

N° : **IT-470R (Consolidé)**

DATE : Voir la section *Modifications au bulletin*

OBJET : **LOI DE L'IMPÔT SUR LE REVENU**
Avantages sociaux des employés

RENOI : L'alinéa 6(1)a) (aussi les articles 118.8 et 118.9; les paragraphes 5(1), 6(3), 6(6), 6(19) à (22) et 118.5(1); l'alinéa 18(1)l) et le sous-alinéa 6(1)b)(ix))

Dernières modifications – Numéros 6, 7, 9, 18, 19, 37, 46 et 47

Les bulletins d'interprétation (IT) de Revenu Canada sur l'impôt sur le revenu donnent l'interprétation technique de certaines dispositions contenues dans la législation fiscale ainsi que la position du Ministère à leur égard. À cause de leur caractère technique, les bulletins sont surtout utilisés par le personnel du Ministère, les experts en fiscalité et d'autres personnes qui s'occupent de questions fiscales. Pour les lecteurs qui désirent des explications moins techniques de la loi, le Ministère offre d'autres publications, telles que des guides d'impôt et des brochures.

Bien que les observations énoncées dans un numéro particulier d'un bulletin puissent se rapporter à une disposition de la loi en vigueur au moment où elles ont été faites, elles ne peuvent pas se substituer à la loi. Le lecteur devrait donc considérer ces observations à la lumière des dispositions pertinentes de la loi en vigueur pour l'année d'imposition visée. Ce faisant, il devrait tenir compte des effets de toutes les modifications pertinentes apportées à ces dispositions et de toutes les décisions pertinentes des tribunaux depuis la date où ces observations ont été faites.

Sous réserve de ce qui précède et à moins d'indication contraire, une interprétation ou une position énoncée dans un bulletin s'applique habituellement à compter de la date de sa publication. Lorsqu'une interprétation ou une position est modifiée et que cette modification avantage les contribuables, celle-ci entre habituellement en vigueur à l'égard des mesures de cotisation et de nouvelle cotisation futures. Par contre, si la modification n'est pas à l'avantage des contribuables, elle s'appliquera habituellement à l'année d'imposition en cours et aux années suivantes, ou aux opérations effectuées après la date à laquelle la modification a été publiée.

Si vous avez des observations à formuler sur les sujets traités dans un bulletin, veuillez les faire parvenir à l'adresse suivante :

*Directeur, Division des entreprises et des publications
Direction des décisions et de l'interprétation de l'impôt
Direction générale de la politique et de la législation
Revenu Canada
Ottawa ON K1A 0L5*

Cette version électronique de ce document est la version officielle.

**Le 1^{er} novembre 1999, Revenu Canada
commencera ses activités à titre d'Agence des
douanes et du revenu du Canada**

Contenu

Application

Résumé

Discussion et interprétation

INTRODUCTION (1-3)

**PARTIE A – MONTANTS A INCLURE DANS LE
REVENU**

Pension et logement (4-5)

Logement gratuit ou à loyer peu élevé (6)

Avantages relatifs aux déplacements (7)

Utilisation à des fins personnelles d'un véhicule à
moteur de l'employeur (8)

Dons (y compris les cadeaux de Noël) (9)

Voyages de vacances, autres prix et primes
d'encouragement (10-13)

Programme passagers assidus (14)

Frais de voyage du conjoint de l'employé (15)

Primes versées en vertu de régimes provinciaux
d'assurance-hospitalisation et d'assurance-soins
médicaux (16-17)

Frais relatifs aux études payés par un
employeur (18-22)

Le coût des outils – remboursement (23)

Régimes d'assurance-salaire (24)

Prêts à intérêt réduit ou nul (25)

Conseils financiers et établissement de la déclaration
de revenus (26)

**PARTIE B – MONTANTS A NE PAS INCLURE DANS
LE REVENU**

Remises sur les marchandises et commissions sur les
ventes (27)

Repas subventionnés (28)

Uniformes et vêtements spéciaux (29-30)

Services scolaires subventionnés (31)

Transport au lieu d'emploi (32)

Services de récréation (33-34)

Frais de déménagement (35-38)

Primes en vertu de régimes privés
d'assurance-maladie (39-40)

Cotisations versées par l'employeur à des régimes
provinciaux d'assurance-hospitalisation et
d'assurance-soins médicaux (41)

Laissez-passer de transport (42-44)
 Titulaire de charge publique (45)
 Services de conseils financiers pour les
 employés (46)
 Cotisations à une association professionnelle (47)

Modifications au bulletin

Application

Ce bulletin est une consolidation de ce qui suit :

- IT-470R daté du 8 avril 1988, tel que révisé par Communiqué spécial daté du 11 décembre 1989; et
- modifications subséquentes.

Pour plus de précisions, voir la section «Modifications au bulletin» vers la fin de ce bulletin.

Résumé

Le présent bulletin porte sur divers genres d'« avantages sociaux » et indique si leur valeur doit être comprise dans le revenu. La partie A du présent bulletin traite des montants à inclure dans le revenu, tandis que la partie B traite des montants à ne pas inclure dans le revenu.

