup>. Les autorités compétentes<sup>186</sup> peuvent, d'un commun accord, accorder ce même traitement à des employés pour qui la durée du séjour à l'étranger se prolonge au-delà de trois ans<sup>187</sup>. Une règle spéciale semblable à celle des autres ententes est également prévue pour les travailleurs des entreprises de transport<sup>188</sup>.

Le reste de l'Entente Qc-Fr est structuré fort différemment des autres accords étudiés précédemment. Une section est prévue pour chacune des diverses catégories de prestations couvertes par l'Entente Qc-Fr. La première de ces catégories de prestations est celle des

---

<sup>180</sup> L.R.Q., c.I-7 remplacée par la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, op. cit. note 10 depuis le 20 août 1985.

<sup>181</sup> Entente en matière de sécurité sociale entre le gouvernement du Québec et le gouvernement de la République française, op. cit. note 16, article 2, paragraphe 1<sup>er</sup>.

<sup>182</sup> Id., paragraphe 2(3).

<sup>183</sup> Id., article 1.

<sup>184</sup> Id., paragraphe 1(A).

<sup>185</sup> Id., alinéa 3(1)a).

<sup>186</sup> Selon l'article 40 de l'Entente en matière de sécurité sociale entre le gouvernement du Québec et le gouvernement de la République française (op. cit. note 16), les autorités compétentes sont les ministres ou organismes qui sont chargés de l'application des législations visées par l'entente.

prestations de maladie–maternité. Pour les fins du Québec, les régimes qui entrent dans cette catégorie sont le régime d’assurance-maladie et d’assurance-médicaments ainsi que les allocations familiales. Pour les personnes qui demandent un certificat d’assujettissement, l’article 11 prévoit que cette personne demeurera couverte par son pays d’origine pour les prestations de maladie-maternité. Par contre, une personne qui s’expatrie sans certificat d’assujettissement recevra des prestations du nouveau pays d’emploi à condition qu’elle ait commencé une période d’assurance dans ce pays et qu’elle remplisse les conditions requises pour l’obtention de prestations dans ce même pays, en totalisant les périodes d’assurance dans les deux pays si besoin est.<sup>189</sup> Si la personne ne peut se qualifier pour recevoir des prestations selon les règles du nouveau pays de travail mais qu’elle pourrait prétendre à des prestations dans son pays d’origine si elle y résidait toujours, le pays d’origine doit verser la prestation.<sup>190</sup>

La personne prestataire dans son nouveau pays de travail qui retourne dans son pays d’origine pendant son congé de maladie ou de maternité peut être couverte de nouveau par son pays d’origine pour une durée de trois mois, sous réserve que le pays d’origine accorde son autorisation quant à ce voyage. La seule raison qui pourrait motiver un refus est que ce voyage compromette l’état de santé de la personne ou l’application d’un traitement médical. La durée maximale permise du séjour dans le pays d’origine peut être prorogée pour une autre période de trois mois.<sup>191</sup> L’Entente Qc-Fr ne mentionne cependant pas les démarches à

---

<sup>187</sup> Id., alinéa 3(1)b).

<sup>188</sup> Id., paragraphe 3(2).

<sup>189</sup> Id., article 5.

<sup>190</sup> Id., article 6.

<sup>191</sup> Id., article 7.

effectuer pour obtenir cette prolongation. Le fait de retourner dans son pays d'origine et d'y être couvert ne fait pas perdre le droit d'être couvert dans le pays de travail.<sup>192</sup>

Un problème doit être mentionné par rapport à cette section sur les prestations de maladie-maternité. Du côté québécois, les congés de maternité sont couverts par la LAE<sup>193</sup>, qui est une loi de juridiction fédérale. Or, l'Entente Qc-Fr ne couvre que les législations québécoises et françaises, et non les lois canadiennes. Le gouvernement canadien ne peut être tenu de respecter une entente internationale signée par l'une de ses provinces. Il est donc fort peu probable que les règles contenues dans l'Entente Qc-Fr puisse aider les femmes enceintes à l'extérieur du Canada à recevoir des prestations de l'assurance-emploi canadienne. Une femme enceinte qui est à l'étranger et qui détient un certificat d'assujettissement devrait en théorie demeurer couverte par les lois canadiennes. Cependant, la LAE refuse tout versement de prestations à une personne qui est à l'extérieur du Canada<sup>194</sup>. Nous sommes donc en présence d'un vide quant au droit formel à une prestation dans ce cas. La travailleuse qui pourrait potentiellement se retrouver dans cette situation devrait négocier attentivement ses conditions salariales en cas de congé de maternité avec son employeur avant son départ.

La seconde catégorie de prestations couvertes par l'Entente Qc-Fr est celle des prestations d'invalidité. Au Québec, ce type de prestations est couvert par le RRQ. Lorsqu'une invalidité survient, le calcul de la pension se fait selon les lois du pays où est

---

<sup>192</sup> Id., article 8.

<sup>193</sup> Op. cit. note 7.

survenue l'interruption de travail suivie d'une invalidité. Afin d'évaluer le droit de l'employé aux prestations, il faut additionner les périodes de cotisations dans les deux pays. Si l'accident survient au Québec, la Régie des Rentes devra attribuer à chaque année de cotisation en France la moyenne des gains réalisés lors des années de cotisation au Québec.<sup>195</sup> Les deux pays se partagent le coût de la pension en fonction du nombre d'années de cotisation réalisées dans leur pays par rapport au nombre total d'années de cotisations.<sup>196</sup> Si, même en tenant compte du total de toutes les périodes de cotisation, un employé ne peut se qualifier selon les règles de son nouveau pays de travail, son pays d'origine devra vérifier l'admissibilité de cet expatrié en vertu de ses propres lois, et si cette admissibilité se concrétise, devra assumer seul la charge de la pension.<sup>197</sup>

Passons maintenant à la troisième catégorie de prestations, celle des accidents du travail et des maladies professionnelles. La CSST gère les prestations de ce type pour le Québec. Lorsqu'un accident survient pendant le travail, ou qu'une maladie est contractée pendant l'emploi, les prestations en nature (soins) sont assurées par le nouveau pays de travail de l'employé alors que les prestations en espèces (indemnités journalières ou temporaires) sont défrayées par le pays d'origine.<sup>198</sup> Si une certaine période d'emploi ou de résidence est nécessaire pour être admissible, le principe de la totalisation peut être utilisé pour vérifier l'admissibilité. Seules les périodes durant lesquelles la victime a exercé un

---

<sup>194</sup> Op.cit., note 61, article 37.

<sup>195</sup> Entente en matière de sécurité sociale Québec-France, op. cit. note 16, paragraphes 16(1) et (2).

<sup>196</sup> Id., paragraphe 16(3).

<sup>197</sup> Id., paragraphe 16(4).

<sup>198</sup> Id., article 21.

emploi susceptible de provoquer la lésion seront retenues.<sup>199</sup> Si le principe de la totalisation est nécessaire pour établir le droit aux prestations, chacun des deux pays se partage le coût de la prestation en proportion du nombre d'années réalisées dans leur pays.<sup>200</sup> Le travailleur blessé peut, sans préjudice, retourner dans son pays d'origine à la condition que ce dernier l'y autorise.<sup>201</sup> Les règles contenues dans l'une ou l'autre des législations qui auraient pour effet de restreindre le droit aux prestations en raison de leur résidence sont inapplicables à l'égard des expatriés français et québécois.<sup>202</sup> Si la maladie professionnelle a été contractée dans l'un ou l'autre des deux pays, les lois du pays dans lequel l'employé a occupé en dernier lieu un emploi susceptible de provoquer la maladie seront applicables.<sup>203</sup>

La quatrième catégorie à étudier est celle des pensions de vieillesse et de survivants, telles que celles administrées par la Régie des rentes du Québec. Lorsqu'une personne qui a accumulé des années de cotisations dans chacun des deux pays fait une demande de prestations, chacun des deux états vérifie si cette personne a droit à des prestations, premièrement, sans utiliser la totalisation. Si la personne ne peut être admissible à une pension dans l'un ou dans les deux pays selon la règle vue ci-haut, le ou les pays concerné(s) devra(ont) utiliser la totalisation pour revérifier l'admissibilité à la pension. Lorsqu'une personne se qualifie grâce à la totalisation, le montant de la pension est proraté en fonction du nombre d'années de cotisation sans la totalisation divisé par le nombre total d'années.<sup>204</sup> En France, certains régimes de retraite sont spécifiques à une profession en particulier.

---

<sup>199</sup> Id., paragraphe 25(2).

<sup>200</sup> Id., paragraphe 25(5).

<sup>201</sup> Id., article 19.

<sup>202</sup> Id., article 18.

<sup>203</sup> Id., paragraphe 25(1).

Lorsque tel est le cas, seules les années passées à occuper des emplois similaires au Québec seront tenues en compte lors de l'utilisation de la totalisation pour déterminer l'admissibilité à ces régimes particuliers. En cas de non-admissibilité, ces mêmes années pourront être réutilisées afin de déterminer l'admissibilité au régime général.<sup>205</sup> Lorsque les deux demandes de pension ne sont pas faites au même moment dans les deux pays, le premier pays qui avait octroyé une pension ne doit pas recalculer sa pension lorsque la seconde pension est octroyée. De plus, pour le calcul de la plus tardive des pensions, lorsque la totalisation doit être utilisée, seules les années réalisées jusqu'au moment de la première demande de pension doivent être utilisées à cette fin.<sup>206</sup> Il est également important de noter que les droits des conjoints et des enfants survivants doivent être régis par les mêmes règles que celles vues précédemment.<sup>207</sup>

La prochaine catégorie de prestations dont nous parlerons est celle des prestations en cas de décès, qui sont également couvertes par le RRQ. Si le décès survient au Québec, la Régie des rentes du Québec versera la prestation, en utilisant, au besoin, la totalisation selon les règles déjà vues précédemment (prestation proratée). Si le décès survient en France, les deux pays doivent vérifier l'admissibilité de la succession à une prestation. Cependant, le Québec n'est pas tenu d'utiliser la totalisation dans ce cas précis.<sup>208</sup> Néanmoins, si une personne ne respecte pas les conditions de base requises pour être admissible au régime de

---

<sup>204</sup> Id., article 27.

