



# Guide de l'employeur

# Avantages et allocations imposables

## Ce guide s'adresse-t-il à vous?

Utilisez ce guide si vous êtes un employeur et que vous fournissez à vos employés, y compris les personnes qui occupent un poste, des avantages ou allocations tels que :

- automobiles ou autres véhicules à moteur;
- pension et logement;
- cadeaux et récompenses;
- polices d'assurance-vie collectives temporaires;
- prêts sans intérêt ou à faible taux d'intérêt;
- repas;
- options d'achat de titres;
- outils – remboursement ou allocations;
- laissez-passer de transport en commun;
- frais de scolarité.

Si vous ou le particulier n'êtes pas certain du statut d'emploi du particulier, l'un de vous peut demander que le statut soit déterminé. Les propriétaires d'entreprise peuvent utiliser le service « Demander une décision RPC/AE » dans Mon dossier d'entreprise à [www.arc.gc.ca/mondossierentreprise](http://www.arc.gc.ca/mondossierentreprise). Vous pouvez aussi remplir le formulaire CPT1, *Demande de décision quant au statut d'un travailleur aux fins du Régime de pensions du Canada et/ou de la Loi sur l'assurance-emploi* et l'envoyer à votre bureau des services fiscaux. Pour en savoir plus,

consultez le guide RC4110, *Employé ou travailleur indépendant?*

Les avantages ou allocations peuvent être payés à vos employés en espèces (comme une allocation pour repas) ou versés autrement qu'en espèces (comme un espace de stationnement ou un cadeau).

Vous pourriez avoir à inclure la valeur de l'avantage ou l'allocation dans le revenu d'un employé. Ce sont l'avantage ou l'allocation et la raison pour laquelle l'employé les reçoit qui déterminent s'ils seront imposables ou non.

Ce guide vous explique vos responsabilités et vous indique comment calculer la valeur des avantages imposables ou des allocations versées.

Pour en savoir plus sur le calcul des déductions à la source, allez à [www.arc.gc.ca/retenues](http://www.arc.gc.ca/retenues) ou consultez le guide T4001, *Guide de l'employeur – Les retenues sur la paie et les versements*.

Pour savoir comment remplir votre déclaration, allez à [www.arc.gc.ca/feuillet](http://www.arc.gc.ca/feuillet) ou consultez les guides suivants :

- RC4120, *Guide de l'employeur – Comment établir le feuillet T4 et le Sommaire*
- RC4157, *Comment retenir l'impôt sur les revenus de pensions ou d'autres sources et établir le feuillet T4A et le Sommaire*

Si vous êtes aveugle ou avez une vision partielle, vous pouvez obtenir nos publications en braille, en gros caractères, en texte électronique ou en format MP3 en allant à [www.arc.gc.ca/substituts](http://www.arc.gc.ca/substituts). De plus, vous pouvez recevoir nos publications ainsi que votre correspondance personnelle dans l'un de ces formats en composant le **1-800-959-7775**.

Dans ce guide, toutes les expressions désignant des personnes visent à la fois les hommes et les femmes.

The English version of this guide is called *Employers' Guide – Taxable Benefits and Allowances*.

## Quoi de neuf?

### Billets

Si vous donnez des billets à votre employé, la valeur des billets pourrait être considérée comme un avantage imposable et, par conséquent, cette valeur devrait être déclarée sur le feuillet T4 de l'employé. Pour en savoir plus sur la façon de déterminer si la valeur des billets est considérée comme un avantage imposable et sur la façon de la déclarer, lisez « Billets » à la page 20.

### Services en ligne pour les entreprises

Vous pouvez maintenant :

- autoriser l'ARC à retirer un montant de votre compte bancaire à la date ou aux dates que vous choisissez;
- vous inscrire au dépôt direct ou mettre à jour vos renseignements bancaires.

Pour accéder à nos services en ligne, allez à :

- [www.arc.gc.ca/mondossierentreprise](http://www.arc.gc.ca/mondossierentreprise), si vous êtes un propriétaire d'entreprise;
- [www.arc.gc.ca/representants](http://www.arc.gc.ca/representants), si vous êtes un représentant ou un employé autorisé.

### Services en ligne pour les représentants

Les représentants peuvent maintenant s'inscrire au service de courrier en ligne pour leurs clients d'entreprise en allant à [www.arc.gc.ca/representants](http://www.arc.gc.ca/representants).

# Table des matières

	Page		Page
<b>Chapitre 1 – Renseignements généraux</b> .....	6	Avantages accordés aux employés ayant une	
Donnez-vous un avantage, une allocation ou un	6	déficience .....	18
remboursement de dépenses à votre employé?.....	6	Retenues sur la paie .....	19
Quelles sont vos responsabilités? .....	6	Avantages liés à l'éducation .....	19
Déterminer si l'avantage est imposable .....	6	Allocations relatives aux études pour enfants.....	19
Calculer la valeur de l'avantage.....	6	Services scolaires subventionnés.....	19
Calculez les retenues sur la paie .....	7	Bourses d'études, bourses de perfectionnement,	
Produire une déclaration de renseignements .....	8	frais de scolarité et formation.....	19
Dépenses d'emploi admissibles pour les employés.....	8	Exemption pour bourse, et frais de scolarité,	
		montant relatif aux études et montant pour	
<b>Chapitre 2 – Allocations et avantages relatifs aux</b>		manuels.....	20
<b>automobiles et véhicules à moteur</b> .....	8	Billets.....	20
Définitions .....	9	Déclaration de l'avantage.....	20
Automobile.....	9	Cadeaux, récompenses et récompenses pour les	
Employé .....	9	années de service .....	20
Usage à des fins personnelles.....	9	Règles pour les cadeaux et récompenses.....	21
Véhicule.....	10	Valeur.....	21
Véhicules à moteur .....	10	Politique pour cadeaux ou récompenses autres	
Conservation de registres .....	10	qu'en espèces.....	21
Calculer l'avantage relatif aux automobiles.....	10	Récompense pour les années de service.....	21
Calculer l'avantage relatif aux frais pour droit		Récompenses d'un fabricant .....	22
d'usage pour les automobiles dont vous êtes		Compte d'épargne libre d'impôt (CELI).....	22
propriétaire ou vous louez.....	10	Cotisations à une association professionnelle .....	22
Calculer l'avantage relatif aux frais de		Frais de déménagement et avantages liés à la	
fonctionnement.....	13	réinstallation .....	22
Avantage relatif aux véhicules à moteur non définis		Frais de déménagement payés par l'employeur qui	
comme une automobile.....	14	ne sont pas un avantage imposable.....	22
Politique sur un véhicule à moteur à domicile la		Frais de déménagement payés par l'employeur qui	
nuit .....	14	sont un avantage imposable.....	23
Déclarer les avantages imposables d'une		Allocation qui n'a pas à être justifiée.....	23
automobile ou véhicule à moteur .....	15	Frais de déplacement de l'époux ou du conjoint	
Allocations pour frais d'automobile et véhicule		de fait .....	24
à moteur .....	15	Frais de garde d'enfants .....	24
Allocation calculée selon un taux raisonnable par		Frais médicaux.....	24
kilomètre .....	15	Installations récréatives et cotisations à un club .....	24
Allocation calculée selon un taux par kilomètre		Laissez-passer de transport en commun.....	25
jugé non raisonnable.....	15	Laissez-passer de transport en commun – employés	
Allocation d'un montant fixe .....	16	d'une entreprise de transport.....	25
Allocation mixte combinant un montant fixe et un		Logement ou services publics.....	25
montant calculé selon un taux par kilomètre jugé		Logement ou services publics – avantage .....	25
raisonnable .....	16	Logement ou services publics – allocation.....	26
Remboursement ou avance pour frais de		Comment déclarer l'avantage.....	26
déplacement.....	16	Résidence des membres du clergé .....	26
Étalement des allocations .....	16	Options d'achat de titres .....	27
Demande d'allègement des retenues d'impôt sur		Montants forfaitaires.....	27
les allocations d'automobile et véhicule à moteur...	17	Déduction d'options d'achat pour l'acquisition	
Remplir le feuillet T4 pour une allocation		d'actions ou d'unités d'une entité autre qu'une	
d'automobile ou véhicule à moteur.....	17	société privée sous contrôle canadien –	
		Alinéa 110(1)d) .....	27
<b>Chapitre 3 – Autres avantages et allocations</b> .....	17	Déduction d'options d'achat pour la disposition	
Activités mondaines.....	17	d'actions ou d'unités d'une société privée sous	
Allocations de dépenses aux conseillers municipaux....	17	contrôle canadien – Alinéa 110(1)d.1) .....	27
Allocations de déplacement .....	17	Outils – Remboursement ou allocation .....	28
Employés à temps partiel.....	17	Pension et logement.....	28
Vendeurs et membres du clergé .....	18	Exceptions à ces règles.....	28
Autres employés .....	18	Pension, logement et transport – Sur un chantier	
Allocations de voyage raisonnables .....	18	particulier ou à un endroit éloigné.....	28
Allocations de pension et logement versées aux		Chantier particulier .....	28
joueurs d'équipes sportives ou aux participants à		Endroit éloigné .....	29
des programmes récréatifs.....	18	Retenues à la source .....	30

	Page		Page
Polices d'assurance-vie collectives temporaires –		Pension, logement et transport sur un chantier	
Primes payées par l'employeur.....	30	particulier .....	38
Calcul de la valeur de l'avantage.....	30	Aide accordée pour les voyages.....	39
Comment déclarer l'avantage .....	30	Aide accordée pour les voyages pour soins	
Prêts sans intérêt ou à faible taux d'intérêt .....	30	médicaux.....	39
Exceptions .....	30	<b>Chapitre 5 – Versement de la TPS/TVH sur les</b>	
Prêts reçus en raison de l'emploi .....	31	<b>avantages aux employés</b> .....	40
Prêts reçus en raison d'actions détenues .....	31	Avantages aux employés .....	40
Prêt consenti pour l'achat d'une maison .....	32	Situations où vous n'êtes pas considéré comme ayant	
Prêts à la réinstallation .....	32	perçu la TPS/TVH.....	41
Remise de prêts .....	32	Date à laquelle vous êtes considéré comme ayant	
Comment déclarer l'avantage .....	32	perçu la TPS/TVH.....	41
Taux d'intérêt prescrits .....	33	Comment calculer le montant de TPS/TVH que vous	
Primes versées à un régime privé		êtes considéré avoir perçu .....	41
d'assurance-maladie.....	33	Valeur de l'avantage .....	41
Primes versées selon des régimes provinciaux		Avantage pour frais de fonctionnement d'une	
d'assurance-hospitalisation et d'assurance-soins		automobile.....	42
médicaux et de certains régimes du gouvernement du		Avantages autres que pour frais de fonctionnement	
Canada .....	33	d'une automobile.....	42
Programmes de fidélisation ou à points .....	33	Crédit de taxe sur les intrants (CTI).....	42
Rabais sur marchandises et commissions sur		Restrictions visant le CTI.....	43
certaines ventes personnelles .....	33	Biens acquis avant 1991 ou d'un non-inscrit .....	43
Réduction des cotisations d'assurance-emploi.....	34	Sommaire .....	43
Régime d'assurance de sécurité du revenu et autres		L'employé ne paie pas la TPS/TVH sur les	
régimes .....	34	avantages imposables .....	44
Régime non collectifs.....	34	Exemples .....	44
Régimes d'assurance collective contre la maladie		<b>Tableau des avantages</b> .....	46
ou les accidents.....	34	<b>Service en ligne</b> .....	49
Régime financé en totalité par les employés .....	34	Gérer les comptes d'impôt de votre entreprise en	
Prestations d'assurance-invalidité collective –		ligne.....	49
assureur insolvable .....	35	Obtenir votre courrier de l'ARC en ligne.....	49
Régime de pension agréé collectif (RPAC).....	35	Autoriser le retrait d'un montant prédéterminé de	
Régimes enregistrés d'épargne-retraite (REER) .....	35	votre compte bancaire.....	49
Retenues sur la paie .....	35	<b>Pour en savoir plus</b> .....	50
Repas .....	35	Avez-vous besoin d'aide? .....	50
Allocations de repas pour heures supplémentaires		Dépôt direct .....	50
ou repas fournis pendant les heures		Formulaires et publications .....	50
supplémentaires .....	35	Publications liées.....	50
Repas subventionnés.....	35	Plaintes liées au service .....	50
Scie à moteur et débroussailleuse.....	36	Plainte en matière de représailles .....	50
Services de consultation.....	36	Adresses .....	50
Stationnement .....	36	Centre de technologie d'Ottawa.....	50
Services de téléphone cellulaire et d'Internet .....	36	Bureaux des services fiscaux.....	50
Uniformes et vêtements spéciaux.....	37	Centres fiscaux.....	50
<b>Chapitre 4 – Logement et aide accordés pour les</b>		Vidéos sur l'impôt et les taxes.....	50
<b>voyages dans les zones visées par</b>		Utilisez-vous un téléimprimeur (ATS)? .....	51
<b>règlement</b> .....	37	Liste d'envois électroniques.....	51
Hébergement ou services publics fournis par			
l'employeur.....	37		
Zones à marché locatif établi .....	37		
Zones sans marché locatif établi .....	37		
Plafonds des avantages relatifs à l'hébergement .....	38		

## Chapitre 1 – Renseignements généraux

### Donnez-vous un avantage, une allocation ou un remboursement de dépenses à votre employé?

Nous considérons que votre employé a reçu un avantage si vous payez ou donnez quelque chose qui est de nature personnelle:

- directement à votre employé;
- à une personne ayant un lien de dépendance avec votre employé (conjoint, enfant, frère ou sœur).

Un avantage est un produit ou un service que vous donnez à votre employé ou qu'une tierce partie donne en votre nom à votre employé, comme l'utilisation gratuite de vos biens. Un avantage comprend une allocation versée à un employé ou un remboursement de dépenses personnelles d'un employé.

Une allocation est un montant limité, décidé à l'avance, que vous payez à votre employé en plus de son salaire ou traitement pour l'aider à défrayer certaines dépenses prévues, sans qu'il ait à vous fournir la preuve des dépenses. Une allocation peut être calculée selon la distance ou le temps, ou d'une autre façon comme l'allocation pour frais de véhicule à moteur calculé selon un taux par kilomètre ou l'allocation pour les frais de repas calculé selon le genre et le nombre de repas par jour.

Un remboursement est un montant que vous payez à votre employé pour lui rembourser les dépenses qu'il a fait dans le cadre de ses fonctions. Votre employé doit tenir un registre approprié pour justifier les dépenses et vous le remettre.

### Quelles sont vos responsabilités?

Si vous fournissez des avantages à vos employés, vous devez toujours suivre les mêmes étapes. Si une étape ne s'applique pas à vous, passez à la prochaine étape :

- déterminer si l'avantage est imposable;
- calculer la valeur de l'avantage;
- calculer les retenues sur la paie;
- produire une déclaration de renseignements.

#### Remarque

Dans ce guide, le terme « employé » comprend les « personnes qui occupent un poste », sauf indication contraire.

### Déterminer si l'avantage est imposable

La première étape est de déterminer si l'avantage que vous fournissez à vos employés est imposable et doit être inclus dans le revenu d'emploi de l'employé lorsque l'employé reçoit l'avantage ou qu'il en bénéficie.

C'est l'avantage et la raison pour laquelle l'employé ou le cadre le reçoit qui déterminent s'il sera imposable ou non.

Pour déterminer si un avantage est imposable, lisez les chapitres 2 à 4.

L'avantage peut être payé en **argent comptant** (comme une allocation pour repas ou le remboursement de frais de téléphone cellulaire), ou versé d'une autre façon qu'en argent comptant comme un espace de stationnement ou une carte-cadeau. Pour obtenir de plus amples renseignements et d'autres exemples, allez à « Gains assurables et ouvrant droit à pension » à [www.arc.gc.ca/aproposrpcae](http://www.arc.gc.ca/aproposrpcae).

La manière dont vous payez ou fournissez l'avantage à votre employé affectera les retenus sur la paie dont vous avez à retenir. Pour en savoir plus, lisez « Calculez les retenues sur la paie » à la page 7.

### Calculer la valeur de l'avantage

Une fois que vous avez déterminé que l'avantage est imposable, vous avez besoin de calculer la valeur de l'avantage spécifique.

La valeur de l'avantage est généralement sa juste valeur marchande (JVM). C'est le prix qui peut être obtenu dans un marché ouvert entre deux individus sans lien de dépendance.

Le coût pour un bien particulier, un produit, ou service peut être utilisé s'il reflète la JVM de l'article ou du service.

Vous devez être en mesure de justifier la valeur si on vous le demande.

### Taxe sur les produits et services/taxe de vente harmonisée (TPS/TVH) et taxe de vente provinciale (TVP)

Les avantages imposables que vous incluez dans le revenu de vos employés pour l'impôt sur le revenu peuvent comprendre :

- la TPS/TVH que vous devez payer;
- la TVP qui s'appliquerait si vous n'étiez pas exonéré de son paiement en raison du type d'employeur que vous êtes ou de la nature de l'utilisation du bien ou du service.

Servez-vous du « Tableau des avantages » à la page 46 pour déterminer si vous devez inclure la TPS/TVH dans la valeur de l'avantage imposable. Certains avantages comprennent de plus amples renseignements sur la TPS/TVH sous la rubrique de sujets.

Vous devez baser le calcul de la TPS/TVH sur le montant brut des avantages imposables que vous accordez à un employé, avant toutes autres taxes et sans tenir compte des montants qu'il vous rembourse pour ces avantages.

Il n'y a pas de TPS/TVH à inclure dans la valeur des paiements ou avantages suivants :

- la rémunération en espèces (comme le salaire, les traitements et les allocations);
- un avantage imposable qui découle d'une **fourniture exonérée** ou d'une **fourniture détaxée** au sens de la *Loi sur la taxe d'accise*.

Pour en savoir plus sur les fournitures exonérées ou détaxées, allez à [www.arc.gc.ca/tpstvh](http://www.arc.gc.ca/tpstvh) ou consultez le

guide RC4022, *Renseignements généraux sur la TPS/TVH pour les inscrits*.

Si vous êtes un inscrit à la TPS/TVH, vous aurez peut-être à verser la TPS/TVH sur les avantages imposables accordés à vos employés. Pour en savoir plus, lisez « Chapitre 5 – Versement de la TPS/TVH sur les avantages aux employés ».

#### Remarque

Les taux de la TPS/TVH utilisés dans ce guide sont basés sur les taux en vigueur fixés selon la *Loi sur la taxe d'accise* et ses règlements, applicables aux avantages imposables accordés pour l'année d'imposition 2015.

## Calculez les retenues sur la paie

Après avoir fait le calcul de la valeur de l'avantage, y compris toutes taxes qui s'appliquent, ajoutez le montant au salaire de l'employé pour chaque période de paie où l'avantage a été reçu. Cela vous donnera le montant total du revenu soumis aux retenues sur la paie. Par la suite, vous devez retenir les cotisations du revenu total de l'employé pour chaque période de paie de la façon habituelle. Les retenues, notamment les cotisations à l'assurance-emploi (AE), seront déduites en fonction de l'avantage fourni à savoir s'il s'agit d'un avantage en argent comptant, autres qu'en espèces ou en quasi-espèces.

#### Remarque

Si vous fournissez un avantage imposable mensuel à votre employé, vous pouvez inclure la valeur de l'avantage (calculée au prorata) dans le revenu de votre employé pour chaque période de paie dans le mois.

### Avantages en espèces

Un avantage en espèces comprend les éléments suivants :

- de l'argent comptant;
- des chèques;
- un dépôt direct;
- des allocations;
- des remboursements à votre employé pour des dépenses qu'il a payées à un tiers.

**Régime de pension du Canada (RPC)** – Lorsque l'avantage versé en espèces est imposable, il ouvre aussi droit à pension. Faites des retenues de cotisations au RPC à partir du revenu de votre employé. De plus, vous devez payer la partie employeur du RPC à l'Agence du revenu du Canada (ARC).

Si l'**emploi** n'ouvre pas droit à pension selon le RPC, les avantages imposables versés en espèces n'ouvrent pas droit à pension et ne devraient pas être soumis aux cotisations du RPC. Pour en savoir plus, lisez « Emplois, avantages et montants pour lesquels vous ne devez pas retenir les cotisations au RPC » au chapitre 2 du guide T4001, *Guide de l'employeur – Les retenues sur la paie et les versements*.

**Assurance-emploi (AE)** – Lorsqu'un avantage versé en espèces est imposable, il est également assurable. Faites des retenues de cotisations à l'AE à partir du revenu de votre employé. De plus, vous devez payer la partie employeur de l'AE à l'ARC. Lorsqu'il s'agit d'un avantage versé en

quasi-espèces (conformément à la politique sur les cadeaux, récompenses et récompense pour les années de service), il n'est pas assurable.

Si l'**emploi** n'est pas assurable selon la *Loi sur l'assurance-emploi*, les avantages imposables versés en espèces ne sont pas assurables et ne devraient pas être soumis aux cotisations à l'AE. Pour en savoir plus, lisez « Emplois, paiements et avantages pour lesquels vous ne devez pas retenir les cotisations à l'AE » au chapitre 3 du guide T4001, *Guide de l'employeur – Les retenues sur la paie et les versements*.

**Impôt sur le revenu** – Lorsque l'avantage versé en espèces est imposable, vous devez déduire l'impôt sur le revenu à partir du revenu total de votre employé dans la période de paie.

### Avantages autres qu'en espèces ou en quasi-espèces

Un avantage autre qu'en espèce est un produit, un service ou un bien que vous donnez à votre employé. Cela comprend le paiement que vous faites à un tiers pour un produit ou un service en particulier si vous êtes responsable de la dépense.

Un avantage en quasi-espèces est un avantage versé d'une autre façon qu'en argent comptant, comme un bon-cadeau ou une carte-cadeau, ou qui peut facilement être converti en argent comptant, comme des titres, des actions ou des pépites d'or. Pour en savoir plus sur les avantages en quasi-espèces, lisez « Cadeaux, récompenses et récompenses pour les années de service » à la page 20.

**RPC** – Lorsque l'avantage autre qu'en espèces ou en quasi-espèces est imposable, il ouvre droit à pension. Faites des retenues de cotisations au RPC à partir du revenu de l'employé. De plus, vous devez payer la partie employeur du RPC à l'ARC.

#### Remarque

Si le **seul** genre de revenu que vous versez à un employé durant l'année est un avantage imposable autre qu'en espèces, vous n'avez pas à déduire des retenues de cette rémunération. Vous ne devez pas retenir de cotisations au RPC sur le montant de l'avantage, même si celui-ci ouvre droit à pension. De plus, vous n'êtes pas tenu de verser une cotisation de l'employeur au RPC.

Inscrivez toujours la valeur de l'avantage autre qu'en espèces à la case 14, « Revenus d'emploi » et à la case 26, « Gains ouvrant droit à pension – RPC/RRQ » du feuillet T4.

**AE** – Un avantage autre qu'en espèces ou en quasi-espèces n'est généralement pas imposable. Ne retenez pas de cotisations à l'AE.

Les exceptions à la règle sont les suivantes :

- la valeur de la pension ou du logement qu'un employé reçoit durant la période où vous lui versez un salaire en espèces. Pour en savoir plus, lisez « Pension et logement », à la page 28;
- l'employeur a payé des contributions à un REER lorsque l'employé pouvait faire le retrait de ses montants. Pour en savoir plus, lisez « Régimes enregistrés d'épargne-retraite (REER) », à la page 35.

**Impôt sur le revenu** – Lorsque l’avantage autre qu’en espèces ou en quasi-espèces est imposable, vous devez déduire l’impôt sur le revenu du revenu total de l’employé dans la période de paie. À part les options d’achat de titres, si l’avantage autre qu’en espèces ou en quasi-espèces a une valeur si élevée que retenir l’impôt causera une situation financière difficile pour l’employé, vous pouvez échelonner les retenues d’impôt sur le reste de l’année. Nous considérons qu’il y a une situation financière difficile lorsque les déductions requises font en sorte que l’employé ne peut pas payer les dépenses raisonnables liés aux besoins familiaux de base. Les besoins familiaux de base sont ceux liés à l’alimentation, l’habillement, le logement, la santé, du transport et de la garderie.

#### Remarque

À part les options d’achat de titres, si l’avantage imposable autre qu’en espèces ou en quasi-espèces est le **seul** genre de revenu que votre employé reçoit, il n’y a aucune somme de laquelle vous pouvez déduire des retenues. Vous ne devez pas retenir de l’impôt sur le montant de l’avantage, même si la valeur de l’avantage est imposable.

Pour en savoir plus sur la façon de calculer les déductions à la source, allez à [www.arc.gc.ca/retenues](http://www.arc.gc.ca/retenues) ou consultez le guide T4001, *Guide de l’employeur – Les retenues sur la paie et les versements*.

#### Tableau des avantages

Utilisez le tableau des avantages à la page 46, pour savoir si vous devez retenir des cotisations au RPC et à l’AE sur les montants **imposables** et quels codes vous devez utiliser pour déclarer ces montants sur le feuillet T4 de l’employé. Le tableau indique aussi si vous devez inclure la TPS/TVH dans la valeur de l’avantage pour l’impôt sur le revenu.

#### Produire une déclaration de renseignements

Si vous êtes un employeur, vous devez inscrire la valeur des avantages ou allocations imposables sur un feuillet T4, à la case 14, « Revenus d’emploi », et reporter la valeur des avantages ou allocations taxables dans la section « Autres renseignements », au bas du feuillet, sous le code **40**, à moins que nous vous disions d’utiliser un autre code.

Si vous êtes un tiers qui accorde des avantages ou allocations imposables aux employés d’un autre employeur, déclarez les avantages dans la section « Autres renseignements », au bas du feuillet T4A. Utilisez le code indiqué pour l’avantage en question.

Si une allocation ou un avantage décrit dans ce guide n’ouvre pas droit à pension, n’est ni assurable ni imposable, **n’incluez pas** le montant dans le revenu et ne le déclarez pas sur la déclaration de renseignements.

Pour en savoir plus sur la déclaration des avantages et allocations, allez à [www.arc.gc.ca/feuillet](http://www.arc.gc.ca/feuillet) ou consultez les guides suivants :

- RC4120, *Guide de l’employeur – Comment établir le feuillet T4 et le Sommaire;*
- RC4157, *Comment retenir l’impôt sur les revenus de pension ou d’autres sources et établir le feuillet T4A et le Sommaire.*

## Dépenses d’emploi admissibles pour les employés

Votre employé a peut-être le droit de demander certaines dépenses d’emploi dans sa déclaration de revenus et de prestations, si dans le cadre du contrat de travail, l’employé devait payer pour les dépenses en question. Ce contrat de travail n’a pas à être fait par écrit, mais vous et votre employé devez vous entendre sur les termes et comprendre ce qui est prévu.

#### Exemples

- Vous permettez à votre employé d’utiliser son véhicule personnel pour affaires et lui verser une allocation mensuelle pour un véhicule à moteur pour payer les frais de fonctionnement et vous incluez l’allocation dans le revenu de l’employé comme un avantage imposable.
- Vous avez une entente de télétravail formelle avec votre employé qui lui permet de travailler à la maison. Votre employé paye pour les frais de cet espace de travail lui-même.

Vous devez remplir et signer un formulaire T2200, *Déclaration des conditions de travail* et le donner à votre employé pour qu’il puisse déduire des dépenses d’emploi de son revenu. En signant le formulaire, vous attestez seulement que l’employé a rencontré les conditions exigées et **qu’il devait payer** pour les dépenses sous le contrat de travail.

C’est la responsabilité de l’employé de déclarer les dépenses sur sa déclaration de revenus et de prestations et de tenir des registres pour appuyer leur demande.

Pour en savoir plus sur les dépenses d’emploi admissibles, consultez :

- le guide T4044, *Dépenses d’emploi;*
- le bulletin d’interprétation IT-522, *Frais afférents à un véhicule à moteur, frais de déplacement et frais de vendeurs engagés ou effectués par les employés;*
- le bulletin d’interprétation IT-325, *Dépenses d’employé, y compris celles concernant l’espace consacré au travail à domicile;*
- le circulaire d’information IC73-21R9, *Déduction des frais de repas et de logement des employés de transport.*

## Chapitre 2 – Allocations et avantages relatifs aux automobiles et véhicules à moteur

Vous pouvez obtenir des renseignements sur les sujets discutés dans le présent chapitre à :

- [www.arc.gc.ca/avantages-automoteur](http://www.arc.gc.ca/avantages-automoteur);
- IT-63 – *Avantages, y compris les frais pour droit d’usage d’une automobile qui découlent de l’usage à des fins*

personnelles d'un véhicule à moteur fourni par l'employeur après 1992;

- IT-522 – Frais afférents à un véhicule à moteur, frais de déplacement et frais de vendeurs engagés ou effectués par les employés;
- [www.arc.gc.ca/allocations-automoteur](http://www.arc.gc.ca/allocations-automoteur) et sélectionner « Précisions sur les avantages relatifs aux automobiles et autres véhicules et allocations pour frais d'automobile ».