Discussion et interprétation

INTRODUCTION

1. L'information fournie dans le présent bulletin se rapporte aux cas où il existe une relation d'employeur-employé et ne s'applique pas nécessairement si l'employé est également un actionnaire ou un parent du propriétaire de l'entreprise.

2. Sauf indication contraire dans la Loi, les contribuables sont, en général, imposables sur la valeur de tous les avantages qu'ils reçoivent en vertu de leur emploi. Les « avantages sociaux » les plus répandus sont examinés ci-dessous et sont classés soit parmi les avantages imposables soit parmi les privilèges non imposables. Dans le second groupe, il peut fort bien exister un point au-delà duquel le concept de « privilège » ne vaut plus, c'est-à-dire où l'avantage revenant à l'employé ne présente plus un caractère fortuit ou traditionnel par rapport à l'emploi, mais devient une forme déguisée de rémunération supplémentaire. Dans de telles circonstances, l'« avantage social » est considéré comme étant un avantage imposable.

3. Lorsque la valeur d'un avantage imposable doit être incluse dans le revenu, l'employeur doit la déterminer ou en faire une estimation raisonnable et l'inscrire dans la case de la formule T4 Supplémentaire intitulée « Revenus d'emploi avant retenues » ainsi que dans la case appropriée de la section intitulée « Avantages imposables ».

PARTIE A – MONTANTS A INCLURE DANS LE REVENU

Pension et logement

4. La Loi de l'impôt sur le revenu mentionne expressément la pension et le logement comme étant un avantage découlant de l'emploi. Cela comprend la pension et le logement régulièrement fournis comme un à-côté de l'emploi, par exemple, comme cela se pratique couramment dans le cas des employés d'hôtel, des domestiques et des ouvriers agricoles. Normalement, la valeur attribuée à cet avantage doit se rapprocher de façon raisonnable de sa juste valeur marchande. Lorsqu'un employé bénéficie de pension et de logement subventionnés, la valeur de l'avantage de la « pension » est déterminée selon la méthode applicable aux repas subventionnés (voir le numéro 28 ci-dessous). La valeur de l'avantage du « logement » correspond à sa juste valeur marchande, moins toute somme payée par l'employé.

5. Toutefois, en vertu du paragraphe 6(6), une exception aux règles susmentionnées existe relativement à la pension et au logement qu'un employé reçoit lorsqu'il doit accomplir ses fonctions dans un chantier particulier ou en un endroit éloigné. Cette exception est traitée dans le IT-91R3, « Emploi sur des chantiers particuliers ou éloignés ».

Logement gratuit ou à loyer peu élevé

6. Lorsqu'un employeur met à la disposition d'un employé une habitation, un appartement ou un autre logement semblable sans exiger de loyer ou moyennant un loyer plus faible que ce que l'employé serait obligé de verser à quelqu'un d'autre pour un logement semblable, l'employé reçoit un avantage imposable. Il incombe à l'employeur de faire une estimation raisonnable du montant d'un tel avantage, qui serait normalement considéré comme étant la différence entre la juste valeur marchande d'un logement équivalent si l'employé l'avait loué d'un tiers et le loyer versé. Toutefois, l'article 110.7 prévoit une déduction relative au logement d'une personne qui habite une « zone nordique visée par règlement » ou une « zone intermédiaire visée par règlement ». Pour obtenir plus de renseignements sur les déductions pour les habitants de régions éloignées, consultez la dernière version du bulletin d'interprétation IT-91, *Emploi sur un chantier particulier ou en un endroit éloigné*.

Avantages relatifs aux déplacements

7. Un montant qu'un employé a reçu ou la valeur d'un avantage qu'il a reçu ou dont il a joui en vertu d'un emploi, relativement à des frais de déplacement que lui ou sa famille ont engagés, est un avantage imposable, sauf si le montant est une allocation comprise dans les exceptions prévues à l'alinéa 6(1)b) ou s'il est visé par le paragraphe 81(3.1) ou est par ailleurs exclu du revenu en vertu du paragraphe 6(6). Toutefois, un particulier peut avoir droit à la déduction pour les habitants de régions éloignées en vertu de l'article 110.7 pour certains avantages relatifs aux déplacements que lui ou

sa famille ont reçus d'un employeur avec lequel il n'a aucun lien de dépendance, dans la mesure où la valeur des avantages est incluse dans le calcul de son revenu d'emploi pour l'année d'imposition et n'est pas déduite par ailleurs. Pour obtenir plus de renseignements sur les déductions pour les habitants de régions éloignées, consultez la dernière version du bulletin d'interprétation IT-91, *Emploi sur un chantier particulier ou en un endroit éloigné*.