<sup>205</sup> Id., article 29.

<sup>206</sup> Id., article 30.

<sup>207</sup> Id., article 31.

<sup>208</sup> Id., articles 33 et 34.

l'un des deux pays, le Québec n'a aucune obligation de verser une prestation.<sup>209</sup> Pour terminer, lorsque le décès survient dans le nouveau pays de travail et que l'employé est toujours assujéti aux règles de son pays d'origine grâce à un certificat d'assujéttissement, le décès sera réputé être survenu dans le pays d'origine.<sup>210</sup>

En terminant, il est important de noter que l'Entente Qc-Fr prévoit également que :

- les travailleurs québécois et les personnes à charge qui les accompagnent ont droit aux prestations familiales françaises (ceux qui sont régis par un certificat d'assujéttissement peuvent aussi en tirer bénéfice),<sup>211</sup>
- lorsque le montant d'une prestation est calculé en fonction du nombre de personnes à charge de l'expatrié, les personnes à charge sur le territoire de l'autre pays sont également prises en compte,
- lorsque, dans un pays, le montant d'une prestation est basé sur le revenu ou le salaire, seuls les revenus et salaires gagnés pendant la période d'assurance accomplie selon la législation de ce pays seront pris en compte.<sup>212</sup>

### 3.2.3 Procédure administrative pour se prévaloir d'une entente provinciale

Dans le cas des ententes provinciales, c'est également à l'employeur qu'incombe habituellement la responsabilité d'effectuer les démarches afin que le ou les employé(s) qu'il mute demeure(nt) assujétti(s) aux lois en matière de sécurité sociale du Québec.

---

<sup>209</sup> Id., article 32.

<sup>210</sup> Id., article 35.

<sup>211</sup> Id., articles 36 et 37.

<sup>212</sup> Id., article 38.

L'employeur doit remplir un formulaire pour chaque employé qu'il désire transférer à l'étranger afin d'obtenir un certificat d'assujettissement qui prouvera que l'employé en question ne doit pas être assujetti aux lois étrangères. Le formulaire diffère pour chacun des pays avec lequel le Québec a une entente. Le formulaire des États-Unis est le 101Qc/États-Unis101. Pour la France, le formulaire général est le SE-401-Q01 alors que le formulaire pour une demande de prolongation de délai au-delà du trois ans est le SE-401-Q02. Une fois le tout complété, il n'y a plus qu'à faire parvenir le formulaire au Ministère des relations avec les citoyens et de l'immigration, Direction des équivalences et des ententes de sécurité sociale (ci-après «Direction»).

Lorsque le courrier arrive à destination, il est directement acheminé à l'un des deux employés de la Direction qui traitent toutes les demandes du Québec. Une première inspection est faite afin de s'assurer que le formulaire est correctement rempli. Les points suivants doivent être respectés pour chacune des demandes de certificat :

- l'employé transféré travaillait pour l'employeur québécois avant de quitter le Québec (il est en pratique plutôt difficile de vérifier ce point);
- l'employé contribuait déjà au RRQ avant son départ du Québec (il s'agit de l'élément le plus important à respecter).

Il est à noter que le Québec n'exige pas que le salaire continue d'être versé par l'employeur d'origine afin que le lien d'employé soit conservé. Cependant, étant donné que la grande majorité des pays, y compris le Canada, exige que l'employeur d'origine continue

de verser le salaire, il serait plus sécuritaire que le salaire soit versé à partir du Québec ou que l'employeur québécois rembourse la société étrangère pour les salaires versés à l'employé détaché.

Suite à la première inspection faite par la Direction, une copie du formulaire est envoyée à chacune des administrations fiscales concernées. Certaines ententes, comme par exemple l'Entente Qc-USA, ne couvrent que le RRQ. Certaines autres ne couvrent que le RRQ et la santé et sécurité au travail, comme l'Entente Québec-Italie<sup>213</sup>. Finalement, d'autres ententes couvrent à la fois le RRQ, la santé et sécurité au travail et l'assurance santé et hospitalisation, comme l'Entente Qc-Fr. Alors, selon la couverture offerte par l'entente visée, le formulaire est acheminé à un, deux ou trois des organismes suivants : la Régie des Rentes, la CSST et la Régie de l'assurance-maladie du Québec. Chacun des organismes concernés doit donner son approbation avant qu'un certificat puisse être émis par la Direction. Si, par exemple, le RRQ et la santé et sécurité au travail sont couverts par l'entente, les deux organismes en charge d'administrer ces programmes doivent donner leur accord. Si l'un ou plusieurs organismes refusent de donner leur approbation, le certificat ne pourra être émis. Un certificat «partiel» ne peut être émis. Le seul cas d'exception à cette règle est le cas des travailleurs autonomes qui n'étaient pas couverts pas la CSST avant leur départ. Ces derniers n'ont pas à obtenir d'approbation de la part de la CSST puisqu'ils n'étaient pas , de toute façon, couverts par ce régime avant leur départ.

---

<sup>213</sup> GOUVERNEMENT DU QUÉBEC, Entente en matière de sécurité sociale Québec-Italie, Bibliothèque nationale du Québec, 1993, 21 pages.

Il faut habituellement compter de trois à quatre semaines à partir de la date où le formulaire est reçu par la Direction pour qu'un certificat soit émis. Pour les demandes de prolongation de délais au-delà de la limite de trois ans, les délais sont habituellement beaucoup plus longs puisque la Direction doit également obtenir l'approbation de la France. Dans certains cas, six mois ont été nécessaires pour obtenir l'approbation. La France a promis que dans l'avenir elle s'efforcera de réduire ce délai. Il est à noter que, contrairement à une demande de certificat, une demande de prolongation doit être acceptée avant que la limite de trois ans à l'étranger ne soit dépassée. Le délai pour obtenir une décision est donc d'autant plus important. Il n'y a aucune possibilité d'aller en appel d'une décision de la Direction.

Il est primordial que l'employé conserve la copie originale du certificat d'assujettissement avec lui (copie portant le sceau officiel et la signature d'un employé de la Direction). Il devra la fournir au besoin aux autorités du pays étranger afin de prouver qu'il n'a pas à cotiser aux régimes de ce pays.

Pour chacune des années durant lesquelles l'employé est détaché à l'étranger, l'employeur doit continuer de produire un Relevé 1 au ministère du Revenu. Ce relevé doit mentionner les cotisations au RRQ payées par l'employé ainsi que le total de la rémunération versée à la case A (en dollars canadien). Au bas du feuillet, il faut inscrire le numéro de l'article et le nom de l'entente en matière de sécurité sociale qui font que l'employé demeure couvert par le régime québécois. Cette inscription pourrait ressembler à : «employé détaché

aux États-Unis et assujetti au RRQ conformément à l'article V de l'Entente de sécurité sociale Québec/États-Unis».

Il est conseillé à tout employé qui a été détaché à l'étranger de demander un état de participation du RRQ à son retour afin de vérifier si l'employeur a bel et bien effectué toutes les cotisations nécessaires et si ces dernières ont bien été inscrites à son compte auprès de la Régie des Rentes du Québec.

#### 4. PROBLÈMES PRATIQUES RENCONTRÉS PAR LES ENTREPRISES QUÉBÉCOISES QUI DÉTACHENT DES EMPLOYÉS À L'ÉTRANGER ET PISTES DE SOLUTION

Les ententes en matière de sécurité sociale existent pour tenter de régler les problèmes de chevauchements et de dédoublements que l'on peut rencontrer lorsque deux administrations de pays différents doivent cohabiter. Mais, bien évidemment, ces ententes ne sont pas toujours parfaites. Elles ne règlent pas tous les problèmes et, parfois, elles en créent de nouveaux. De plus, elles n'allègent en rien le fardeau que représente la quantité d'information à connaître, loin de là.

Tout d'abord, les ententes ne dispensent pas les personnes concernées d'avoir une bonne connaissance de base des législations en matière de sécurité sociale de chacun des deux pays. En effet, avant de tenter d'utiliser une entente en matière de sécurité sociale, il faut d'abord consulter les lois particulières afin d'en vérifier leur fonctionnement propre et les règles et exceptions qu'elles contiennent déjà. Cela permettra d'établir si l'employé muté à l'étranger serait, en temps normal (c'est-à-dire sans l'intervention d'une entente en matière de sécurité sociale) couvert ou assurable selon les règles propres à chacune des lois concernées<sup>214</sup>. Ensuite, une fois que l'on a bien maîtrisé les lois de chacun des deux pays impliqués, il faut également lire, comprendre et voir comment pourraient s'appliquer les ententes en matière de sécurité sociale. Donc, en pratique, il existe toujours plusieurs situations qui demeurent problématiques pour les administrateurs d'entreprise qui désirent envoyer certains de leurs employés à l'étranger. Cette section de l'essai est donc consacrée à

cerner et expliquer les problèmes rencontrés en pratique et à tenter de trouver des pistes de solution.

#### 4.1 Déductibilité des cotisations payées à des régimes étrangers

Pour l'employeur imposable au Canada, il ne fait aucun doute que les cotisations qu'il verse à un régime de sécurité sociale ou à un régime de pensions étranger seront déductibles si cette dépense lui permet de gagner un revenu imposable au Canada de son entreprise. En effet, l'article 9 ainsi que l'alinéa 18(1)a) de la LIR<sup>215</sup> sont libellés de façon à permettre la déduction de toute dépense faite en vue de gagner un revenu sauf celles spécifiquement exclues par la loi. Ce principe a été reconnu dans de nombreuses causes de jurisprudence<sup>216</sup>. De plus, le bulletin d'interprétation IT-122R2 reconnaît expressément que l'employeur peut déduire ce genre de cotisations<sup>217</sup>.