## Définitions

Veillez lire attentivement les définitions suivantes. Elles vous aideront à comprendre les termes et les expressions que nous employons dans les renseignements qui suivent.

### Automobile

Une **automobile** est un véhicule à moteur principalement conçu ou aménagé pour transporter des individus sur les voies publiques et comptant au maximum neuf places assises, y compris celle du conducteur.

Si vous fournissez à votre employé un véhicule qui n'est pas décrit dans la définition d'une automobile, consultez « Avantage relatif aux véhicules à moteur non définis comme une automobile », à la page 14.

Les véhicules suivants **ne sont pas** considérés comme des automobiles :

- une ambulance;
- les véhicules d'intervention d'urgence clairement identifiés de la police et des pompiers;
- les véhicules de secours médical d'urgence clairement identifiés qui sont utilisés pour transporter de l'équipement médical d'urgence et un ou plusieurs préposés aux soins médicaux d'urgence ou travailleurs paramédicaux;
- un véhicule à moteur acheté pour servir principalement de taxi (plus de 50 % de la distance parcourue), un autobus utilisé dans une entreprise consistant à transporter des passagers ou un corbillard utilisé dans une entreprise funéraire;
- un véhicule à moteur acheté pour la vente ou la location dans le cadre de l'exploitation d'une entreprise de vente ou de location de véhicules à moteur, sauf pour les avantages qui proviennent de l'utilisation d'une automobile à des fins personnelles;
- un véhicule à moteur (autre qu'un corbillard) acheté pour transporter des passagers dans une entreprise funéraire, sauf pour les avantages qui proviennent de l'utilisation d'une automobile à des fins personnelles;
- une fourgonnette, une camionnette ou un véhicule semblable qui, selon le cas :
  - compte au maximum trois places assises, y compris celle du conducteur, et sert principalement, dans l'année où il est acheté ou loué, pour le transport de marchandises ou de matériel dans le cadre d'une entreprise;
  - sert à 90 % de la distance parcourue ou plus, dans l'année où il est acheté ou loué, au transport de

marchandises, de matériel ou de passagers dans le cadre d'une entreprise.

- les camionnettes qui sont achetées ou louées dans l'année d'imposition et qui sont utilisées dans les situations suivantes :
  - principalement pour le transport de marchandises, de matériel ou de passagers afin de produire un revenu;
  - dans un endroit éloigné **ou** un chantier particulier situé à au moins 30 kilomètres de la plus proche communauté urbaine ayant une population d'au moins 40 000 personnes.

### Remarque

Si la partie arrière ou le coffre d'une fourgonnette, d'une camionnette ou d'un véhicule semblable est modifié de manière permanente et ne peut plus servir au transport de passagers, ce véhicule est exclu de la définition d'automobile à condition qu'il serve principalement pour affaires.

### Employé

Bien que les renseignements dans ce chapitre aient trait à un employé, ils peuvent également s'appliquer aux contribuables suivants :

- une personne liée à l'employé;
- une personne qui est titulaire d'une fonction ou un individu qui est lié à cette personne;
- un partenaire ou une personne liée au partenaire; ou
- un intervenant ou une personne liée à l'intervenant.

### Usage à des fins personnelles

L'usage à des fins personnelles comprend toute utilisation du véhicule, par l'employé ou par des personnes qui lui sont liées, à des fins autres que dans le cadre de son emploi.

Un employé peut utiliser l'un de vos véhicules ou un véhicule de location pour des raisons qui ne sont pas liées à son emploi; ou bien un employé peut utiliser son véhicule personnel pour accomplir des fonctions de son emploi et recevoir une allocation pour la part de l'utilisation du véhicule qui est lié à son emploi. Peu importe la situation, si votre employé conduit votre véhicule à des fins personnelles ou si vous le remboursez pour l'utilisation de son véhicule à des fins personnelles, un avantage imposable doit être calculé et inclus dans son revenu.

L'usage à des fins personnelles comprend :

- les voyages de vacances;
- les courses personnelles;
- les déplacements entre le domicile et le lieu de travail habituel, autre qu'un lieu de destination;
- les déplacements entre le domicile et le lieu de travail habituel, même si vous obligez l'employé à utiliser le véhicule pour se rendre à son domicile, par exemple lorsqu'il est en disponibilité.

## Lieu de travail habituel

Un lieu de travail habituel est tout endroit où votre employé se présente habituellement pour travailler ou exécuter les fonctions de son emploi. Dans ce cas-ci, le terme « habituel » signifie que l'employé se présente à un endroit précis un certain nombre de fois ou à une certaine fréquence durant une période de paie, un mois ou une année. Le terme « lieu » ne désigne pas nécessairement l'établissement de l'employeur.

Un lieu de travail habituel peut inclure :

- le bureau où votre employé se présente quotidiennement;
- plusieurs emplacements de magasins qu'un gestionnaire visite mensuellement;
- les lieux d'un client lorsque l'employé s'y présente tous les jours dans le cadre d'un projet de six mois;
- les lieux d'un client si l'employé doit assister à des réunions qui s'y tiennent aux deux semaines.

Dépendamment des circonstances, votre employé peut avoir plus qu'un lieu habituel où il ou elle doit se rapporter régulièrement pour le travail. Si l'employé travaille à plusieurs endroits et doit se déplacer entre son domicile et les lieux de travail au cours de la journée, seul le trajet à partir du domicile de l'employé au premier lieu de travail ou le trajet à partir du dernier lieu de travail au domicile de l'employé est considéré être une distance parcourue à des fins personnelles. Tout déplacement qu'effectue l'employé entre les lieux de travail est lié au travail.

## Exceptions

Le trajet qu'effectue un employé entre son domicile et un lieu de travail habituel peut être lié au « travail » (et non un avantage imposable) si :

- Vous devez fournir aux employés un moyen de transport à partir d'un point d'embarquement à un lieu de travail lorsque les véhicules publics ou privés ne sont ni permis, ni pratiques d'utilisation pour des raisons de sécurité ou autres.
- Vous devez fournir le transport à l'employé qui travaille sur un chantier particulier ou à un endroit éloigné. Dans ce cas, lisez « Pension, logement et transport – Sur un chantier particulier ou à un endroit éloigné », à la page 28.

## Lieu de destination

Un lieu de destination est un endroit où se rend l'employé pour effectuer les fonctions de son emploi autre que le lieu de travail habituel de l'employé.

Nous considérerons le trajet que doit effectuer l'employé entre son domicile et un lieu de destination comme un trajet lié à son travail (et non un avantage imposable) si vous devez permettre à l'employé de voyager directement de son domicile à un lieu de destination (notamment en tant que vendeur pour visiter des clients, pour se rendre chez les lieux d'un client pour une réunion ou effectuer une visite de réparation) ou pour retourner à son domicile à partir de cet endroit.

## Remarque

Si l'employé se rend au lieu de destination alors qu'il est en route à son domicile ou à son travail, le trajet parcouru doit être lié au travail. Sinon, il s'agit d'une distance parcourue à des fins personnelles et est un avantage imposable.

## Véhicule

Le terme « véhicule » utilisé dans le présent chapitre désigne à la fois les automobiles et les véhicules à moteur qui ne sont pas définis comme automobiles.

## Véhicules à moteur

Un véhicule à moteur est un véhicule automobile conçu pour circuler sur les voies publiques, mais ne désigne pas un trolleybus ou un véhicule conçu pour fonctionner exclusivement sur rails. Bien qu'une automobile soit un type de véhicule à moteur, nous les traitons de façon différente aux fins de l'impôt sur le revenu.

## Conservation de registres

Vous et vos employés devez tenir un registre de l'usage qui est fait du véhicule pour bien distinguer les kilomètres parcourus à des fins personnelles des kilomètres parcourus à des fins d'affaires, pendant l'année civile, par l'employé ou par une personne qui lui est liée. Le registre peut contenir l'information concernant la destination pour affaires comme la date, le nom et l'adresse du client, de même que la distance parcourue entre la maison et le lieu d'affaires du client. Pour en savoir plus, allez à [www.arc.gc.ca/registre](http://www.arc.gc.ca/registre).

## Calculer l'avantage relatif aux automobiles

L'avantage relatif à une automobile que vous fournissez correspond généralement aux éléments suivants :

- les frais pour droit d'usage pour l'année; **plus**
- l'avantage relatif aux frais de fonctionnement pour l'année; **moins**
- tous les remboursements que l'employé vous a versés pendant l'année pour les avantages inclus dans son revenu, quant aux frais pour droit d'usage ou frais de fonctionnement.

Vous pouvez utiliser les outils suivants pour calculer les avantages :

- *Calculateur en direct des avantages relatifs aux automobiles* en allant à [www.arc.gc.ca/avantagesautos-calculateur](http://www.arc.gc.ca/avantagesautos-calculateur).
- **Feuille de travail** – Vous pouvez obtenir le formulaire RC18, *Calcul de l'avantage relatif à une automobile*, en allant à [www.arc.gc.ca/formulaires](http://www.arc.gc.ca/formulaires) ou en composant le 1-800-959-7775.

## Calculer l'avantage relatif aux frais pour droit d'usage pour les automobiles dont vous êtes propriétaire ou vous louez

Les frais pour droit d'usage représentent l'avantage qu'obtient l'employé lorsque l'employeur possède ou loue

L'automobile qui est mise à la disposition de l'employé à des fins personnelles. Tous les remboursements que vous recevez de vos employés, autre que les dépenses liées au fonctionnement de l'automobile, feront diminuer les frais pour droit d'usage qui doivent être inclus dans le revenu de l'employé.

L'information qui suit sur l'usage à des fins personnelles ou sur la disponibilité et la réduction des frais pour droit d'usage est la même, peu importe que vous possédiez ou louiez l'automobile.

### Disponibilité et usage à des fins personnelles

Une automobile est à la disposition d'un employé si celui-ci y a accès ou s'il en a le contrôle. Cette règle prévaut pour toute partie d'une journée, les fins de semaine et les jours fériés pendant l'année civile.

Si votre employé n'utilise pas votre automobile à des fins personnelles, il n'y a pas d'avantage imposable, même si l'automobile est mise à sa disposition pendant l'année entière. Cette règle s'applique dans la mesure où les kilomètres parcourus par votre employé le sont dans le cadre de ses fonctions d'emploi et que le véhicule est retourné à vos locaux à la fin de sa journée de travail.

### Réduction des frais pour droit d'usage

Calculez les frais pour droit d'usage à un taux réduit si toutes les conditions suivantes s'appliquent :

- vous demandez à votre employé d'utiliser l'automobile pour exercer ses fonctions;
- l'employé utilise le véhicule plus de 50 % de la distance parcourue à des fins professionnelles;
- le nombre de kilomètres parcourus à des fins personnelles pendant l'année ne dépasse pas 1 667 par période de 30 jours, pour un total de 20 004 kilomètres.

Veuillez utiliser l'un des outils suivants afin d'appliquer le taux réduit :

- le *Calculateur en direct des avantages relatifs aux automobiles*, pour 2012 et les années suivantes, en allant à [www.arc.gc.ca/avantagesautos-calculateur](http://www.arc.gc.ca/avantagesautos-calculateur).
- le formulaire RC18, *Calcul de l'avantage relatif à une automobile*.

### L'automobile vous appartient

Il existe deux méthodes pour calculer les frais pour droit d'usage lorsque vous possédez l'automobile – le calcul simplifié et le calcul détaillé.

L'employé doit remplir certaines conditions pour pouvoir utiliser le calcul simplifié. Si les conditions ne sont pas remplies, vous devez utiliser le calcul détaillé. Pour savoir quelle est la meilleure méthode pour votre employé, utilisez le formulaire RC18, *Calcul de l'avantage relatif à une automobile*.

Les informations suivantes vous aideront à remplir le formulaire RC18 et à utiliser le *Calculateur en direct des avantages relatifs aux automobiles*.

### 1) Coût de l'automobile

Aux fins du calcul des frais pour droit d'usage, le coût de l'automobile est la somme des montants suivants :

- le prix d'achat de l'automobile, y compris les options, les accessoires, la TPS/TVH et la TVP sans réduction pour la valeur de reprise;
- le montant des ajouts faits à l'automobile après l'achat, y compris la TPS/TVH et la TVP, (que vous ajoutez au coût en capital de l'automobile pour calculer la déduction pour amortissement).

#### Remarque

Lorsque l'automobile a été achetée auprès d'une personne avec lien de dépendance, le coût est généralement égal à la juste valeur marchande au moment de l'achat, y compris les options et la TPS/TVH ou la TPS.

Le matériel spécialisé ajouté à l'automobile pour respecter les exigences d'un employé ayant une déficience ou de l'emploi (par exemple, un poste émetteur-récepteur, un téléphone cellulaire, une suspension renforcée ou un treuil mécanique) n'est pas compris dans le coût de l'automobile aux fins du calcul des frais pour droit d'usage.

Si vous exploitez un parc d'automobiles, allez au titre « Vous exploitez un parc d'automobiles » sur cette page.

### 2) Périodes de 30 jours

Lorsque vous divisez le nombre total de jours par 30, arrondissez le résultat au nombre entier le plus près, si ce résultat est supérieur à un.

#### Exemples :

20 jours ÷ 30 = 0,67 (ne pas arrondir)

130 jours ÷ 30 = 4,33 (arrondir à 4)

135 jours ÷ 30 = 4,50 (arrondir à 4)

140 jours ÷ 30 = 4,67 (arrondir à 5)

### 3) Kilomètres parcourus à des fins personnelles

Lisez la section intitulée « Usage à des fins personnelles », à la page 9.

### 4) Remboursements

Un remboursement est un montant que vous recevez de votre employé pour vous rembourser certains de vos frais d'automobile. Le montant que l'employé vous rembourse peut être utilisé pour réduire l'avantage imposable de l'employé.

### Vous exploitez un parc d'automobiles

Si vous exploitez un parc d'automobiles, il se peut qu'un employé utilise pendant l'année plusieurs automobiles qui en font partie. Si un employé à l'usage exclusif ou pour une longue durée d'une automobile faisant partie du parc, vous devez calculer les frais pour droit d'usage selon le coût de l'automobile que vous avez attribuée à l'employé.

Cependant, si le parc est constitué d'automobiles semblables, ou s'il peut être divisé en quelques petits groupes d'automobiles semblables, vous pouvez calculer les frais pour droit d'usage en vous fondant sur le coût moyen du groupe auquel appartient l'automobile. Vous et votre employé devez vous entendre sur la méthode choisie.

Pour en savoir plus sur le regroupement d'automobiles par le coût moyen, consultez le bulletin d'interprétation IT-63, *Avantages, y compris les frais pour droit d'usage d'une automobile qui découlent de l'usage à des fins personnelles d'un véhicule à moteur fourni par l'employeur après 1992.*

### **Vous louez l'automobile**

Vous devez utiliser le calcul détaillé pour calculer les frais pour droit d'usage de l'employeur dans le cas de voitures louées. Les informations suivantes vous aideront à remplir le formulaire RC18 et à utiliser le *Calculateur en direct des avantages relatifs aux automobiles.*

#### **1) Frais de location**

Aux fins du calcul des frais pour droit d'usage, les frais de location comprennent :

- les frais de location de l'automobile;
- tous les frais liés que vous payez au locateur selon le contrat de location. Les frais liés comprennent les contrats d'entretien, les frais pour kilométrage excédentaire, les frais résiduels moins les crédits résiduels, la TPS/TVH et la TVP.

#### **Remarque**

Les frais de location ne comprennent pas les frais d'assurance contre les dommages à l'automobile ni les frais d'assurance-responsabilité civile.

#### **2) Périodes de 30 jours**

Lorsque vous divisez le nombre total de jours par 30, arrondissez le résultat au nombre entier le plus près, si ce résultat est supérieur à un.

#### **Exemples :**

20 jours ÷ 30 = 0,67 (ne pas arrondir)

130 jours ÷ 30 = 4,33 (arrondir à 4)

135 jours ÷ 30 = 4,50 (arrondir à 4)

140 jours ÷ 30 = 4,67 (arrondir à 5)

#### **3) Kilomètres parcourus à des fins personnelles**

Lisez la section intitulée « Usage à des fins personnelles », à la page 9.

#### **4) Remboursements**

Un remboursement est un montant que vous recevez de votre employé pour vous rembourser certains de vos frais d'automobile. Le montant que l'employé vous rembourse peut être utilisé pour réduire l'avantage imposable de l'employé.

#### **Paiements forfaitaires de frais de location**

Les paiements forfaitaires que vous faites au locateur au début ou à la fin d'un contrat de location et qui **ne constituent pas** un paiement pour l'achat de l'automobile modifient le calcul des frais pour droit d'usage de l'automobile.

Vous devez répartir au prorata le paiement forfaitaire que vous faites **au début** d'un contrat de location sur la durée de la location et l'ajouter au frais de locations.

Un paiement forfaitaire que vous faites **à la fin** d'un contrat de location représente des **frais résiduels**. Cela signifie que les frais de location n'étaient pas assez élevés et que les frais pour droit d'usage de l'automobile ont été sous-estimés.

Dans ce cas, vous pouvez utiliser l'une des méthodes de calcul suivantes :

- ajouter les frais résiduels aux frais de location pour l'année où le contrat de location prend fin;
- répartir au prorata le paiement sur la durée de la location et modifier les feuillets T4 ou T4A des employés qui ont utilisé l'automobile, en autant qu'ils sont d'accord et qu'il leur est toujours possible de demander un redressement d'impôt pour ces années.

Chaque employé peut ensuite présenter une demande de redressement d'impôt et de prestations par écrit à un bureau des services fiscaux ou à un centre fiscal, pour les années en question.

Un paiement forfaitaire **que vous recevez du locateur à la fin d'un contrat** de location constitue un **crédit résiduel**. Cela signifie que les frais pour droit d'usage ont été surestimés, puisque les frais de location auraient dû être moins élevés. Dans ce cas, vous pouvez utiliser l'une des méthodes de calcul suivantes :

- soustraire le crédit résiduel des frais de location pour l'année où le contrat de location prend fin;
- modifier les feuillets T4 ou T4A des employés qui ont utilisé l'automobile et leur remettre une lettre expliquant la réduction en autant qu'ils sont d'accord et qu'il leur est toujours possible de demander un redressement d'impôt pour ces années.

Chaque employé peut ensuite présenter une demande de redressement d'impôt et de prestations par écrit à un bureau des services fiscaux ou à un centre fiscal, pour les années en question.

Quelle que soit la méthode que vous choisissez lorsque vous faites ou que vous recevez un paiement forfaitaire à la fin du contrat de location, ajoutez la TPS/TVH.

#### **Employés qui vendent ou louent des automobiles**

Vous pouvez modifier le calcul des frais pour droit d'usage si vous avez des employés qui vendent ou louent des automobiles et que **toutes** les conditions suivantes sont réunies :

- l'emploi du particulier consiste principalement à vendre ou à louer des automobiles;
- vous avez mis une automobile qui vous appartient à la disposition de l'employé ou d'une personne qui lui est liée;
- vous avez acquis au moins une automobile pendant l'année.

Vous pouvez alors choisir de calculer les frais pour droit d'usage au taux de 1,5 % plutôt que de 2 % pour votre coût de l'automobile et calculer le coût de l'automobile comme étant le plus élevé des montants suivants :

- le coût moyen de **toutes** les automobiles **neuves** que vous avez acquises pour les vendre ou les louer dans l'année.
- le coût moyen de **toutes** les automobiles que vous avez acquises pour les vendre ou les louer dans l'année;

### Remarque

Le coût d'une automobile est généralement égal à sa juste valeur marchande au moment de l'acquisition et il inclut la TPS/TVH et la TVP.

## Calculer l'avantage relatif aux frais de fonctionnement

Lorsque vous ou une personne qui vous est liée assumez les frais de fonctionnement relatifs à l'usage personnel d'une automobile mise à la disposition de l'employé, le paiement de ces frais (y compris la TPS/TVH et la TVP) constitue un avantage imposable pour l'employé.

Les frais de fonctionnement comprennent :

- l'essence et l'huile;
- les frais d'entretien et de réparation, moins tout produit d'assurance;
- les permis et les assurances.

Les frais de fonctionnement **ne comprennent pas** :

- les intérêts;
- la déduction pour amortissement d'une automobile qui vous appartient;
- les frais de location d'une automobile;
- les frais de stationnement, les péages autoroutiers et les péages aux ponts.

Peu importe les frais de fonctionnement que vous assumez, vous devez déterminer l'avantage relatif aux frais de fonctionnement en utilisant soit le calcul facultatif, soit le calcul fondé sur un taux fixe.

### Calcul facultatif

Il existe une méthode pour calculer l'avantage relatif aux frais de fonctionnement de l'automobile. Vous pouvez l'utiliser si **toutes** les conditions suivantes sont réunies :

- vous incluez des frais pour droit d'usage dans le revenu de l'employé;
- l'automobile sert plus de 50 % de la distance parcourue à l'accomplissement des fonctions de la charge ou de l'emploi de l'employé;
- l'employé vous demande par écrit, avant la fin de l'année d'imposition, d'utiliser cette méthode de calcul.

Si **toutes** les conditions sont réunies, l'avantage relatif aux frais de fonctionnement de l'automobile correspond à la **moitié des frais pour droit d'usage**, avant la déduction des paiements (remboursements) effectués par l'employé ou par une personne qui lui est liée. Dans certains cas, le montant de l'avantage calculé selon cette méthode facultative peut être plus élevé que si l'on utilise la méthode de calcul fondée sur un taux fixe.

### Calcul du taux fixe

Le taux fixe pour 2015 est 0,27 \$ par kilomètre pour l'usage à des fins personnelles. Ce taux inclut la TPS/TVH et la TVP.

Si l'emploi du particulier consiste principalement à vendre ou à louer des automobiles, le taux fixe pour 2015 est 0,24 \$

par kilomètre pour l'usage à des fins personnelles. Ce taux inclut la TPS/TVH et la TVP.

Les taux pour les années d'imposition précédentes se trouvent dans les anciennes versions de ce guide ou à la section 7305.1 des *Règlements de l'impôt sur le revenu*.

### Remarque

Si vous utilisez la méthode de calcul fondée sur un taux fixe, vous devez quand même tenir des registres relatifs à cet avantage.

## Remboursement des frais de fonctionnement

Si l'employé vous rembourse, dans l'année ou dans les 45 jours suivant la fin de l'année, le montant **total** (y compris la TPS/TVH et la TVP) des frais de fonctionnement **réel** relatifs à son usage personnel de l'automobile, vous n'avez pas à calculer l'avantage relatif aux frais de fonctionnement.

Si l'employé vous rembourse seulement une **partie** de ces frais de fonctionnement de l'automobile, dans l'année ou dans les 45 jours suivant la fin de l'année, vous devez déduire le paiement concernant les avantages liés aux frais d'exploitation que vous avez calculés.

### Exemple

En 2015, vous avez fourni une automobile à votre employé. Il a parcouru 30 000 km durant l'année, dont 10 000 km étaient à des fins personnelles.

Vous avez payé 3 000 \$ pour les dépenses suivantes : permis, assurances et entretien d'automobile.

Calculez la portion de ces dépenses qui s'applique à l'usage personnel de l'automobile de la façon suivante :

$$\frac{10\,000\text{ km}}{30\,000\text{ km}} \times 3\,000\ \$ = 1\,000\ \$$$

Si l'employé vous rembourse le **total** de 1 000 \$ dans l'année ou dans les 45 jours suivant la fin de l'année, vous n'avez pas à calculer d'avantage relatif aux frais de fonctionnement de l'automobile.

Cependant, si l'employé vous rembourse **seulement** 800 \$ dans l'année ou dans les 45 jours suivant la fin de l'année, l'avantage relatif aux frais de fonctionnement de l'automobile est de 1 900 \$, calculé de la façon suivante :

$$10\,000\text{ km} \times 0,27\ \$ = 2\,700\ \$$$

$$2\,700\ \$ - 800\ \$ = 1\,900\ \$$$

## Frais de fonctionnement versé par l'employé à une tierce personne

Si vous fournissez une automobile à un employé et vous exigez à votre employé de payer une tierce personne pour une partie ou la totalité des frais de fonctionnement, tels que l'essence et les changements d'huile, (y compris la TPS/TVH et la TVP) durant l'année, administrativement, nous allons vous permettre de déduire la partie des dépenses payé par l'employé qui sont liés à l'usage personnel de l'avantage lié aux frais d'exploitation que vous avez calculés. Vos dossiers doivent montrer que l'employé a payé les frais directement à la tierce personne.

### Remarque

La partie des frais de fonctionnement qui est lié à l'usage personnel est le pourcentage obtenu en divisant le nombre de kilomètres par le nombre total de kilomètres parcourus par l'employé au cours de l'année alors que l'automobile était à sa disposition.

Les montants excédentaires ne peuvent pas être déduits des frais pour droit d'usage que vous avez calculé pour l'employé.

### Exemple

En 2015, vous avez fourni une automobile à votre employé. Il a parcouru 36 000 km durant l'année, dont 12 000 km pour son usage personnel.

Vous avez payé 3 000 \$ pour les assurances et l'entretien de l'automobile durant l'année, et l'employé a payé 1 500 \$ pour l'essence et les changements d'huile. Il ne vous a pas remboursé les frais de fonctionnement que vous avez payés, et vous ne lui avez pas remboursé ceux qu'il a payés.

1) Calculez l'avantage relatif aux frais de fonctionnement de l'employé de la façon suivante, en appliquant le taux de base :

$$12\,000\text{ km} \times 0,27\ \$ = 3\,240\ \$$$

2) Calculez la partie personnelle des frais de fonctionnement qu'il a versée à une tierce personne de la façon suivante :

$$\frac{12\,000\text{ km}}{36\,000\text{ km}} \times 1\,500\ \$ = 500\ \$$$

3) Calculez ensuite la partie imposable des frais de fonctionnement de l'employé en déduisant le montant obtenu à l'étape 2 du montant obtenu à l'étape 1, c'est-à-dire :

$$3\,240\ \$ - 500\ \$ = 2\,740\ \$$$

## Avantage relatif aux véhicules à moteur non définis comme une automobile

Même si le véhicule que vous fournissez à votre employé n'est pas inclus dans la définition d'une automobile à la page 9, l'employé tire encore un avantage imposable pour l'utilisation du véhicule à des fins personnelles.

Vous devez estimer de façon raisonnable la juste valeur marchande (JVM) de l'utilisation à des fins personnelles de votre véhicule à moteur par votre employé, y compris la TPS/TVH. Une estimation raisonnable serait considérée comme étant le montant qu'un employé aurait eu à payer dans une transaction sans lien de dépendance pour l'utilisation d'un transport équivalent. La JVM comprend le coût de location d'un véhicule comparable, ainsi que tout autre frais de fonctionnement. Pour en savoir plus, lisez le paragraphe 23 dans le bulletin d'interprétation IT-63, *Avantages, y compris les frais pour droit d'usage d'une automobile qui découlent de l'usage à des fins personnelles d'un véhicule à moteur fourni par l'employeur après 1992*.

Bien que d'autres méthodes soient acceptables pour calculer le montant de l'avantage relatif aux véhicules à

moteur de l'employé, en général, l'ARC accepte que la prestation d'emploi qui découle de l'utilisation à des fins personnelles du véhicule soit considérée comme étant raisonnable lorsqu'elle est calculée selon les taux indiqués dans « Taux raisonnables pour les allocations », à la page 15.

### Remarque

Les méthodes de calcul des avantages par droit d'usage et par frais de fonctionnement ne devraient pas être utilisées.

Selon l'usage que fait votre employé de votre véhicule à moteur et les conditions que vous imposez pour son utilisation, vous pourriez calculer l'avantage imposable de votre employé en utilisant la **politique sur un véhicule à moteur à domicile la nuit**, décrite ci-dessous.

## Politique sur un véhicule à moteur à domicile la nuit

Selon cette option administrative, vous pouvez calculer l'avantage imposable que votre employé tire de l'utilisation de l'automobile à des fins personnelles entre le domicile et le travail en utilisant les taux indiqués dans « Calcul du taux fixe », à la page 13, dans la mesure où votre employé remplit **toutes** les conditions suivantes :

1. Le véhicule à moteur n'est pas une automobile telle que définie à la page 10.
2. Vous informez votre employé par écrit qu'il ne peut pas faire une utilisation personnelle du véhicule, autre que pour voyager entre le travail et la maison.

### Remarque

Votre employé devra maintenir un journal de bord complet de l'utilisation du véhicule pour prouver qu'il ne l'utilise pas à des fins personnelles autres.

3. Vous avez des raisons commerciales valables pour que l'employé apporte le véhicule à la maison pour la nuit, telles que :
  - il ne serait pas sécuritaire de laisser des outils et de l'équipement dans vos locaux ou sur un lieu de travail pendant la nuit; ou
  - votre employé est de garde pour répondre aux situations d'urgence (lisez la Remarque), et vous fournissez le véhicule de sorte que l'employé puisse répondre plus efficacement aux urgences.
4. Le véhicule à moteur est spécifiquement destiné ou adapté à votre entreprise ou à votre commerce et est essentiel à l'accomplissement des tâches de votre employé. Le seul fait de transporter l'employé au lieu de travail ne remplit pas la condition d'une utilisation « essentielle dans l'exercice des fonctions d'un emploi ». Les exemples ci-dessous respectent les deux conditions :
  - Le véhicule est conçu, ou sensiblement modifié, pour transporter des outils, de l'équipement ou des marchandises. Votre employé doit avoir le véhicule pour faire son travail.
  - Le véhicule, par exemple une camionnette ou une fourgonnette, est conçu et est régulièrement utilisé

pour transporter et ranger du matériel lourd ou encombrant, ou de nombreux outils et de l'équipement. Il serait difficile d'en charger et d'en décharger le contenu. Le véhicule est indispensable à votre employé dans l'exercice de son emploi.