Utilisation à des fins personnelles d'un véhicule à moteur de l'employeur

8. Veuillez consulter la dernière version du IT-63.

Dons (y compris les cadeaux de Noël)

9. Un don (en espèces ou en nature) qu'un employeur fait à un employé est un avantage obtenu dans le cours ou en vertu de l'emploi. Toutefois, lorsque la valeur d'un cadeau offert à l'occasion d'un mariage, de Noël ou d'un événement semblable ne dépasse pas 100 \$ et que l'employeur n'en déduit pas le coût comme dépense dans le calcul de son propre revenu imposable, il n'est pas nécessaire de déclarer le don comme revenu de l'employé. Cela s'applique à un seul cadeau fait à un employé au cours d'une année, sauf s'il s'agit de l'année où l'employé se marie, auquel cas cela s'appliquera à deux cadeaux.

Lorsqu'un employé reçoit d'un employeur une récompense qui consiste en marchandises ou en articles autres qu'une somme d'argent, la juste valeur marchande de la récompense doit être incluse dans le revenu de l'employé. Si un article est personnalisé parce qu'il porte le logo de l'entreprise, le nom de l'employé ou un message, cela peut diminuer sa juste valeur marchande. Dans un tel cas, la somme à inclure dans le revenu de l'employé peut être réduite d'un montant raisonnable, compte tenu de l'ensemble des circonstances. Selon la valeur d'une récompense, l'ajout d'un logo peut n'avoir aucune incidence ou presque sur sa juste valeur marchande. Lorsque la récompense consiste en une plaque, un trophée ou un autre souvenir de valeur symbolique pour lequel il n'existe pas de marché, il n'est pas nécessaire d'inclure un montant comme avantage imposable dans le revenu de l'employé. Veuillez vous reporter aux numéros 10 et 13 pour obtenir plus de renseignements sur les voyages de vacances, autres prix et primes d'encouragement.

La valeur de toute réception ou autre activité mondaine que l'employeur offre à l'ensemble des employés sera admise comme privilège non imposable, si le coût par employé est raisonnable dans les circonstances. Comme indication générale, une activité qui coûte jusqu'à 100 \$ par personne sera considérée comme n'étant pas imposable. Des frais accessoires, par exemple les frais de déplacement pour le retour à la maison, augmenteraient ce montant. Les réceptions qui coûtent plus cher sont généralement considérées comme dépassant le cadre du privilège et peuvent donc représenter un avantage imposable.

Voyages de vacances, autres prix et primes d'encouragement

10. Lorsqu'un employeur paye les vacances d'un employé, de la famille de l'employé ou des deux, les frais que l'employeur engage à cette fin constituent un avantage imposable pour l'employé en vertu de l'alinéa 6(1)a). De même, lorsqu'un employé, sa famille ou les deux utilisent une propriété de villégiature appartenant à l'employeur pour prendre des vacances, l'employé reçoit un avantage imposable en vertu de l'alinéa 6(1)a) dont la valeur équivaut à la juste valeur marchande de ce service moins tout montant que l'employé paye à l'employeur. En tout état de cause, l'avantage imposable peut être réduit lorsqu'il existe des preuves suffisantes que l'employé a, au cours de ses vacances, participé à des activités commerciales pour le compte de l'employeur.

11. Si la présence de l'employé est jugée essentielle aux affaires et si la conduite des affaires est le principal objectif du voyage, aucun avantage ne sera lié aux frais de déplacement de l'employé pour l'atteinte des objectifs commerciaux, si ces dépenses sont raisonnables par rapport aux fins commerciales du voyage. Lorsqu'un voyage d'affaires est prolongé pour donner un voyage ou des vacances payés, l'employé reçoit un avantage imposable qui correspond aux coûts que l'employeur a subis pour offrir cette prolongation.

12. Dans certains cas, l'employé agit comme hôte ou hôtesse dans le cadre d'un voyage servant de prime d'encouragement qui a été organisé pour les employés, les fournisseurs ou les clients de l'employeur. Un voyage du genre sera considéré comme un voyage d'affaires si l'employé participe directement à des activités commerciales pendant une partie considérable de la journée (comme organisateur des activités, par exemple); sinon, le voyage est considéré comme des vacances et est un avantage imposable assujéti, évidemment, à une réduction proportionnelle aux activités commerciales réelles.

13. Lorsqu'un employé reçoit de son employeur une prime ou un autre genre de prix lié aux ventes ou à son rendement de travail, la juste valeur marchande de cette prime d'encouragement est réputée être une rémunération devant être incluse dans le revenu en vertu de l'article 5 de la Loi. De même, la juste valeur marchande de toute prime qui n'est pas considérée comme une rémunération que l'employé reçoit

- a) à l'égard de,
- b) dans le cadre de ou
- c) en vertu de

sa charge ou de son emploi est également incluse dans le revenu tiré de la charge ou de l'emploi en vertu de l'alinéa 6(1)a). (Voir aussi le IT-75R2, « Bourses d'études, bourses de perfectionnement (fellowship), prix et subventions de recherches »).