Cependant, pour les particuliers, rien n'est moins certain. Les particuliers résidant au Canada peuvent habituellement déduire dans le calcul de leur revenu les cotisations qu'ils ont faites dans l'année à certains régimes de retraite. De plus, ils peuvent demander un crédit à l'égard des cotisations versées au RRQ, au RPC et à l'Assurance-Emploi. Mais est-ce qu'une personne peut déduire les cotisations versées à des régimes étrangers ou peut-elle demander un crédit à l'égard de ces cotisations?

---

<sup>214</sup> U.S. Social Security, locally-engaged dual citizen, Revenu Canada Letters, document number 9508415, 8 février 1996.

<sup>215</sup> Loi de l'impôt sur le revenu du Canada et Règlement, op. cit. note 35.

<sup>216</sup> Voir notamment Boulangerie St-Augustin Inc. v. Her Majesty the Queen, 95 DTC 56, Cour canadienne de l'impôt, 3 octobre 1994 et confirmé par la Cour d'appel fédérale le 28 novembre 1996, 97 DTC 5012. Elizabeth C.Symes v. Her Majesty the Queen, 94 DTC 6001, Cour Suprême du Canada, 16 déc. 1993.

Trois décisions récentes de la Cour canadienne de l'impôt ont conclu à la non-déductibilité de cotisations à des régimes étrangers.<sup>218</sup> En fait, toute cotisation à un régime qui n'est pas agréé selon le paragraphe 147.1(2) et le Règlement 8501 de la LIR ne peut être déduite du revenu d'emploi. En effet, le paragraphe 8(2) de la LIR stipule qu'aucune déduction autre que celle prévue au paragraphe 8(1) ne peut être faite à l'encontre du revenu provenant d'un emploi ou d'une charge. Or, l'alinéa 8(1)m), qui permet en temps normal la déduction des cotisations à certains régimes de retraite, spécifie que seules les cotisations à des régimes de pension agréés (tels que définis au paragraphe 248(1) de la LIR) peuvent être déduites. L'alinéa 8(1)m.2) permet également de déduire les cotisations à une convention de retraite, mais il sera impossible à un régime étranger de se qualifier selon cette définition puisque seuls les régimes établis par un règlement du Canada ou d'une province ou dont le dépositaire réside au Canada entrent dans la définition de convention de retraite.

De plus, il sera impossible à un particulier de demander un crédit d'impôt non remboursable à l'égard des cotisations versées à la sécurité sociale d'un pays étranger puisque l'article 118.7 de la LIR permet un crédit d'impôt spécifiquement à l'égard des cotisations versées «en application de la Loi sur l'assurance-emploi» ainsi que des cotisations versées «en application du Régime de pensions du Canada ou d'un régime provincial de

---

<sup>217</sup> Revenu Canada, IT-122R2 Impôts et prestations concernant la sécurité sociale des États-Unis, 13 mars 1989, paragraphe 4.

<sup>218</sup> Raymond Brilla et Her Majesty The Queen, 6 fév. 1998, Cour canadienne de l'impôt, #97-1194(IT)I. Susan Bussey et Her Majesty The Queen, 13 février 1998, Cour canadienne de l'impôt, #96-1639(IT)I. Ayad S. Kamil et Her Majesty The Queen, 13 fév. 1998, Cour canadienne de l'impôt, #96-1699(IT)I.

pensions au sens de l'article 3 de cette loi»<sup>219</sup>. En identifiant de façon précise les lois visées par ce crédit, l'article 118.7 exclut donc les cotisations versées en vertu de toute autre loi.

Cependant, certaines conventions fiscales signées par le Canada comportent une disposition particulière qui permet, pour une période maximale de 60 mois, à un résident d'un pays ou à une personne qui y réside temporairement de déduire, de la même manière et sous les mêmes conditions que si elle avait cotisée à un régime local, les sommes versées dans des régimes de retraites reconnus pour fins fiscales dans le pays d'origine du travailleur. L'une des conditions importantes pour que la déduction soit permise est que la personne ait contribué de façon régulière à ce régime avant qu'elle devienne résidente ou qu'elle travaille temporairement dans le pays étranger. Le libellé de cette dernière condition varie légèrement d'une convention à l'autre, mais le principe général demeure toutefois le même. L'ajout de cette disposition particulière permet, par exemple, à une personne résidant au Canada et qui contribuait régulièrement à un régime de pension avant son départ de continuer à y cotiser pendant une période de travail temporaire en France et de pouvoir déduire ces cotisations de son revenu aux fins de l'impôt en France (de la même manière qu'une cotisation à un régime français serait déduite), et ce pour une période maximale de 60 mois.<sup>220</sup> Pour le Canada, les régimes visés par cet article sont le RPC, le RRQ et les régimes de pension agréés.

---

<sup>219</sup> Loi de l'impôt sur le revenu du Canada et Règlement, op. cit. note 35, article 118.7.

<sup>220</sup> Les conventions du Canada avec les pays suivants comportent une règle telle que celle discutée ci-haut: République du Chili, Estonie, France, Lettonie, Lituanie, Pays-Bas, République d'Afrique du Sud, Suède et Suisse. Voir à titre d'exemple l'article XXIX(5) de la Convention fiscale entre le Canada et la France.

Dans les trois décisions de la Cour canadienne de l'impôt mentionnées précédemment<sup>221</sup>, chacun des trois contribuables a argumenté que le fait de refuser la déduction au Canada des cotisations versées à un régime étranger impliquait qu'ils seraient sujets à double imposition. Leur argument était tout à fait fondé. Au Canada, ils sont imposés sur le revenu d'emploi au moment où ils le reçoivent (aucun allègement fiscal quant aux cotisations dans un régime de pension étranger sauf pour le cas vu au paragraphe précédent). De plus, les intérêts gagnés à l'intérieur de ce régime de pension étranger seront imposables à chaque année puisque le régime n'est pas reconnu pour les fins canadiennes (sauf pour l'«IRA» américain qui est reconnu au Canada et dont les intérêts gagnés dans le régime ne seront imposés au Canada qu'au moment où les sommes seront retirées). À l'étranger, les montants accumulés dans le régime deviendront imposables au moment de leur retrait. Étant donné que l'imposition se fait dans deux années d'imposition différentes (au moment où les revenus sont gagnés pour le Canada et au moment de la retraite pour le pays étranger), le mécanisme de crédit pour impôts étrangers devient inopérant.

Les juges qui ont rendu les décisions ont tous admis que la situation n'était pas très juste, mais qu'il n'était pas en leur pouvoir d'aider les contribuables. Il leur fut suggéré de faire des représentations afin de faire modifier soit les conventions fiscales, soit l'article 126 de la LIR qui instaure le crédit pour impôt étranger, afin que ce problème soit réglé. Il pourrait être assez aisé au ministère des Finances de modifier le texte de l'article 126 de la LIR afin que l'impôt payé en vertu de la Partie I de la *LIR* pour l'année ainsi que pour toute année antérieure à l'égard de ces montants soit pris en compte. L'injustice serait donc ainsi

---

<sup>221</sup> Op. cit. note 218.

corrigée. Une telle modification pourrait toutefois compliquer grandement l'application de cet article.

Une autre manière de contourner le problème pourrait être que l'employeur tente de faire agréer son régime de retraite selon les normes de la législation fiscale canadienne. Cependant, cette avenue semble vouée à l'échec dans la plupart des cas. En effet, il serait surprenant qu'un employeur soit prêt à investir de son temps et de son énergie dans une procédure aussi compliquée et restreignante pour le bénéfice de seulement quelques employés.

En terminant, il faut conserver à l'esprit que la définition de «impôt sur le revenu ne provenant pas d'une entreprise» au paragraphe 126(7) de la LIR (définition utilisée dans le cadre du calcul du crédit pour impôt étranger) exclut spécifiquement tout impôt qui est payable pour la seule raison qu'une personne est un citoyen du pays étranger et que cet impôt est raisonnablement attribuable à un revenu d'une source au Canada.<sup>222</sup> Il faut donc toujours vérifier avec attention la raison pour laquelle une personne est assujettie à une loi étrangère.

#### 4.2 Possibilité de demander un crédit pour impôt étranger

---

<sup>222</sup> Loi de l'impôt sur le revenu du Canada et Règlement, op. cit. note 35, paragraphe 126(7) définition de «impôt sur le revenu ne provenant pas d'une entreprise», alinéa (c.1) et Her Majesty The Queen and Henry E. Hoffman, Federal Court – Trial Division, 85DTC5508.

Le deuxième problème pratique que nous avons choisi d'analyser est celui de savoir si l'on peut demander un crédit pour impôt étranger à l'égard de cotisations versées à un gouvernement d'un pays étranger en vertu des lois en matière de sécurité sociale de ce pays.

Dans le cas de contributions de sécurité sociale versées aux États-Unis, le bulletin d'interprétation IT-122R2<sup>223</sup> explique la position de Revenu Canada à ce sujet. Le paragraphe 5 du bulletin précise que «l'impôt de sécurité sociale des États-Unis payé par un employé ... constitue un impôt sur le revenu et peut, par conséquent, être considéré comme un impôt sur un revenu ne provenant pas d'une entreprise en vertu de l'alinéa 126(7)c) aux fins du crédit pour impôt étranger en vertu de l'alinéa 126(1)a).» Notons que, selon ce bulletin, les cotisations aux régimes américains suivants sont acceptées pour les fins du crédit pour impôt étranger : les cotisations en vertu du FICA (Federal Insurance Contributions Act), de la SECA (Self-Employment Contributions Act) et de la catégorie 1 de la Railroad Retirement Act.<sup>224</sup> De plus, une lettre d'interprétation de Revenu Canada est venue spécifier que les cotisations versées pour le régime américain de santé (Medicare) font également partie du FICA et sont donc, par le fait même, admissibles à un crédit au Canada.<sup>225</sup> Une autre lettre de Revenu Canada est quant à elle venue nous informer que Revenu Canada ne considérerait pas les contributions versées au «Civil Service Retirement System» comme étant des impôts de sécurité sociale admissibles au crédit pour impôt

---

<sup>223</sup> Op. cit., note 217.