- Le véhicule est régulièrement utilisé pour transporter du matériel nuisible ou malodorant tel que des échantillons à usage vétérinaire ou du poisson et du gibier. Le véhicule est indispensable à votre employé dans l'exercice de son emploi.
- Votre employé est de garde pour les urgences (lisez la Remarque) et doit utiliser un véhicule qui :
  - est clairement identifié comme véhicule d'intervention pour une situation d'urgence;
  - est spécialement équipé pour réagir rapidement;
  - est conçu pour transporter du matériel spécialisé sur les lieux d'une urgence.

#### Remarque

En règle générale, nous considérons comme une situation d'urgence toute situation qui a trait à la santé et à la sécurité de la population en général, ou à une perturbation significative des opérations de l'employeur.

Pour voir des exemples de situations où le déplacement entre le travail et la maison est considéré comme un avantage imposable, allez à [www.arc.gc.ca/tx/bsnss/tpcs/pyrll/bnfts/tmb1/frm/xmpls-fra.html](http://www.arc.gc.ca/tx/bsnss/tpcs/pyrll/bnfts/tmb1/frm/xmpls-fra.html).

## Déclarer les avantages imposables d'une automobile ou véhicule à moteur

### Avantage des employés

Déclarez la valeur de l'avantage imposable, y compris le montant applicable de TPS/TVH, sur un feuillet T4, à la case 14, « Revenus d'emploi », et dans la section « Autres renseignements », au bas du feuillet, sous le code 34.

Déclarez également la valeur de l'avantage sur un feuillet T4 lorsque le véhicule est fourni à un employé/actionnaire (ou à une personne qui lui est liée) à titre d'employé.

### Avantage d'un actionnaire

Déclarez la valeur de l'avantage imposable, y compris le montant applicable de TPS/TVH, en utilisant le code 028, « Autres revenus », dans la section « Autres renseignements », au bas du feuillet T4A si :

- l'actionnaire n'est pas un employé;
- le véhicule est fourni à un employé/actionnaire (ou à une personne qui lui est liée) à titre d'actionnaire.

## Allocations pour frais d'automobile et véhicule à moteur

Une allocation est un paiement que vous versez à un employé pour l'utilisation de son véhicule dans le cadre de son emploi, en plus de son traitement ou salaire, sans qu'il ait à en justifier l'utilisation. Cette allocation est imposable,

sauf s'il s'agit d'une allocation raisonnable calculée selon un taux par kilomètre.

Cette section explique les formes les plus courantes d'allocations pour frais d'automobile et véhicule à moteur.

L'employé qui reçoit une allocation imposable pourra peut-être déduire ses dépenses admissibles dans sa déclaration de revenus et de prestations. Pour en savoir plus, lisez « Dépenses d'emploi admissibles pour les employés », à la page 8.

## Allocation calculée selon un taux raisonnable par kilomètre

Si vous payez à votre employé une allocation basée sur le taux par kilomètre que nous jugeons raisonnable, **ne retenez pas** l'impôt ni les cotisations au RPC et à l'AE.

Le type de véhicule et les conditions de conduite permettent de déterminer si l'allocation est raisonnable. Les taux par kilomètre que nous jugeons raisonnables figurent à l'article 7306 du *Règlement de l'impôt sur le revenu*. Bien que ces taux servent à calculer le montant maximal que vous pouvez déduire comme dépenses d'entreprise, vous pouvez vous en servir à titre indicatif pour déterminer si l'allocation que vous payez à l'employé est raisonnable.

Une allocation est considérée comme raisonnable si **toutes** les conditions suivantes s'appliquent :

- l'allocation est uniquement fondée sur le nombre de kilomètres parcourus pour affaires dans l'année;
- le taux par kilomètre est raisonnable;
- vous n'avez pas remboursé l'employé pour des dépenses relatives à la même utilisation, à l'exception de remboursements à l'égard de l'assurance commerciale supplémentaire, du péage sur les autoroutes ou des frais de traversier, si vous avez calculé l'allocation sans tenir compte de ces remboursements.

Lorsque votre employé remplit sa déclaration de revenus et de prestations, il n'inclut pas cette allocation dans son revenu.

### Taux raisonnables pour les allocations

Pour 2015, ils sont :

- de 0,55 \$/km pour les premiers 5 000 kilomètres parcourus;
- de 0,49 \$/km pour tous les kilomètres parcourus suivants.

Dans les Territoires du Nord-Ouest, au Yukon et au Nunavut, il faut ajouter un montant de 0,04 \$/km parcouru.

Vous trouverez les taux pour les années d'imposition précédentes dans les anciennes versions de ce guide ou à la section 7306 du *Règlement de l'impôt sur le revenu*.

## Allocation calculée selon un taux par kilomètre jugé non raisonnable

Si vous versez à un employé une allocation calculée selon un taux par kilomètre que nous ne jugeons pas raisonnable (parce qu'il est ou trop élevé ou trop bas), l'allocation est

imposable et doit être incluse dans le revenu de votre employé.

### Allocation d'un montant fixe

Si vous versez à un employé une allocation d'un montant fixe qui n'est pas basé sur le nombre de kilomètres parcourus, cette allocation est imposable et doit être incluse dans le revenu de votre employé.

### Allocation mixte combinant un montant fixe et un montant calculé selon un taux par kilomètre jugé raisonnable

Si vous versez à un employé une allocation mixte, c'est-à-dire qu'une partie est un montant fixe et que l'autre partie est calculée selon un taux par kilomètre jugé raisonnable, le total de l'allocation mixte est imposable et doit être inclus dans le revenu de vos employés lorsque les deux parties de l'allocation visent la **même utilisation** d'un véhicule.

#### Exemple 1

Vous versez une allocation mixte à un employé de la façon suivante :

- un taux fixe par jour pour compenser les coûts fixes de l'employé pour chaque jour où il a besoin du véhicule;
- un taux jugé raisonnable par kilomètre parcouru pour compenser les coûts de fonctionnement.

Le montant fixe par jour compense l'employé pour une partie de la même utilisation selon laquelle une allocation de kilométrage jugée raisonnable est établie, c'est-à-dire pour les coûts fixes engagés par l'employé pour faire fonctionner le véhicule.

Le montant mixte est considéré comme une seule allocation et est, par conséquent, réputé imposable, car il n'est pas évalué uniquement en fonction du nombre de kilomètres parcourus pour accomplir les fonctions de l'emploi.

#### Exemple 2

Vous versez une allocation mixte à un employé de la façon suivante :

- une allocation fixe mensuelle pour les déplacements à l'intérieur du district d'emploi;
- un montant jugé raisonnable pour chaque kilomètre parcouru en dehors du district d'emploi.

Puisque l'allocation fixe ne couvre aucune partie de la même utilisation du véhicule selon laquelle l'allocation de kilométrage est établie, les allocations sont considérées séparément.

L'allocation jugée raisonnable pour le kilométrage parcouru en dehors du district **ne serait pas incluse dans le revenu**. Le montant fixe payé pour les déplacements à l'intérieur du district est **imposable**, car il n'est pas évalué uniquement en fonction du nombre de kilomètres parcourus pour accomplir les fonctions de l'emploi.

Seul le montant fixe mensuel doit être déclaré sur un feuillet T4, à la case 14, « Revenus d'emploi », et dans la section « Autres renseignements », au bas du feuillet, sous le code 40.

### Remboursement ou avance pour frais de déplacement

Un **remboursement** est un paiement que vous versez à l'employé pour lui rembourser des dépenses (comme l'essence et les repas) qu'il a engagées dans l'exercice de ses fonctions, pendant qu'il était à votre service. En général, l'employé doit présenter un relevé détaillé des sommes dépensées. N'incluez pas dans le revenu de l'employé un remboursement raisonnable qui devient une partie des dépenses de votre entreprise.

Une **avance** est une somme que vous remettez à l'employé pour les dépenses qu'il est appelé à engager pendant qu'il est à votre service. Une **avance à justifier** est une avance que vous avez donnée et selon laquelle votre employé doit rendre compte de ses dépenses en soumettant des pièces justificatives et en vous remettant toute somme non dépensée.

En général, un remboursement ou une avance pour frais de déplacement dont l'employé doit justifier l'utilisation ne constitue pas un revenu pour l'employé, à moins que cette somme lui soit versée pour payer ses frais personnels.

### Étalement des allocations

Pour suivre les règles concernant les allocations calculées selon un taux par kilomètre jugé raisonnable, les employés doivent régulièrement vous remettre des demandes de remboursement, et ce, à partir du début de l'année.

Vous ne pouvez pas étaler à la fin de l'année une allocation forfaitaire ou un montant fixe qui n'est pas basé sur le nombre de kilomètres parcourus en vue de déterminer un taux par kilomètre jugé raisonnable et d'exclure ainsi cette allocation du revenu de l'employé.

Nous comprenons les problèmes administratifs que cela peut entraîner et nous vous offrons l'option suivante. Si vous versez à un employé une avance à justifier pour frais de véhicule, vous n'avez pas à l'inclure dans son revenu si **toutes** les conditions suivantes sont remplies :

- il existe un taux par kilomètre prédéterminé ne dépassant pas un montant raisonnable;
- le taux et les avances sont raisonnables dans les circonstances;
- vous justifiez l'utilisation de cette méthode dans le dossier de l'employé;
- aucune autre disposition de la *Loi de l'impôt sur le revenu* ne prévoit que les avances doivent être incluses dans le revenu de l'employé.

L'employé doit rendre compte des kilomètres parcourus pour affaires ainsi que des avances reçues, au plus tard à la première des dates suivantes : la date où prend fin son emploi ou le 31 décembre.

À ce moment-là, vous devez verser à l'employé tout montant que vous lui devez et l'employé doit vous rembourser tout montant qui dépasse les dépenses réelles. S'il n'y a aucun remboursement, vous ne pouvez pas tout simplement indiquer l'excédent des avances sur le feuillet T4 de l'employé.

Pour en savoir plus sur les allocations pour frais d'automobile, consultez le bulletin d'interprétation IT-522, *Frais afférents à un véhicule à moteur, frais de déplacement et frais de vendeurs engagés ou effectués par les employés.*

### **Demande d'allègement des retenues d'impôt sur les allocations d'automobile et véhicule à moteur**

Dans bien des cas, les dépenses qu'un employé déduira dans sa déclaration de revenus et de prestations réduiront considérablement les allocations qui ne sont pas fondées seulement sur un taux par kilomètre jugé raisonnable. Dans ces situations, l'employé peut alors demander de faire réduire ses retenues sur la paie en envoyant un formulaire T1213, *Demande de réduire des retenues d'impôt à la source*, ou en faisant une demande écrite à un des bureaux des services fiscaux. L'employé doit inclure les renseignements suivants :

- le genre d'emploi pour lequel l'employé recevra l'allocation;
- le total estimatif des allocations pour frais de véhicule que l'employé recevra au cours de l'année;
- une estimation de la distance en kilomètres que l'employé parcourra pour affaires au cours de l'année;
- le montant estimatif des dépenses de véhicule de l'employé pour l'année;
- le montant visé pour lequel l'employé demande l'allègement.

Si vous avez plusieurs employés dans cette situation, vous pouvez présenter une demande d'allègement globale pour le groupe, ce qui leur évitera de présenter des demandes individuelles.

### **Remplir le feuillet T4 pour une allocation d'automobile ou véhicule à moteur**

Si vous versez à un employé une allocation que nous jugeons imposable, vous devez déclarer le montant total de l'allocation sur un feuillet T4, à la case 14, « Revenus d'emploi », et dans la section « Autres renseignements », au bas du feuillet, sous le code 40. N'inscrivez aucun montant qui n'est pas considéré comme imposable.

## **Chapitre 3 – Autres avantages et allocations**

### **Activités mondaines**

Si vous offrez gratuitement une soirée ou une autre activité mondaine à tous vos employés, nous considérons que l'avantage n'est pas imposable si le coût ne dépasse

pas 100 \$ par personne. Les frais accessoires, comme le transport à la maison, les tarifs de taxi et les frais d'hébergement ne sont pas inclus dans le 100 \$ par personne. Lorsque le coût de la soirée dépasse 100 \$ par personne, le montant **total**, y compris les frais accessoires, est un avantage imposable.

Si l'avantage est en espèces, **n'incluez pas la TPS/TVH**. Cependant, si une partie ou la totalité de l'avantage imposable est autre qu'en espèces et ne constitue pas une fourniture exonérée ou détaxée, vous devez inclure la TPS/TVH dans la valeur de cette partie de l'avantage.

Pour en savoir plus, consultez le bulletin d'interprétation IT-470, *Avantages sociaux des employés.*

### **Allocations de dépenses aux conseillers municipaux**

Une société ou une commission municipale peut verser une allocation de dépenses, qui n'a pas à être justifiée, à un conseiller élu pour exercer les fonctions de sa charge.

Si l'allocation de dépenses **dépasse le tiers** du total du traitement et des allocations que touchent le conseiller, le montant de l'excédent est un avantage imposable. Incluez-le sur un feuillet T4, à la case 14, « Revenus d'emploi », et dans la section « Autres renseignements », au bas du feuillet, sous le code 40.

Si l'allocation de dépenses **ne dépasse pas le tiers** du total du traitement et des allocations que touche le conseiller, elle n'est pas imposable. **N'incluez pas** le montant à la case 14, « Revenus d'emploi », ni dans la section « Autres renseignements », au bas du feuillet T4, sous le code 40.

Dans les deux cas mentionnés ci-dessus, vous devez indiquer la portion non imposable de l'allocation en l'inscrivant sur un feuillet T4 dans la section « Autres renseignements », au bas du feuillet, sous le code 70.

Pour en savoir plus, consultez le bulletin d'interprétation IT-292, *Impôt des conseillers élus des corporations municipales, des commissions scolaires, des commissions municipales et de tout autre organisme similaire.*

### **Allocations de déplacement**

#### **Employés à temps partiel**

Si vous versez une allocation raisonnable pour des frais de déplacement ou remboursez de tels frais engagés par un employé à temps partiel pour se rendre à son travail et en revenir, vous n'avez pas à inclure le montant dans son revenu si l'employé à temps partiel et vous-même n'avez aucun lien de dépendance. Cette règle s'applique :

- aux professeurs ou enseignants qui travaillent à temps partiel dans un établissement d'enseignement agréé au Canada et qui vous fournissent un service en leur qualité de professeur ou d'enseignant dans un endroit situé à au moins 80 kilomètres de leur résidence;
- à un employé à temps partiel qui avait un autre emploi ou qui exploitait une entreprise alors qu'il travaillait dans un endroit situé à au moins 80 kilomètres à la fois du lieu de sa résidence et du lieu de son autre emploi ou entreprise.

## Vendeurs et membres du clergé

Une allocation raisonnable pour frais de déplacement que vous versez à un vendeur ou à un membre du clergé, autre que pour l'utilisation d'une automobile (par exemple, pour les repas, le logement, les indemnités journalières), n'est pas incluse dans le revenu de l'employé si l'allocation était pour des dépenses se rapportant à l'exercice de la charge ou de l'emploi et que l'employé est, selon le cas :

- un agent commercial qui vend des biens et négocie des contrats pour le compte de l'employeur;
- un membre du clergé.

## Autres employés

Vous devez inclure l'allocation raisonnable pour frais de déplacement dans le revenu d'un employé, autre qu'un vendeur ou un membre du clergé, qui voyage pour accomplir les fonctions de sa charge ou de son emploi. Cette règle ne s'applique pas à une allocation raisonnable reçue par l'employé pour voyager à l'extérieur de la municipalité ou de la région métropolitaine où est situé l'établissement de l'employeur et où l'employé travaille habituellement ou doit se présenter.

Dans certains cas, il se peut que vous fournissiez une allocation à votre employé pour voyager (autre qu'une allocation liée à l'utilisation de véhicules) dans une municipalité ou une région métropolitaine afin que votre employé puisse remplir ses fonctions d'une manière plus efficace au cours d'un quart de travail.

Cette allocation n'est pas un avantage imposable et peut être exclue du revenu de l'employé si **toutes** les conditions suivantes sont remplies :

- le salarié voyage à l'extérieur du bureau;
- l'allocation est raisonnable. Nous considérons généralement comme raisonnable une valeur pouvant aller jusqu'à 17 \$ pour la portion de l'allocation de voyage qui a trait aux repas;
- vous êtes le principal bénéficiaire de l'allocation;
- l'allocation n'est pas une forme de rémunération supplémentaire.

Cela signifie que vous n'avez pas à inclure ce genre d'allocation de voyage si sa principale justification est qu'elle permet à vos employés d'exécuter leurs tâches d'une manière plus efficace au cours d'un quart de travail.

Pour des exemples d'allocation de déplacement qui sont considérés comme des avantages imposables, allez à [www.cra-arc.gc.ca/tx/bsnss/tpcs/pyrll/bnfts/llwnacs/trvlxmpls-fra.html](http://www.cra-arc.gc.ca/tx/bsnss/tpcs/pyrll/bnfts/llwnacs/trvlxmpls-fra.html).

## Allocations de voyage raisonnables

Pour déterminer si une allocation de voyage est raisonnable, il faut avant tout considérer les faits. Vous devriez comparer les coûts raisonnables des frais de voyage que vous estimez que vos employés vont engager avec l'allocation que vous leur payez pour le voyage.

Si l'indemnité de voyage est raisonnable, vous n'avez pas à l'inclure dans le revenu de vos employés. Si l'indemnité

n'est pas raisonnable, elle doit être incluse dans le revenu de vos employés.

Pour en savoir plus, lisez le paragraphe 48 du bulletin d'interprétation IT-522, *Frais afférents à un véhicule à moteur, frais de déplacement et frais de vendeurs engagés ou effectués par les employés*.

Vos employés pourraient être en mesure de demander le remboursement de certaines dépenses d'emploi dans leur déclaration de revenus et de prestations. Pour en savoir plus, lisez « Dépenses d'emploi admissibles pour les employés », à la page 8.

## Allocations de pension et logement versées aux joueurs d'équipes sportives ou aux participants à des programmes récréatifs

Vous pouvez exclure de leur revenu un montant pouvant atteindre jusqu'à 344 \$ (pour 2015) par mois à titre d'allocation de logement et de pension pour un joueur ou membre d'une équipe sportive ou d'un programme récréatif, si **toutes** les conditions suivantes sont remplies :

- vous êtes un organisme de bienfaisance enregistré ou un organisme à but non lucratif;
- l'adhésion ou la participation à l'équipe sportive ou au programme récréatif est limitée aux personnes âgées de moins de 21 ans;
- l'allocation est pour le logement et la pension des joueurs ou des membres qui doivent demeurer ailleurs que dans leur lieu de résidence habituelle;
- l'allocation ne peut être attribuée à des services, tels que l'entraînement et l'arbitrage, ni à d'autres services fournis à l'équipe ou au programme.

Ne déclarez pas le montant exclu du revenu sur le feuillet T4.

## Avantages accordés aux employés ayant une déficience

Les avantages que vous accordez aux employés ayant une déficience ne sont généralement pas imposables.

Les frais raisonnables de transport entre la résidence et le lieu de travail de l'employé (y compris le stationnement situé près de ce lieu de travail) ne sont pas imposables si vous les payez à ou pour un employé qui est dans l'**une** des situations suivantes :

- il est aveugle au sens de la loi;
- il a une mobilité réduite grave et prolongée qui l'empêche de façon marquée d'accomplir les activités courantes de la vie quotidienne. Habituellement, c'est une personne qui est admissible au crédit d'impôt pour personne handicapée.

Ces frais de transport peuvent comprendre une allocation pour les taxis ou le transport public adapté, ainsi que le stationnement que vous fournissez ou subventionnez pour ces employés.

Vous avez peut-être un employé ayant une déficience mentale ou physique grave et prolongée. Les avantages raisonnables que vous fournissez pour le coût d'un préposé chargé d'aider l'employé à accomplir les fonctions de son emploi ne sont pas imposables. Il peut s'agir de services de lecteurs pour les personnes aveugles, d'interprètes gestuels pour les personnes sourdes ou d'instructeurs pour les personnes ayant une déficience mentale.

## Retenues sur la paie

Si vous excluez les avantages accordés aux employés ayant une déficience de leur revenu, ce n'est pas un avantage imposable. **Ne retenez pas** les cotisations au RPC, à l'AE ou à l'impôt sur le revenu.

## Avantages liés à l'éducation

Si vous offrez un avantage lié à l'éducation à votre employé, dans certains cas, l'avantage pourrait être imposable pour l'employé.

Si vous offrez des avantages liés à l'éducation à une personne autre que l'employé, comme un membre de sa famille, vous n'avez pas à inclure la valeur de l'avantage dans le revenu de l'employé, à condition que vous n'ayez pas de lien de dépendance avec l'employé et que l'avantage ne remplace pas un traitement, un salaire ou une autre forme de rémunération. Bien qu'une bourse d'études, une bourse de perfectionnement ou des cours gratuits offerts aux membres de la famille ne soient plus un avantage imposable pour l'employé, l'avantage peut constituer un revenu pour le membre de sa famille. Pour plus d'informations, aller à la rubrique « Membres de la famille » à la page 20.

## Allocations relatives aux études pour enfants

Si vous versez à un employé une allocation relative aux études pour un enfant, vous devez inclure ce montant dans le revenu de l'employé pour l'année.

Cependant, si à la demande de l'employeur, l'employé et sa famille doivent habiter dans un endroit déterminé loin de leur domicile et que les écoles de cet endroit ne conviennent pas aux besoins éducationnels des enfants de l'employé, il est possible que l'allocation **ne soit pas imposable** si **toutes** les conditions suivantes sont remplies :

- les cours sont fournis dans une des langues officielles du Canada, qui est la langue première de l'employé;
- l'école est la plus proche et la plus appropriée qui utilise cette langue officielle;
- les enfants fréquentent l'école à temps plein;
- la subvention que vous accordez est raisonnable.

## Services scolaires subventionnés

Les services scolaires subventionnés sont généralement imposables. Toutefois, dans les régions éloignées, il arrive souvent que les employeurs se chargent d'assurer des services communautaires essentiels qui relèvent habituellement d'une municipalité.

Si vous fournissez des services scolaires gratuits ou subventionnés dans une région éloignée pour les enfants de

vos employés, les employés **ne reçoivent pas** d'avantage imposable. Ne retenez pas de cotisations au RPC, à l'AE et d'impôt sur ces montants.

### Remarque

Cette règle **ne s'applique pas** à l'allocation relative aux études ou aux frais d'études que vous versez directement à vos employés, comme cela est expliqué ailleurs dans cette section.

## Bourses d'études, bourses de perfectionnement, frais de scolarité et formation

### Employé

Vous pouvez fournir une bourse d'études ou une bourse de perfectionnement à un employé ou à un ancien employé à la condition que l'employé retourne travailler pour vous à la fin du cours. Dans cette situation, le montant de la bourse d'études ou de perfectionnement est considéré comme un revenu d'emploi pour l'employé ou l'ancien employé.

Vous devez déclarer sur un feuillet T4 toute bourse d'études, de recherche ou de perfectionnement que vous avez donnée à un employé si elle bénéficie principalement l'employé. Si vos employés ont des questions concernant le revenu, vous pouvez les référer au folio de l'impôt sur le revenu S1-F2-C3 : *Bourses d'études, subventions de recherches et autres montants d'aide à l'éducation* ou au guide 5000-G, *Guide général d'impôt et de prestations*.

### ■ Formation spécifique liée aux activités de l'employeur

Nous considérons généralement que les cours de formation qui sont suivis afin de maintenir ou d'améliorer les habiletés liées aux activités de l'emploi sont principalement pour votre bénéficiaire, s'il est raisonnable de croire que l'employé reprendra son emploi pour une période raisonnable après la fin des cours.

Par exemple, les frais de scolarité et autres coûts liés tels que les livres, les repas, les déplacements et l'hébergement que vous payez pour des cours menant à un diplôme, une licence ou un certificat dans un domaine lié aux responsabilités actuelles ou éventuelles de l'employé dans de votre entreprise ne sont pas un avantage imposable.

### ■ Formation générale liée aux activités de l'employeur

Nous considérons habituellement que les cours de formation générale sur des sujets liés aux affaires sont suivis principalement pour votre bénéficiaire, même si la formation n'est pas directement liée à votre entreprise.

Par exemple, les frais que vous payez pour des cours sur la gestion du stress ou l'équité en matière d'emploi, ou pour des cours de premiers soins et de langue, ne sont pas un avantage imposable.

### ■ Formation sur des sujets d'intérêt personnel

Nous considérons que les cours portant sur des sujets d'intérêt personnel ou permettant d'acquérir des habiletés techniques sans aucun rapport avec votre entreprise sont suivis principalement pour le bénéfice de l'employé. Ils sont donc un avantage imposable.

## Exemption pour bourse, et frais de scolarité, montant relatif aux études et montant pour manuels

Si les frais de scolarité que vous payez pour un employé ou que vous lui remboursez ne sont pas imposables d'après les lignes directrices énoncées précédemment, l'employé **ne peut pas** demander l'exemption pour bourse, ni le crédit d'impôt non remboursable pour frais de scolarité et le montant relatif aux études dans sa déclaration individuelle. Vous devez en informer l'employé.

Si vous avez payé ou remboursé des frais de scolarité qui sont déclarés sur un feuillet T4 ou T4A, le particulier peut avoir le droit de demander l'exemption pour bourse, ou le crédit d'impôt relatif aux études et le montant pour manuels dans sa déclaration de revenus. Le particulier peut exclure entièrement les frais de scolarité, les bourses d'études, de recherche ou de perfectionnement qu'il a reçus de votre part.

### Membres de la famille

Si vous payez des bourses d'études ou des bourses de perfectionnement aux membres de la famille de votre employé, ou si vous êtes un établissement d'enseignement et que vous offrez des cours gratuits aux membres de la famille de votre employé, **ne les incluez pas** dans le revenu de l'employé, à moins que vous accordiez l'avantage lié à l'éducation en remplacement d'un salaire, d'un traitement ou d'une autre forme de rémunération, ou que vous avez un lien de dépendance avec l'employé. Cependant, inscrivez la juste valeur marchande (JVM) des bourses ou des cours à titre de bourse d'études sur un feuillet T4A à l'intention du membre de sa famille.

Si le membre de la famille répond à certains critères, il pourrait exclure le montant de son revenu dans sa déclaration de revenus et de prestations. Si votre employé ou le membre de sa famille vous pose des questions, vous pouvez le référer au *Guide général d'impôt et de prestations*.

Pour en savoir plus, consultez le folio de l'impôt sur le revenu S1-F2-C3 : *Bourses d'études, subventions de recherches et autres montants d'aide à l'éducation*.

### Billets

Pour déterminer si un billet est un avantage imposable pour l'employé, vous devez tenir compte de la raison pour laquelle le billet a été fourni. Chaque cas est différent.

De façon générale, la valeur d'un billet est considérée comme un avantage imposable lorsqu'un employeur donne à l'employé un billet pour son usage personnel sauf si elle est donnée en vertu de la politique sur les cadeaux et les récompenses. La valeur peut aussi être un avantage imposable si l'employeur donne le billet à une personne avec laquelle l'employé a un lien de dépendance (comme un membre de la famille) pour un usage non commercial.

Il n'y a pas d'avantage imposable à un employé pour la valeur d'un billet utilisé à des fins commerciales. Parfois, un employé a besoin d'un billet pour assister à un événement sportif ou un autre genre d'événement pour être en mesure d'effectuer ses fonctions d'emploi. Dans ces situations, les billets sont remis à l'employé pour un usage commercial.

L'usage commercial peut inclure les situations suivantes :

- faire de la promotion et du marketing à des fournisseurs ou d'autres contacts d'affaires;
- superviser et gérer un événement;
- accomplir d'autres tâches précises au cours d'un événement, y compris :
  - fournir des services médicaux d'urgence en disponibilité et sur le site;
  - faire de la commercialisation ou de la promotion durant l'événement;
  - offrir ou recevoir de la formation sur un produit.

Un employeur doit tenir des registres pour justifier l'usage commercial des billets donnés aux employés. Ces registres devraient contenir tous les renseignements suivants :

- le nom de l'employé qui reçoit les billets;
- les détails de l'usage personnel ou de l'usage commercial;
- le nombre de billets;
- la valeur des billets.

### Déclaration de l'avantage

Les employeurs doivent inclure dans le revenu de l'employé la valeur de tous les billets qui lui sont donnés au cours de l'année et qui sont utilisés à des fins personnelles. Inscrivez la juste valeur marchande des billets (habituellement la valeur nominale du billet, y compris les taxes applicables) à la case 14, « Revenus d'emploi », et dans la section « Autres renseignements » au bas du feuillet sous le code **40** du feuillet T4 de l'employé.