Programme passagers assidus

14. Selon le programme passagers assidus, habituellement parrainé par un transporteur aérien, un passager aérien assidu peut accumuler des crédits qu'il peut ensuite échanger contre des voyages par avion ou d'autres avantages. Lorsqu'un employé accumule de tels crédits grâce à des voyages d'affaires payés par son employeur et les utilise pour obtenir des voyages par avion ou d'autres avantages pour l'employé ou pour sa famille, il faut inclure dans le revenu de l'employé la juste valeur marchande de ces voyages par avion ou autres avantages. Lorsque l'employeur ne contrôle pas le nombre de crédits que l'employé accumule au programme passagers assidus grâce à des voyages d'affaires payés par son employeur, les observations du numéro 3 ci-dessus ne s'appliquent pas. L'employé aura la responsabilité de déterminer la juste valeur marchande de tous les avantages qu'il a reçus ou dont il a joui et de les inclure dans son revenu.

Frais de voyage du conjoint de l'employé

15. Lorsque le conjoint d'un employé l'accompagne dans un voyage d'affaires, le paiement ou le remboursement des frais de voyage du conjoint par l'employeur représente un avantage imposable pour l'employé, sauf si, au cours du voyage, le conjoint s'est en réalité adonné principalement à des activités commerciales pour le compte de l'employeur.

Primes versées en vertu de régimes provinciaux d'assurance-hospitalisation et d'assurance-soins médicaux

16. Lorsqu'un employeur verse la totalité ou une partie des primes ou des cotisations que l'employé est tenu de verser à une administration provinciale gérant un régime provincial d'assurance-hospitalisation, un régime provincial d'assurance-soins médicaux ou les deux, le montant versé est un avantage imposable de l'employé.

17. Lorsqu'un employeur verse un montant à un employé pour la prime de l'employé en vertu d'un régime provincial d'assurance-hospitalisation ou d'assurance-soins médicaux, le montant versé est un avantage imposable de l'employé.

Frais relatifs aux études payés par un employeur

18. Lorsque la formation est principalement suivie pour le bénéfice de l'employeur, il n'y a pas d'avantage imposable, que cette formation conduise ou non à l'obtention d'un diplôme, d'une licence ou d'un certificat. Il y a un avantage imposable si la formation est suivie principalement pour le bénéfice de l'employé.

Les lignes directrices qui suivent aideront à établir si les frais de formation donnent lieu à un avantage imposable. Toutefois, elles ne s'appliqueront pas nécessairement dans les situations où l'employeur et l'employé ont entre eux un lien de dépendance, ou lorsqu'il y a indication que, dans les

faits, l'avantage est principalement pour l'employé. Ce sera le cas, par exemple, si l'employé et l'employeur ont conclu un arrangement prévoyant que la rémunération habituellement versée à l'employé est réduite en fonction des coûts de formation que l'employeur engage pour cet employé.

Il y a trois grands types de formation :

Formation spécifique liée aux activités de l'employeur : Les cours de formation qu'un employé suit pour maintenir ou améliorer des habiletés liées aux activités de l'employeur sont généralement considérés comme profitant principalement à l'employeur, s'il est raisonnable de croire que l'employé reprendra son emploi pour une période de temps raisonnable après la fin des cours. Par exemple, les frais et autres coûts connexes comme les repas, les déplacements et l'hébergement qu'un employeur paie pour des cours menant à un diplôme, à une licence ou à un certificat dans un domaine lié aux responsabilités actuelles ou éventuelles d'un employé au sein de son entreprise ne donneront pas lieu à un avantage imposable.

Formation générale liée aux activités de l'employeur : Les frais pour d'autres cours sur des sujets liés aux affaires sont habituellement considérés comme non imposables, même si cette formation ne concerne pas directement l'entreprise de l'employeur. Par exemple, ces frais pourraient comprendre les frais payés pour des cours sur la gestion du stress ou l'équité en matière d'emploi, ou pour des cours de premiers soins ou de langue. Normalement, la formation donnée à l'interne n'est pas considérée comme étant un avantage imposable.

Formation sur des sujets d'intérêt personnel : Les frais qu'un employeur paie pour permettre à un employé de suivre des cours sur des sujets d'intérêt personnel ou d'acquérir des habiletés techniques qui n'ont aucun rapport avec son entreprise sont considérés comme bénéficiant principalement à l'employé et, donc, comme étant imposables. Par exemple, les frais payés pour un cours de menuiserie d'intérêt personnel donneraient lieu à un avantage imposable.

19. Les employés dont l'employeur a payé ou remboursé les frais de scolarité admissibles et qui n'ont pas reçu d'avantage imposable ne peuvent pas demander le montant pour frais de scolarité. De plus, si un employeur a payé ou remboursé les frais de scolarité admissibles d'un employé ou lui a versé une rémunération pendant qu'il suivait une formation liée aux fonctions de son emploi, l'employé ne peut pas demander le montant relatif aux études.

20. Lorsqu'un établissement d'enseignement qui perçoit des frais de scolarité fournit des cours à un employé, au conjoint ou aux enfants de l'employé gratuitement ou à un prix réduit, la juste valeur marchande de l'avantage sera incluse dans le revenu de l'employé.