<sup>224</sup> Op. cit. note 217.

<sup>225</sup> Qualification of U.S. Medicare Tax for Foreign Tax Credit, Revenu Canada, document # 9212676, 29 mai 1992.

étranger.<sup>226</sup> Ces positions de Revenu Canada tirent leur source d'une cause de jurisprudence assez ancienne<sup>227</sup> où Revenu Canada avait tenté de refuser le crédit d'impôt demandé par un particulier à partir de l'argument que les contributions de sécurité sociale payées ne constituaient pas des impôts sur le revenu ou le profit au sens de l'ancien alinéa 41(1)a). Le contribuable a gagné sa cause et Revenu Canada a dû revoir sa position. Cependant, il ne s'est exécuté qu'en regard de la législation des États-Unis.

Pour les autres pays, la situation est loin d'être aussi claire. Le cas par cas est de rigueur. Quatre lettres d'interprétation de Revenu Canada nous apprennent que les impôts de sécurité sociale prélevés par l'Allemagne, l'Italie et la France bénéficieront du même traitement que ceux des États-Unis.<sup>228</sup> L'une des lettres explique en ces mots la position de Revenu Canada :

While they may not be «Taxes Covered» for the purposes of the Agreement Between Canada and the Federal Republic of Germany for the Avoidance of Double Taxation With Respect to Taxes on Income and Certain Other Taxes (1981), we have taken the position, that mandatory contributions made to a foreign social security plan, which is similar to that of the United States, will constitute an «income or profits tax» for the purposes of the Act, in particular section 126 and clause 115(2)e)i)A) of the Act. In addition, we have previously confirmed to the general public that the German social security plan is similar to the U.S. social security plan for the purposes of the Act.<sup>229</sup>

Ce paragraphe donne une indication des critères qui seront utilisés pour déterminer quels pays se verront accorder le même traitement que les États-Unis, l'Allemagne, l'Italie et

---

<sup>226</sup> U.S. Civil Service Pension Plan amounts, Revenu Canada, document # 9506615, 30 octobre 1995. Revenu Canada n'est pas tenu de respecter les positions prises dans ses lettres d'interprétation. Pour plus de certitude, une décision anticipée pourrait, selon le cas, s'avérer utile.

<sup>227</sup> Charles E. Seley and Minister of National Revenue, Commission de révision de l'impôt, 62 DTC 565.

la France. Cependant, comment, en pratique, juger si une législation en matière de sécurité sociale est «similaire» à celle des États-Unis? Malheureusement, il ne semble pas que le cas d'autres pays ait été analysé par Revenu Canada à l'heure actuelle. Une grande incertitude plane donc toujours sur le traitement qui sera accordé aux pays autres que les quatre pays mentionnés précédemment. Une interprétation technique ou une décision anticipée serait la bienvenue.

Il est toutefois important de noter que, peu importe le pays étranger concerné, la contribution doit être obligatoire, et non volontaire.<sup>230</sup> En effet, si un paiement est fait de façon volontaire, il ne s'agit plus d'un impôt. De plus, pour qu'un crédit pour impôt étranger puisse être demandé, il faut qu'un revenu provenant du pays où les contributions sont effectuées soit également imposable au Canada.<sup>231</sup> Donc, toute cette discussion au sujet du crédit pour impôt étranger ne concerne que deux catégories de gens : ceux qui demeurent résidents du Canada durant leur séjour à l'étranger et ceux qui continuent à contribuer au régime étranger même après leur retour au Canada.

#### 4.3 Cas des régimes non couverts par les ententes en matière de sécurité sociale

Ce troisième problème que nous abordons est probablement l'un de ceux qui affecte le plus grandement les employeurs canadiens et québécois. En effet, que se passe-t-il

---

<sup>228</sup> Foreign Tax Credit – Social Security Contributions, Revenu Canada, documents # 9317296, 9302945, 9609967 and 9820787.

<sup>229</sup> Foreign Tax Credit – Social Security Contributions, Revenu Canada, document # 9317296.

<sup>230</sup> Id.

<sup>231</sup> Loi de l'impôt sur le revenu du Canada et Règlement, op. cit. note 35, alinéa 126(1)b) et Nicholas James Greenaway Jr. and Minister of National Revenue, 67 DTC 20, Commission de Révision de l'impôt.

lorsqu'un régime n'est pas couvert par une entente en matière de sécurité sociale? Prenons le cas d'un employeur qui choisit que ses employés demeurent assujettis aux règles canadiennes pendant leur séjour à l'étranger. Il doit, pour ce faire, effectuer toutes les démarches pour obtenir un certificat d'assujettissement pour chacun de ses employés détachés. Par la suite, il continue d'effectuer, comme à l'habitude, les remises de déductions à la source. L'employeur canadien doit verser lui-même le salaire de ses employés détachés à l'étranger, sous peine de se voir retirer le certificat d'assujettissement ou que le pays étranger l'ignore totalement. En effet, pour qu'un certificat soit valablement émis, l'employeur qui mute l'employé doit demeurer l'employeur. Pour que le lien d'emploi continue d'exister pendant la période à l'étranger, la très grande majorité des pays exige que le salaire soit versé à partir du pays d'origine du travailleur.<sup>232</sup>

Lorsqu'un régime étranger n'est pas couvert par une entente en matière de sécurité sociale, l'employé et/ou l'employeur doit(vent) y contribuer malgré le certificat d'assujettissement. Dans la grande majorité de ces cas, l'employeur canadien effectue les remises au pays étranger sur le même numéro d'employeur que celui utilisé par la filiale étrangère où le travailleur détaché est transféré. Lorsqu'un très grand nombre d'employés est muté dans un pays, l'employeur canadien peut choisir de s'enregistrer dans le pays étranger, mais il est de coutume de simplifier les choses en utilisant le numéro déjà existant de la filiale. Bien entendu, dans ces cas où des régimes étrangers ne sont pas couverts par une entente en matière de sécurité sociale, il peut survenir des cas où il y aura double imposition,

---

<sup>232</sup> Le Québec n'exige pas que le salaire soit versé par l'employeur d'origine pour que le lien d'emploi soit maintenu. Voir la section 3.2.3 du présent ouvrage. Cependant, tous les pays avec lesquels le Canada a signé a

en ce sens qu'un employé et son employeur peuvent devoir cotiser à deux régimes couvrant le même type de risque. Il n'y a, dans ces cas, rien à faire pour soulager les parties en cause puisque le pays étranger aura habituellement sciemment choisi d'exclure cette législation particulière de l'entente. Il pourrait toutefois être d'une certaine utilité de notifier aux autorités canadiennes les lacunes contenues dans certaines ententes en matière de sécurité sociale afin que ces dernières puissent éventuellement faire l'objet de renégociations avec le pays étranger concerné.

#### 4.4 Impôt sur des versements à des non-résidents

Ce dernier sujet est l'une des questions les plus épineuses en pratique. Doit-on prélever de l'impôt à la source sur les différents paiements pouvant être effectués lorsque des employés sont mutés à l'étranger? La réponse à cette question est loin d'être simple.

Deux sortes de retenues différentes peuvent devoir être effectuées sur des paiements : les retenues d'impôt selon la Partie I ou selon la Partie XIII de la LIR.<sup>233</sup> Ces deux sortes de retenues sont fort différentes l'une de l'autre. La retenue d'impôt selon la Partie I est une retenue temporaire faite en acompte de l'impôt payable selon la déclaration de revenu.

L'impôt retenu selon la Partie XIII est quand à lui un impôt final. Il n'est pas remboursable (à moins que la retenue ait été supérieure à ce que prévoyait la convention

---

une entente en matière de sécurité sociale exigent que l'employeur d'origine verse le salaire pour que le certificat d'assujettissement soit valablement émis.

<sup>233</sup> Loi de l'impôt sur le Revenu du Canada et Règlement, op. cit. note 35.

fiscale applicable ou de pouvoir bénéficier d'un crédit pour impôts étrangers payés dans un pays étranger) et le contribuable n'a pas à produire de déclaration de revenu.

Dans les cas pratiques étudiés ci-après, deux sortes de paiements seront analysés :

- le versement du salaire au salarié par l'employeur
- le remboursement inter sociétés afin que le salaire soit comptabilisé dans la bonne société, selon les ententes existant entre chaque société concernée.

#### 4.4.1 Employé canadien transféré à l'étranger

Prenons l'exemple le plus fréquemment utilisé dans cet ouvrage. Une société canadienne transfère un employé dans une filiale française. Afin que l'employé conserve le bénéfice des régimes de sécurité sociale canadiens, nous avons vu précédemment qu'il était nécessaire que l'employeur canadien continue à verser le salaire<sup>234</sup>. Cependant, le coût du salaire devrait financièrement être assumé par la filiale française étant donné que les services de l'employé lui profitent en premier lieu. Deux problèmes se posent alors :

1° Est-ce que la société canadienne devra effectuer une retenue d'impôt lors du paiement du salaire de l'employé pour son travail effectué en France?

- si l'employé est demeuré résident canadien
- si l'employé est devenu résident français

---

<sup>234</sup> Voir le point 4.3 du présent ouvrage.

2° Est-ce que la société française devra effectuer une retenue d'impôt lors du remboursement de la dépense de salaire assumée de prime abord par la société canadienne?