## Cadeaux, récompenses et récompenses pour les années de service

Les cadeaux ou récompenses que vous faites en espèces, en quasi-espèces ou sous forme autre qu'en espèces à un employé sont des avantages imposables. Mais, nous avons une politique administrative qui exempte les cadeaux et récompenses autres qu'en espèces dans certains cas.

Un cadeau ou une récompense en espèces ou en quasi-espèces est toujours un avantage imposable pour l'employé. Un article en quasi-espèces est un article qui agit à titre d'espèces, tel qu'un chèque-cadeau ou une carte-cadeau, ou un article qui peut facilement être converti en espèces, tels que des pépites d'or, des titres, des actions. Pour en savoir plus, lisez « Règles pour les cadeaux et récompenses » et « Politique pour cadeaux ou récompenses autres qu'en espèces » à la page 21.

### Exemple d'un cadeau ou récompense en quasi-espèces

Vous donnez à votre employé un chèque-cadeau ou une carte-cadeau d'un grand magasin d'une valeur de 100 \$. L'employé peut l'utiliser pour acheter n'importe quel service ou marchandise que le magasin offre. Nous considérons que la carte-cadeau ou le chèque-cadeau est une rémunération supplémentaire et que cela représente

donc un avantage imposable pour l'employé, puisqu'ils agissent à titre d'espèces.

### Exemple d'un cadeau ou récompense autre qu'en espèces

Vous donnez à votre employé des billets pour un événement à une date et une heure spécifiques. Il ne s'agit peut-être pas d'un avantage imposable puisqu'il n'y a aucun élément de choix si les autres conditions pour les cadeaux et les récompenses sont remplies.

## Règles pour les cadeaux et récompenses

Un **cadeau** doit être donné lors d'occasion spéciale comme une fête religieuse, un anniversaire, un mariage ou la naissance d'un enfant.

Une **récompense** doit avoir été donnée en reconnaissance de réalisations professionnelles telles que l'atteinte d'un certain nombre d'années de service ou des suggestions d'employés. C'est pour reconnaître la contribution globale d'un employé dans son lieu de travail et non pas pour reconnaître son rendement au travail. Généralement, une récompense non imposable valide a des critères clairement définis, un processus de nomination et d'évaluation, et un nombre limité de récipiendaires.

Une récompense donnée à un employé pour des raisons liées au rendement (par exemple, un bon rendement dans le travail pour lequel il ou elle a été embauché pour le faire, dépassement des normes de production, réalisation d'un projet avant la date prévue ou sous le budget, faire du temps supplémentaire pour terminer un projet, remplacer un gestionnaire malade ou un collègue) est considérée comme une **reconnaissance** et constitue un avantage imposable pour l'employé.

Si vous donnez à votre employé un cadeau ou une récompense autre qu'en espèces pour toute autre raison, cette politique ne s'applique pas et vous devez inclure la juste valeur marchande du cadeau ou de la récompense dans le revenu de l'employé.

La politique pour les cadeaux et les récompenses ne s'applique pas aux articles en espèces et quasi-espèces donnés aux employés avec un lien de dépendance, comme votre famille, des actionnaires, ou des personnes qui leur sont liées.

Pour en savoir plus sur les cadeaux et récompenses non couverts par notre politique, allez à [www.arc.gc.ca/cadeaux](http://www.arc.gc.ca/cadeaux) et sélectionnez « Cadeaux et récompenses non couverts par notre politique ».

## Valeur

Utilisez la **juste valeur marchande** (JVM) de chaque cadeau pour le calcul de la valeur totale des cadeaux et des récompenses donnés au cours de l'année, et **non** le prix qu'ils vous coûtent. Vous devez inclure la valeur de la TPS/TVH.

## Politique pour cadeaux ou récompenses autres qu'en espèces

Vous pouvez donner à votre employé un nombre illimité de cadeaux et récompenses autres qu'en espèces d'une valeur totale combinée de 500 \$ ou moins par année. Si la

JVM des cadeaux et récompenses que vous donnez à votre employé est plus élevée que 500 \$, le montant en plus de 500 \$ doit être inclus dans le revenu de l'employé. Par exemple, si vous donnez des cadeaux et des récompenses d'une valeur totale de 650 \$, il y a un avantage imposable de 150 \$ (650 \$ – 500 \$).

Les articles de petite valeur ne doivent pas entrer dans le calcul de la valeur totale des cadeaux et prix décernés durant l'année en cours pour les fins de l'exemption. Les exemples d'articles de petite valeur incluent :

- café ou thé;
- chandails avec le logo de l'employeur;
- grandes tasses;
- plaques ou trophées.

## Récompense pour les années de service

En plus des cadeaux et récompenses décrits dans la politique indiquée énoncé ci-dessus, vous pouvez, une fois tous les cinq ans, donner à votre employé un prix autre qu'en espèces ou un prix d'anniversaire pour les années de service d'une valeur de 500 \$ ou moins, exempté d'impôt. La récompense doit être pour cinq années de service au minimum, et il doit s'être écoulé au moins cinq ans depuis la remise de la dernière récompense pour les années de service ou d'anniversaire. N'importe quel montant au-delà de 500 \$ est un avantage imposable.

S'il ne s'est pas au moins écoulé cinq ans depuis la remise de la dernière récompense pour les années de service ou d'anniversaire, la récompense est donc un avantage imposable. Par exemple, si la récompense pour 15 années a été donnée à 17 ans de service, puis que la prochaine récompense est donnée à 20 ans de service, la récompense pour les 20 années sera un avantage imposable, puisque cinq ans ne se seront pas écoulés depuis la récompense précédente.

Ces récompenses n'affectent pas l'exemption de 500 \$ pour les autres cadeaux et récompenses, pendant l'année où vous les donnez. Par exemple, vous pouvez donner à un employé une récompense autre qu'en espèces pour les années de service d'une valeur de 500 \$ dans la même année où vous lui donnez d'autres cadeaux et récompenses autres qu'en espèces d'une valeur de 500 \$. Dans ce cas-ci, il n'y a aucun avantage imposable pour l'employé.

### Remarque

Si la valeur de la récompense pour des années de service est inférieure à 500 \$, vous **ne pouvez pas** ajouter le manque à gagner à l'exemption annuelle de 500 \$ pour des cadeaux ou récompenses autres qu'en espèces.

Vous pouvez répondre à une série de questions que nous avons formulées sur notre site Web pour vous aider à déterminer s'il y a un avantage imposable. Pour en savoir plus, allez à [www.arc.gc.ca/cadeaux](http://www.arc.gc.ca/cadeaux), sélectionnez « Règles pour les cadeaux et récompenses », et ensuite l'icône « Q et R ».

## Récompenses d'un fabricant

Si un fabricant donne des récompenses en espèces ou autres qu'en espèces à un **concessionnaire**, il n'est pas tenu de les déclarer sur un feuillet de renseignements.

Cependant, si le concessionnaire transmet ces récompenses en espèces à un employé, il doit déclarer le paiement en espèces sur un feuillet T4, à la case 14, « Revenus d'emploi », et dans la section « Autres renseignements », au bas du feuillet, sous le code **40**. Si le concessionnaire transmet des récompenses autres qu'en espèces à un employé, le concessionnaire n'est pas obligé de déclarer les récompenses dans le revenu de l'employé s'il satisfait aux autres conditions concernant la politique des récompenses.

Si le fabricant verse une récompense en espèces ou autre qu'en espèces **directement à l'employé** d'un concessionnaire ou d'un autre organisme de vente, il doit déclarer la valeur de la récompense comme un avantage en utilisant le code **154** « Une prime en espèces ou un prix payé d'un payeur », dans la section « Autres renseignements », au bas du feuillet T4A.

## Compte d'épargne libre d'impôt (CELI)

Vous pouvez offrir à vos employés et à leurs conjoints la possibilité de participer à un CELI collectif. Les cotisations que vous faites au CELI au nom de vos employés et les frais d'administration du CELI que vous payez au nom de vos employés sont considérées comme un avantage imposable pour l'employé. Toutefois, cela ne comprend pas un montant que vous avez retenu de la rémunération de l'employé et que vous avez cotisé pour l'employé.

Les cotisations que vous faites au CELI de vos employés en leur nom sont généralement payées en espèces, elles sont imposables et ouvrent droit à pension, et elles sont assurables. Retenez l'impôt sur le revenu, les cotisations au RPC et les cotisations à l'AE.

Les frais d'administration que vous payez directement au nom de l'employé sont imposables et ouvrent droit à pension. Retenez les cotisations au RPC et l'impôt sur le revenu. Ces frais sont considérés comme des avantages autres qu'en espèces, ils ne sont donc pas assurables. **Ne retenez pas** les cotisations à l'assurance-emploi.

Si la TPS/TVH s'applique aux frais d'administration, ajoutez-la à la valeur de l'avantage.

## Cotisations à une association professionnelle

Si vous payez des cotisations à une association professionnelle pour vos employés, il n'y a pas d'avantage imposable pour l'employé si vous êtes le principal bénéficiaire du paiement.

Pour déterminer si vous ou l'employé êtes le principal bénéficiaire, il faut avant tout considérer les faits. Si vous payez des cotisations ou que vous les remboursez à un employé parce que l'adhésion à une association professionnelle est une condition d'emploi, nous considérons que vous êtes le principal bénéficiaire. Par conséquent, il n'y a pas d'avantage imposable pour l'employé.

Lorsque l'adhésion à l'association n'est pas une condition d'emploi, il reste à savoir qui est le principal bénéficiaire. À titre d'employeur, il vous revient de prendre cette décision, et vous devez être prêt à la justifier si nous vous le demandons.

Chaque fois que vous payez des cotisations ou les remboursez à un employé et que celui-ci est le principal bénéficiaire, il y a un avantage imposable.

### Remarque

Vous devriez informer vos employés qu'ils ne peuvent pas déduire de leurs revenus d'emploi non imposable toutes cotisations à une association professionnelle que vous avez payées ou remboursées.

Pour en savoir plus, consultez le bulletin d'interprétation IT-158, *Cotisations d'employés qui sont membres d'une association professionnelle*.

## Frais de déménagement et avantages liés à la réinstallation

Lorsque vous transférez un employé d'un de vos établissements à un autre, le montant que vous payez ou remboursez pour certaines dépenses de déménagement ne constitue pas normalement un avantage imposable. Ces dépenses comprennent toutes les dépenses encourues pour l'employé et sa famille, leurs meubles et leurs effets personnels. Cela s'applique aussi lorsqu'un employé accepte un emploi dans une autre localité que celle où était son ancien lieu de résidence. Le déménagement n'a pas à être à l'intérieur du Canada.

De même, les dépenses que vous payez pour déménager un employé et sa famille d'une région éloignée quand le contrat de travail de l'employé est terminé ne représentent pas un avantage imposable.

Si vous versez à vos employés des allocations qu'ils n'ont pas à justifier pour des dépenses accessoires au déménagement, lisez « Allocation qui n'a pas à être justifiée », à la page 23.

## Frais de déménagement payés par l'employeur qui ne sont pas un avantage imposable

Les dépenses suivantes **ne sont pas** un avantage imposable pour vos employés si vous les avez payées ou remboursées :

- les frais de voyages pour la recherche d'un logement dans la nouvelle localité, y compris les frais de garde d'enfants et d'animaux domestiques;
- les frais de déplacement entre l'ancienne et la nouvelle résidence (y compris un montant raisonnable pour les repas et l'hébergement) pendant le déménagement de l'employé et des membres de sa famille;
- le coût, pour l'employé, du transport ou de l'entreposage de ses meubles au cours du déménagement entre son ancienne et sa nouvelle résidence;
- les coûts de déménagement des effets personnels tels qu'une automobile, un bateau ou une remorque;

- les droits et les frais de débranchement d'un téléphone, d'une antenne de télévision, de radiateurs, d'un climatiseur, d'un barbecue au gaz, d'une porte de garage à commande automatique et d'un chauffe-eau, ainsi que les coûts reliés à l'interruption d'un service d'aqueduc;
- les frais de résiliation d'un bail;
- les frais de vente de l'ancienne résidence de l'employé (y compris le coût de la publicité, les honoraires de notaire ou d'avocat, la commission versée à un agent immobilier et les pénalités de libération d'hypothèque);
- les frais de branchement et d'installation, à la nouvelle résidence, des services publics, des appareils et des accessoires fixes qui existaient à l'ancienne résidence;
- le coût des adaptations et des modifications apportées au mobilier et aux accessoires fixes existants pour permettre leur utilisation dans la nouvelle résidence, y compris les modifications à la plomberie et au câblage électrique;
- les frais d'immatriculation, d'inspection de véhicules et de permis de conduire si l'employé possédait une automobile et un permis de conduire dans l'ancienne localité;
- les frais juridiques et les droits de mutation pour l'achat de la nouvelle résidence;
- le coût de la révision de documents légaux pour que la nouvelle adresse y figure;
- les frais de subsistance raisonnables en attendant que l'employé occupe en permanence le nouveau logement;
- les frais d'appels interurbains occasionnés par la vente de l'ancienne résidence;
- les montants que vous avez payés ou remboursés pour les impôts fonciers et le coût du chauffage, de l'électricité, des assurances et de l'entretien des lieux pour garder l'ancienne résidence en bon état après le déménagement, lorsque tous les efforts raisonnables pour la vendre ont échoué.

### Frais de déménagement payés par l'employeur qui sont un avantage imposable

Si vous payez ou remboursez des frais de déménagement qui ne sont pas énumérés précédemment, nous considérons généralement que les montants sont un avantage imposable pour l'employé.

Si vous ne remboursez pas ou ne remboursez qu'une partie des frais de déménagement d'un employé, celui-ci pourrait déduire certains de ces frais dans sa déclaration de revenus et de prestations.

Pour en savoir plus sur la déduction pour frais de déménagement que l'employé peut demander, consultez le bulletin d'interprétation IT-178, *Frais de déménagement*, et le formulaire T1-M, *Déduction pour frais de déménagement*.

### Perte relative au logement

Si vous payez ou remboursez votre employé pour une perte relative au logement, le montant est un avantage imposable pour l'employé.

Il y a une exception, toutefois, en ce qui concerne les sommes payées à titre de compensation pour une **perte admissible relative au logement**. Habituellement, dans une telle situation, seulement la moitié du montant qui dépasse 15 000 \$ est imposable.

#### Remarque

Si vous versez à un employé, à titre de compensation, plus d'un paiement répartis sur deux années, vous devez inclure un montant sur son feuillet T4 pour chacune des années. Lisez l'exemple 2 ci-dessous pour savoir comment calculer la partie de l'avantage qui est imposable.

#### Exemple 1

En mars 2015, vous avez versé 40 000 \$ à Claire, votre employée, à titre de compensation pour une perte subie lors de la vente de sa maison. Cette perte était une perte admissible. Claire a commencé à travailler à son nouveau lieu de travail en juin 2015.

L'avantage imposable que vous devez déclarer sur le feuillet T4 de Claire pour 2015 sera de 12 500 \$, selon le calcul suivant :

$$1/2 \times (40\,000 \$ - 15\,000 \$)$$

#### Exemple 2

En juin 2014, vous étiez d'accord pour verser une somme à Paul, votre employé, à titre de compensation pour une perte admissible subie à la suite de la vente de sa maison. Paul a commencé à travailler à son nouveau lieu de travail le 1<sup>er</sup> décembre 2014.

La perte admissible relative au logement de Paul est de 65 000 \$. Vous avez versé la compensation en deux paiements : 30 000 \$ en septembre 2014 et 35 000 \$ en février 2015.

L'avantage imposable de Paul en 2014 était de 7 500 \$ (la moitié du montant payé en 2014 qui dépasse 15 000 \$).

En 2015, il est de 17 500 \$. Voici le calcul :

- la moitié du total des montants payés en 2014 et en 2015 qui dépassent 15 000 \$  
( $1/2 \times [65\,000 \$ - 15\,000 \$] = 25\,000 \$$ );

#### moins

- le montant inclus dans le revenu de 2014 (7 500 \$).

Pour en savoir plus sur les frais de déménagement, consultez le bulletin d'interprétation IT-470, *Avantages sociaux des employés*.

### Allocation qui n'a pas à être justifiée

Les allocations qui n'ont pas à être justifiées sont les allocations dont l'employé n'a pas à fournir de détails ou présenter des reçus pour justifier les montants versés. Si une allocation est de **650 \$ ou moins**, nous considérons qu'il s'agit d'un remboursement des dépenses que l'employé a engagées pour le déménagement lié à son emploi. Cette allocation n'est donc pas imposable. L'employé doit alors attester par écrit qu'il a engagé des frais accessoires pour un montant équivalant à l'allocation reçue, jusqu'à un maximum de 650 \$.

Ne déclarez pas le montant du remboursement. Déclarez sur un feuillet T4 toute partie de l'allocation qui **dépasse 650 \$** dont l'utilisation n'est pas à justifier, à la case 14, « Revenus d'emploi », et dans la section « Autres renseignements », au bas du feuillet, sous le code **40**.

### Exemples

- Si l'employé a reçu une allocation de 625 \$ dont l'utilisation n'a pas à être justifiée et qu'il indique avoir engagé des dépenses pour un montant égal à l'allocation, cette dernière ne constitue pas un avantage imposable. N'incluez pas ce montant sur le feuillet T4 de l'employé.
- Si l'employé a reçu une allocation de 750 \$ dont l'utilisation n'a pas à être justifiée et qu'il indique avoir engagé des dépenses pour un montant égal à l'allocation, seulement 100 \$ seront imposables, soit la partie des dépenses qui dépasse 650 \$. Indiquez 100 \$ sur le feuillet T4, à la case 14, « Revenus d'emploi », et dans la section « Autres renseignements », au bas du feuillet, sous le code **40**.

## Frais de déplacement de l'époux ou du conjoint de fait

Lorsqu'un employé est accompagné de son époux ou conjoint de fait au cours d'un voyage d'affaires, le montant que vous remboursez à l'employé pour les frais de déplacement de cette personne est un **avantage imposable** pour l'employé.

Le remboursement **n'est pas** un avantage imposable pour l'employé si son époux ou conjoint de fait l'a accompagné à votre demande et s'il a surtout participé à des activités d'affaires pendant le voyage.

Pour en savoir plus, consultez le bulletin d'interprétation IT-131, *Dépenses relatives à un congrès*.

## Frais de garde d'enfants

Les frais de garde d'enfants ne sont pas imposables seulement si **toutes** les conditions suivantes sont remplies :

- la garderie se situe dans votre établissement;
- vous gérez directement la garderie;
- le service est offert à tous les employés à un coût minime ou gratuit;
- les services ne sont pas offerts au public, seulement aux employés.

Si toutes les conditions ne sont pas remplies, l'avantage imposable est la juste valeur marchande (JVM) **moins** tout montant que l'employé paie pour le service.

Quand vous subventionnez une garderie gérée par un tiers en échange de taux subventionnés pour vos employés, le montant de la subvention est considéré comme un avantage imposable pour l'employé.

## Frais médicaux

Les montants que vous payez pour les frais médicaux d'un employé dans une année d'imposition sont un avantage imposable pour l'employé.

Habituellement, il n'y a pas de TPS/TVH à inclure dans la valeur de cet avantage. Cependant, certains frais médicaux qui donnent droit au crédit d'impôt pour frais médicaux peuvent être soumis à la TPS/TVH. Dans un tel cas, incluez la TPS/TVH dans la valeur de l'avantage.

Pour obtenir plus de renseignements sur les frais médicaux admissibles, consultez :

- le folio de l'impôt sur le revenu, S1-F1-C1 : *Crédit d'impôt pour frais médicaux*;
- le folio de l'impôt sur le revenu, S2-F1-C1 : *Fiducie de santé et de bien-être*;
- le guide RC4064, *Renseignements relatifs aux frais médicaux et aux personnes handicapées*.

## Installations récréatives et cotisations à un club

L'utilisation d'installations récréatives ou les frais d'adhésion à un club est un avantage imposable pour les employés dans l'une ou l'autre des conditions suivantes :

- vous payez, remboursez ou subventionnez le coût d'une adhésion à une installation récréative comme une salle d'exercice, une piscine ou un gymnase;
- vous payez, remboursez ou subventionnez le coût d'une adhésion à un club d'affaires ou professionnel (qui gère des installations de santé, des équipements récréatifs ou sportifs ou une salle à manger pour l'utilisation de ses membres, mais dont le but premier n'est pas la gestion d'équipements récréatifs);
- vous payez, remboursez ou subventionnez, jusqu'à un maximum établi, les frais d'adhésion à des installations récréatives choisies par l'employé. Dans ce cas, c'est l'employé qui a payé pour l'adhésion, qui possède l'adhésion et qui a signé une forme de contrat avec la compagnie fournissant les installations;
- vous payez, remboursez ou subventionnez l'employé pour des dépenses engagées pour la nourriture et les boissons consommées dans le restaurant, la salle à manger, la salle de banquet ou la salle de conférences d'une installation récréative ou d'un club;
- vous fournissez des installations récréatives à un groupe sélectionné ou à une catégorie d'employés gratuitement ou moyennant des frais minimums, tandis que les autres employés doivent payer le plein prix. Un avantage imposable est accordé aux employés qui ne doivent pas payer le plein prix.

Cependant, l'utilisation des installations ou l'adhésion à un club **ne donne pas** d'avantage imposable aux employés dans l'une ou l'autre des conditions suivantes :

- vous fournissez des installations récréatives internes et les installations sont disponibles pour **tous** les employés. Cela s'applique que vous fournissiez les équipements gratuitement ou moyennant des frais minimums.

- vous concluez une entente pour payer les frais d'utilisation des installations, l'adhésion appartient à vous et non pas à l'employé et les installations ou l'adhésion sont disponibles pour tous les employés. L'adhésion sera considérée être à la disposition de **tous** les employés pourvu que chaque employé puisse l'utiliser, même si un employé choisit de ne pas l'utiliser;
- vous fournissez à votre employé une adhésion à un club social ou sportif, et il peut être clairement démontré que vous êtes le principal bénéficiaire de l'adhésion. L'adhésion est un avantage imposable pour votre employé si l'adhésion à un club ou l'utilisation de ses installations vous fournit seulement un avantage indirect. Ce serait le cas où l'employé devient en meilleure santé physique en raison de l'utilisation des installations du club et devient généralement plus en mesure de s'acquitter de ses fonctions (par exemple, il s'absente moins souvent pour des raisons de maladie, il diminue le temps non productif, il se maintient en forme pour le travail).

Pour en savoir plus, consultez les bulletins d'interprétation IT-470, *Avantages sociaux des employés* et IT-148, *Biens récréatifs et cotisations à un club*.

## Laissez-passer de transport en commun

Si vous payez à votre employé un laissez-passer de transport en commun, ou que vous lui en fournissez un, nous considérons qu'il s'agit habituellement d'un avantage imposable pour l'employé. Le transport en commun comprend le transport par autobus local, tramway, métro, train de banlieue, navette-autobus et traversier local.

Si votre employé paie pour certains frais liés à l'achat de laissez-passer de transport en commun (par exemple, par retenues sur la paie), l'employé peut être en mesure de demander le crédit d'impôt pour le transport en commun lorsqu'il produit sa déclaration de revenus et de prestations.

Déclarez la valeur de l'avantage imposable sur le feuillet T4 de l'employé, à la case 14, « Revenus d'emploi », et dans la section « Autres renseignements », au bas du feuillet sous le code **40**.

Inscrivez le total de l'avantage imposable (code **40**) et le montant que l'employé a payé pour le laissez-passer (par retenues sur la paie) dans la section « Autres renseignements », au bas du feuillet T4 sous le code **84**.

## Laissez-passer de transport en commun – employés d'une entreprise de transport

Si votre entreprise est une entreprise opérant des autobus, tramways, métros, trains ou autobus de banlieue, ou des traversiers, et que vous fournissez gratuitement des laissez-passer pour vos employés ou pour leurs familles, des règles spéciales s'appliquent.

Si vous fournissez gratuitement ou à prix réduit des laissez-passer à un employé ou à un employé retraité qui travaille dans l'une des entreprises mentionnées ci-dessus, et qu'ils ne sont destinés qu'à l'employé pour son

utilisation personnelle, il n'y a pas d'avantage imposable pour l'employé.

### Remarque

Pour être considéré comme un avantage non imposable selon cette règle spéciale, les laissez-passer de traversier sont limités aux tarifs pour passagers (sans réservation) seulement.

Si vous fournissez gratuitement ou à prix réduit des laissez-passer à un membre de la famille d'un de vos employés ou d'un employé retraité, la juste valeur marchande (JVM) du laissez-passer est un avantage imposable pour l'employé. Déclarez l'avantage du retraité dans la section « Autres renseignements », au bas du feuillet T4A sous le code **028**.

### Remarque

Si vous fournissez gratuitement ou à prix réduit un laissez-passer à un employé qui travaille dans un domaine autre qu'une entreprise de transport ou dans la conduite des activités d'une telle entreprise, la JVM est un avantage imposable pour l'employé. Par exemple, si une ville est propriétaire de la société de transport, la JVM d'un laissez-passer accordé à un salarié qui travaille pour la ville dans le département de la comptabilité serait un avantage imposable, alors qu'un laissez-passer accordé à un employé qui travaille dans l'entreprise de transport dans le département de la comptabilité ne le serait pas.

Pour voir des exemples de laissez-passer de transport en commun qui sont considérés comme des avantages imposables, allez à [www.arc.gc.ca/tx/bsnss/tpcs/pyrll/bnfts/prvdd/trnst-mplys-xmpls-fra.html](http://www.arc.gc.ca/tx/bsnss/tpcs/pyrll/bnfts/prvdd/trnst-mplys-xmpls-fra.html).

## Logement ou services publics

Si le logement que vous fournissez est situé dans une zone visée par règlement, lisez « Hébergement ou services publics fournis par l'employeur », à la page 37.

Si votre employé est un membre du clergé ou d'un ordre religieux ou un ministre régulier d'une confession religieuse, il pourrait avoir droit à une déduction pour résidence des membres du clergé. Pour en savoir plus, lisez « Résidence des membres du clergé » à la page 26.

## Logement ou services publics – avantage

Si vous fournissez une maison, un appartement ou un autre logement à un employé sans exiger de loyer ou moyennant un loyer moins élevé que la juste valeur marchande (JVM) que l'employé paierait sur le marché libre pour ce logement, l'employé reçoit un avantage imposable. Cela s'applique aussi au concierge d'un immeuble d'habitation.

Vous devez faire une estimation raisonnable du montant de l'avantage. Ce montant correspond habituellement à la JVM d'un logement semblable, **moins** le loyer que paie l'employé.

En plus, le montant que vous versez pour le compte de ou remboursez à votre employé pour les services publics (tels que le téléphone, l'électricité, le gaz naturel, l'eau, le câble ou l'internet) est aussi un avantage imposable. Ceci est le

montant que vous devez inclure dans le revenu de l'employé comme un avantage pour service public.

Si l'employé occupe l'habitation pendant **au moins** un mois, la valeur de l'hébergement offert n'est pas soumise à la TPS/TVH.

### **Circonstances particulières permettant de réduire la valeur d'un avantage relatif au logement**

Vous pouvez réduire la valeur d'un avantage relatif au logement que vous accordez à vos employés en fonction des deux facteurs suivants :

#### ■ **Grandeur convenable**

L'employé occupe peut-être un logement plus grand que ce dont il a besoin (par exemple, une personne seule peut occuper une maison de trois chambres à coucher). Vous pouvez alors réduire la valeur de l'avantage relatif au logement pour qu'elle corresponde à la valeur d'un logement qui répondrait aux besoins de l'employé (dans ce cas, une maison ou un appartement d'une ou deux chambres à coucher).

#### **Remarque**

Aucune réduction de la valeur n'est permise si le logement fourni est plus petit que celui dont l'employé a besoin.

#### ■ **Manque d'intimité et de tranquillité**

Vous pouvez aussi réduire la valeur de l'avantage relatif au logement si le logement où vit l'employé est accessible au public ou contient du matériel ou des installations d'entreposage et que cela nuit à l'intimité ou à la tranquillité de l'employé dans son logement. Le montant de la réduction doit être établi de façon raisonnable en fonction du dérangement.

Ces deux facteurs s'appliquent dans l'ordre mentionné. Ainsi, vous devez d'abord réduire la valeur du logement pour qu'elle corresponde à la valeur d'un logement qui répondrait aux besoins de l'employé. S'il y a lieu, vous appliquez ensuite une réduction pour le manque d'intimité et de tranquillité à la valeur déjà réduite.

### **Logement ou services publics – allocation**

Si vous donnez une allocation à votre employé pour le loyer ou les services publics, vous devez l'inclure dans le revenu de l'employé comme un logement imposable et/ou une allocation pour les services publics.

### **Comment déclarer l'avantage**

Déclarez l'avantage imposable pour les services publics sur un feuillet T4, à la case 14, « Revenus d'emploi », et dans la section « Autres renseignements », au bas du feuillet, sous le code 40. Déclarez l'avantage imposable pour le logement sur un feuillet T4, à la case 14, « Revenus d'emploi », et dans la section « Autres renseignements », sous le code 30.