21. Pour 1984 et les années d'imposition subséquentes, toute allocation raisonnable (dont des frais de scolarité) reçue par un employé de son employeur pour couvrir les frais d'instruction de son enfant à l'extérieur de sa localité ne sera

pas incluse dans le revenu de l'employé en vertu du sous-alinéa 6(1b)(ix), tant que l'enfant fréquente à temps plein une école qui fournit l'instruction principalement dans la langue officielle du Canada principalement utilisée par l'employé et que l'école se trouve dans une localité qui n'est pas plus éloignée du lieu où l'employé doit demeurer que l'agglomération la plus proche dotée d'une école et offrant l'enseignement dans cette langue et des possibilités de pension adéquates. Dans la mesure où les frais de scolarité payés par l'employeur pour l'enfant de l'employé sont exclus du revenu de l'employé en vertu du sous-alinéa 6(1b)(ix), ces frais ne peuvent pas servir à calculer un crédit d'impôt pour frais de scolarité (voir la dernière version du IT-516). Avant 1984, cette allocation était exclue du revenu seulement si l'école était la plus proche pour la langue officielle visée sans égard aux possibilités de logement.

22. Dans le calcul de l'impôt à payer, un étudiant peut demander un crédit d'impôt fédéral non remboursable en vertu du paragraphe 118.5(1) pour les frais de scolarité versés par l'étudiant ou en son nom (ou la juste valeur marchande de la scolarité gratuite fournie à l'étudiant si elle est déclarée comme avantage imposable). Le conjoint de l'étudiant, en vertu de l'article 118.8, ou le père, la mère, le grand-père ou la grand-mère de l'étudiant, en vertu du paragraphe 118.9(1), peut demander que lui soit transférée toute partie inutilisée du crédit d'impôt pour frais de scolarité (jusqu'à concurrence de 600 \$) et la demander comme crédit d'impôt (voir la dernière version du IT-516). Pour ce qui est des conséquences fiscales des bourses d'études, des bourses de perfectionnement (fellowships), des récompenses et des subventions de recherche, veuillez vous reporter à la dernière version du IT-75.

Le coût des outils – remboursement

23. Lorsqu'un employeur rembourse ses employés du coût des outils nécessaires à l'exercice de leurs fonctions, le montant du remboursement doit être compris dans le revenu des employés.

Régimes d'assurance-salaire

24. Se reporter au IT-428, intitulé « Régimes d'assurance-salaire ».

Prêts à intérêt réduit ou nul

25. Se reporter au IT-421R, intitulé « Avantages consentis aux particuliers, aux corporations et aux actionnaires sous forme de prêts ou de dettes ».

Conseils financiers et établissement de la déclaration de revenus

26. Les services de conseils financiers ou d'établissement de la déclaration de revenus fournis directement (pour 1990 et les années d'imposition subséquentes) ou indirectement par l'employeur apportent normalement un avantage imposable à l'employé. Toutefois, les services de conseil

financiers offerts dans le cas du réemploi ou de la mise à la retraite d'un employé n'apportent pas d'avantage imposable à l'employé (voir le numéro 46 ci-dessous).

PARTIE B – MONTANTS A NE PAS INCLURE DANS LE REVENU

Remises sur les marchandises et commissions sur les ventes

27. Lorsqu'un employeur accorde à ses employés un rabais à l'achat de sa marchandise, les avantages que peut retirer un employé de l'exercice d'un tel privilège ne sont pas considérés comme étant des avantages imposables. Cependant, cette règle ne vaut pas dans le cas d'un arrangement extraordinaire conclu avec un employé donné ou un groupe choisi d'employés, ni dans le cas d'un arrangement qui permet à l'employé d'acheter des marchandises (autres que les marchandises désuètes ou défraîchies) à un prix inférieur à leur prix coûtant pour l'employeur. Cela ne s'applique pas non plus à un arrangement réciproque conclu entre deux ou plusieurs employeurs qui s'engagent à laisser les employés de l'un se prévaloir d'un tel privilège auprès de l'autre qui n'est pas leur employeur. Une commission touchée par un employé préposé aux ventes sur des marchandises qu'il achète pour son usage personnel n'est pas imposable. De même, lorsqu'un vendeur d'assurance-vie acquiert une police d'assurance-vie et qu'il touche une commission sur cette police, celle-ci n'est pas imposable pourvu que le vendeur soit propriétaire de la police et qu'il soit tenu de verser les primes exigées à l'égard de cette police.

Repas subventionnés

28. Les repas subventionnés fournis aux employés ne seront pas considérés comme un avantage imposable à condition que l'employé soit tenu de payer une somme raisonnable. Une somme raisonnable peut être définie, de façon générale, comme une somme englobant le coût de la nourriture, de sa préparation et du service. Lorsque la somme payée est moins que celle jugée raisonnable, la valeur de l'avantage correspond au coût déterminé, moins le montant payé par l'employé.

Uniformes et vêtements spéciaux

29. Lorsqu'un employé reçoit un uniforme distinctif qu'il est tenu de porter dans l'exercice des fonctions de son emploi ou lorsqu'on lui fournit des vêtements spéciaux (y compris des chaussures de sécurité) destinés à le protéger des dangers propres à son emploi, cet employé n'est pas réputé toucher un avantage imposable.