#### 4.4.1.1 Retenue d'impôt sur le salaire

Répondons d'abord à la première question pour le cas où l'employé est demeuré résident canadien. Dans ce cas précis, il est facile de constater qu'il n'y aura aucune retenue d'impôt de la Partie XIII<sup>235</sup> à effectuer puisqu'il ne s'agit pas d'un paiement à un non-résident. Le paiement du salaire constitue un paiement d'un résident canadien à un autre résident canadien. La Partie XIII ne s'applique que dans les cas où le bénéficiaire est un non-résident du Canada.

Pour ce qui est de savoir s'il faut effectuer des retenues d'impôt de la Partie I, la réponse est moins évidente. L'alinéa 153(1)a) de la LIR oblige toute personne qui verse un traitement, salaire ou autre rémunération à déduire de ce versement la somme fixée selon les modalités réglementaires et à remettre ces sommes au Receveur Général. Les articles 100 à 109 du Règlement<sup>236</sup> viennent préciser le sens et l'étendue de l'article 153. Certaines présomptions s'appliquent afin de déterminer qui doit prélever l'impôt à la source. Tout d'abord, la définition d'employeur contenue au paragraphe 100(1)<sup>237</sup> nous apprend que, pour les fins des retenues à la source, l'employeur est la personne qui verse la rémunération. Dans le cas que nous analysons présentement, l'employeur serait donc la société canadienne plutôt

---

<sup>235</sup> Loi de l'impôt sur le revenu du Canada et Règlement, op. cit. note 35, articles 212 à 218.1.

<sup>236</sup> Règlement de l'impôt sur le revenu, Codification des règlements du Canada, 1978, c.945, articles 100 à 109.

<sup>237</sup> Id., paragraphe 100(1) définition de «employeur».

que la filiale française (pour les fins des retenues à la source seulement). De plus, le paragraphe 100(4)<sup>238</sup> vient présumer que, si l'employé n'est pas requis de se présenter à un établissement de son employeur (la personne qui verse le salaire), l'employé est tout de même réputé devoir se présenter à l'établissement de son employeur à partir duquel le salaire est versé. L'employé muté en France sera donc réputé pour les fins des retenues à la source se présenter à l'établissement de la société canadienne d'où le salaire est versé.

L'article qui précise les cas où une retenue sur un salaire doit être effectuée est l'article 102 du règlement<sup>239</sup>. La partie pertinente de l'article pour ce qui est de régler notre problème se lit comme suit :

- 102.(1) Sauf dispositions contraires de la présente partie, le montant à déduire ou à retenir par un employeur
- a) de tout paiement de rémunération (dans le présent paragraphe, appelé le «paiement») versé à un employé dans son année d'imposition lorsqu'il se présente au travail à un établissement de l'employeur situé dans une province, au Canada au-delà des limites d'une province ou à l'extérieur du Canada, et
  - b) pour toute période de paie pendant laquelle l'employeur verse le paiement
- est déterminé pour chaque paiement conformément aux règles suivantes ...

Donc, pour qu'une personne doive effectuer une retenue, elle doit d'abord être l'employeur et, ensuite, l'employé doit se présenter à un établissement de l'employeur, peu importe où se situe cet établissement. De par les deux présomptions vues précédemment, la société canadienne répond à ces deux critères et doit donc, par le fait même, effectuer des retenues à la source sur les paiements de salaires effectués en faveur d'un employé muté à

---

<sup>238</sup> Id., paragraphe 100(4)

<sup>239</sup> Id., article 102.

l'étranger. Le paragraphe 153(1.1)<sup>240</sup> offre aux contribuables la possibilité de demander une dispense d'effectuer une retenue s'il existe des raisons de croire que le fait d'effectuer la retenue porterait préjudice au contribuable (par exemple si la personne n'est pas imposable au Canada). Cependant, il serait impossible, dans le présent cas, d'obtenir une telle dispense puisque, étant donné que l'employé est résident canadien, il est imposable au Canada sur ses revenus mondiaux<sup>241</sup>.

Quelle serait maintenant la situation si l'employé est devenu un non-résident du Canada et un résident de la France? Mentionnons tout d'abord qu'il n'y aurait aucune retenue à effectuer en vertu de la Partie XIII puisque le revenu d'emploi n'est pas un revenu imposé sous cette partie de la LIR. La Partie XIII touche aux revenus d'intérêts, de dividendes, de loyers, de redevances, de pensions, etc. La raison de cet état de fait est que les salaires gagnés au Canada sont imposables en vertu de la Partie I, peu importe que l'employé soit résident ou non<sup>242</sup>.

Pour ce qui est de la Partie I, la même analyse que celle faite précédemment dans le cas où l'employé est demeuré résident canadien s'applique. Le fait que le bénéficiaire du paiement soit non-résident n'influence pas l'analyse faite précédemment. Cependant, il faut rajouter celle-ci que l'article 104 du Règlement<sup>243</sup> prévoit certains cas où il n'est pas nécessaire d'effectuer la retenue d'impôt. Le paragraphe 2 de l'article 104 se lit comme suit :

---

<sup>240</sup> Loi de l'impôt sur le revenu du Canada et Règlement, op. cit. note 35.

<sup>241</sup> Id., article 3.

<sup>242</sup> Id., paragraphe 2(3) et article 5.

<sup>243</sup> Règlement de l'impôt sur le revenu, op. cit. note 236, article 104.

104(2). Aucun montant n'est déduit ou retenu d'un paiement selon l'article 102 ou 103 à l'égard d'un employé qui n'était pas employé et qui ne résidait pas au Canada au moment du paiement, sauf dans le cas

- a) d'une rémunération décrite au sous-alinéa 115(2)e(i) de la Loi qui est versée à une personne non-résidente ayant cessé, dans l'année, ou qui avait cessé, dans une année antérieure, de résider au Canada; ou
- b) d'une rémunération raisonnablement attribuable aux fonctions d'une charge ou d'un emploi exercées ou à être exercées au Canada par une personne non-résidente

Si le récipiendaire est un non-résident qui ne travaille pas au Canada, la règle générale du paragraphe 104(2) veut qu'aucune retenue ne soit effectuée sur le montant du salaire. Deux exceptions viennent restreindre l'étendue de cette règle. Tout d'abord, l'alinéa 104(2)b) vient conserver l'obligation d'effectuer une retenue si le salaire se rapporte à un emploi exercé au Canada. Il est tout à fait logique qu'une retenue soit effectuée sur ces paiements puisqu'ils sont imposables sous le paragraphe 2(3) de la Partie I<sup>244</sup>. La seconde exception est celle prévue à l'alinéa 104(2)a). Si la rémunération en est une visée au sous-alinéa 115(2)e(i) et qu'elle est versée à un ancien résident du Canada, l'obligation d'effectuer la retenue d'impôt est maintenue. Une rémunération visée au sous-alinéa 115(2)e(i) est une rémunération versée par un résident du Canada à un non-résident sauf si elle est reçue relativement à un emploi exercé à l'étranger et qui, soit :

- est soumise à un impôt sur le revenu par le gouvernement étranger; soit
- est payée à l'occasion de la vente de biens, de la négociation de contrats ou de la prestation de services pour son employeur, pour une société étrangère affiliée à son employeur ou pour toute autre personne avec laquelle son employeur a un lien de

---

<sup>244</sup> Loi de l'impôt sur le revenu du Canada et règlement, op. cit. note 35.

dépendance, dans le cours normal des activités d'une entreprise exploitée par son employeur, cette société étrangère affiliée ou cette autre personne.

Donc, si un employé muté à l'étranger est imposable sur ses revenus de salaires dans le pays étranger, l'employeur canadien qui verse le salaire n'est pas obligé d'effectuer une retenue d'impôt puisque le salaire en question n'est pas une rémunération visée au sous-alinéa 115(2)e(i). Le second cas où l'employeur n'a pas à prélever de retenue est celui de la division 115(2)e(i)(B). Ce cas peut aussi être d'une grande utilité en pratique<sup>245</sup>.

Cependant, il faut être prudent lorsque l'on compte sur le paragraphe 104(2) du Règlement pour s'exonérer de l'obligation d'effectuer des retenues. Revenu Canada pourrait contester la décision prise par l'employeur plusieurs années par la suite et exiger de l'employeur le paiement de pénalités et d'intérêts pour remises non faites. Une lettre de Revenu Canada affirme que, dans une situation où «il est évident que la rémunération en cause est exemptée de l'impôt canadien en vertu de la disposition 115(2)e(i)(A) ou (B) de la LIR, l'employeur peut obtenir du Ministère une autorisation lui permettant de ne pas procéder à des retenues d'impôt à la source.»<sup>246</sup> Or, à notre avis, il nous semble tout à fait inutile de demander une permission de ne pas déduire à la source dans ces cas-là puisque le paragraphe 104(2) du Règlement permet déjà de ne pas effectuer de retenues. D'ailleurs, le

---

<sup>245</sup> Pour plus de détails sur le sous-alinéa 115(2)e(i), voir le bulletin d'interprétation IT-161R3 ainsi que le Canadian Tax Reporter, Don Mills, CCH Canadian Limited, dernière mise à jour juillet 1998, paragraphe 17,152.

<sup>246</sup> Lettres de Revenu Canada, Rémunération versée à un non-résident, document #MR91\_163.166, 21 mars 1991.

paragraphe 6 du bulletin d'interprétation IT-161R3 mentionne qu'il n'est pas nécessaire de demander de façon formelle une exemption de faire la retenue.<sup>247</sup>

Pour terminer, il est également intéressant de mentionner que le salaire ne pourrait non plus être sujet à un impôt de retenue en vertu de l'article 105 du Règlement étant donné que cet article ne s'applique qu'aux paiements faits à des non-résidents qui ne sont pas inclus dans la définition de rémunération contenue au paragraphe 100(1).<sup>248</sup>

#### 4.4.1.2 Retenue d'impôt sur le remboursement inter sociétés

Aucune retenue d'impôt canadien ne serait à effectuer sur un remboursement inter sociétés. L'article 105 du Règlement<sup>249</sup> ne pourrait s'appliquer puisqu'il ne s'agit pas d'un paiement à un non-résident. L'article 102<sup>250</sup> ne trouverait pas non plus application puisqu'il ne s'agit pas d'un paiement de rémunération. Cependant, il faudra vérifier la législation du pays étranger afin de s'assurer des responsabilités auxquelles doit se soumettre la filiale française en regard du remboursement effectué à un non-résident du coût des salaires d'employés exerçant leur emploi sur le territoire français.