#### **Remarque**

Des règles spéciales s'appliquent si vous payez des services publics (ou si vous les fournissez) à un membre du clergé. Pour en savoir plus, lisez « Code 30 – Pension et logement » dans le chapitre 2 du guide RC4120, *Guide de l'employeur – Comment établir le feuillet T4 et le Sommaire*.

## **Résidence des membres du clergé**

### **Déduction pour résidence des membres du clergé**

Si votre employé est membre du clergé, il pourrait avoir le droit de faire une demande de déduction de son revenu pour sa résidence dans sa déclaration de revenus et de prestations.

Un employé qui est un membre du clergé, un ministre régulier ou un membre d'un ordre religieux peut faire une demande de déduction pour résidence des membres du clergé si l'employé se trouve dans une des situations suivantes :

- il dessert un diocèse, une paroisse ou une congrégation ou qui en a la charge;
- il est affecté exclusivement, à plein temps, à un service administratif par un ordre religieux ou une confession religieuse.

Pour demander une déduction de son revenu pour sa résidence, l'employé doit remplir les parties A et C du formulaire T1223, *Déduction pour la résidence d'un membre du clergé*. Vous devez remplir la partie B et signer le formulaire pour attester que l'employé a rempli les conditions requises. L'employé n'a pas à joindre le formulaire à sa déclaration de revenus et de prestations, mais il doit le conserver afin de pouvoir nous le fournir sur demande.

### **Réduire la rémunération à partir de laquelle vous devez retenir de l'impôt sur le revenu et RPC**

#### **Fourni ou payé par l'employeur – Avantage**

Si vous fournissez à votre employé un logement gratuit ou à loyer peu élevé, n'incluez pas dans son revenu la portion du loyer et des services public correspondant à la déduction pour la résidence d'un membre du clergé dans le calcul de son revenu pour déduire les retenues d'impôt sur la paie et les cotisations au RPC lorsque votre employé :

- vous remet un formulaire T1223, *Déduction pour la résidence d'un membre du clergé*.
- vous informe par écrit qu'il demandera une déduction pour la résidence d'un membre du clergé, et vous donne le montant de la déduction qui sera demandée.

#### **Employé propriétaire ou locataire – Allocation**

Votre employé peut posséder ou louer le logement, et payer pour les services publics avec son propre argent ou en utilisant l'allocation que vous lui avez payée. Si votre employé déclare la déduction pour résidence des membres du clergé sur sa déclaration de revenus et de prestations, il peut obtenir une lettre d'autorisation d'un bureau des services fiscaux, afin de réduire le revenu sur lequel vous avez à déduire les retenues d'impôt et de cotisation au RPC. Lorsque votre employé vous fournit une lettre d'autorisation d'un bureau des services fiscaux, réduisez le revenu par le montant indiqué dans la lettre.

#### **Remarque**

Même si la portion pour la résidence d'un membre du clergé et des services publics peut être exclue du revenu pour les retenues d'impôt et le RPC, vous devez la déclarer sur le feuillet T4 de votre employé. Des règles spéciales s'appliquent si vous payez des services publics (ou si vous les fournissez) à un membre du clergé. Pour en savoir plus, lisez « Code 30 – Pension et logement »

dans le chapitre 2 du guide RC4120, *Guide de l'employeur – Comment établir le feuillet T4 et le Sommaire*.

Pour en savoir plus, consultez le bulletin d'interprétation IT-141, *Déduction pour la résidence d'un membre du clergé*.

## Options d'achat de titres

Lorsqu'une société convient de vendre ou d'émettre de ses actions à un employé, ou lorsqu'une fiducie de fonds communs de placement donne l'option à un employé d'acquérir des parts de fiducie, il peut en résulter un avantage imposable pour l'employé. L'avantage imposable est la différence entre la juste valeur marchande des actions ou des parts au moment où l'employé les acquiert et le montant qu'il paie ou paiera à leur égard, y compris tout montant payé pour avoir le droit d'acquérir les actions ou les parts. De plus, il peut y avoir un avantage pour l'employé si les droits de l'employé selon la convention sont dévolus à une autre personne, ou si l'employé les transfère ou les vend.

Les actions ou les parts sont considérées comme étant acquises quand la propriété légale des actions a été transférée et que le vendeur a le droit de recevoir le paiement. En général, cela se produit lorsque les actions ont été transférées à l'employé ou au courtier, et qu'elles ont été payées.

Déclarez cet avantage sur un feuillet T4, à la case 14, « Revenus d'emploi », et dans la section « Autres renseignements », au bas du feuillet, sous le code 38. Indiquez aussi les montants déductibles auxquels l'employé a droit dans la section « Autres renseignements » du feuillet T4, comme il est expliqué dans le reste de cette section.

Pour obtenir plus de renseignements, consultez le bulletin d'interprétation IT-113, *Avantages conférés aux employés – Options d'achat d'actions*.

Lorsqu'un employé exerce ses options d'achats de titres d'une société ouverte, l'employeur est tenu de retenir et de verser un montant relatif à l'avantage imposable lié aux options d'achats de titres (excluant toute déduction pour options d'achats de titres) de la même manière que si le montant de l'avantage a été versé comme une prime à l'employé. Pour en savoir plus, allez à [www.arc.gc.ca/optionsachatactions](http://www.arc.gc.ca/optionsachatactions) ou consultez le chapitre 6 du guide T4001, *Guide de l'employeur – Les retenues sur la paie et les versements*.

## Montants forfaitaires

Si l'employé dispose de ces droits d'options d'achat de titres à l'employeur pour un paiement en espèces ou autres avantages, l'employé peut demander une déduction pour options d'achat de titres, si elles sont admissibles ou l'employeur peut demander une déduction pour le paiement en espèces comme dépenses, mais pas les deux. Si l'employeur choisit de **ne pas** demander la déduction pour paiement en espèces comme dépenses, l'employeur doit faire un choix en vertu du paragraphe 110(1.1) en inscrivant ce montant sous le code 86, « Choix liés aux options d'achat de titres » dans la section « Autres renseignements » du feuillet T4. Ceci permettra à l'employé de demander la

déduction selon l'alinéa 110(1)d). Le montant déclaré sous le code 86 peut être différent de l'avantage imposable que vous devez inclure dans le revenu de l'employé à la case 14 et sous le code 38.

Si l'employeur ne remplit pas le feuillet T4 avec le code 86, cela signifie qu'il a décidé de demander la déduction pour les dépenses et l'employé ne sera pas autorisé à demander la déduction selon l'alinéa 110(1)d). Pour en savoir plus, allez à [www.arc.gc.ca/retenues](http://www.arc.gc.ca/retenues).

### Remarque

Vous ne pouvez pas choisir de reporter les avantages liés aux options d'achat de titres.

## Déduction d'options d'achat pour l'acquisition d'actions ou d'unités d'une entité autre qu'une société privée sous contrôle canadien – Alinéa 110(1)d)

Habituellement, l'employé reçoit un avantage dans l'année où il acquiert les actions ou les unités. Il peut demander une déduction selon l'alinéa 110(1)d) de la *Loi de l'impôt sur le revenu* si **toutes** les conditions suivantes sont réunies :

- une personne admissible a convenu de vendre ou d'émettre à l'employé des actions de son capital-actions ou de celui d'une autre société avec laquelle elle a un lien de dépendance ou des unités d'une fiducie de fonds communs de placement;
- l'employé n'avait pas de lien de dépendance avec ces personnes admissibles immédiatement après la conclusion de la convention;
- si le titre est une action, c'est une action visée par le *Règlement de l'impôt sur le revenu*. Si c'est une unité, c'est une unité d'une fiducie de fonds communs de placement;
- le prix de l'action ou de l'unité n'est pas moins élevé que sa juste valeur marchande au moment de la conclusion de la convention.

La déduction que l'employé peut demander est égale à **la moitié** du montant de l'avantage rattaché à l'achat des actions ou de l'avantage résultant du transfert ou de la cession de droits à des actions durant l'année. Inscrivez le montant de la déduction sur un feuillet T4 dans la section « Autres renseignements », au bas du feuillet, sous le code 39.

### Remarque

Les effets des gains et des pertes sur change étranger ne sont pas pertinents lorsqu'on veut déterminer si un particulier a droit à la déduction pour options d'achat de titres.

## Déduction d'options d'achat pour la disposition d'actions ou d'unités d'une société privée sous contrôle canadien – Alinéa 110(1)d.1)

L'employé reçoit l'avantage dans l'année où il vend ou cède les actions, et **non** dans l'année où il les acquiert, si **toutes** les conditions suivantes sont réunies :

- la société qui émet ou qui vend les actions était une société privée sous contrôle canadien au moment où la convention a été conclue;
- l'employé a acquis les actions après le 22 mai 1985;
- l'employé n'avait pas de lien de dépendance avec la société ou toute autre société impliquée immédiatement après la conclusion de la convention.

Dans ce cas, l'employé peut demander une déduction selon l'alinéa 110(1)d.1) de la *Loi de l'impôt sur le revenu* s'il respecte **toutes** les exigences suivantes :

- il vend ou cède les actions dans l'année;
- il n'a pas disposé ou échangé des actions (autrement que par suite du décès du contribuable) dans les deux ans suivant la date à laquelle l'employé les a acquises;
- il n'a pas déduit de montant selon l'alinéa 110(1)d) pour l'avantage.

La déduction que l'employé peut demander est égale à **la moitié** du montant de l'avantage lié aux actions qu'il a vendues durant l'année. Inscrivez le montant de la déduction sur un feuillet T4 dans la section « Autres renseignements », au bas du feuillet, sous le code 41.

## Outils – Remboursement ou allocation

Si vous remboursez ou versez une indemnité à un employé pour compenser le coût des outils dont il a besoin pour remplir ses fonctions ou si vous payez ces outils, l'employé jouit d'un avantage imposable. Le montant des paiements est imposable et doit être inclus dans le revenu de l'employé.

Lorsque les gens de métiers salariés (y compris les apprentis mécaniciens) remplissent leur déclaration de revenus et de prestations, ils pourront peut-être déduire une partie du coût des outils admissibles qu'ils ont achetés pour gagner un revenu d'emploi à titre de gens de métiers.

L'employeur doit remplir et signer le formulaire T2200, *Déclaration des conditions de travail*, pour attester que l'employé doit acquérir ces outils comme conditions d'emploi et les utiliser dans le cadre de son travail.

Pour en savoir plus, consultez le guide T4044, *Dépenses d'emploi*.

## Pension et logement

Vous pouvez fournir à vos employés une pension ou un logement incluant l'hébergement et dans certains cas, la nourriture. Si vous fournissez seulement les repas à vos employés, lisez « Repas », à la page 35.

Si vous fournissez un logement ou une pension **gratuitement** à un employé, l'employé reçoit un avantage imposable. En conséquence, vous devez ajouter au salaire de l'employé la valeur marchande de la pension ou du logement fourni. Inscrivez ce montant sur un feuillet T4, à la case 14, « Revenus d'emploi », et dans la section « Autres renseignements », au bas du feuillet, sous le code 30.

Si vous fournissez une pension ou un logement **subventionné** à un employé, l'employé reçoit un avantage imposable. Vous devez ajouter au salaire de l'employé la

valeur marchande de la pension ou du logement fourni **moins** tout montant qu'il a payé. Inscrivez ce montant sur un feuillet T4, à la case 14, « Revenus d'emploi », et dans la section « Autres renseignements », au bas du feuillet, sous le code 30.

## Exceptions à ces règles

Il existe certaines situations qui peuvent affecter la valeur des avantages imposables que vos employés reçoivent si vous leur fournissez une pension ou un logement gratuit ou subventionné. Voici les exceptions :

- Si vous fournissez une pension ou un logement aux joueurs d'une équipe sportive ou aux membres d'un programme récréatif, lisez « Allocations de pension et logement versées aux joueurs d'équipes sportives ou aux participants à des programmes récréatifs », à la page 18.
- Si vous fournissez une pension, un logement ou du transport à un employé qui travaille sur un chantier particulier ou à un endroit éloigné, lisez « Pension, logement et transport – Sur un chantier particulier ou à un endroit éloigné », au paragraphe suivant.

## Pension, logement et transport – Sur un chantier particulier ou à un endroit éloigné

Un particulier peut satisfaire à la fois aux exigences relatives à un emploi sur un chantier particulier et à celles relatives à un emploi en un endroit éloigné. Toutefois, les avantages dont il est question dans cette section ne peuvent être exclus du revenu de l'employé **qu'une seule fois**.

### Remarque

Si le chantier particulier est situé dans une **zone visée par règlement**, lisez « Pension, logement et transport sur un chantier particulier », à la page 38.

## Chantier particulier

Habituellement, un chantier particulier est un endroit où l'employé travaille de façon temporaire en tenant ailleurs, comme lieu principal de résidence, un établissement domestique autonome. On ne peut pas s'attendre à ce que l'employé retourne quotidiennement à son lieu principal de résidence, étant donné la distance entre celui-ci et le chantier.

Habituellement, la TPS/TVH est applicable sur les repas et l'hébergement que vous fournissez à un employé. Dans certains cas, comme lorsqu'il s'agit d'un hébergement résidentiel à long terme d'une durée d'un mois ou plus, aucune TPS/TVH ne s'applique. Incluez la TPS/TVH applicable dans la valeur de l'avantage, s'il y a lieu.

### Pension et logement

Vous pouvez exclure du revenu de l'employé qui travaille sur un **chantier particulier** la valeur de la pension et du logement que vous lui fournissez, ou les allocations raisonnables que vous lui versez à cet égard, si **toutes** les exigences suivantes sont remplies :

- le travail accompli par l'employé doit l'avoir obligé à s'absenter de sa résidence principale, ou à être sur un chantier particulier;

- le travail accompli par l'employé doit avoir été effectué sur un chantier particulier et de nature temporaire;
- l'employé a gardé comme lieu principal de résidence un établissement domestique autonome :
  - qui est resté à sa disposition pendant toute la période donnée et qu'il n'a pas loué à une autre personne;
  - qui est situé à une telle distance du chantier particulier que l'employé ne peut pas s'attendre à rentrer chez lui chaque jour.
- la pension et le logement que vous fournissez ou les allocations raisonnables s'y rapportant visent une période d'au moins 36 heures qui peut inclure le temps consacré aux déplacements entre le lieu principal de résidence de l'employé et le chantier particulier.

#### Remarque

Vous pouvez **seulement** exclure du revenu une allocation raisonnable versée à votre employé pour la pension et le logement s'ils ont engagé la dépense.

#### Transport

Vous pouvez exclure du revenu :

- la valeur du transport gratuit ou subventionné entre le chantier particulier et le lieu principal de résidence de l'employé;
- une allocation raisonnable versée à votre employé pour les frais de transport qu'il engagera.

Cela s'applique seulement si, pendant cette période, votre employé a bénéficié de la pension et du logement ou si vous lui avez versé une allocation raisonnable pour la pension ou le logement.

#### Formulaire TD4, Déclaration d'exemption – Emploi sur un chantier particulier

Si l'employé respecte **toutes** les exigences mentionnées sous l'entête « Pension et logement », vous et l'employé devez remplir le formulaire TD4, *Déclaration d'exemption – Emploi sur un chantier particulier*. Cela vous permet d'exclure l'avantage ou l'allocation du revenu de l'employé. Si vous remplissez le formulaire TD4, **ne déclarez pas** les montants sur le feuillet T4, à la case 14, « Revenus d'emploi », ni dans la section « Autres renseignements », au bas du feuillet, sous le code 30. Après avoir rempli le formulaire TD4 avec l'employé, conservez-le avec vos registres de paie.

**Ne remplissez pas** le formulaire TD4 si l'employé ne respecte pas toutes les exigences qui précèdent. Traitez tous les montants comme des revenus de l'employé. Faites les retenues nécessaires et déclarez les montants sur le feuillet T4 de l'employé. Cette règle vaut également pour toute partie d'une allocation pour pension, logement et transport qui dépasse un montant raisonnable.

#### Endroit éloigné

Nous considérons habituellement qu'un chantier est éloigné lorsque l'endroit où il est situé se trouve à plus de 80 kilomètres de l'agglomération établie la plus proche comptant au moins 1 000 habitants.

Un endroit est considéré comme une agglomération établie si des services essentiels y sont fournis ou s'ils sont

disponibles à une distance raisonnable. Les services essentiels peuvent comprendre l'accès :

- à un magasin d'aliments de base;
- à un magasin de vêtements ordinaires pourvu d'un inventaire (plutôt que seulement un comptoir de commandes postales);
- à l'hébergement;
- à certains services médicaux;
- à certains établissements d'enseignement.

#### Pension et logement

Vous pouvez exclure du revenu de l'employé qui travaille à un **endroit éloigné** la valeur de la pension et du logement que vous lui fournissez, ou les allocations que vous lui versez à cet égard, si **toutes** les conditions suivantes sont remplies :

- l'employé ne pourrait raisonnablement maintenir un établissement domestique autonome en raison de l'éloignement de l'emplacement et de la distance de toute collectivité établie;
- vous ne fournissez pas un tel établissement domestique autonome à l'employé;
- les allocations raisonnables visent une période d'au moins 36 heures où l'une des conditions suivantes s'applique :
  - les fonctions de l'employé l'obligeaient à s'absenter de son lieu principal de résidence;
  - l'employé devait être à l'endroit éloigné.

#### Transport

Vous pouvez exclure du revenu de l'employé la valeur du transport fourni gratuitement ou subventionné. Une allocation raisonnable reçue pour les frais de transport peut aussi être exclue.

Pour être admissibles, les allocations de transport que vous avez versées à un employé doivent viser une période d'au moins 36 heures où l'une des conditions suivantes s'applique :

- l'employé a dû s'absenter de son lieu principal de résidence;
- l'employé devait être à l'endroit éloigné.

Vous devez avoir versé l'allocation pour le transport entre l'endroit éloigné et un autre endroit au Canada. Si l'endroit éloigné est situé à l'extérieur du Canada, l'allocation versée pour le transport entre cet endroit et un autre endroit situé au Canada ou à l'extérieur du Canada est aussi admissible à l'exonération.

Si vous avez besoin d'aide pour déterminer si un endroit est éloigné, consultez le bulletin d'interprétation IT-91, *Emploi sur un chantier particulier ou en un endroit éloigné*.

#### Formulaire TD4, Déclaration d'exemption – Emploi sur un chantier particulier

**Ne remplissez pas** le formulaire TD4 lorsqu'il y a exemption pour les allocations de pension, logement et

transport que vous versez à des employés qui travaillent en un endroit éloigné.

## Retenues à la source

Si vous excluez un avantage de pension, logement et transport à un lieu de travail ou lieu de travail éloigné, cet avantage est non imposable. Vous **n'êtes pas tenu** de déduire les cotisations au RPC, à l'AE ou l'impôt sur le revenu.

## Polices d'assurance-vie collectives temporaires – Primes payées par l'employeur

Cette section concerne à la fois les employés en service, les anciens employés et les employés retraités.

### Remarque

Les primes d'une police d'assurance-vie collective autres que les primes d'une police d'assurance temporaire qui sont payées par un employeur pour ses employés et l'assurance-vie facultative pour les personnes à charge sont aussi un avantage imposable.

Une **police d'assurance-vie collective temporaire** est une police d'assurance-vie collective qui prévoit que l'assureur paiera seulement la participation de police, les bonifications et les sommes payables en cas de décès ou d'invalidité d'un employé, d'un ancien employé, d'un employé retraité ou d'une personne à charge.

Une **assurance temporaire** est toute assurance-vie offerte aux termes d'une police d'assurance-vie collective, à l'exception d'une assurance pour laquelle une prime globale est devenue payable ou a été payée. L'assurance-vie offerte aux employés en service est habituellement une assurance temporaire, mais elle peut parfois être offerte aux employés retraités.

Une **prime globale** est une prime pour l'assurance sur la vie d'un particulier, lorsque cette prime sert, en tout ou en partie, à assurer le particulier pour une période qui dure, selon le cas, plus de 13 mois après le jour où la prime est payée (ou plus de 13 mois après le jour où elle est devenue payable, si la somme de la prime est versée après être devenue payable).

## Calcul de la valeur de l'avantage

Si les primes sont versées régulièrement et que le taux de la prime pour chaque particulier ne dépend pas de son âge ni de son sexe, la valeur de l'avantage imposable est la somme des éléments suivants :

- les primes payables pour l'assurance temporaire sur la vie du particulier;

### plus

- le total des taxes de vente et d'accise applicables, excluant la TPS/TVH, à la protection prévue par la police;
- les prélèvements provinciaux d'assurance (semblable à la taxe de vente) que doivent payer les employeurs sur certaines primes d'assurances;

### moins

- le montant des primes et de toutes les taxes que l'employé a payées, que ce soit directement ou en vous les remboursant.

Dans toutes les autres situations, vous devez effectuer un calcul détaillé. Pour en savoir plus, composez le **1-800-959-7775**.

## Comment déclarer l'avantage

Déclarez l'avantage accordé à **un employé en service ou aux employés qui sont en congé** (par exemple, en congé de maternité) sur un feuillet T4, à la case 14, « Revenus d'emploi », et dans la section « Autres renseignements », au bas du feuillet, sous le code 40.

À l'exception de ce qui est indiqué dans le paragraphe suivant, vous devez déclarer l'avantage accordé à un employé retraité ou à un ancien employé sur un feuillet T4A en inscrivant le code **119** dans la section « Autres renseignements », peu importe le montant. Le seuil de déclaration de 500 \$ pour les feuillets T4A, décrit dans le guide RC4157, *Comment retenir l'impôt sur les revenus de pension ou d'autres sources et établir le feuillet T4A et le Sommaire*, **ne s'applique pas**.

Si vous êtes l'administrateur ou fiduciaire d'un régime interentreprises et que vous avez fourni des avantages imposables à des employés, anciens employés ou employés retraités selon ce plan, déclarez l'avantage en utilisant le code **119** dans la section « Autres renseignements » au bas du feuillet T4A s'il est supérieur à 25 \$.

## Prêts sans intérêt ou à faible taux d'intérêt

Vous devez inclure dans le revenu d'un particulier l'avantage découlant d'un prêt sans intérêt ou à faible taux d'intérêt que vous lui avez consenti en raison **de sa charge, de son emploi ou des actions qu'il détient dans l'entreprise**.

L'avantage est le montant d'intérêt, calculé aux taux prescrit (Pour en savoir plus, lisez « Taux d'intérêt prescrits », à la page 33), que l'emprunteur aurait payé pour l'année, **moins** le montant d'intérêt qu'il a réellement payé sur le prêt dans l'année ou, au plus tard, dans les 30 jours suivant la fin de l'année.

Des règles particulières s'appliquent à certains prêts et aux prêts à la réinstallation. Pour en savoir plus, lisez « Exceptions », ci-dessous et « Prêts à la réinstallation », à la page 32.

## Exceptions

Il n'y a aucun avantage pour les emprunteurs pour les intérêts sur les prêts reçus en raison de leur charge, leur emploi ou les actions qu'ils détiennent dans les cas suivants :

- Le taux d'intérêt sur le prêt ou la dette est égal ou supérieur au taux dont auraient convenu des parties traitant entre elles sans lien de dépendance, à la date où le prêt a été consenti ou la dette contractée. C'est le taux qui s'appliquerait à un prêt commercial contracté pour une raison autre qu'une charge, un emploi ou des actions détenues. Cette exception ne s'applique pas si une autre

personne que l'emprunteur paie une partie des intérêts sur le prêt ou la dette.

- Vous incluez une partie ou la totalité du prêt (par exemple, un prêt ou une dette effacée en partie ou en totalité) au revenu d'une personne ou d'une société de personnes.

#### Remarque

Les parties n'ont **pas de lien de dépendance** s'il n'existe entre elles aucun lien autre que celui d'employeur et employé.

### Prêts reçus en raison de l'emploi

Un employé reçoit un avantage imposable lorsqu'il bénéficie d'un prêt en raison de sa charge ou de son emploi, effectif ou envisagé. Nous considérons qu'un prêt est reçu en raison d'un emploi s'il est raisonnable de conclure que le prêt n'aurait pas été consenti ou que les conditions du prêt auraient été différentes s'il n'y avait pas eu d'emploi, effectif ou envisagé.

Le prêt peut être consenti à l'employé ou à une autre personne. Un prêt peut comprendre également un montant consenti à l'employé à l'égard d'une dette qu'il a contractée (par exemple, le solde impayé de biens ou de services ou un salaire payé en trop que votre employé vous rembourse au cours d'une période de temps).

L'avantage imposable que reçoit l'employé dans l'année d'imposition est le total des montants suivants :

- les intérêts sur chaque prêt et chaque dette, calculés aux taux prescrits, pour les périodes de l'année où ils étaient impayés;
- les intérêts sur ces prêts ou ces dettes qui étaient payés ou payables pour l'année par vous, en tant qu'employeur (à cette fin, un **employeur** est une personne ou une société de personnes – ou une personne qui leur est liée – qui employait ou qui avait l'intention d'employer le particulier);

**moins** le total des montants suivants :

- les intérêts qu'une personne ou une société de personnes a payés sur chaque prêt ou chaque dette dans l'année ou dans les 30 jours suivant la fin de l'année;
- toute partie du montant b) ci-dessus que l'employé rembourse à l'employeur dans les 30 jours suivant la fin de l'année.

#### Remarque

Il existe des cas où ces règles ne s'appliquent pas. Pour en savoir plus, lisez « Exceptions », à la page 30.

Si l'employé reçoit un prêt ou contracte une dette en raison de son emploi, déclarez le montant de l'avantage à la case 14, « Revenus d'emploi », et dans la section « Autres renseignements », déclarez les intérêts de l'avantage sous le code 36. Déclarez tout le montant principal de la remise de prêt sous le code 40.

Pour obtenir des renseignements sur les avantages imposables semblables qui découlent de prêts reçus en raison de services rendus par une société qui exploite une entreprise de prestation de services personnels, consultez le

bulletin d'interprétation IT-421, *Avantages consentis aux particuliers, aux corporations et aux actionnaires sous forme de prêts ou de dettes.*

#### Exemple

Joseph est votre employé. Il vous a emprunté 150 000 \$ au début de l'année. Le taux d'intérêt prescrit est de 3 % pour le premier trimestre, 4 % pour le deuxième et troisième trimestres, et 5 % pour le quatrième trimestre. Joseph vous a payé 2 000 \$ en intérêts sur le prêt dans les 30 jours suivant la fin de l'année. Pendant l'année, une société qui vous est liée vous a payé 1 000 \$ en intérêts sur le prêt pour le compte de Joseph. Avant la fin de l'année, Joseph a remboursé l'entreprise qui a payé les 1 000 \$.

Calculez l'avantage à inclure dans le revenu de Joseph :

- Taux prescrit × montant du prêt pour l'année :  
 $3\% \times 150\,000\ \$ \times 1/4 = 1\,125\ \$$   
 $4\% \times 150\,000\ \$ \times 2/4 = 3\,000\ \$$   
 $5\% \times 150\,000\ \$ \times 1/4 = 1\,875\ \$ \dots\dots\dots 6\,000\ \$$

#### plus

- Montant payé par un tiers.....1 000 \$  
7 000 \$

#### moins

- Intérêts payés (2 000 \$ + 1 000 \$) = ..... 3 000 \$
- Montant remboursé par Joseph..... 1 000 \$ 4 000 \$

**Avantage imposable pour Joseph ..... 3 000 \$**

### Prêts reçus en raison d'actions détenues

Les prêts reçus en raison d'actions détenues sont des avantages imposables lorsque **toutes** les conditions suivantes sont remplies :

- le prêt est reçu par une personne ou une société de personnes (sauf lorsque la personne est une société résidant au Canada, ou que chaque associé de la société de personnes est une société résidant au Canada);
- cette personne ou société de personnes est, selon le cas :
  - actionnaire d'une société;
  - rattachée à un actionnaire d'une société;
  - associée d'une société de personnes ou bénéficiaire d'une fiducie qui était actionnaire d'une société.
- la personne ou la société de personnes reçoit un prêt de cette société, d'une société liée ou d'une société de personnes à laquelle la société ou une société liée est associée, ou elle contracte une dette envers celle-ci.

Si ces conditions sont remplies, la personne ou la société de personnes (par exemple, un actionnaire) a reçu dans l'année d'imposition un avantage calculé comme suit :

- les intérêts sur chaque prêt et chaque dette, calculés aux taux prescrits, pour les périodes de l'année où ils étaient impayés;

#### moins

- les intérêts pour l'année payés par toute partie (par exemple, la personne ou la société de personnes) sur chaque prêt ou chaque dette pendant l'année, ou dans les 30 jours suivant la fin de l'année.

#### Remarque

Une **personne** comprend un particulier, une société ou une fiducie.

Indiquez l'avantage pour l'actionnaire sous le code **117**, « Autres revenus », dans la section « Autres renseignements », au bas du feuillet T4A.

### Prêt consenti pour l'achat d'une maison

Un prêt consenti pour l'achat d'une maison comprend toute partie d'un prêt que l'employé utilise pour acquérir ou pour rembourser un autre prêt qui a servi à l'acquisition d'une résidence. Cette résidence doit être pour l'employé ou les personnes liées à cet employé. Cette règle s'applique également aux actionnaires et aux personnes qui leur sont liées.