30. Les paiements qu'un employeur verse à une blanchisserie ou à un établissement de nettoyage à sec pour le blanchissage ou le nettoyage à sec d'uniformes ou de vêtements spéciaux, ou qu'il verse directement à l'employé en remboursement de dépenses à ce titre, ne constituent pas un avantage imposable pour l'employé.

Services scolaires subventionnés

31. Dans des régions lointaines ou non organisées, il arrive souvent que les employeurs se chargent, du moins au début, de dispenser des services collectifs essentiels du genre de ceux qui sont normalement dispensés par un organisme municipal. Lorsque l'employeur fournit des services scolaires gratuits ou subventionnés à l'intention des enfants des employés, ces derniers ne sont pas réputés bénéficier d'un avantage imposable. Cela ne s'applique pas à une allocation scolaire que l'employeur verse directement à l'employé, laquelle est un avantage imposable à moins d'être exemptée d'impôt par le sous-alinéa 6(1)b(ix) tel qu'indiqué au numéro 21 ci-dessus.

Transport au lieu d'emploi

32. Les employeurs trouvent parfois commode de fournir des véhicules pour le transport de leurs employés à partir de certains points de rassemblement jusqu'au lieu d'emploi où, pour des raisons de sécurité ou autres, il est interdit ou peu pratique de se rendre au moyen de véhicules publics ou particuliers. Dans ces circonstances, on n'estime pas que les employés bénéficient d'un avantage imposable. Toutefois, un remboursement ou une allocation versée à l'employé pour le transport aller-retour au lieu d'emploi doit être inclus dans le revenu. Le paragraphe 6(6) fournit une exception à cette dernière règle. Voir également le IT-91R3 intitulé « Emploi sur des chantiers particuliers ou éloignés ».

Services de récréation

33. Lorsque l'employeur met à la disposition des employés en général, à titre gratuit ou moyennant un droit nominal, des installations récréatives (par exemple salle d'exercice, piscine, gymnase, court de tennis, de squash ou de racketball, terrain de golf, terrain de jeu de galets), la valeur de l'avantage qu'en tire l'employé n'est pas ordinairement imposable. L'avantage imposable que reçoit un employé auquel sont fournis le gîte et le couvert est l'objet des numéros 4 à 6 et du numéro 10 ci-dessus.

34. De même, si l'employeur verse les cotisations requises pour qu'un employé soit membre d'un club social ou athlétique et si c'est principalement l'employeur, et non l'employé, qui bénéficie de cette situation, on n'estime pas que l'employé a reçu un avantage imposable. Se reporter également au IT-148R2, intitulé « Biens récréatifs et cotisations d'un club ».

Frais de déménagement

35. Lorsqu'un employeur rembourse à un employé les dépenses que ce dernier a engagées pour son propre déménagement, celui de sa famille et de ses effets, que ce soit parce que l'employé a été muté d'un établissement de l'employeur à un autre ou parce que l'employé a accepté un emploi dans une localité autre que celle où était son ancien lieu de résidence, ce remboursement n'est pas réputé conférer un avantage à l'employé.

36. De plus, lorsqu'un employeur acquitte les frais de déménagement de l'employé, de sa famille et de ses effets d'une région éloignée lors de la cessation de l'emploi de l'employé à cet endroit, lesdits frais ne constituent pas un avantage imposable.

37. Dans des circonstances normales, si un employeur rembourse à son employé une perte qu'il a subie lors de la vente de sa maison parce que l'employeur l'a obligé à s'installer dans une autre localité, ou parce qu'il a abandonné son emploi dans une région éloignée, le montant ainsi remboursé ne constitue pas un revenu de l'employé s'il n'est pas supérieur à la perte effective qu'il a subie, c'est-à-dire l'excédent de ce que lui a coûté la maison sur le prix de vente net qu'il a touché. De façon similaire, lorsque l'employeur garantit qu'il versera à l'employé un montant égal à l'excédent de la juste valeur marchande de la maison, selon une évaluation indépendante, sur le prix de vente effectivement obtenu, le montant versé ne constitue pas un revenu de l'employé. Si l'employeur lui-même achète la maison de l'employé, aucun avantage imposable n'est inclus dans le revenu de l'employé si le prix payé par l'employeur n'excède pas le plus élevé des deux montants suivants : le coût de la maison pour l'employé ou la juste valeur marchande de maisons comparables dans la même localité.

Toutefois, il faut prendre note que les règles suivantes s'appliquent après le 23 février 1998 — sauf que, pour les particuliers qui font l'objet d'une « réinstallation admissible » effectuée à l'occasion du début de leur emploi dans un nouveau lieu de travail avant octobre 1998, les règles s'appliquent aux années d'imposition 2001 et suivantes.