#### 4.4.2 Employé français transféré au Canada

---

<sup>247</sup> Revenu Canada Impôt, IT-161R3 «Non-résidents – Exemption des retenues d'impôt à la source sur le revenu tiré d'un emploi », 8 octobre 1982.

<sup>248</sup> Règlement de l'impôt sur le revenu, op. cit. note 236, paragraphe 100(1) et article 105.

<sup>249</sup> Id., article 105.

<sup>250</sup> Id., article 102.

Il peut également être intéressant d'examiner la situation inverse, c'est-à-dire celle où une société étrangère transfère des employés dans une société canadienne. Dans cette situation, la société française verse le salaire à l'employé et se fait par la suite rembourser par la filiale canadienne. Les deux mêmes problèmes doivent de nouveau être résolus. Cependant, les réponses diffèrent.

1° Est-ce que la société française devra effectuer une retenue d'impôt canadien lors du paiement du salaire de l'employé pour son travail effectué au Canada?

2° Est-ce que la société canadienne devra effectuer une retenue d'impôt lors du remboursement de la dépense de salaire assumée de prime abord par la corporation française?

#### 4.4.2.1 Retenue d'impôt sur le salaire

Tel que précisé au point 4.4.1.1 du présent ouvrage, aucun impôt en vertu de la Partie XIII ne doit être prélevé puisque les salaires n'y sont pas visés. Quant à la Partie I, il n'y a nul besoin d'analyser de façon distincte le cas où l'employé demeure résident de la France et le cas où il devient résident du Canada. En effet, les revenus d'emploi gagnés au Canada sont imposables au Canada peu importe que la personne y soit résidente ou non<sup>251</sup>.

---

<sup>251</sup> Loi de l'impôt sur le Revenu du Canada et Règlement, op. cit. note 35, paragraphe 2(3) et article 5.

L'article 153 de la LIR<sup>252</sup> précise que «**toute personne**» qui verse un montant de traitement, salaire ou toute autre rémunération doit en déduire la somme fixée selon les modalités réglementaires. Une société étrangère qui verse un salaire est donc soumise aux mêmes obligations de prélever l'impôt que tout autre employeur canadien si elle répond aux critères de l'article 102 du Règlement. L'analyse de ce dernier article est en tous points semblable à celle faite précédemment au point 4.4.1.1. De part les présomptions créées par les paragraphes 100(1) et (4), l'employeur est réputé être la personne qui verse la rémunération (la société française) et l'employé est réputé se présenter à l'établissement de cette dernière d'où est versée la rémunération. Les conditions de l'article 102 du Règlement se trouvent ainsi rencontrées, ce qui oblige la société française à effectuer la retenue d'impôt selon la Partie I.<sup>253</sup>

Cependant, nous croyons qu'il y a lieu de se questionner sur les moyens dont Revenu Canada dispose pour faire appliquer la LIR dans un contexte tel que celui qui nous préoccupe. Comment en effet réussir à obliger une société étrangère à prélever et remettre des impôts canadiens au gouvernement du Canada? Tout d'abord, il est fort à parier que la société étrangère ignorera totalement quelles responsabilités lui incombent quand aux retenues à la source. Deuxièmement, est-ce qu'une loi domestique peut avoir effet sur une personne résidant à l'extérieur des limites territoriales du pays?

---

<sup>252</sup> Id., article 153.

<sup>253</sup> Voir à cet effet la lettre d'opinion de Revenu Canada, Tax withholding – Wages paid by U.S. corporation who does not have an establishment in Canada, document #MA91\_281.283, 14 mai 1991.

Revenu Canada semble avoir résolu le problème de manière fort simple. Dans deux de ses lettres<sup>254</sup> à des contribuables, Revenu Canada affirme que c'est la société canadienne qui est responsable de prélever et de remettre à la source les montants en regard de la rémunération payée indirectement par elle à un individu via la société non-résidente. Nous sommes en désaccord avec la position prise par Revenu Canada dans ce document puisque la définition d'employeur au paragraphe 100(1) précise que la personne qui verse le salaire est réputée être l'employeur (la société française dans notre exemple). L'article 102 du Règlement exigeant que l'employeur prélève les déductions à la source ne peut donc s'appliquer à la société canadienne qui n'est pas l'employeur pour les fins des articles 100 à 109 du Règlement.

#### 4.4.2.2 Retenue d'impôt sur le remboursement inter sociétés

La société canadienne devra-t-elle prélever un impôt à la source lorsqu'elle remboursera à la société française les sommes versées aux employés français mutés au Canada? Examinons tout d'abord le cas de l'impôt de la Partie XIII. Un paiement est effectué par un résident canadien à un non-résident. La Partie XIII s'appliquera donc si le paiement peut être catégorisé dans l'un des types de versements visés par la Partie XIII. L'alinéa 212(1)a), qui prescrit une retenue sur les frais de gestion et d'administration, semble être la seule disposition qui pourrait s'appliquer dans notre cas. Cependant, la loi ne contient aucune définition précise de ce qui est considéré ou non comme un frais de gestion ou d'administration. Il semblerait que ces mots (frais de gestion et d'administration) s'appliqueraient uniquement à des fonctions de directions, de contrôle, de surveillance et de

---

<sup>254</sup> Lettres de Revenu Canada, Withholding tax for non-resident commuters, document #9504635, 22 mars

supervision plutôt qu'à des activités opérationnelles ou fonctionnelles<sup>255</sup>. Cependant, ils nous mettent en garde que Revenu Canada, dans son bulletin d'interprétation IT-468R<sup>256</sup>, semble vouloir qualifier de «frais de gestion ou d'administration» toute dépense encourue par un non-résident pour le payeur canadien avec qui il a un lien de dépendance. Pourtant, nous croyons tout de même que l'impôt de la Partie XIII ne pourrait s'appliquer puisque, selon nous, le remboursement d'une dépense spécifique constituée du salaire de l'employé transféré tombe sous l'exemption de l'alinéa 212(4)b) de la LIR .

Étudions maintenant l'obligation de retenir l'impôt de la Partie I. L'article 105 du Règlement se lit comme suit :

«105(1). Quiconque verse à une personne non-résidente un honoraire, commission ou autre montant à l'égard de services rendus au Canada, de quelque nature que ce soit, doit déduire ou retrancher 15 pour cent de ce versement.

(2). Le paragraphe (1) ne s'applique pas aux paiements mentionnés dans la définition « rémunération » figurant au paragraphe 100(1).»

Dans le cas qui nous préoccupe, il s'agit bien d'une personne qui verse des montants à une personne non-résidente. De plus, le versement correspond de toute évidence à un «autre montant» versé à l'égard de services rendus au Canada (le salaire de l'employé français remboursé est relatif à une période travaillée au Canada). Pour terminer, l'exception du paragraphe (2) ne peut s'appliquer à ce type de remboursement puisqu'il s'agit d'un

---

1995 ainsi que Residence & Source deductions, document #9400545, 17 février 1995.

<sup>255</sup> Canadian Tax Reporter, Commentary on the income tax act. CCH, dernière mise à jour au 11 décembre 1998, paragraphe 26,043.

<sup>256</sup> Revenu Canada, IT 468R «Frais de gestion ou d'administration payés à des non-résidents», 29 décembre 1989. Voir les nouvelles règles de Revenu Canada du 15 novembre 1999 relatives à la dérogation à la retenue prévue à l'article 105.

paiement qui n'est pas mentionné à la définition de rémunération au paragraphe 100(1) (le remboursement inter sociétés n'est pas un paiement de rémunération). La LIR oblige donc une société canadienne à effectuer une retenue d'impôt de la Partie I à l'égard de dépenses de salaires remboursés à une filiale française.

Cependant, il est possible, de par le paragraphe 153(1.1), de demander une dérogation de l'obligation de prélever à la source 15 % des versements. Le paragraphe 10 de la circulaire d'information IC 75-6R<sup>257</sup> mentionne que «lorsque le non-résident peut démontrer de façon satisfaisante, en vertu de la protection accordée par un traité ou d'une estimation des revenus et des dépenses, que la retenue normalement exigée excède son impôt canadien total, le Ministère peut réduire la retenue en conséquence.» La façon la plus efficace de convaincre le Ministre que la retenue n'est pas nécessaire dans le cas que nous étudions est de démontrer que la société étrangère n'a pas d'établissement stable en se basant sur l'article de la convention qui définit ce terme. Dans un cas comme le nôtre, le fait que la société française mute des employés au Canada ne devrait normalement pas faire en sorte qu'elle soit réputée avoir un établissement stable au Canada. Cependant, Revenu Canada, dans certaines lettres d'interprétation, vient prévenir les contribuables que, si l'espace alloué aux employés étrangers mutés au Canada est accessible de façon continue, récurrente et pour une longue période de temps, la société étrangère pourrait être considérée comme ayant une place d'affaires fixe au Canada et par conséquent devoir déclarer ses revenus en provenance de cet établissement stable sous la Partie I de la LIR.<sup>258</sup>

---

<sup>257</sup> Revenu Canada, IC 75-6R «Retenue d'impôt obligatoire sur les montants versés à des personnes non-résidentes pour des services rendus au Canada», 15 janvier 1988.