L'avantage pour le prêt consenti pour l'achat d'une maison est calculé selon la méthode utilisée dans la section « Prêts reçus en raison de l'emploi », à la page 31.

Une fois que le prêt pour l'achat d'une maison est consenti, le taux d'intérêt prescrit reste en vigueur pendant une période de cinq ans. Le montant des intérêts que vous calculez comme avantage ne doit pas dépasser les intérêts qui auraient été exigés au taux prescrit en vigueur au moment où le prêt a été consenti ou la dette contractée.

Si le terme du remboursement d'un prêt pour l'achat d'une maison dépasse cinq ans, le solde dû à la fin des cinq années (à compter du jour où le prêt a été consenti) est considéré comme un nouveau prêt. Traitez le solde comme un nouveau prêt que la personne reçoit à cette date. Pour calculer l'avantage, appliquez le taux prescrit en vigueur à ce moment-là.

### Prêts à la réinstallation

Un prêt à la réinstallation est un prêt que vous accordez à un employé ou à son époux ou conjoint de fait lorsque **toutes** les conditions suivantes sont réunies :

- l'employé ou son époux ou conjoint de fait déménage pour commencer à travailler ailleurs au Canada;
- le prêt sert à l'achat d'une nouvelle résidence qui se trouve à au moins 40 kilomètres plus près du nouveau lieu de travail que l'ancienne résidence de l'employé;
- le prêt est accordé à l'employé ou à son époux ou conjoint de fait en raison d'un emploi;
- l'employé désigne le prêt comme étant un prêt à la réinstallation;
- le prêt sert à acquérir une résidence ou une action du capital-actions d'une coopérative d'habitation acquise dans l'unique but d'acquérir le droit d'habiter une résidence dont la coopérative est propriétaire. La résidence doit être destinée à l'usage de l'employé et constituer sa nouvelle résidence.

L'avantage pour le prêt à la réinstallation est calculé selon la méthode utilisée dans la section « Prêts reçus en raison de l'emploi », à la page 31.

Incluez le montant de l'avantage sur un feuillet T4, à la case 14, « Revenus d'emploi », et dans la section « Autres renseignements », au bas du feuillet, sous le code **36**.

Le montant des intérêts que vous calculez comme avantage ne doit pas dépasser les intérêts qui auraient été exigés aux taux prescrits en vigueur au moment où le prêt a été consenti ou la dette contractée.

Si le terme du remboursement d'un prêt à la réinstallation dépasse cinq ans, le solde dû à la fin des cinq ans (à compter du jour où le prêt a été consenti) est considéré comme un nouveau prêt. Traitez le solde comme un nouveau prêt que la personne reçoit à cette date pour l'achat d'une maison. Pour calculer l'avantage, appliquez le taux prescrit en vigueur à ce moment-là.

### Calcul de la déduction pour prêts à la réinstallation d'employés

Lorsque vous incluez dans le revenu d'un employé un avantage imposable provenant d'un prêt à la réinstallation considéré comme un prêt reçu en raison de son emploi, l'employé peut déduire de son revenu le moins élevé des montants suivants :

- l'avantage calculé pour le prêt à la réinstallation selon la méthode qui se trouve à la section « Prêts reçus en raison de l'emploi », à la page 31;
- le montant des intérêts calculés aux taux prescrits, comme s'il s'agissait d'un prêt à la réinstallation de 25 000 \$;
- l'avantage que vous avez inclus dans le revenu de l'employé pour tous les prêts reçus en raison de l'emploi dans l'année.

Incluez le résultat obtenu sur un feuillet T4 dans la section « Autres renseignements », au bas du feuillet sous le code **37**. L'employé peut déduire ce montant dans sa déclaration de revenus et de prestations à titre de déduction pour prêt à la réinstallation.

#### Remarque

La déduction pour prêt à la réinstallation n'est valide que pour les **cinq premières années** du prêt.

### Remise de prêts

Lorsqu'un prêt à un employé est partiellement ou totalement remis, le montant de la remise constitue un revenu pour l'employé dans l'année où il a été remis. Pour en savoir plus, consultez le bulletin d'interprétation IT-421, *Avantages consentis aux particuliers, aux corporations et aux actionnaires sous forme de prêts ou de dettes*.

### Comment déclarer l'avantage

Lorsqu'un **employé** reçoit un prêt ou contracte une dette en raison d'un emploi, déclarez l'avantage sur le feuillet T4, à la case 14, « Revenus d'emploi », et dans la section « Autres renseignements », sous le code **36**.

Si une personne ou une société de personnes qui était un **actionnaire** (ou lui était liée) reçoit un prêt ou contracte une

dette, vous devez généralement déclarer l'avantage sur un feuillet T4A établi au nom de l'emprunteur. Incluez le montant sous le code 117, « Les avantages liés à un prêt », dans la section « Autres renseignements », au bas du feuillet T4A.

#### **Remarque**

L'avantage imposable doit être déclaré sur un feuillet T4 ou T4A, même si l'emprunteur peut déduire les intérêts.

### **Taux d'intérêt prescrits**

Pour obtenir les taux d'intérêt prescrits pour l'année en cours, allez à [www.arc.gc.ca/tauxinterets](http://www.arc.gc.ca/tauxinterets).

### **Primes versées à un régime privé d'assurance-maladie**

Si vous versez une cotisation à un régime privé d'assurance-maladie (soins médicaux, soins dentaires) pour un employé, il n'y a pas d'avantage imposable.

#### **Remarque**

Les primes payées par l'employé à un régime privé d'assurance-maladie sont considérées comme des frais médicaux admissibles, et l'employé peut les demander dans sa déclaration de revenus et de prestations.

Incluez ce montant payé par l'employé sur un feuillet T4 dans la section « Autres renseignements », sous le code 85. L'utilisation du code 85 est optionnelle. Si vous n'inscrivez pas le code 85, nous pourrions demander à l'employé de nous fournir des pièces justificatives.

Utilisez le formulaire T4A pour déclarer les montants pour un ancien employé ou un employé retraité. Inscrivez le montant sous le code 135, « Bénéficiaire – Primes versées à un régime privé d'assurance-maladie », dans la section « Autres renseignements », au bas du feuillet T4A.

Pour en savoir plus, consultez le bulletin d'interprétation IT-339, *Signification de Régime privé d'assurance-maladie (1988 et années d'imposition suivantes)*.

### **Primes versées selon des régimes provinciaux d'assurance-hospitalisation et d'assurance-soins médicaux et de certains régimes du gouvernement du Canada**

Il se peut que vous payiez certains montants à un régime provincial ou territorial d'assurance-hospitalisation ou d'assurance-soins médicaux pour un employé. Ces montants sont un avantage imposable pour l'employé. Déclarez l'avantage à la case 14, « Revenus d'emploi », et dans la section « Autres renseignements », sous le code 40 au bas du feuillet T4 de l'employé. Si vous devez verser à un tel régime des montants autres que ceux relatifs aux cotisations ou aux primes d'un employé, les paiements que vous faites ne sont pas un avantage imposable pour les employés.

Les montants que vous versez, en tant qu'ancien employeur, en cotisations à un régime provincial ou territorial d'assurance-soins médicaux pour une personne retraitée sont aussi un avantage imposable.

Déclarez cet avantage sous le code 118 « Les avantages pour primes de soins médicaux » dans la section « Autres renseignements », au bas du feuillet T4A.

Tout montant que le gouvernement du Canada paie en primes selon un régime d'assurance-hospitalisation ou d'assurance-soins médicaux pour des employés et leurs personnes à charge en poste à l'extérieur du Canada est un avantage imposable. Cela vaut également pour les personnes à charge des membres de la Gendarmerie royale du Canada et des Forces armées en service à l'extérieur du Canada.

### **Programmes de fidélisation ou à points**

Vos employés peuvent recueillir des points de fidélité, comme les points pour grands voyageurs ou les air miles, sur leurs cartes de crédit personnelles lors de déplacements professionnels, même si vous leur remboursez les montants qu'ils dépensent. Habituellement, ces points peuvent être échangés ou encaissés comme des reconnaissances (biens ou services), y compris des chèques-cadeaux et des cartes-cadeaux.

Vos employés n'ont pas à inclure dans leur revenu la valeur de la reconnaissance qu'ils ont reçue ou dont ils ont bénéficié, ni la valeur des points qu'ils accumulent sur les voyages d'affaires, à moins que :

- les points soient convertis en espèces;
- le régime ou l'arrangement entre vous et l'employé soit une forme de rémunération supplémentaire;
- le régime ou l'arrangement soit une forme d'évitement fiscal.

Si une de ces conditions est remplie, l'employé doit déclarer la juste valeur marchande (JVM) de toute reconnaissance personnelle qu'il a reçue dans sa déclaration de revenus et de prestations.

#### **Remarque**

Si vous avez le contrôle des points, comme par exemple lorsque l'employé utilise une carte de crédit d'entreprise, vous devez déclarer la JVM de toute reconnaissance personnelle, en échange des points reçus, sur son feuillet T4.

Pour voir des exemples de programmes de fidélisation ou à points qui sont considérés comme des avantages imposables, allez à [www.arc.gc.ca/tx/bsnss/tpcs/pyrll/bnfts/lylty/xmpls-fra.html](http://www.arc.gc.ca/tx/bsnss/tpcs/pyrll/bnfts/lylty/xmpls-fra.html).

### **Rabais sur marchandises et commissions sur certaines ventes personnelles**

Si vous vendez à rabais des marchandises à vos employés, l'avantage pour l'employé n'est habituellement pas imposable.

Cependant, cet avantage est considéré comme imposable dans **toutes** les situations suivantes :

- un arrangement spécial est conclu avec un employé ou un groupe d'employés pour acheter des marchandises à rabais;
- un arrangement est conclu qui permet à un employé d'acheter des marchandises (qui ne sont ni désuètes ni défraîchies) à un prix inférieur à votre coût;
- deux ou plusieurs employeurs concluent un arrangement réciproque permettant aux employés d'un employeur d'acheter des marchandises à rabais d'un autre employeur.

Si vous déterminez que le rabais est imposable ou si vous vendez des marchandises à un employé, à un **prix inférieur au coût**, l'avantage imposable est la différence entre la juste valeur marchande des marchandises et le prix que l'employé a payé.

La **commission** que touche un employé préposé aux ventes sur les marchandises qu'il achète pour son usage personnel n'est pas un avantage imposable. De même, si un vendeur d'assurance-vie acquiert une police d'assurance-vie, la commission qu'il touche sur cette police n'est pas imposable, tant qu'il est le propriétaire de la police et qu'il doit verser les primes requises. Ceci s'applique seulement où le revenu reçu n'est pas significatif et la police d'assurance n'a pas de volet d'investissement ou de fins commerciales.

#### Remarque

Cette politique ne s'applique pas aux rabais sur les services.

## Réduction des cotisations d'assurance-emploi

Un employeur qui offre un régime de protection du revenu à ses employés, qui réduit les bénéfices d'assurance-emploi (AE) payables à l'employé, tel un Régimes d'assurance-salaire ou autre régime de maintien du revenu peut être éligible à une réduction du taux de l'employeur qu'il utilise pour calculer sa part des cotisations d'AE. Pour en savoir plus, allez à [www.cra.gc.ca/tx/bsnss/tpcs/pyrll/clcltng/ei/rdc-fra.html](http://www.cra.gc.ca/tx/bsnss/tpcs/pyrll/clcltng/ei/rdc-fra.html).

Si on vous accorde une réduction de votre taux de cotisation d'AE, vous calculerez vos cotisations d'employeur à l'AE en utilisant un taux inférieur au taux régulier de 1,4 fois le total des cotisations des employés à l'AE.

Vous devez remettre 5/12 des économies à vos employés dans l'année dans laquelle vous recevez la réduction de cotisation d'AE. L'économie pourrait être remise aux employés sous forme monétaire, comme une allocation en espèces ou un rabais en espèces ou indirectement, par une augmentation des contributions de l'employeur dans un régime de soins de santé des employés, un régime collectif contre la maladie ou les accidents ou de toutes autres façons. Ces bénéfices indirects seront exempts d'impôt (c.-à-d. non inclus dans le revenu d'emploi de l'employé) s'ils sont remis aux employés sous la forme d'un avantage qui est exempt d'impôt en vertu de l'alinéa 6(1)a) de la *Loi de l'impôt sur le revenu*.

#### Remarque

Si l'avantage est imposable ou a été versé à l'employé en espèces, il doit être ajouté aux revenus de l'employé.

Pour en savoir plus, lisez « Tableau des avantages » à la page 46.

## Régime d'assurance de sécurité du revenu et autres régimes

Les employeurs peuvent offrir divers types de régimes d'assurance aux employés. Le traitement fiscal des primes ou des cotisations payées par l'employeur à ces régimes peut différer en fonction de la nature du régime, du type de prestations proposées et si le régime est offert aux employés individuellement (un régime non collectif) ou à un groupe d'employés (un régime collectif).

### Régime non collectifs

Les primes ou cotisations sont un avantage imposable si vous les avez versées à un régime **non collectif** qui est :

- un régime d'assurance contre la maladie ou les accidents;
- un régime d'assurance-invalidité;
- un régime d'assurance de sécurité du revenu.

### Régimes d'assurance collective contre la maladie ou les accidents

Depuis janvier 2013, les primes ou cotisations que vous versez à un régime d'assurance collective contre la maladie ou les accidents sont un avantage imposable pour votre employé, à moins qu'elles se rapportent à une prestation d'assurance-salaire payable de façon périodique (non forfaitaire). Des exemples de régimes dont les primes constituent un avantage imposable comprennent, sans toutefois s'y limiter, l'assurance décès et mutilation accidentels et l'assurance contre les maladies graves.

Déclarez l'avantage imposable sur le feuillet T4, à la case **14**, « Revenus d'emploi », et dans la section « Autres renseignements », au bas du feuillet, sous le code **40**.

Déclarez l'avantage du retraité dans la section « Autres renseignements », au bas du feuillet T4A sous le code **028**.

#### Remarques

Les primes que vous payez **après le 28 mars 2012 et avant la fin de l'année 2012**, qui sont liées à la protection en 2013, sont un avantage imposable pour votre employé en 2013.

Un régime collectif est considéré comme étant un régime d'assurance-salaire si certaines conditions sont remplies. Pour voir les conditions ou pour savoir quelles déductions vous avez à retenir des prestations d'un régime d'assurance-salaire, consultez le chapitre 6 du guide T4001, *Guide de l'employeur – Les retenues sur la paie et les versements*.

### Régime financé en totalité par les employés

Si le régime est un régime financé en totalité par les employés, toute prime que vous payez au nom de l'employé et tout remboursement versé à votre employé, sont considérés comme des avantages imposables. Un régime est un régime financé en totalité par les employés quand votre employé est considéré comme le propriétaire du régime et est tenu responsable de payer les primes à la tierce partie, même lorsque le régime vous permet de payer

les primes pour le compte de l'employé et inclus la valeur des primes dans le revenu de votre employé. Pour en savoir plus sur les régimes financés en totalité par les employés, allez à [www.cra-arc.gc.ca/aproposrpcae](http://www.cra-arc.gc.ca/aproposrpcae) et choisir « Régime d'assurance-salaire » ou consultez le bulletin d'interprétation IT-428, *Régimes d'assurance-salaire*.

## Prestations d'assurance-invalidité collective – assureur insolvable

Selon le paragraphe 6(17) de la *Loi de l'impôt sur le revenu* (LIR), un **paiement compensatoire pour invalidité** inclut un paiement que vous faites directement à un particulier en remplacement de la totalité ou d'une partie des sommes qui, en raison de l'insolvabilité d'un assureur, ne lui sont plus versées périodiquement dans le cadre d'une police d'assurance-invalidité à laquelle vous versiez des cotisations. Cette mesure vous permet de tenir compte des cotisations versées par l'employé dans le calcul du montant que vous devez inclure dans son revenu selon l'alinéa 6(1)f) de la LIR. Elle s'applique aux paiements compensatoires pour l'invalidité qui sont faits après le 10 août 1994.

Une **police d'assurance-invalidité** est une police collective qui prévoit des versements périodiques à des particuliers pour la perte de revenus d'emploi.

## Régime de pension agréé collectif (RPAC)

Les cotisations que vous versez à un RPAC au nom de vos employés **ne sont pas** imposables si le régime a aussi reçu l'agrément du ministre du Revenu national et que cette agrément n'a pas été retiré. N'incluez pas ces cotisations dans le revenu d'emploi des employés.

Cependant, si le régime est agréé au sens de la *Loi sur les régimes de pension agréés collectifs* ou d'une loi provinciale semblable, mais qu'il **n'a pas** été agréé par le ministre du Revenu national, les cotisations seront considérées comme en espèce. Elles **seront** donc imposables, ouvriront droit à pension et seront assurables. Vous devrez faire les retenues d'impôt, et les déductions du RPC et d'AE nécessaires.

Pour en savoir plus sur les RPAC, visitez le [www.arc.gc.ca/tx/prpp-rpac/menu-fra.html](http://www.arc.gc.ca/tx/prpp-rpac/menu-fra.html).

## Régimes enregistrés d'épargne-retraite (REER)

Les cotisations que vous versez au REER d'un employé et les frais d'administration de REER que vous payez pour un employé sont un avantage imposable pour l'employé. Cependant, cela ne comprend pas les montants qu'il peut vous demander de retenir sur sa paie comme cotisations à son REER.

La TPS/TVH peut s'appliquer sur les frais d'administration et, s'il y a lieu, vous devez l'inclure dans la valeur de l'avantage.

## Retenues sur la paie

Les cotisations que vous versez au REER d'un employé sont généralement payées en espèces et elles ouvrent droit à

pension et sont assurables. Retenez les cotisations au RPC et à l'AE.

Cependant, vos cotisations sont considérées comme un avantage autre qu'en espèces et ne sont pas assurables si vos employés ne peuvent pas retirer de montants d'un REER collectif (à l'exception des retraits dans le cadre du Régime d'accession à la propriété ou du Régime d'encouragement à l'éducation permanente) avant que les employés prennent leur retraite ou cessent leur emploi.

Même si l'avantage est imposable et doit être déclaré sur le feuillet T4 de l'employé, vous n'avez pas à retenir d'impôt sur les cotisations que vous versez au REER d'un employé si vous avez des motifs raisonnables de croire que l'employé pourra déduire cette cotisation pour l'année. Pour en savoir plus, consultez le chapitre 5 du guide T4001, *Guide de l'employeur – Les retenues sur la paie et les versements*.

Les frais d'administration payés directement au nom de l'employé sont imposables et ouvrent droit à pension. Retenez les cotisations au RPC et l'impôt. Puisque c'est un avantage autre qu'en espèces, il n'est pas assurable. Ne retenez pas de cotisations à l'AE.

## Repas

### Allocations de repas pour heures supplémentaires ou repas fournis pendant les heures supplémentaires

Si vous fournissez des repas à un employé qui fait des heures supplémentaires ou une allocation raisonnable pour ces repas, il n'y a pas d'avantage imposable si **toutes** les conditions suivantes sont remplies :

- l'allocation, ou le coût du repas, est raisonnable. Généralement, nous considérons une valeur maximale de 17 \$ (y inclus la TPS/TVH et la TVP) comme raisonnable. Nous allons considérer les montants plus élevés comme raisonnables si le coût relatif du repas dans ce lieu est plus élevé, ou dans d'autres circonstances atténuantes;
- l'employé travaille au moins deux heures supplémentaires immédiatement avant ou après son horaire de travail normal;
- les heures supplémentaires sont peu fréquentes ou sont occasionnelles (moins de trois fois par semaine).

Si les heures supplémentaires sont fréquentes ou deviennent la norme, les allocations de repas deviennent de la rémunération supplémentaire, et nous considérons qu'il s'agit d'un avantage imposable.

Pour voir des exemples d'allocations de repas pour heures supplémentaires ou repas fournis pendant les heures supplémentaires qui sont considérés comme des avantages imposables, allez à [www.arc.gc.ca/tx/bsnss/tpcs/pyrll/bnfts/mls/llwncxmpls-fra.html](http://www.arc.gc.ca/tx/bsnss/tpcs/pyrll/bnfts/mls/llwncxmpls-fra.html).

### Repas subventionnés

Si vous fournissez des repas subventionnés à des employés (par exemple, dans des salles à manger ou des cafétérias), ces repas **ne sont pas** un avantage imposable lorsque les employés paient des frais raisonnables. Les frais sont

raisonnables s'ils couvrent le coût des aliments, de la préparation et le service.

Si les frais ne sont pas raisonnables, la valeur de l'avantage est le coût des repas **moins** tout paiement effectué par l'employé.

Déclarez l'avantage imposable sur le feuillet T4, à la case 14, « Revenus d'emploi », et dans la section « Autres renseignements », au bas du feuillet, sous le code **40**.

## Scie à moteur et débroussailleuse

Si vous êtes un employeur dans le domaine forestier, vous avez peut-être des employés qui, en fonction de leurs contrats, ont à utiliser leur propre scie à moteur ou débroussailleuse à leurs propres frais.

Les paiements de location que vous avez versés à des employés pour l'utilisation de leur propre scie à moteur et débroussailleuse sont des avantages imposables et doivent être inclus dans leur revenu sur un feuillet T4. Leur revenu ne doit pas être réduit par le coût ou la valeur des scies ou débroussailleuses, des pièces, de l'essence, ou de tout autre matériel que l'employé fournit.

## Services de consultation

Les honoraires que vous versez pour offrir à vos employés des services de conseils financiers ou de préparation de déclarations de revenus sont habituellement un avantage imposable pour l'employé.

Certains services de consultation offerts aux employés ne sont pas imposables, s'ils concernent l'un ou l'autre des aspects suivants :

- la réaffectation de l'employé;
- la retraite de l'employé;
- le bien-être, la santé physique ou mentale de l'employé ou d'une personne liée à l'employé, en ce qui concerne l'usage du tabac, de drogue ou d'alcool, ainsi que la gestion du stress ou le programme d'aide aux employés.

### Remarque

Cela ne comprend pas les montants pour l'utilisation d'installations récréatives ou sportives, ni les cotisations à un club.

## Stationnement

Habituellement, lorsque l'employeur fournit un stationnement à un employé, cela constitue un avantage imposable pour l'employé, que l'employeur possède le terrain de stationnement ou non. L'avantage est basé sur la juste valeur marchande du stationnement, **moins** tout montant que l'employé paie pour l'utiliser.

Il y a des exceptions à l'imposition de stationnements :

- Habituellement, il **n'y a pas** d'avantage imposable si votre employé a une déficience. Pour en savoir plus, lisez « Avantages accordés aux employés ayant une déficience », à la page 18.
- Il n'y a pas d'avantage imposable pour votre employé lorsque les **deux** conditions suivantes sont remplies :

- vous fournissez à l'employé un stationnement pour affaires;
- l'employé doit **régulièrement** utiliser son automobile ou une automobile que vous lui fournissez pour accomplir les tâches reliées à son emploi.

### Remarque

Voyager entre le travail et la maison n'est pas considéré comme un voyage d'affaires.

Nous ne vous demandons pas d'ajouter un avantage dans le revenu de vos employés dans les situations suivantes :

- votre établissement est situé dans un centre commercial ou un parc industriel, et le stationnement est ouvert à tout le monde;
- vous fournissez un stationnement sans place garantie (c'est-à-dire qu'il y a sensiblement moins de places de stationnement que d'employés qui désirent obtenir une place). Pour en savoir plus sur le stationnement sans place garantie, allez à [www.arc.gc.ca/retenues](http://www.arc.gc.ca/retenues), choisir la lettre « S » et aller à « Stationnement ».

### Remarque

Si vous fournissez suffisamment de places de stationnement pour tous les employés qui le veulent et que vous n'assignez pas les places aux employés, vous ne fournissez pas un stationnement sans place garantie. Vous devez ajouter l'avantage au revenu de l'employé.

La valeur de l'avantage offert à l'employé doit être établie selon les circonstances propres à chaque cas. Si vous n'êtes pas certain que le stationnement que vous fournissez à vos employés est un avantage imposable, communiquez avec nous.

Vous pouvez répondre à une série de questions que nous avons formulées sur notre site Web pour vous aider à déterminer s'il y a un avantage imposable. Pour en savoir plus, allez à [www.arc.gc.ca/retenues](http://www.arc.gc.ca/retenues), choisir la lettre « S » ensuite « Stationnement » et sélectionner ensuite l'icône « Q et R ».

## Services de téléphone cellulaire et d'Internet

Si vous fournissez à votre employé un téléphone cellulaire (ou tout autre appareil de télécommunication) ou un service d'Internet à leur résidence, il n'y a pas d'avantage imposable si le but principal est d'aider l'employé à assurer ses fonctions.

Si l'employé utilise le service de téléphone ou d'Internet pour des raisons personnelles, la valeur de l'utilisation personnelle devrait être incluse dans son revenu comme un avantage imposable. La valeur de l'avantage est basée sur la juste valeur marchande (JVM) du service **moins** les montants que votre employé a remboursés. Vous pouvez seulement utiliser votre coût pour calculer la valeur de l'avantage si ce montant reflète la JVM.

Pour le service de téléphone cellulaire seulement, nous ne considérons pas que l'utilisation personnelle du service de téléphone cellulaire par l'employé soit un avantage imposable si **toutes** les conditions suivantes s'appliquent :

- le coût du forfait est raisonnable;

- le forfait est un forfait de base avec un coût fixe;
- l'usage personnel de ce service par vos employés ne donne pas lieu à des frais supplémentaires sur les coûts de base du forfait.

En tant qu'employeur, vous êtes responsable de déterminer le pourcentage utilisé pour le travail et la JVM. Préparez-vous à justifier votre position si on vous le demande.

#### Remarque

Si vous fournissez une allocation pour des services de téléphone cellulaire ou d'Internet à votre employé, l'allocation doit être incluse dans le revenu de l'employé.

## Uniformes et vêtements spéciaux

Les employés ne reçoivent pas d'avantage imposable si l'une des situations suivantes s'applique :

- vous leur fournissez un uniforme distinctif qu'ils doivent porter pendant qu'ils s'acquittent des fonctions de leur emploi;
- vous leur fournissez des vêtements spéciaux (y compris des chaussures de sécurité et des lunettes de sécurité) qui sont conçus pour les protéger contre certains dangers particuliers de l'emploi.

Lorsque vous payez une allocation justifiée à un employé et que celui-ci doit présenter un reçu pour justifier l'achat d'un uniforme ou d'un vêtement conçu pour le protéger contre certains dangers, le montant de l'allocation ne constitue pas un avantage imposable, mais plutôt un remboursement de dépenses.

Si vous remboursez vos employés ou leur payez une allocation raisonnable pour le coût des vêtements de protection qu'ils ont achetés, sans qu'ils aient à justifier leur achat par un reçu, les remboursements ne sont pas imposables si **toutes** les conditions suivantes sont remplies :

- la loi exige le port des vêtements de protection sur le chantier;
- l'employé a acheté les vêtements de protection;
- le montant du remboursement est raisonnable.

Vous payez peut-être un établissement de blanchissage ou de nettoyage à sec pour nettoyer les uniformes et les vêtements spéciaux de vos employés, ou vous versez une allocation raisonnable à chaque employé (sans qu'il ait à présenter un reçu). Vous pouvez aussi rembourser ces dépenses aux employés sur présentation d'un reçu. Dans les deux cas, les montants que vous payez **ne sont pas** un avantage imposable pour les employés.

## Chapitre 4 – Logement et aide accordés pour les voyages dans les zones visées par règlement

Ce chapitre s'adresse à vous si vous remplissez les deux conditions suivantes :

- vous êtes un employeur ou un tiers et vous accordez des avantages liés à l'emploi pour la pension, le logement, le transport ou l'aide accordée pour les voyages;
- vous accordez ces avantages à des employés qui travaillent ou qui habitent dans des **zones visées par règlement** pour les déductions pour les habitants de régions éloignées.

Si vos employés travaillent sur un chantier particulier ou en un endroit éloigné **qui n'est pas** situé dans une zone visée par règlement, ce chapitre ne s'adresse pas à vous. Pour en savoir plus, lisez « Pension, logement et transport – Sur un chantier particulier ou à un endroit éloigné », à la page 28.

Pour une liste des endroits situés dans les zones nordiques et les zones intermédiaires visées par règlement, voir [www.arc.gc.ca/habitantsregionseloignees](http://www.arc.gc.ca/habitantsregionseloignees).

## Hébergement ou services publics fournis par l'employeur

Si vous fournissez sans frais l'hébergement ou les services publics à un employé, il s'agit d'un avantage imposable. La méthode que vous utilisez pour établir la valeur de l'avantage dépend de la présence, ou non, d'un marché locatif établi dans la zone visée par règlement.

### Zones à marché locatif établi

Certains centres urbains et villes situés dans des zones visées par règlement ont un marché locatif établi. Si c'est le cas, la valeur de l'avantage que vous accordez pour le loyer ou les services publics correspond à leur juste valeur marchande.