Un contribuable doit ajouter à son revenu à titre d'avantage imposable tout montant que son employeur paie à l'égard d'une perte relative au logement (autre qu'une « perte admissible relative au logement »), au contribuable ou à une personne avec laquelle il a un lien de dépendance, ou pour le compte de l'un ou l'autre, relativement à une charge ou à un emploi.

Une « perte relative au logement » à un moment donné s'entend de l'excédent éventuel du plus élevé des montants suivants :

- a) le prix de base rajusté de la résidence du contribuable à ce moment;
- b) la juste valeur marchande la plus élevée de la résidence au cours de la période de six mois se terminant à ce moment;

sur le montant applicable suivant :

- c) si on a disposé de la résidence avant la fin de la première année d'imposition commençant après ce moment, le moins élevé des montants suivants :
 - (i) le produit de disposition de la résidence,
 - (ii) la juste valeur marchande de la résidence, à ce moment;
- d) dans tous les autres cas, la juste valeur marchande de la résidence à ce moment.

De plus, un contribuable doit aussi ajouter à son revenu à titre d'avantage imposable un montant au titre des sommes que son employeur a payées à l'égard d'une « perte admissible relative à un logement », au contribuable ou à une personne avec laquelle il a un lien de dépendance, ou pour le compte de l'un ou l'autre, relativement à une charge ou à un emploi, le montant à ajouter (s'il y a lieu) correspondant à l'excédent éventuel, sur 15 000 \$, de la moitié des sommes payées dans l'année ou dans l'année précédente, moins les sommes concernant cet avantage qui ont déjà été incluses dans le revenu du contribuable pour une année d'imposition antérieure. Une « perte admissible relative au logement » est la perte relative au logement se rapportant à une réinstallation admissible d'un contribuable ou d'une personne avec laquelle celui-ci a un lien de dépendance. De façon générale, une « réinstallation admissible » est la réinstallation d'un contribuable pour lui permettre d'exploiter une entreprise ou d'occuper un emploi à un nouveau lieu de travail au Canada ou de s'inscrire comme étudiant à temps plein à un programme de formation de niveau postsecondaire offert dans une université, un collège ou un autre établissement d'enseignement semblable (dont l'endroit est aussi appelé « nouveau lieu de travail »), et la résidence précédente du contribuable et sa nouvelle résidence sont situées au Canada, et la nouvelle résidence est plus proche d'au moins 40 kilomètres du nouveau lieu de travail que ne l'était l'ancienne résidence. Le contribuable ne peut désigner plus d'une résidence à titre de perte admissible relative au logement (c.-à-d. qu'un contribuable ne pourrait pas désigner à la fois une résidence et un chalet).

38. Lorsque l'employé n'est pas défrayé de son déménagement ou qu'il ne l'est que partiellement, il se peut qu'il puisse demander la déduction de certains de ses frais de son revenu, en vertu de l'article 62 de la Loi. Se reporter également au IT-178R2, intitulé « Frais de déménagement ».

Primes en vertu de régimes privés d'assurance-maladie

39. Lorsqu'un employeur paie des cotisations à un régime privé d'assurance-maladie à l'égard d'un employé, l'avantage dont ce dernier bénéficie n'est pas imposable.

40. Les avantages dont bénéficie un employé en vertu d'un régime privé d'assurance-maladie ne sont pas imposables entre les mains de l'employé. La définition de « régime privé d'assurance-maladie » se trouve au paragraphe 248(1). (Consultez aussi la dernière version du IT-339, « Signification de Régime privé d'assurance-maladie », et du IT-85, « Fiducie de santé et de bien-être au bénéficiaire d'employés »).

Cotisations versées par l'employeur à des régimes provinciaux d'assurance-hospitalisation et d'assurance-soins médicaux

41. Lorsqu'un employeur est tenu, en vertu d'un régime provincial d'assurance-hospitalisation ou d'un régime provincial d'assurance-soins médicaux, ou des deux, de payer à l'administration provinciale qui gère ce ou ces régimes des sommes autres que des sommes à l'égard des cotisations ou des primes qu'un employé doit verser au régime, les sommes ainsi payées ne constituent pas un bénéfice imposable pour ses employés.

Laissez-passer de transport

42. Les laissez-passer fournis aux employés de lignes aériennes ne sont imposables que si la place de l'employé a été retenue et confirmée et que celui-ci paye moins de 50 pour 100 du tarif établi par la ligne aérienne pour le voyage, en classe économique, le jour où l'employé voyage. La valeur de l'avantage correspond à la différence entre 50 pour 100 du tarif en classe économique et les montants remboursés à la ligne aérienne pour le voyage en question.

43. L'utilisation des laissez-passer par des employés de compagnies de transport par autobus et par chemin de fer n'est pas un avantage imposable.

44. Les employés retraités de compagnies de transport ne seront, en aucune circonstance, tenus de payer l'impôt à l'égard de l'utilisation des laissez-passer de transport.