<sup>258</sup> Op. cit. note 254.

Au paragraphe 14 de la circulaire d'information IC 75-6R<sup>259</sup>, Revenu Canada spécifie les délais à respecter pour qu'une demande de dérogation sous le paragraphe 153(1.1) soit prise en considération. Si la demande est fondée sur un traité fiscal, la demande doit parvenir à Revenu Canada au plus tard un mois avant le début de l'engagement. Si la demande est fondée sur une estimation des revenus et dépenses, le délai est de deux semaines. Il y est de plus spécifié que si le payeur n'a pas reçu l'autorisation du Ministère, la retenue normale demeure obligatoire.

Il est important de noter que cette section ne couvre que les implications fiscales canadiennes. Il est primordial de toujours tenir en compte que le pays étranger peut également effectuer des retenues d'impôt sur ces mêmes paiements. Il peut devenir très important de demander des dérogations afin de se défaire de l'obligation de prélever des retenues à la source pour les cas où il est possible de le faire car, même si souvent il est possible de récupérer l'impôt prélevé à la source suite à la production d'une déclaration d'impôt (tel que l'impôt de la Partie I), le fardeau des retenues à la source pourrait apporter de graves problèmes de fonds de roulement aux sociétés du groupe et alourdir inutilement leurs coûts de financement.

---

<sup>259</sup> Op. cit. note 257, paragraphe 14.

## 5. CONCLUSION

En conclusion, comme il a été possible de le voir tout au long de cet essai, le fait d'envoyer des employés travailler à l'étranger peut provoquer toute une série de problèmes complexes et souvent coûteux. Les lois canadiennes et étrangères sont souvent tellement différentes les unes des autres qu'il peut paraître presque impossible de les harmoniser.

Lorsque des employés sont mutés, il est important, pour éviter les pièges et les coûts supplémentaires, de bien connaître les systèmes de sécurité sociale de chacun des deux pays impliqués. Heureusement, de plus en plus de firmes de professionnels offrent toute une gamme de services permettant de répondre aux besoins de ces entreprises et de leurs employés. Cependant, ces services sont habituellement très onéreux, ce qui les rend le plus souvent inaccessibles aux petites entreprises.

Au plan des services gouvernementaux, il existe également un manque notoire de ressources pour informer de façon adéquate les employeurs et les salariés. Il n'existe aucun service qui permettrait, de façon intégrée, de faire connaître les règles et les lois qui régissent les transferts hors-frontières d'employés. Les fonctionnaires des différents organismes gouvernementaux (Revenu Canada, Revenu Québec, Régie des rentes du Québec, Assurance-Emploi et autres) ignorent bien souvent ce qu'il faut faire et ne peuvent donc conseiller les gens à ce sujet. Les personnes qui ont une certaine expérience de ce genre de transfert sont souvent difficiles d'accès et difficiles à trouver. Un entrepreneur qui essaierait de s'informer sur le sujet par ses propres moyens y perdrait rapidement son latin.

Il n'y a malheureusement aucune solution parfaite aux problèmes soulevés dans cet écrit. Dans le contexte de mondialisation des marchés qui prévaut à l'heure actuelle et devant l'accroissement phénoménal du nombre de transferts d'employés d'un pays à un autre, il serait, à notre avis, primordial que les gouvernements du Québec et du Canada consacrent davantage de ressources financières afin d'instaurer des services intégrés aux entreprises afin de mieux guider les dirigeants d'entreprises d'ici et d'ailleurs . Cela éviterait bien des complications à bon nombre d'employés qui sont victimes du manque de renseignements fournis à leur employeur et du manque d'organisation entourant leur transfert qui résulte bien souvent de ce même manque de renseignement.

## ANNEXES

## Annexe 1

Major Tax Revenues of OECD Member Countries, 1993  
As a % of total taxes

Country	Taxes on personal income	Taxes on corporate income	<b>Social security contributions</b>	Taxes on goods and services	Taxes on property
Australia	40.8	12.8	—	29.8	10.4
Austria	21.6	3.5	34.0	29.3	2.6
Belgium	30.4	4.8	35.6	26.3	2.6
<b>Canada</b>	37.9	5.7	<b>16.6</b>	26.6	11.1
Denmark	52.1	4.4	3.2	31.7	4.2
Finland	35.7	2.7	26.4	32.2	2.8
<b>France</b>	13.9	3.4	<b>44.6</b>	26.7	5.2
Germany	27.1	3.6	38.7	27.8	2.7
Greece	9.3	5.0	33.8	43.9	3.5
Iceland	29.6	3.0	8.0	49.8	9.5
Ireland	32.0	8.1	15.4	38.3	4.2
Italy	24.9	8.5	31.4	23.7	5.0
Japan	25.6	14.9	33.6	14.4	11.1
Luxembourg	20.5	16.3	28.6	26.9	7.8
Netherlands	25.4	7.0	38.2	25.3	3.7
New Zealand	44.8	10.6	—	34.1	5.9
Norway	25.2	8.1	25.1	38.1	2.6
Portugal	19.9	7.2	26.8	42.6	2.4
Spain	24.0	5.7	38.1	26.8	4.9
Sweden	36.8	4.5	27.6	27.4	3.2
Switzerland	32.8	5.8	37.4	16.7	7.3
Turkey	27.1	4.9	19.7	31.8	2.1
United Kingdom	27.8	7.2	17.8	35.3	10.8
<b>United States</b>	34.5	7.9	<b>29.2</b>	17.2	11.3
<b>OECD average</b>	29.2	6.9	<b>25.4</b>	30.1	5.7
<b>EC average</b>	25.6	6.8	<b>29.3</b>	31.3	4.7

— nil.

Source: Organization for Economic Co-operation and Development, Revenue Statistics of OECD Member Countries, 1965-1994 (Paris: OECD, 1995).<sup>260</sup>

<sup>260</sup> D.B. PERRY, « Fiscal figures – International tax comparisons », loc. cit.1, page 2261 Table 2.

Security Levies as a Percentage of Gross Earnings of Married Production Workers,  
OECD Countries, 1989 to 1992

	<u>1989</u>	<u>1990</u>	<u>1991</u>	<u>1992</u>
Australia	1.3	1.2	1.2	1.3
Austria	16.8	16.5	16.4	17.1
Belgium	12.1	12.1	12.1	13.1
<b>Canada</b>	<b>3.8</b>	<b>4.3</b>	<b>4.6</b>	<b>5.1</b>
Denmark	2.5	2.6	2.5	2.4
Finland	2.6	2.6	2.6	4.3
<b>France</b>	<b>18.0</b>	<b>17.8</b>	<b>17.1</b>	<b>18.0</b>
Germany	17.4	17.8	18.2	18.3
Greece	13.3	na	na	na
Iceland	—	0.3	0.3	0.3
Ireland	7.8	7.8	7.8	7.8
Italy	8.5	8.5	9.0	9.4
Japan	7.0	7.0	7.0	7.0
Luxembourg	12.4	12.4	12.3	12.4
Netherlands	24.3	27.8	30.6	29.1
New Zealand	—	—	—	—
Norway	7.9	7.8	7.8	7.8
Portugal	11.0	11.0	11.0	11.0
Spain	6.0	6.0	6.0	6.0
Sweden	—	—	—	—
Switzerland	10.3	10.3	10.3	10.3
Turkey	9.1	8.6	11.7	na
United Kingdom	8.3	7.6	7.5	7.6
<b>United States</b>	<b>7.5</b>	<b>7.6</b>	<b>7.7</b>	<b>7.7</b>

— nil.

na not available.

Source: Organization Economic Co-operation and Development, The Tax/Benefit Position of Production Workers, 1989-1992 (Paris: OECD, 1993).<sup>261</sup>

<sup>261</sup> D.B. PERRY, « Fiscal figures – Individual tax burdens in the OECD », loc. cit. 2, pages 291 Table 2.

Annexe 2**Liste des pays avec lesquels le Canada a signé  
des ententes en matière de sécurité sociale<sup>262</sup>**Accords en vigueur (39)

Allemagne *	États-Unis	Mexique
Antigua et Barbuda	Finlande	Norvège
Australie *	France	Nouvelle-Zélande
Autriche	Grèce	Pays-Bas *
Barbade	Grenade	Philippines*
Belgique	Guernesey	Portugal
Chili	Irlande	Royaume-Uni
Chypre	Islande	St-Kitts-et-Nevis
Corée	Italie *	Sainte-Lucie
Croatie	Jamaïque	St-Vincent et les Grenadines
Danemark	Jersey	Suède
Dominique	Luxembourg	Trinité et Tobago
Espagne	Malte	Suisse

Accords signés mais pas encore en vigueur (4)

Maroc  
Slovénie  
Turquie  
Uruguay

Accords en négociation (5)

Argentine  
Israël  
Pologne  
République Tchèque  
Slovaquie

\* Fait l'objet de nouvelles négociations devant entrer en vigueur sous peu.

---

<sup>262</sup> Source : Site internet de Développement et Ressources humaines Canada, dernière mise à jour en novembre 1999. L'adresse internet est <http://www.hrhc-drhc.gc.ca/ibfa>.

## Liste des pays avec lesquels le Québec a signé des ententes en matière de sécurité sociale

### Accords en vigueur (22) <sup>263</sup>

Allemagne	Italie
Autriche	Irlande
Barbade	Jamaïque
Chili	Luxembourg
Chypre	Malte
Danemark	Norvège
Dominique	Philippines
États-Unis	Portugal
Finlande	Sainte-Lucie
France	Suède
Grèce	Suisse

### Accords en négociation (9) <sup>264</sup>

Belgique	Mexique
Croatie	Roumanie
Espagne	Royaume-Uni
Israël	Turquie
Maroc	

<sup>263</sup> Source : Site internet du Ministère des Relations avec les Citoyens et de l'Immigration, dernière mise à jour le 26/01/2000. L'adresse internet est <http://www.immq.gouv.qc.ca>.