Les centres urbains et les villes dans les régions éloignées qui ont un marché locatif établi sont les suivants :

Whitehorse	Fort McMurray	Labrador City
Yellowknife	Grande Prairie	Wabush
Dawson Creek	Thompson	Fort St. John

### Zones sans marché locatif établi

Vous devez utiliser une autre méthode pour établir la valeur des avantages relatifs au logement que vous accordez dans des zones visées par règlement où il n'y a pas de marché locatif établi. La méthode varie selon que vous êtes propriétaire de la résidence ou que vous la louez d'un tiers.

Si vous fournissez le loyer et les services publics à un employé et qu'il vous est possible d'en calculer le coût séparément, vous devez établir la valeur du loyer et celle des services publics séparément. Additionnez ensuite ces deux montants pour obtenir la valeur de l'avantage relatif au logement.

Si l'employé vous rembourse la totalité ou une partie du loyer et des services publics, établissez la valeur de l'avantage relatif au logement comme il est expliqué ci-dessous. Soustrayez ensuite le montant que l'employé vous rembourse et incluez le résultat dans son revenu.

### Logements dont vous êtes propriétaire

Si vous êtes propriétaire de l'habitation que vous fournissez sans frais à un employé, la valeur de l'avantage pour le loyer correspond au moins élevé des montants suivants :

- la juste valeur marchande du loyer;
- le plafond admissible.

Si vous fournissez des services publics au moyen d'équipements qui vous appartiennent (p.ex., de l'électricité provenant d'une génératrice), la valeur de l'avantage pour les services publics correspond au moins élevé des montants suivants :

- la juste valeur marchande des services publics;
- le plafond admissible.

### Logements que vous louez d'un tiers

Si vous louez d'un tiers l'habitation que vous fournissez sans frais à un employé, la valeur de l'avantage pour le loyer correspond au moins élevé des montants suivants :

- le montant que vous versez au tiers;
- le plafond admissible.

L'avantage relatif aux services publics correspond au moins élevé des montants suivants :

- le montant que vous versez au tiers;
- le plafond admissible.

### Plafonds des avantages relatifs à l'hébergement

Il existe des plafonds pour les avantages relatifs à l'hébergement, selon les différents genres de logements. Vous pouvez utiliser ces montants pour vous aider à calculer l'avantage relatif au logement que vous accordez à vos employés dans les zones visées par règlement sans marché locatif établi.

Ces plafonds incluent tout montant applicable de TPS/TVH relatif à l'avantage. Vous n'avez donc pas à calculer la TPS/TVH si vous les utilisez. Si vous utilisez la juste valeur marchande de l'avantage, vous devez calculer et déclarer tout montant de TPS/TVH qui s'y rattache. Si le total de la juste valeur marchande et de la TPS/TVH dépasse le plafond des avantages relatifs au logement pour le genre de logement en question, utilisez le plafond comme étant la valeur de l'avantage accordé à l'employé.

Pour une liste des plafonds admissibles pour le logement et les services publics et les définitions pour les différents types de logements, consultez le guide RC4054, *Plafonds des avantages relatifs au logement payés dans les zones visées par règlement*.

#### Remarque

Si plus d'un employé occupe la même habitation, divisez le montant total de l'avantage relatif à l'hébergement par le nombre d'occupants.

### Pension, logement et transport sur un chantier particulier

Si un employé reçoit, à l'égard d'un emploi sur un chantier particulier, une allocation ou un avantage qui est exclu de son revenu, ce montant peut influencer sur sa déduction relative à la résidence pour les habitants de régions éloignées.

Si l'employé a travaillé sur un chantier particulier dans un endroit situé dans une zone visée par règlement et qu'il a gardé son lieu principal de résidence dans un endroit situé en dehors d'une zone visée par règlement, vous devez indiquer la partie qui est exclue de l'avantage ou de l'allocation pour la pension et le logement sur le feuillet T4 ou T4A de l'employé.

Sur le feuillet T4, dans la section « Autres renseignements », sous le code **31**, incluez la partie exclue qui concerne les services rendus sur un chantier particulier qui était situé à moins de 30 kilomètres de l'agglomération urbaine la plus rapprochée comptant une population d'au moins 40 000 personnes. **N'incluez pas** ce montant à la case 14 « Revenus d'emploi ».

Si vous êtes un tiers qui paie l'avantage à un employé d'un autre employeur et que vous remplissez un feuillet T4A, inscrivez la partie exonérée en utilisant le code **124** « Chantier particulier dans une zone visée par règlement », dans la section « Autres renseignements », au bas du feuillet T4A.

Vous devez faire ces inscriptions sur le feuillet, même si le montant n'est pas inclus dans le revenu de l'employé. De cette façon, l'employé aura en main tous les renseignements requis pour calculer correctement sa déduction pour la résidence.

#### Exemple

Vous avez versé à votre employé 4 000 \$ pour la pension et le logement sur un chantier particulier situé dans une zone visée par règlement. Votre employé et vous avez rempli un formulaire TD4, *Déclaration d'exemption – Emploi sur un chantier particulier*.

Puisque cet avantage est exclu du revenu, vous ne l'avez pas déclaré sur le feuillet T4, à la case 14, « Revenus d'emploi », ni dans la section « Autres renseignements », au bas du feuillet, sous le code **30**.

Des 4 000 \$ que vous avez versés, 1 200 \$ se rapportent à un chantier particulier situé à 27 kilomètres d'une ville qui compte 43 000 habitants (la partie des 30 kilomètres).

Vous devez inscrire 1 200 \$ sur le feuillet T4, dans la section « Autres renseignements », au bas du feuillet, sous le code **31**, même si aucun montant n'est inscrit sous le code **30**. L'employé inscrira 1 200 \$ sur son formulaire T2222, *Déductions pour les habitants de régions éloignées*.

#### Remarque

Un montant exclu du revenu d'un employé à titre d'allocation pour un emploi en un endroit éloigné n'influe pas sur sa déduction pour les habitants de régions éloignées.

## Aide accordée pour les voyages

Si vous fournissez de l'aide financière à un employé pour des voyages dans une zone visée par règlement, l'avantage qui en découle est imposable, sauf s'il s'agit de voyages d'affaires. L'aide financière peut être versée pour des vacances, une visite à une personne malade, un enterrement, un voyage pour soins médicaux.

Si un employé utilise un service de transport que vous nolisiez ou qui vous appartient, la valeur de l'avantage correspond à la juste valeur marchande du transport fourni.

Si un employé voyage autrement que par avion, le coût du voyage peut comprendre les frais d'automobile, le coût des repas, le coût de l'hébergement, les droits de camping, les frais de taxi et les péages routiers ou de traversier.

Si les avantages relatifs aux voyages que vous accordez ne sont ni en espèces ni sous forme de billets remboursables (par exemple, un bon de transport ou un billet non remboursable), l'employé ne reçoit aucun avantage avant que lui-même ou les membres de sa famille n'effectuent réellement le voyage. L'avantage constitue un revenu pour l'employé dans l'année où le voyage a été entrepris, et vous devez le déclarer dans la même année.

Il existe plusieurs façons d'accorder des avantages relatifs aux voyages. Vous pouvez verser à l'employé une allocation avant le voyage, comme un montant horaire ou un montant périodique établi selon une autre base. Vous pouvez aussi lui verser une somme forfaitaire avant ou après le voyage. Vous devez inclure ces montants dans le revenu de l'employé pour l'année où celui-ci les reçoit, peu importe la date où lui ou les membres de sa famille effectuent le voyage.

Vous devez déclarer la valeur de ces avantages sur le feuillet T4, à la case 14, « Revenus d'emploi », et dans la section « Autres renseignements », au bas du feuillet, sous le code 32.

Si vous êtes un tiers et que vous fournissez des avantages relatifs aux voyages aux employés d'un autre employeur, indiquez la valeur de ces avantages sous le code 028 « Autres revenus », dans la section « Autres renseignements », au bas du feuillet T4A.

Si l'employé a droit à la déduction pour les avantages relatifs aux voyages pour les habitants de régions éloignées, il utilisera ce montant pour calculer sa déduction. Le nombre de voyages pour lesquels l'employé peut demander la déduction se limite à deux par année, sauf s'il s'agit de voyages pour soins médicaux. L'aide financière versée pour des voyages pour soins médicaux doit donc être indiquée séparément sur le feuillet, comme nous l'expliquons ci-dessous.

Si l'aide financière est un avantage imposable, incluez le montant de la TPS/TVH applicable dans la valeur de l'avantage. Il n'y a aucune TPS/TVH à inclure dans la valeur de l'avantage pour les allocations de voyage.

## Aide accordée pour les voyages pour soins médicaux

Les voyages pour soins médicaux sont des voyages faits par l'employé ou les membres de sa famille pour obtenir des

soins médicaux qui ne sont pas offerts à l'endroit où ils habitent. Les avantages relatifs aux voyages pour soins médicaux correspondent aux frais de déplacement de la zone visée par règlement à l'endroit où les services médicaux sont dispensés. Le coût de ces voyages comprend également les frais de déplacement de la personne qui accompagne le patient, si ce dernier doit être accompagné pendant le voyage.

Vous devez indiquer la portion de l'aide financière qui se rapporte aux voyages pour soins médicaux.

Sur le feuillet T4, déclarez dans la section « Autres renseignements », au bas du feuillet, sous le code 32, l'aide accordée pour tous les voyages et sous le code 33, l'aide accordée pour les voyages pour soins médicaux.

Si vous remplissez un feuillet T4A, inscrivez toute l'aide accordée pour les voyages sous le code 028 « Autres revenus » dans la section « Autres renseignements ». Inscrivez la partie médicale sous le code 116 « Aide accordée pour les voyages pour soins médicaux ».

### Remarques

Si vous ne précisez pas le montant de l'aide financière qui concerne les voyages pour soins médicaux, nous considérerons que tous les voyages sont des voyages de vacances (ou pour d'autres motifs), et l'employé ne pourra pas demander la déduction relative aux voyages pour soins médicaux. De plus, nous limiterons la déduction de l'employé à deux voyages pour lui-même et deux voyages pour les membres de sa famille.

Les voyages pour soins médicaux et les frais liés que vous payez ou remboursez à l'employé aux termes d'un régime privé d'assurance-maladie ne constituent pas un avantage imposable. Les paiements que vous êtes obligé de verser à un employé selon une convention collective pourraient être considérés comme avoir été effectués selon un régime privé d'assurance-maladie. Ces paiements doivent seulement couvrir les frais médicaux qui sont admissibles au crédit d'impôt remboursable. Si cela est le cas, n'indiquez pas les montants sur le feuillet T4.

Pour en savoir plus, consultez :

- le bulletin d'interprétation IT-339, *Signification de Régime privé d'assurance-maladie (1988 et années d'imposition suivantes)*;
- le folio de l'impôt sur le revenu, S1-F1-C1 : *Crédit d'impôt pour frais médicaux*;
- le guide RC4064, *Renseignements relatifs aux frais médicaux et aux personnes handicapées*.

### Retenues sur la paie

Si les avantages relatifs à l'aide que vous accordez pour les voyages sont sous forme de billets remboursables ou de bons de transport, vous devez faire des retenues sur la paie lorsque les avantages deviennent imposables, c'est-à-dire, lorsque l'employé ou un membre de sa famille effectue le voyage. Cependant, l'aide que vous accordez pour un voyage sous forme de paiement en espèces est considérée comme une avance en argent, et vous devez faire des retenues sur la paie lorsque l'avance est versée à l'employé.

Vous pouvez vous dispenser de l'obligation de retenir l'impôt sur le revenu sur le paiement total d'aide accordée pour les voyages qui ont été faits à votre employé habitant dans une zone **nordique** visée par règlement, ou sur 50 % du paiement reçu par un employé habitant dans une zone **intermédiaire** visée par règlement. Pour que nous vous accordions cette dispense, l'employé doit s'engager, par écrit, à utiliser le paiement uniquement pour des voyages de vacances ou des voyages pour soins médicaux. À défaut d'un tel engagement, vous devez retenir l'impôt.

Que vous ayez ou non à faire des retenues d'impôt sur le revenu, vous devez déduire les cotisations au RPC et à l'AE sur tous les paiements en argent. Les avantages autres qu'en espèces sont soumis aux cotisations au RPC si vous versez également une rémunération en espèces à l'employé durant l'année. Si l'avantage autre qu'en espèces est la seule forme de rémunération que votre employé reçoit, vous n'avez pas à faire de retenues sur la paie. Pour en savoir plus sur les retenues à la source relativement aux avantages autres qu'en espèces, allez au chapitre 1.

### Formulaire TD1, Déclaration des crédits d'impôt personnels

Si un employé habite dans une zone visée par règlement pendant une période continue d'au moins six mois (qui commence ou qui se termine dans l'année d'imposition particulière), il peut demander une déduction pour la résidence dans sa déclaration de revenus et de prestations. Il peut donc demander une réduction des retenues sur la paie au verso du formulaire TD1, *Déclaration des crédits d'impôt personnels*.

La déduction pour la résidence est égale au moins élevé des montants suivants :

- 20 % du revenu net de l'employé pour l'année;
- le montant pour la résidence auquel l'employé a droit.

#### Remarque

Un employé ne peut pas demander une déduction à la fois pour sa résidence principale et pour un chantier particulier pour une même période, même si les deux sont situés dans une zone visée par règlement.

Pour 2015, le montant pour la résidence d'un employé qui habite dans une zone **nordique** visée par règlement est égal au total des montants suivants :

- un montant de base de 8,25 \$ pour chaque jour où l'employé habite dans une zone **nordique** visée par règlement;
- un montant additionnel de 8,25 \$ pour chaque jour où l'employé habite et maintient une résidence dans une zone nordique visée par règlement, si aucune autre personne n'a demandé le montant de base pour la même résidence à la même période.

Pour 2015, le montant pour la résidence d'un employé qui habite dans une zone **intermédiaire** visée par règlement est égal à 50 % du total des montants ci-dessus.

#### Remarque

Si un employé reçoit un avantage relatif à la pension et au logement pour un travail sur un chantier particulier situé dans une zone visée par règlement et que la

résidence principale qu'il maintient n'est pas située dans une zone visée par règlement, il doit soustraire, de son montant pour la résidence, la valeur de la partie des 30 kilomètres de l'avantage qu'il a reçu de son montant pour la résidence. La valeur de cette partie de l'avantage exclu figurera sur le feuillet T4 dans la section « Autres renseignements », au bas du feuillet, sous le code 31. Pour en savoir plus, lisez « Pension, logement et transport sur un chantier particulier », à la page 38.

Pour calculer l'impôt que vous devez retenir sur le revenu d'un employé qui a demandé la déduction pour la résidence sur le formulaire TD1 :

- réduisez la déduction pour la résidence de 50 % si l'employé habite dans une zone **intermédiaire** visée par règlement (si les conditions décrites dans la remarque précédente s'appliquent, réduisez la déduction pour la résidence de la partie des 30 kilomètres des avantages non imposables relatifs à la pension et au logement reçus pendant l'emploi sur un chantier particulier);
- divisez la déduction nette pour l'année (montant au verso du formulaire TD1, moins les redressements mentionnés ci-dessus) par le nombre de périodes de paie dans l'année;
- soustrayez ce résultat de la rémunération brute de chaque période de paie;
- consultez les tables de retenues sur la paie qui s'appliquent.

## Chapitre 5 – Versement de la TPS/TVH sur les avantages aux employés

Ce chapitre traite de la TPS/TVH en ce qui concerne les avantages accordés aux employés.

L'Agence du revenu du Canada est chargée d'administrer la TPS/TVH. Au Québec, Revenu Québec administre la TPS. Si l'emplacement de votre entreprise est situé au Québec, communiquez avec Revenu Québec au 1-800-567-4692. Consultez aussi la publication IN-203, *Renseignements généraux sur la TVQ et la TPS/TVH* disponible à [www.revenuquebec.ca](http://www.revenuquebec.ca).

### Avantages aux employés

Les traitements, salaires, commissions et autres formes de rémunération en espèces, y compris les pourboires versés aux employés, ne sont pas soumis à la TPS/TVH.

Toutefois, le coût des avantages ou la rémunération autre qu'en espèces, c'est-à-dire les avantages sociaux ou les avantages imposables accordés aux employés, peuvent être soumis à la TPS/TVH. Dans la plupart des cas, le traitement de ces avantages sous le régime de la TPS/TVH est lié à leur traitement selon la *Loi de l'impôt sur le revenu*.

Habituellement, si un avantage est imposable pour l'impôt sur le revenu, vous êtes considéré comme ayant effectué la fourniture d'un produit ou d'un service à l'employé.

Si le produit ou le service donnant lieu à l'avantage imposable est soumis à la TPS/TVH, vous êtes considéré comme ayant perçu la TPS/TVH sur cet avantage. Il existe toutefois des situations où vous ne serez pas considéré comme ayant perçu la TPS/TVH sur des avantages accordés aux employés. Nous expliquons ces situations dans la section suivante.

## Situations où vous n'êtes pas considéré comme ayant perçu la TPS/TVH

Vous n'êtes pas considéré comme ayant perçu la TPS/TVH sur les avantages imposables accordés aux employés dans les situations suivantes :

- lorsque les produits ou services donnant lieu à un avantage imposable sont exonérés de la TPS/TVH ou détaxés;
- lorsque l'avantage imposable provient d'une allocation incluse dans le revenu de l'employé selon l'alinéa 6(1)b) de la *Loi de l'impôt sur le revenu*;
- lorsque vous ne pouvez pas demander un crédit de taxe sur les intrants (CTI) à l'égard de la TPS/TVH que vous avez payée ou que vous devez sur les produits et services donnant lieu à l'avantage imposable. Pour en savoir plus, lisez « Restrictions visant le CTI », à la page 43;
- lorsque les produits ou services donnant lieu à un avantage imposable sont fournis à l'extérieur du Canada.

### Exemple

Vous êtes un employeur inscrit et vous aimeriez donner une récompense à un employé pour ses performances remarquables. Vous décidez de lui payer l'hébergement dans un hôtel et trois repas par jour, pendant une semaine, à Londres, en Angleterre. Un montant sera inclus dans le revenu de l'employé comme un avantage imposable. Cependant, vous ne serez pas considéré comme ayant perçu la taxe concernant l'avantage fourni à l'employé puisque les fournitures ont été effectuées à l'extérieur du Canada.

De plus, s'il s'agit d'un avantage imposable concernant les frais pour droit d'usage ou l'avantage relatif aux frais de fonctionnement d'un véhicule (automobile ou aéronef), vous n'êtes pas considéré comme ayant perçu la TPS/TVH sur cet avantage si vous êtes dans l'une des situations suivantes :

- vous êtes **un particulier ou une société de personnes**, et le véhicule (voiture de tourisme ou aéronef) que vous avez **acheté** est utilisé moins de 90 % du temps dans le cadre des activités commerciales de votre entreprise;
- vous **n'êtes pas un particulier, une société de personnes ou une institution financière**, et le véhicule (voiture de tourisme ou aéronef) que vous avez **acheté** est utilisé 50 % du temps ou moins dans le cadre des activités commerciales de votre entreprise;
- vous êtes **une institution financière** et vous choisissez de traiter le véhicule (voiture de tourisme ou aéronef) que vous **louez** ou avez **acheté** comme si ce bien était

utilisé exclusivement dans le cadre d'activités non commerciales de votre entreprise (lisez la remarque ci-après);

- vous **n'êtes pas une institution financière** et vous **louez** un véhicule (voiture de tourisme ou aéronef) que vous utilisez 50 % du temps ou plus dans le cadre des activités non commerciales de votre entreprise et vous choisissez de traiter ce bien comme s'il était utilisé 90 % du temps ou plus dans le cadre de telles activités non commerciales.

### Remarques

Pour faire ce choix, remplissez le formulaire GST30, *Choix pour qu'une voiture de tourisme ou un aéronef soit réputé être utilisé dans le cadre d'activités non commerciales*, ou faites une déclaration écrite contenant les mêmes renseignements. Vous n'avez pas à produire ce formulaire ou cette déclaration, mais vous devez le conserver dans vos dossiers pour vérification.

Pour en savoir plus à ce sujet, communiquez avec nous au 1-800-959-7775.

## Date à laquelle vous êtes considéré comme ayant perçu la TPS/TVH

Vous êtes considéré comme ayant perçu la TPS/TVH sur un avantage imposable qui est soumis à la TPS/TVH à la fin de février de l'année qui suit celle où vous avez accordé l'avantage à l'employé. Cette période correspond à la date limite pour le calcul, pour l'impôt sur le revenu, de la valeur des avantages accordés aux employés et pour l'émission des feuillets T4.

### Exemple

Vous êtes un inscrit à la TPS/TVH et vous avez une période de déclaration mensuelle. Bien que vous ayez calculé les avantages imposables, (y compris la TPS/TVH et la TVP), pour chaque période de paie, sur la rémunération accordée à vos employés durant l'année 2015, vous êtes considéré avoir perçu la TPS/TVH sur les avantages imposables à la fin février 2016. Vous devez inclure la TPS/TVH relative aux avantages imposables accordés à vos employés pour 2015 dans votre déclaration de TPS/TVH de février 2016, que vous devez produire par la fin de mars 2016.

## Comment calculer le montant de TPS/TVH que vous êtes considéré avoir perçu

Le montant de TPS/TVH que vous êtes considéré avoir perçu sur un avantage imposable se calcule selon un pourcentage de la valeur de l'avantage pour la TPS/TVH. Le pourcentage que vous utiliserez variera selon qu'il s'agit ou non d'un avantage relatif aux frais de fonctionnement d'une automobile **et** selon la province ou territoire où l'employé travaille habituellement.

### Valeur de l'avantage

La valeur de l'avantage pour la TPS/TVH est le total des deux montants suivants :

- le montant déclaré sur le feuillet T4 ou T4A concernant l'avantage en question;
- s'il s'agit d'un avantage imposable relatif aux **frais pour droit d'usage** ou aux **frais de fonctionnement d'une automobile**, le montant, s'il y a lieu, que l'employé ou une personne qui lui est liée vous a remboursé à l'égard de cet avantage.

#### Remarque

Lorsqu'un employé ou une personne qui lui est liée vous a **remboursé** la totalité d'un avantage imposable relatif aux frais pour droit d'usage ou aux frais de fonctionnement d'une automobile et que, par conséquent, il n'y a aucun avantage indiqué sur le feuillet T4, la valeur de l'avantage pour la TPS/TVH est égale au montant du remboursement.

### Avantage pour frais de fonctionnement d'une automobile

Si le dernier établissement où votre employé travaillait ou se présentait habituellement au cours de l'année se situe dans une **province participante** (c'est-à-dire l'Île-du-Prince-Édouard, le Nouveau-Brunswick, la Nouvelle-Écosse, l'Ontario ou Terre-Neuve-et-Labrador), le montant de TPS/TVH que vous êtes considéré avoir perçu est égal à un pourcentage de la valeur de l'avantage pour la TPS/TVH, qui est établie d'après l'un des taux suivants :

- 10 % pour Île-du-Prince-Édouard ou 6,5 % si l'inscrit est une grande entreprise pour les fins de la récupération des crédits de taxe sur intrants pour la partie provinciale de la TVH;
- 11 % pour la Nouvelle-Écosse;
- 9 % pour le Nouveau-Brunswick et Terre-Neuve-et-Labrador;
- 9 % pour l'Ontario ou 6.6 % si vous étiez une grande entreprise le 31 décembre 2015 pour les fins de la récupération des crédits de taxe sur intrants pour la partie provinciale de la TVH.

Par contre, si le dernier établissement où votre employé travaillait ou se présentait habituellement au cours de l'année se situe dans une **province non participante ou territoire** (c'est-à-dire ailleurs au Canada), le montant de TPS/TVH que vous êtes considéré avoir perçu est égal à 3 % de la valeur de l'avantage pour la TPS/TVH.

### Avantages autres que pour frais de fonctionnement d'une automobile

Si le dernier établissement où votre employé travaillait ou se présentait habituellement au cours de l'année se situe dans une **province participante** (c'est-à-dire l'Île-du-Prince-Édouard, le Nouveau-Brunswick, la Nouvelle-Écosse, l'Ontario ou Terre-Neuve-et-Labrador), le montant de TPS/TVH que vous êtes considéré avoir perçu est égal à un pourcentage de la valeur de l'avantage, pour fins de TPS/TVH, qui est établi d'après l'un des taux suivants pour 2015 :

- 13/113 pour Île-du-Prince-Édouard;
- 14/114 pour la Nouvelle-Écosse;

- 12/112 pour Nouveau-Brunswick, l'Ontario et Terre-Neuve-et-Labrador;

Si vous êtes, ou avez déjà été, une grande entreprise et que les avantages sont liés à un véhicule à moteur qui a été soumis à la récupération des crédits de taxe sur les intrants (CTI) pour la partie provinciale de la TVH qui a été payée, ou qui est payable, sur ce véhicule pour 2015, vous êtes considéré avoir perçu la TPS/TVH en tant que pourcentage de la valeur des avantages établie d'après l'un des taux suivants :

- 4/104, si le taux de la récupération était de 100 % le dernier jour de la période de déclaration durant laquelle vous avez déclaré la récupération des CTI pour la partie provinciale de la TVH qui a été payée, ou qui est payable, sur ce véhicule;
- 6/106, si le taux de la récupération était de 75 % le dernier jour de la période de déclaration durant laquelle vous avez déclaré la récupération des CTI pour la partie provinciale de la TVH qui a été payée, ou qui est payable, en Ontario sur ce véhicule.

Par contre, si le dernier établissement où votre employé travaillait ou se présentait habituellement au cours de l'année se situe dans une **province non participante ou territoire** (c'est-à-dire ailleurs au Canada), ce montant est égal aux 4/104 de la valeur de l'avantage pour la TPS/TVH.

Toutefois, lorsqu'un employé ou une personne qui lui est liée vous a **remboursé** un montant pour un avantage imposable **autre** que des frais pour droit d'usage ou des frais de fonctionnement d'une automobile, vous êtes considéré comme ayant perçu la TPS/TVH sur cet avantage pour un montant correspondant à 5/105 pour la TPS ou à l'une des fractions suivantes pour la TVH :

- 14/114 pour Île du Prince Édouard;
- 15/115 pour la Nouvelle-Écosse;
- 13/113 pour Nouveau-Brunswick, Ontario et Terre-Neuve-et-Labrador.

Dans ce cas, vous devez inclure le montant de TPS/TVH relatif à cet avantage dans votre déclaration de TPS/TVH pour la période de déclaration qui inclut la date du remboursement.

### Crédit de taxe sur les intrants (CTI)

En tant qu'inscrit, vous pouvez demander un CTI pour récupérer la TPS/TVH payée ou due sur les achats et les dépenses liés à vos activités commerciales.

Habituellement, les activités commerciales sont celles que vous exercez pour fournir des produits et des services imposables. Pour en savoir plus sur ce que nous considérons comme des activités commerciales, consultez le guide RC4022, *Renseignements généraux sur la TPS/TVH pour les inscrits*.

En ce qui concerne les avantages accordés aux employés, vous avez généralement le droit de demander un CTI à l'égard de la TPS/TVH payée ou due sur des produits et services que vous fournissez à vos employés, ou à des

personnes qui leur sont liées, à titre d'avantages relatifs si c'est reliés à vos activités commerciales.

Il existe cependant des situations où vous ne pouvez pas demander un CTI à l'égard de la TPS/TVH payée ou due pour des biens et services qui donnent lieu à des avantages imposables accordés à vos employés. Pour connaître ces situations, lisez le reste de la section.

## Restrictions visant le CTI

N'oubliez pas que, lorsque vous ne pouvez pas demander un CTI à l'égard de la TPS/TVH payée ou due pour des biens et services qui donnent lieu à des avantages imposables, vous n'êtes pas considéré comme ayant perçu la TPS/TVH. Par conséquent, vous n'avez pas à la verser pour cet avantage.

### Droits d'adhésion à des clubs

Vous avez peut-être payé ou remboursé les droits d'adhésion à un club dont l'activité principale est de fournir des installations nécessaires à la restauration ou aux activités récréatives ou sportives. Si c'est le cas, vous n'avez pas droit au CTI à l'égard de la TPS/TVH payée ou due, que les droits d'adhésion au club soient considérés ou non comme un avantage imposable pour l'impôt sur le revenu.

### Utilisation exclusivement personnelle

Vous ne pouvez pas demander un CTI à l'égard de la TPS/TVH payée ou due sur des produits et services que vous acquérez, importez ou transférez dans une province participante pour l'utilisation ou la consommation exclusivement personnelle (90 % du temps ou plus) d'un employé ou d'une personne qui lui est liée.

Toutefois, vous pouvez demander un CTI dans les situations suivantes :

- La consommation ou l'utilisation du produit ou du service par l'employé ou la personne qui lui est liée ne donne pas lieu à un avantage imposable pour l'impôt sur le revenu, et aucun montant n'était payable par l'employé pour cet avantage. Les frais de déménagement payés par l'employeur sont le type le plus courant d'avantage non imposable. Pour connaître les frais de déménagement qui sont considérés comme étant non imposables, lisez « Frais de déménagement et avantages liés à la réinstallation », à la page 22.
- Au cours de la même période de déclaration de TPS/TVH, vous fournissez le produit ou le service à cet employé ou la personne qui lui est liée pour une contrepartie qui devient exigible au cours de cette période et qui est égale à sa juste valeur marchande, plus la TPS/TVH.