Titulaire de charge publique

45. Un titulaire de charge publique peut avoir à engager les frais nécessaires à la mise sur pied, aux opérations ou au démantèlement d'une fiducie sans droit de regard pour respecter les exigences du Code régissant la conduite des titulaires de charge publique en ce qui concerne les conflits d'intérêts et l'après-mandat. Si le gouvernement du Canada, conformément au dit code, rembourse ces frais au titulaire, il n'en découlera aucun avantage fiscal aux fins de l'impôt sur le revenu, car le titulaire doit engager ces frais uniquement en raison de son emploi ou de sa charge. Les observations ci-dessus s'appliquent aussi aux frais, et au remboursement de ceux-ci, engagés en vertu de tout arrangement substantiellement semblable qui vise les détenteurs d'une charge publique provinciale ou municipale.

Services de conseils financiers pour les employés

46. Il n'y a pas d'inclusion dans le revenu pour les avantages qu'un employé retire des services de conseils fournis ou payés par son employeur concernant les situations suivantes :

- a) la santé physique ou mentale de l'employé ou d'un particulier qui lui est lié, à l'exclusion d'un avantage

imputable à un débours ou une dépense auxquels l'alinéa 18(1)l) s'applique;

b) le réemploi ou la retraite de l'employé.

Cela s'applique aux services de conseils concernant l'usage du tabac, des drogues ou de l'alcool, la gestion du stress, le placement sur le marché du travail et la retraite.

Cotisations à une association professionnelle

47. Le paiement de cotisations à une association professionnelle par un employeur, pour ses employés, n'est pas un avantage imposable si l'employeur est le principal

bénéficiaire du paiement. La question de savoir si l'employeur est le principal bénéficiaire est une question de fait. Lorsque l'association professionnelle est liée aux fonctions de l'employé et que l'adhésion à l'association est une condition d'emploi, l'employeur est considéré comme le principal bénéficiaire et, par conséquent, le paiement ne représentera aucun avantage imposable. Par contre, si l'adhésion n'est pas une condition d'emploi, la question de savoir qui est le principal bénéficiaire reste à résoudre. L'employeur doit alors déterminer qui est le principal bénéficiaire; toutefois, il doit pouvoir justifier sa décision si le Ministère le lui demande.

Modifications au bulletin

Depuis la publication du IT-470R le 8 avril 1988, il n'y a eu aucune modification aux numéros 1, 2, 3, 4, 5, 10, 11, 12, 13, 15, 16, 17, 20, 24, 25, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 38, 39, 41, 42, 43, 44 et 45.

Les numéros 6 et 7 ont été révisés pour éliminer des commentaires qui ne sont plus à jour concernant les déductions pour les habitants de régions éloignées et pour renvoyer le lecteur à la dernière version du bulletin d'interprétation IT-91, *Emploi sur un chantier particulier ou en un endroit éloigné*, pour des renseignements au sujet de la déduction pour les habitants de régions éloignées. [11 août 1999]

Le numéro 8 et son titre ont été révisés pour la dernière fois par le communiqué spécial du 11 décembre 1989.

La portée du numéro 9 a été élargie afin d'inclure des observations sur les réceptions de Noël, les primes de rendement et les primes au mérite données par un employeur à ses employés. [11 août 1999]

Les deux dernières phrases du numéro 14 ont été ajoutées par le communiqué spécial du 11 décembre 1989.

Les numéros 18 et 19 ainsi que leur en-tête ont été révisés pour tenir compte de changements dans l'interprétation concernant des avantages liés aux frais relatifs aux études. [11 août 1999]

L'avant-dernière phrase du numéro 21 a été révisée par le communiqué spécial du 11 décembre 1989.

Le numéro 22 a été révisé pour la dernière fois par le communiqué spécial du 11 décembre 1989.

À la fin du numéro 23, il y avait antérieurement une phrase qui se lisait comme suit : « Toutefois, lorsque le gouvernement du Canada rembourse à un employé le coût de ses outils en vertu du Programme d'assistance – Outils métriques des ouvriers, le montant du remboursement n'est pas compris dans le revenu. » Cette phrase a été supprimée par le communiqué spécial du 11 décembre 1989, car les remboursements ne sont plus effectués en vertu du Programme d'assistance - Outils métriques des ouvriers.

Le numéro 26 et son titre ont été révisés pour la dernière fois par le communiqué spécial du 11 décembre 1989.

La portée du numéro 37 a été élargie afin de fournir des commentaires sur de nouvelles dispositions qui sont entrées en vigueur après le 23 février 1998 et d'autres qui s'appliquent aux années d'imposition 2001 et suivantes. [11 août 1999]

Le numéro 40 a été révisé pour la dernière fois par le communiqué spécial du 11 décembre 1989.

Le numéro 46 a tout d'abord été ajouté par le communiqué spécial du 11 décembre 1989 pour exposer des changements législatifs proposés concernant les services de conseils pour les employés. Le numéro 46 a été enfin révisé pour tenir compte du fait que ces changements proposés ont maintenant force de loi. [11 août 1999]

Le numéro 47 a été ajouté afin d'expliquer la position du Ministère au sujet du paiement de cotisations professionnelles par l'employeur. [11 août 1999]

Think recycling!



Printed in Canada