<sup>264</sup> Information obtenue auprès de Madame Jeanette Chano de la Direction des Équivalences et des Ententes de Sécurité Sociale, Ministère des Relations avec les Citoyens et de l'Immigration.

## BIBLIOGRAPHIE

### **Ententes internationales**

Accord entre le gouvernement du Canada et le gouvernement des États-Unis d'Amérique en matière de sécurité sociale, (1982) 116 Gaz. Can. II 1934 (No 10,1982-05-26)

Deuxième accord supplémentaire modifiant l'accord entre le gouvernement du Canada et le gouvernement des États-Unis d'Amérique en matière de sécurité sociale, (1997) 131 Gaz. Can. II 2879 (No 20, 1997/10/01).

Accord entre le Canada et la France sur la sécurité sociale, (1980) Gaz. Can. I 1656 (1981-03-14)

DIRECTION DES COMMUNICATIONS, Entente en matière de sécurité sociale Québec-États-Unis, Québec, Ministère des Relations internationales, 1984, 10 pages.

GOUVERNEMENT DU QUÉBEC, Entente en matière de sécurité sociale Québec-France, Bibliothèque nationale du Québec, 1990, 44 pages.

Accord entre le gouvernement du Canada et le gouvernement des États-Unis d'Amérique concernant l'assurance-chômage, Recueil des traités du Canada, 1942, n°4.

Accord entre le Canada et les États-Unis d'Amérique modifiant l'accord des 6 et 12 mars 1942, Recueil des traités du Canada, 1951, n°14.

Vienna Convention on the Law of Treaties, Can. T.S. 1980 No.37, articles 31 à 33.

### **Textes législatifs**

Loi sur le régime de pensions du Canada, RSC, c. C-5.

Règlement concernant l'administration du Régime de pensions du Canada, C.R.C., c.385.

Loi sur la Sécurité de la vieillesse, RSC, c.O-9.

Règlement d'application de la Loi sur la sécurité de la vieillesse, C.R.C., c.1246.

Loi concernant l'assurance-emploi au Canada, L.C. 1996, c. 23.

Loi sur le régime des rentes du Québec, L.R.Q., c. R-9.

Règlement sur le travail visé, L.R.Q., c.R-9, r.8.

Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, L.R.Q., 1992, c.A-3.001.

Loi sur la santé et la sécurité du travail, L.R.Q., c.S-2.1.

Loi modifiant la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles et la Loi sur la santé et la sécurité du travail, Projet de loi 74 (sanctionné le 23 décembre 1996), 2<sup>e</sup> session, 35<sup>e</sup> législature (Québec).

Loi sur la Régie de l'assurance-maladie du Québec, L.R.Q., c.R-5.

Loi sur l'assurance-médicaments et modifiant diverses dispositions législatives, Projet de loi 33, (1996) n<sup>o</sup>32 G.O. II, page 4745.

Loi sur l'assurance-maladie, L.R.Q., c.A-29.

Règlement sur l'admissibilité et l'inscription des personnes auprès de la Régie de l'assurance-maladie du Québec, 1992, c.A-29, r.0.01.

Code civil du Québec, L.Q. 1991, c.64.

Loi de l'impôt sur le revenu du Canada et Règlement, L.R.C. (1985) (5<sup>e</sup> supplément), c.1

Loi sur les impôts du Québec et lois connexes, L.R.Q., c.I-3.

Loi constitutionnelle de 1867, 30 & 31 Vict., R-U., c.3, art 91.

### **Publications de Revenu Canada et du Ministère des Finances du Canada**

Communiqué de presse 97-083 du Ministère des Finances du Canada, en date du 25 septembre 1997.

Communiqué de Presse du Département des Finances numéro 97-107 du 21 novembre 1997.

Canada – U.S. social security agreement, Revenu Canada, document # 9530755, 2 mai 1997.

U.S. Social Security, locally-engaged dual citizen, Revenu Canada Letters, document # 9508415, 8 février 1996.

Revenu Canada, IT-122R2 Impôts et prestations concernant la sécurité sociale des États-Unis, 13 mars 1989, paragraphe 4.

Qualification of U.S. Medicare Tax for Foreign Tax Credit, Revenu Canada, document # 9212676, 29 mai 1992.

U.S. Civil Service Pension Plan amounts, Revenu Canada, document # 9506615, 30 octobre 1995.

Foreign Tax Credit – Social Security Contributions, Revenu Canada, documents # 9317296, 9302945 and 9609967

Foreign Tax Credit – Social Security Contributions, Revenu Canada, document # 9317296.

Lettres de Revenu Canada, Rémunération versée à un non-résident, document #MR91\_163.166, 21 mars 1991.

Revenu Canada Impôt, IT-161R3 «Non-résidents – Exemption des retenues d’impôt à la source sur le revenu tiré d’un emploi », 8 octobre 1982.

Lettre de Revenu Canada, Tax withholding – Wages paid by U.S. corporation who does not have an establishment in Canada, document #MA91\_281.283, 14 mai 1991.

Lettres de Revenu Canada, Withholding tax for non-résident commuters, document #9504635, 22 mars 1995 Residence & Source deductions, document #9400545, 17 février 1995.

Revenu Canada, IT 468R «Frais de gestion ou d’administration payés à des non-résidents», 29 décembre 1989.

Revenu Canada, IC 75-6R «Retenue d’impôt obligatoire sur les montants versés à des personnes non-résidentes pour des services rendus au Canada», 15 janvier 1988.

### **Publications de l’Association canadienne d’Études Fiscales**

WILLIAMSON, G., « International taxation : performance of services : outbond », (1996) Conference report pages 43 draft.

PODDAR, S. et M. ENGLISH, « Fifty years of canadian commodity taxation : key events and lessons for the future », (1995) 5 Canadian tax journal 1104.

PERRY, D., « Government reliance on personal income taxes in Canada », (1994) 4 Canadian tax journal 1148.

PERRY, D., « Fiscal figures – Individual tax burdens in the OECD », (1994) 1 Canadian tax journal 288-297.

PERRY, D., « Fiscal figures – International tax comparisons », (1995) 6 Canadian tax journal 2256-2264.

BENNETT, D., «Canadian entrepreneurs doing business in the United States : US tax aspects», (1992) Conference Report 35 :31.

MARCHAND, É., « Rapport de conférence régionale - Sommaires des exposés, journée d'études fiscales du 6 juin 1995 » par CARRIERE, L. et D. Ort, (1995) 4 Canadian tax journal 954-960.

MILLER, D.K., « Tax considerations for US citizens moving to Canada », (1993) Corporate management tax conference 16 :1-24.

LOWDEN, J.H. et D.M. TANIGUCHI, « Mutation d'employés : Entrer au Canada ou en sortir dans le cadre d'une affectation à l'étranger – deuxième partie », (1993) 4 Canadian tax journal 781-807.

LESSARD, P., « Tax planning for the migrant executive : a Canadian perspective », (1991) Corporate management tax conference 11 :1-47.

BISSEL, T., «Tax planning for the migrant executive : a US perspective», (1991) Corporate management tax conference 12 :1-63.

### **Jurisprudence**

Her Majesty The Queen v. Hoffman, (85) D.T.C. 5508

Stelfox v. Minister of National Revenue, (85) D.T.C. 100

Hoffman v. Minister of National Revenue, (82) D.T.C. 1803

Greenaway Jr. v. Minister of National Revenue, (67) D.T.C. 20

Seley v. Minister of National Revenue, (62) D.T.C. 565

F.A. Tucker Canada ltée et Dufour, (94) C.A.L.P. 1159

Nicola et Allied Signal Aérospatiale inc, (96) C.A.L.P. 1083

Dauphinais et Provigo Distribution Division Héritage, (94) B.R.P. 356

Chartrand-Parent et Toitures Régionales, (86-87) B.R.P. 857

Her Majesty the Queen v. Crown Forest Industries Limited, (95) DTC 5389

### **Autres textes**

Coopers & Lybrand Europe, Foreign nationals working in France, Tax and other matters, Coll. « Solutions for business », Hurstpierpoint, Gwynne Printers, June 1991, 26 pages.

REVENU CANADA IMPOT, IC 84-6 Accord entre le Canada et les États-Unis sur la sécurité sociale, 1984.

SOCIÉTÉ QUÉBÉCOISE D'INFORMATION JURIDIQUE, Accidents du travail et maladies professionnelles 1985-1996, 3<sup>ième</sup> éd., Coll. Atout Maître, Montréal, SOQUIJ, 1997, 1641 pages.

COMMISSION DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL, Loi annotée sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, Bibliothèque Nationale du Québec, 1986, 309 pages.

ARGUIN, P., M. CLOUTIER et L. GIARD, Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles – Législation, jurisprudence et doctrine, 3<sup>ième</sup> éd., Montréal, Wilson & Lafleur, 1997, 583 pages.

DRAPEAU, M. et R. MAILHOT, Santé et sécurité au travail Volume 1, Coll. Publications juridiques spécialisées, Farnham, CCH FM formules municipales ltée, dernière mise à jour en juin 1997.

MINISTER OF SUPPLY AND SERVICES, Social security agreement – Summary – Canada-France, Cat. No. H22-21/46-1996E, Coll. Income Security Programs, Développement des Ressources Humaines Canada, 1996, 13 pages.

MINISTÈRE DES APPROVISIONNEMENTS ET SERVICES CANADA, Accord de Sécurité Sociale – Résumé – Canada et les États-Unis, Cat. No. H22-21/17-1989F, Coll. Programmes de la Sécurité du Revenu, Santé et Bien-être social Canada, 1989, 20 pages.

PAPILLON M. et MORIN R., Impôt sur le revenu des particuliers et sociétés, 14ième éd. 97/98, Ste-Marthe-du-Cap, Les Éditions Mérim, 1997, 672 pages.