### Bien fourni par bail, licence ou accord semblable

Vous ne pouvez pas demander un CTI à l'égard de la TPS/TVH payée ou due sur des biens fournis par bail, licence ou accord semblable pour l'utilisation ou la consommation personnelle (plus de 50 % du temps) par l'un des particuliers suivants :

- si vous êtes **un particulier** : vous-même ou un autre particulier qui vous est lié;

- si vous êtes **une société de personnes** : un particulier qui est un associé, ou un autre particulier qui est un employé, un cadre ou un actionnaire de l'associé ou un particulier qui lui est lié;
- si vous êtes **une société** : un particulier qui est un actionnaire ou un autre particulier qui lui est lié;
- si vous êtes **une fiducie** : un particulier qui est un bénéficiaire ou un autre particulier qui lui est lié.

Cependant, vous pouvez demander un CTI si, au cours de la même période de déclaration de TPS/TVH, vous effectuez une fourniture taxable de ce bien à ce particulier pour une contrepartie qui devient exigible au cours de cette période et qui est égale à sa juste valeur marchande.

Pour en savoir plus sur les CTI concernant les avantages accordés aux employés, consultez le Mémoire sur la TPS/TVH 9-1, *Avantages taxables (autres que les avantages relatifs aux automobiles)*.

## Biens acquis avant 1991 ou d'un non-inscrit

Si vous avez acquis un bien avant 1991, vous n'avez payé aucune TPS/TVH. De même, vous ne payez généralement pas de TPS/TVH lorsque vous acquérez un bien d'un non-inscrit. Vous ne pouvez donc pas demander un CTI pour ces achats. Cependant, si vous mettez un bien ainsi acquis à la disposition d'un employé et que l'avantage est imposable pour l'impôt sur le revenu, vous pourriez quand même être considéré comme ayant perçu la TPS/TVH sur cet avantage.

### Exemple

Vous avez acheté une voiture de tourisme d'un non-inscrit et vous l'avez mise à la disposition d'un employé pendant toute l'année 2015. La voiture est utilisée plus de 90 % du temps dans le cadre des activités commerciales de votre entreprise. Vous devez inscrire la valeur de l'avantage, incluant la TPS/TVH et si applicable, la TVP sur le feuillet T4 de l'employé. Pour la TPS/TVH, vous serez considéré comme ayant perçu la TPS/TVH sur cet avantage, même si vous n'avez pas pu demander un CTI pour l'achat du bien.

## Sommaire

Les étapes suivantes vous aideront à déterminer si vous devez verser la TPS/TVH sur les avantages que vous accordez aux employés.

**Étape 1** – Déterminez si l'avantage est imposable selon la *Loi de l'impôt sur le revenu* et soumis à la *Loi sur la taxe d'accise* (lisez les chapitres précédents). Si l'avantage n'est pas imposable ou n'est pas soumis à la TPS/TVH, vous n'êtes pas considéré comme ayant perçu la TPS/TVH sur cet avantage. Par conséquent, vous n'avez à verser aucune TPS/TVH sur cet avantage.

**Étape 2** – Déterminez si l'une des situations énumérées à la section « Situations où vous n'êtes pas considéré comme ayant perçu la TPS/TVH », à la page 41, s'applique à chacun des avantages imposables. Si l'une de ces situations

s'applique, vous n'êtes pas considéré comme ayant perçu la TPS/TVH sur l'avantage. Par conséquent, vous n'avez à verser aucune TPS/TVH sur l'avantage.

**Étape 3** – Si vous êtes considéré comme ayant perçu la TPS/TVH sur un avantage imposable, vous devez calculer le montant de TPS/TVH à verser. Pour en savoir plus, lisez « Comment calculer le montant de TPS/TVH que vous êtes considéré avoir perçu », à la page 41.

**Étape 4** – Inscrivez le montant de TPS/TVH à verser dans votre déclaration de TPS/TVH pour la période de déclaration qui comprend le dernier jour de février 2016, et envoyez votre remise, s'il y a lieu avec votre déclaration.

**Remarque**

Si la TPS/TVH s'applique à un remboursement fait par un employé ou une personne qui lui est liée, à l'égard d'un avantage imposable autre que des frais pour droit d'usage ou frais de fonctionnement d'une automobile, la période de déclaration pour laquelle le montant doit être versé peut être différente. Pour obtenir plus de renseignements, lisez la remarque dans la section « Comment calculer le montant de TPS/TVH que vous êtes considéré avoir perçu », à la page 41.

**L'employé ne paie pas la TPS/TVH sur les avantages imposables**

L'employé n'a pas à payer la TPS/TVH que vous devez verser pour les avantages imposables. Le montant de TPS/TVH a déjà été inclus dans l'avantage imposable inscrit sur le feuillet T4 de l'employé, comme nous l'avons expliqué dans les chapitres précédents.

**Exemples**

Les exemples suivants vous aideront à mettre en pratique les règles relatives au versement de la TPS/TVH sur les avantages accordés aux employés.

**Exemple 1 : Versement de la TPS/TVH sur l'avantage relatif à une automobile dans une province non participante**

Vous achetez, à titre de société inscrite à la TPS/TVH, un véhicule qui doit être utilisé plus de 50 % du temps dans le cadre de vos activités commerciales, et vous mettez ce véhicule à la disposition de votre employé en 2015. Le dernier établissement de la société où votre employé se présentait habituellement au cours de l'année se situe au **Manitoba**.

Vous avez calculé un avantage imposable (y compris la TPS et la TVP) relatif aux frais pour droit d'usage de 4 800 \$ et un avantage imposable relatif aux frais de fonctionnement de 600 \$. L'employé vous a remboursé 1 800 \$ pour les frais de fonctionnement de l'automobile dans les 45 jours suivant la fin de 2015. Vous n'avez pas inclus ce montant comme avantage imposable.

Vous avez demandé un crédit de taxe sur les intrants (CTI) pour l'achat de l'automobile et aussi pour les frais de fonctionnement. L'avantage est imposable selon la *Loi de l'impôt sur le revenu*, et aucune des situations décrites à la page 41 (où vous n'êtes pas considéré comme ayant perçu la TPS sur des avantages imposables) ne s'applique. Vous devez donc calculer la TPS à verser de la manière suivante :

**Avantage relatif aux frais pour droit d'usage**

Avantage imposable déclaré sur le feuillet T4..... 4 800 \$

TPS considérée comme perçue sur l'avantage ..... 4 800 \$ × 4/104 = 184,62 \$

**Avantage pour frais de fonctionnement**

Avantage imposable déclaré sur le feuillet T4.....600 \$

Remboursement partiel par l'employé..... 1 800 \$

**Valeur totale de l'avantage** ..... 2 400 \$

TPS considérée comme perçue sur l'avantage ..... 2 400 \$ × 3 % = 72,00 \$

**Montant total de TPS considéré comme perçu sur l'avantage relatif à l'automobile** ..... 256,62 \$

Vous êtes considéré comme ayant perçu 256,62 \$ de TPS à la fin de février 2016. Vous devez inclure ce montant dans votre déclaration de TPS/TVH pour la période de déclaration qui comprend le dernier jour de février 2016.

**Exemple 2 : Versement de la TPS/TVH sur l'avantage relatif à une automobile dans une province participante**

Prenons l'exemple 1 ci-dessus et supposons que le dernier établissement de la société où votre employé se présentait habituellement au cours de l'année se situe au **Nouveau-Brunswick**. Dans cette situation, calculez le montant de TVH à verser de la manière suivante :

**Avantage relatif aux frais pour droit d'usage**

Avantage imposable déclaré sur le feuillet T4.....4 800 \$

TVH considérée comme perçue sur l'avantage..... 4 800 \$ × 12/112 = 514,29 \$

**Avantage pour frais de fonctionnement**

Avantage imposable déclaré sur le feuillet T4..... 600 \$

Remboursement partiel de l'employé..... 1 800 \$

**Valeur totale de l'avantage** ..... 2 400 \$

TVH considérée comme perçue sur l'avantage..... 2 400 \$ × 9 % = 216,00 \$

**Montant total de TVH considéré comme perçu sur l'avantage relatif à l'automobile** ..... 730,29 \$

Dans ce cas, vous êtes considéré avoir perçu 730,29 \$ de TVH à la fin de février 2016. Vous devez inclure ce montant dans votre déclaration de TPS/TVH pour la période de déclaration qui comprend le dernier jour de février 2016.

**Exemple 3 : Récompense pour les années de service**

Vous avez acheté une montre de 560 \$ (comprenant la TPS/TVH et la TVP) à votre employé pour souligner ses 25 ans de service. Cela est le seul cadeau ou récompense offert à l'employé durant l'année. Vous avez déclaré un avantage imposable de 60 \$ à la case 14 et sous le code **40** sur le feuillet T4 de l'employé.

Vous ne pouvez pas demander un CTI parce que vous avez acheté la montre exclusivement pour l'utilisation personnelle de l'employé. Puisque vous ne pouvez pas demander de CTI, vous n'êtes pas considéré comme ayant perçu la TPS/TVH. Par conséquent, vous n'avez pas à verser la TPS/TVH pour cet avantage.

**Exemple 4 : Vêtements spéciaux**

Vous avez fourni à vos employés des chaussures de sécurité qui sont conçues pour les protéger contre certains dangers de l'emploi. Puisque nous ne considérons pas ces chaussures comme un avantage imposable pour l'employé, vous n'êtes pas considéré comme ayant perçu la TPS/TVH sur cet avantage. Vous n'avez donc pas à verser aucune taxe. Vous pouvez par contre demander un CTI pour la TPS/TVH que vous avez payée à l'achat de ces chaussures.

---

## Tableau des avantages

Ce tableau énumère les avantages et allocations **imposables** dont nous avons traité dans le guide. Il indique s'ils sont soumis aux retenues de cotisations au RPC et à l'AE, et les codes à utiliser pour les déclarer sur le feuillet T4 de l'employé. Le tableau indique aussi si vous devez ajouter la TPS/TVH à la valeur de l'avantage **imposable** pour l'impôt sur le revenu. Les remboursements en espèces et les avantages autres qu'en espèces sont soumis à la TPS/TVH, sauf s'il s'agit de fournitures exonérées ou détaxées. Les allocations en espèces ne sont pas soumises à la TPS/TVH.

Allocation ou avantage imposable	Déduction au RPC <sup>1</sup>	Déduction d'AE	Code pour le feuillet T4	Inclure la TPS/TVH
Activités mondaines – en espèces	oui	oui	40	non
Activités mondaines – autres qu'en espèces	oui	non	40	oui
Allocations de dépenses aux conseillers municipaux	oui	non	<sup>2</sup>	non
Allocations de déplacement d'autres employés, déraisonnable	oui	oui	40	non
Allocations pour frais d'automobile et véhicule à moteur – en espèces	oui	oui	40	non
Allocations relatives aux études pour enfants – en espèces	oui	oui	40	non
Avantage accordé aux employés ayant une déficience – en espèces	oui	oui	40	<sup>3</sup>
Avantage accordé aux employés ayant une déficience – autres qu'en espèces	oui	non	40	<sup>3</sup>
Avantages relatifs aux frais d'usage et aux frais de fonctionnement d'automobiles – autres qu'en espèces	oui	non	34	oui
Billets	oui	non	40	oui
Bourses d'études ou d'entretien – en espèces	oui	oui	40	non
Cadeaux et récompenses – en espèces	oui	oui	40	non
Cadeaux et récompenses – autres qu'en espèces/quasi-espèces	oui	non	40	oui
Compte d'épargne libre d'impôt – cotisations – en espèces	oui	<sup>4</sup>	40	non
Compte d'épargne libre d'impôt – frais administratifs – autres qu'en espèces	oui	non	40	<sup>5</sup>
Cotisations à une association professionnelle – en espèces	oui	oui	40	<sup>5</sup>
Cotisations à une association professionnelle – autres qu'en espèces	oui	non	40	<sup>5</sup>
Cotisations de régime d'assurance collective contre la maladie ou l'accident – autres qu'en espèces	oui	non	40	non
Frais de déménagement – allocation qui n'a pas à être justifiée supérieure à 650 \$ – en espèces	oui	oui	40	non
Frais de déménagement et avantages liés à la réinstallation – en espèces	oui	oui	40	oui
Frais de déménagement et avantages liés à la réinstallation – autres qu'en espèces	oui	non	40	oui
Frais de déplacement de l'époux ou du conjoint de fait – en espèces	oui	oui	40	non
Frais de déplacement de l'époux ou du conjoint de fait – autres qu'en espèces	oui	non	40	oui
Frais de garde d'enfants – en espèces	oui	oui	40	<sup>6</sup>
Frais de garde d'enfants – autres qu'en espèces	oui	non	40	<sup>6</sup>
Frais de scolarité – en espèces	oui	oui	40	<sup>5</sup>
Frais de scolarité – autres qu'en espèces	oui	non	40	<sup>5</sup>
Frais médicaux – en espèces	oui	oui	40	<sup>7</sup>
Frais médicaux – autres qu'en espèces	oui	non	40	<sup>7</sup>
Installations récréatives (dans la maison) – autres qu'en espèces	oui	non	40	oui
Installations récréatives ou adhésion à un club – en espèces	oui	oui	40	oui
Laissez-passer de transport en commun – en espèces	oui	oui	40	oui

Suite du tableau à la page suivante

<sup>1</sup> À part les options d'achat de titres, si l'avantage imposable autre qu'en espèces est le seul genre de revenu que votre employé reçoit, il n'y a aucune somme de laquelle vous pouvez déduire des retenues. Pour en savoir plus, lisez « Calculez les retenues sur la paie » à la page 7.

<sup>2</sup> Inscrivez le montant qui dépasse le tiers du total du salaire et des allocations que touche le conseiller sous le code 40. Indiquez le montant déductible sous le code 70.

<sup>3</sup> La TPS/TVH s'applique généralement à l'avantage accordé aux employés ayant une déficience. Si c'est le cas, ajoutez-la à la valeur de l'avantage.

<sup>4</sup> Vous n'aurez peut-être pas besoin de retenir les cotisations d'AE sur certaines cotisations de CELI et de REER. Pour en savoir plus, allez à la page 22 et la page 35.

<sup>5</sup> La TPS/TVH s'applique à certaines cotisations et à certains frais. Si c'est le cas des frais ou des cotisations que vous payez, ajoutez-la à la valeur de l'avantage.

<sup>6</sup> La TPS/TVH ne s'applique généralement pas aux frais de garde d'enfants. S'ils sont imposables, ajoutez la TPS/TVH à la valeur de l'avantage.

<sup>7</sup> La TPS/TVH s'applique à certains frais médicaux. Pour en savoir plus, lisez la page 24.

Allocation ou avantage imposable (suite)	Déduction au RPC	Déduction d'AE	Code pour le feuillet T4	Inclure la TPS/TVH
Laissez-passer de transport en commun – autres qu'en espèces	oui	non	40	oui
Logement – allocation – en espèces	oui	oui	30	<sup>8</sup>
Logement gratuit ou à loyer peu élevé, clergé – avantage – autre qu'en espèces	<sup>9</sup>	<sup>10</sup>	30	<sup>8</sup>
Logement gratuit ou à loyer peu élevé – avantage – autre qu'en espèces	oui	<sup>10</sup>	30	<sup>8</sup>
Logement, clergé – allocation – en espèces	<sup>9</sup>	oui	30	non
Logement – perte relative – en espèces	oui	oui	40	non
Options d'achat de titres (y compris les montants forfaitaires)	oui	non	<sup>11</sup>	non
Outils – allocation – en espèces	oui	oui	40	non
Outils – remboursement – espèces	oui	oui	40	oui
Pension et repas – si une rémunération <b>en espèces</b> est versée	oui	<sup>12</sup>	30	<sup>13</sup>
Police d'assurance-vie collective temporaire – primes payées par l'employeur – autres qu'en espèces	oui	non	40	non
Prêts à la réinstallation	oui	non	<sup>14</sup>	non
Prêt consenti pour l'achat d'une maison	oui	non	36	non
Prêts – Remises – en espèces	oui	oui	40	non
Prêts sans intérêt ou à faible taux d'intérêt <sup>14</sup>	oui	non	36	non
Primes pour les régimes d'assurance de sécurité du revenu et autres régimes – autres qu'en espèces	oui	non	40	non
Primes versées selon les régimes provinciaux d'assurance-hospitalisation et d'assurance-soins médicaux et de certains régimes du gouvernement du Canada – en espèces	oui	oui	40	non
Primes versées selon les régimes provinciaux d'assurance-hospitalisation et d'assurance-soins médicaux et de certains régimes du gouvernement du Canada – autres qu'en espèces	oui	non	40	non
Rabais sur marchandises et commissions sur ventes – autres qu'en espèces	oui	non	40	oui
Réduction des cotisations d'assurance-emploi – en espèces	oui	oui	40	non
Régime de pension agréé collectif (versé à un régime qui n'a pas été agréé par le ministre du Revenu national)	oui	oui	40	non
Régimes enregistrés d'épargne-retraite (REER) – contributions – en espèces	oui	<sup>4</sup>	40	non
Régimes enregistrés d'épargne-retraite (REER) – frais d'administration – autres qu'en espèces	oui	non	40	<sup>5</sup>
Repas – allocations pour heures supplémentaires – en espèces	oui	oui	40	non
Repas fournis pendant les heures supplémentaires – en espèces	oui	oui	40	oui
Repas fournis pendant les heures supplémentaires – autres qu'en espèces	oui	non	40	oui
Repas subventionnés – autres qu'en espèces	oui	non	40	oui
Scie à moteur et débroussailleuse – location versée par l'employeur aux employés auxquels l'outil appartient – en espèces	oui	oui	40	oui
Services de consultation – en espèces	oui	oui	40	<sup>15</sup>
Services de consultation – autres qu'en espèces	oui	non	40	<sup>15</sup>
Services de téléphone cellulaire et d'Internet – en espèces	oui	oui	40	oui
Services de téléphone cellulaire et d'Internet – autre qu'en espèces	oui	non	40	oui
Services publics, clergé – allocation – en espèces	<sup>9</sup>	oui	40	non

Suite du tableau à la page suivante

<sup>8</sup> La TPS/TVH ne s'applique généralement pas au logement à long terme; elle s'applique généralement aux services publics. S'ils sont imposables, ajoutez la TPS/TVH à la valeur de l'avantage.

<sup>9</sup> Si vous réduisez le revenu utilisé pour calculer les retenues d'impôt sur le revenu par le montant de la déduction pour résidence d'un clergé (y compris les services publics), vous pouvez également réduire les gains ouvrant droit à pension utilisés pour calculer les contributions au RPC par le même montant.

<sup>10</sup> Lorsque l'avantage est autre qu'en espèces, il est assurable si l'employé reçoit une rémunération en espèces pour la période de paie. Si aucune rémunération en espèces n'est versée pour la période, l'avantage n'est pas assurable.

<sup>11</sup> Indiquez l'avantage lié aux options d'achat de titres sous le code 38. Si admissible, indiquez le montant de la déduction pour options d'achat de titres sous le code 86 et le code 39 ou 41, selon le cas.

<sup>12</sup> Si aucune rémunération en espèces n'est versée pour la période de paie, **ne retenez pas** de cotisations à l'AE.

<sup>13</sup> La TPS/TVH s'applique généralement au repas et un logement à court terme. S'ils sont imposables, ajoutez la TPS/TVH à la valeur de l'avantage.

<sup>14</sup> Indiquez l'intérêt imposable de l'avantage sous le code 36 et le montant de la déduction pour prêts à la réinstallation d'employés sous le code 37.

<sup>15</sup> La TPS/TVH s'applique à certains services-conseils. Si c'est le cas des services que vous payez, ajoutez-la à la valeur de l'avantage.

<b>Allocation ou avantage imposable (suite)</b>	<b>Déduction au RPC</b>	<b>Déduction d'AE</b>	<b>Code pour le feuillet T4</b>	<b>Inclure la TPS/TVH</b>
Services publics – allocation – en espèces	oui	oui	40	non
Services publics, clergé – avantage – autres qu'en espèces	<sup>9</sup>	non	40	<sup>8</sup>
Services publics – Logement gratuit ou à loyer peu élevé – avantage – autres qu'en espèces	oui	non	40	<sup>8</sup>
Stationnement – en espèces	oui	oui	40	non
Stationnement – autre qu'en espèces	oui	non	40	oui
Transport au ou du lieu de travail – en espèces	oui	oui	40	oui
Transport au ou du lieu de travail – autre qu'en espèces	oui	non	40	oui
Uniformes et vêtements spéciaux – en espèces	oui	oui	40	oui
Uniformes et vêtements spéciaux – autres qu'en espèces	oui	non	40	oui
Voyages dans une zone visée par règlement – en espèces	oui	oui	32	oui
Voyages dans une zone visée par règlement – autres qu'en espèces	oui	non	32	oui

### Gérer les comptes d'impôt de votre entreprise en ligne

Gagnez du temps en utilisant les services en ligne de l'ARC pour les entreprises. Vous pouvez :

- autoriser un représentant, un employé, ou un groupe d'employés, qui s'est inscrit au moyen de Représenter un client, afin qu'il ait accès en ligne à vos comptes d'entreprise;
- demander ou supprimer une autorisation en ligne au moyen de Représenter un client, si vous êtes un représentant;
- changer les adresses;
- produire ou modifier des déclarations de renseignements sans code d'accès Web;
- vous inscrire au service de courrier en ligne, recevoir des avis électroniques, et voir votre courrier en ligne;
- autoriser le retrait d'un montant prédéterminé de votre compte bancaire;
- faire un versement nul;
- demander le transfert d'un crédit mal attribué;
- vous inscrire au dépôt direct, mettre à jour vos renseignements bancaires, et voir les transactions par dépôt direct;
- demander un remboursement;
- voir le solde et les transactions de votre compte;
- enregistrer un avis de différend officiel (Appel);
- demander une décision RPC/AE;
- en faire bien plus encore.

Pour vous inscrire à nos services en ligne ou y ouvrir une session, allez à :

- [www.arc.gc.ca/mondossierentreprise](http://www.arc.gc.ca/mondossierentreprise), si vous êtes un propriétaire d'entreprise;
- [www.arc.gc.ca/representants](http://www.arc.gc.ca/representants), si vous êtes un représentant ou un employé autorisé.

Pour en savoir plus, allez à [www.arc.gc.ca/entreprisesenligne](http://www.arc.gc.ca/entreprisesenligne).

### Obtenir votre courrier de l'ARC en ligne

Vous ou votre représentant (autorisé au niveau 2) pouvez choisir de recevoir en ligne la plupart des envois postaux de l'ARC pour votre entreprise.

Une fois que vous ou votre représentant êtes inscrit au service de courrier en ligne, nous ne vous enverrons plus la majorité de la correspondance par la poste. Vous recevrez plutôt un avis électronique à l'adresse (ou aux adresses) courriel de votre choix lorsque du nouveau courrier sera disponible pour consultation en ligne. Pour vous y inscrire, sélectionnez le service « Gérer le courrier en ligne », et suivez les étapes indiquées.

Utiliser notre service de courrier en ligne est plus rapide et plus facile que gérer la correspondance papier.

### Autoriser le retrait d'un montant prédéterminé de votre compte bancaire

Le débit préautorisé est une option de paiement libre-service en ligne. En choisissant cette option, vous autorisez l'ARC à retirer un paiement prédéterminé de votre compte bancaire à une ou à des dates que vous fixez pour payer votre impôt ou vos taxes. Vous pouvez établir un accord de débit préautorisé au moyen du service sécurisé de l'ARC Mon dossier d'entreprise, allez à [www.arc.gc.ca/mondossierentreprise](http://www.arc.gc.ca/mondossierentreprise). Le débit préautorisé est souple et c'est vous qui le gérez. Vous pouvez voir l'historique de votre accord ou modifier, annuler ou sauter un paiement. Pour en savoir plus, allez à [www.canada.ca/paiements](http://www.canada.ca/paiements) et sélectionnez « Débit préautorisé ».

### Avez-vous besoin d'aide?

Si vous voulez plus de renseignements après avoir lu ce guide, visitez le [www.arc.gc.ca](http://www.arc.gc.ca) ou composez le 1-800-959-7775.

### Dépôt direct

Le dépôt direct est un moyen rapide, pratique, fiable et sécurisé de recevoir votre remboursement directement dans votre compte à une institution financière au Canada.

Pour en savoir plus, allez à [www.arc.gc.ca/depotdirect](http://www.arc.gc.ca/depotdirect).

### Formulaires et publications

Pour obtenir nos formulaires et publications, allez à [www.arc.gc.ca/formulaires](http://www.arc.gc.ca/formulaires) ou composez le 1-800-959-7775.

### Publications liées

- **Mémorandum sur la TPS/TVH 9-1, Avantages taxables** (autres que les avantages relatifs aux automobiles)
- **Mémorandum sur la TPS/TVH 9-2, Avantages relatifs aux automobiles**
- **RC4110, Employé ou travailleur indépendant?**
- **RC4120, Guide de l'employeur – Comment établir le feuillet T4 et le Sommaire**
- **RC4157, Comment retenir l'impôt sur les revenus de pension ou d'autres sources et établir le feuillet T4A et le Sommaire**
- **T4001, Guide de l'employeur – Les retenues sur la paie et les versements**
- **RC18, Calcul de l'avantage relatif à une automobile**

### Plaintes liées au service

Vous pouvez vous attendre à être traité de façon équitable selon des règles clairement établies et à obtenir un service de qualité supérieure chaque fois que vous traitez avec l'Agence du revenu du Canada (ARC); consultez la *Charte des droits du contribuable*.

Si vous n'êtes pas satisfait du service que vous avez obtenu, tentez de régler le problème avec l'employé avec qui vous avez fait affaire ou composez le numéro de téléphone qui se trouve dans la correspondance de l'ARC. Si vous n'avez pas les coordonnées pour joindre l'ARC, allez à [www.arc.gc.ca/joindre](http://www.arc.gc.ca/joindre).

Si vous n'êtes toujours pas d'accord avec la façon dont vos préoccupations ont été traitées, vous pouvez demander de discuter avec le superviseur de l'employé.

Si vous n'êtes toujours pas satisfait, vous pouvez déposer une plainte liée au service en remplissant le formulaire RC193, *Plainte liée au service*.

Si l'ARC n'a pas réglé votre plainte liée au service, vous pouvez soumettre une plainte auprès du Bureau de l'ombudsman des contribuables.

Pour en savoir plus, allez à [www.arc.gc.ca/plaintes](http://www.arc.gc.ca/plaintes) ou consultez le livret RC4420, *Renseignements concernant le programme Plaintes liées au service de l'ARC*.

### Plainte en matière de représailles

Si vous croyez avoir fait l'objet de représailles, remplissez le formulaire RC459, *Plainte en matière de représailles*.

Pour en savoir plus sur les plaintes en matière de représailles, allez à [www.arc.gc.ca/plaintesreprailles](http://www.arc.gc.ca/plaintesreprailles).

### Adresses

#### Centre de technologie d'Ottawa

875, chemin Heron  
Ottawa ON K1A 1G9

#### Bureaux des services fiscaux

Pour savoir où envoyer votre demande, allez à [www.arc.gc.ca/bsf](http://www.arc.gc.ca/bsf) ou appelez le 1-800-959-7775.

#### Centres fiscaux

Centre fiscal de Jonquière  
2251, boulevard René-Lévesque  
Jonquière QC G7S 5J1

Centre fiscal de Shawinigan-Sud  
4695, 12<sup>e</sup> avenue  
Shawinigan-Sud QC G9P 5H9

Centre fiscal de St-John's  
290, avenue Empire  
St. John's NL A1B 3Z1

Centre fiscal de Sudbury  
1050, avenue Notre-Dame  
Sudbury ON P3A 5C1

Centre fiscal de Summerside  
275, chemin Pope  
Summerside PE C1N 6A2

Centre fiscal de Surrey  
9755, boulevard King George  
Surrey BC V3T 5E1

Centre fiscal de Winnipeg  
66, chemin Stapon  
Winnipeg MB R3C 3M2

### Vidéos sur l'impôt et les taxes

Nous avons plusieurs vidéos sur l'impôt et les taxes pour les petites entreprises. Celles-ci traitent de sujets tels que les revenus et les dépenses d'entreprises, la TPS/TVH et la paie. Pour voir nos vidéos, allez à [www.arc.gc.ca/galerievideoes](http://www.arc.gc.ca/galerievideoes).

## **Utilisez-vous un téléimprimeur (ATS)?**

Les utilisateurs d'un ATS peuvent composer le **1-800-665-0354** pour obtenir une aide bilingue, durant les heures normales d'ouverture.

## **Liste d'envois électroniques**

Nous pouvons vous aviser par courriel quand nous ajoutons dans notre site Web de nouveaux renseignements sur des sujets qui vous intéressent. Pour vous inscrire à nos listes d'envois électroniques, allez à **[www.arc.gc.ca/listes](http://www.arc.gc.ca/listes)**.