



Guide de l'employeur

Avantages imposables

Pour obtenir plus de renseignements

Si vous désirez plus de renseignements après avoir consulté cette publication, visitez www.arc.gc.ca ou appelez le 1-800-959-7775.

Vous pouvez vous procurer des formulaires ou des publications sur notre site Web à www.arc.gc.ca/formulaires ou en composant le 1-800-959-3376.

Utilisez-vous un téléimprimeur?

Si vous utilisez un téléimprimeur, vous pouvez téléphoner sans frais à notre service de renseignements bilingue au 1-800-665-0354.

Notre site Web

Pour obtenir les plus récents renseignements et produits en matière de retenues sur la paie, visitez notre site Web à www.arc.gc.ca/retenues.

Liste d'envois électroniques

Nous pouvons vous communiquer, dès qu'ils surviennent, les changements concernant les retenues sur la paie et la production électronique pour les entreprises.

Pour vous inscrire gratuitement, visitez www.arc.gc.ca/listes.

Publications pour les employeurs

- *Les retenues sur la paie et les versements* (T4001)
- *Comment établir le feuillet T4 et le formulaire Sommaire* (RC4120)
- *Comment retenir l'impôt sur les revenus de pension ou d'autres sources et établir le feuillet T4A et le formulaire Sommaire* (RC4157)
- *Conservation de registres* (RC4409)
- *Employé ou travailleur indépendant?* (RC4110)

Faites-nous part de vos suggestions

Si vous avez des suggestions ou des commentaires à formuler qui pourraient améliorer ce guide, n'hésitez pas à nous les transmettre. Votre opinion nous intéresse. Vous pouvez écrire à l'adresse suivante :

Direction des services aux contribuables
Agence du revenu du Canada
750, chemin Heron
Ottawa ON K1A 0L5

Si vous avez une déficience visuelle, vous pouvez obtenir nos publications en braille, en gros caractères, en texte électronique (CD ou disquette), en format MP3 ou sur audiocassette. Pour en savoir plus, visitez notre site Web à www.arc.gc.ca/substituts ou composez le 1-800-959-3376.

Remarque

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

The English version of this employers' guide is called *Taxable Benefits*.

Table des matières

	Page		Page
Quoi de neuf.....	4	Primes versées à un régime privé d'assurance-maladie	29
Clarification.....	4	Primes versées en vertu de régimes provinciaux d'assurance-hospitalisation et d'assurance-soins médicaux et de certains régimes du gouvernement du Canada.....	29
Chapitre 1 – Avant de commencer	5	Rabais sur marchandises et commissions sur certaines ventes.....	29
À qui s'adresse cette publication?	5	Régimes d'assurance-salaire ou régimes d'assurance de sécurité du revenu.....	30
Quelles sont vos responsabilités?	5	Régimes enregistrés d'épargne-retraite (REER).....	30
Chapitre 2 – Allocations et avantages relatifs aux automobiles	7	Repas.....	30
Avantage relatif aux automobiles et véhicules à moteur	7	Services-conseils aux employés.....	31
Calculer l'avantage relatif aux automobiles	8	Services scolaires subventionnés.....	31
Avantage relatif aux véhicules à moteur non définis comme une automobile.....	10	Stationnement.....	31
Chapitre 3 – Autres avantages et allocations	14	Téléphone cellulaire.....	32
Activités mondaines.....	14	Transport au ou du lieu de travail	32
Allocations de déplacement	14	Uniformes et vêtements spéciaux	32
Allocations relatives aux études pour enfants.....	14	Chapitre 4 – Logement et voyages dans les zones visées par règlement	34
Avantages accordés aux employés ayant une déficience	15	Logement ou services publics fournis par l'employeur	34
Cadeaux et récompenses	15	Pension, logement et transport sur un chantier particulier	35
Cotisations à une association professionnelle.....	16	Aide accordée pour les voyages.....	35
Frais de déménagement et avantages liés à la réinstallation	16	Chapitre 5 – Versement de la TPS/TVH sur les avantages aux employés	38
Frais de déplacement de l'époux ou du conjoint de fait	19	Avantages aux employés	38
Frais de garde d'enfants.....	19	Situations où vous n'êtes pas considéré avoir perçu la TPS/TVH.....	38
Frais de scolarité, bourses d'études et bourses d'entretien.....	19	Quand êtes-vous considéré avoir perçu la TPS/TVH?..	38
Frais médicaux	20	Comment calculer le montant de TPS/TVH que vous êtes considéré avoir perçu	39
Installations récréatives et cotisations à un club.....	20	Crédit de taxe sur les intrants (CTI).....	40
Internet.....	21	Biens acquis avant 1991 ou d'un non-inscrit	40
Logement gratuit ou à loyer peu élevé.....	21	Sommaire	41
Options d'achat de titres.....	22	Exemples	41
Outils – Remboursement ou allocation.....	24	Tableau des avantages	43
Pension et logement	24		
Pension, logement et transport sur un chantier particulier ou en un endroit éloigné ..	25		
Polices d'assurance-vie collectives temporaires – Primes payées par l'employeur.....	26		
Prêts sans intérêt ou à faible taux d'intérêt	27		

Quoi de neuf

Réduction de la TPS/TVH

À compter du 1^{er} juillet 2006, la taxe sur les produits et services (TPS) et la composante fédérale de la taxe de vente harmonisée (TVH) ont été réduites. Ce guide tient compte de cette modification à la loi. Pour obtenir plus de renseignements, lisez le chapitre 5.

Mon dossier d'entreprise

Mon dossier d'entreprise, le nouveau service en direct de l'ARC, offre un accès sécuritaire à une gamme croissante de services et de renseignements personnalisés pour les comptes d'entreprise. À l'automne 2007, Mon dossier d'entreprise offrira aussi un accès aux tiers autorisés ainsi qu'un éventail complet d'options pour les comptes d'entreprise. Visitez www.arc.gc.ca/mondossierentreprise pour en savoir plus sur ce service prometteur ajouté à l'ensemble de nos services électroniques pour les entreprises.

Calculateur en direct

À compter de janvier 2007, le calculateur en direct ne sera plus disponible sur les *Tables sur disquette*. Le calculateur est disponible sur notre site Web à www.arc.gc.ca/avantagesautos-calculateur.

Crédit d'impôt pour les laissez-passer de transport en commun

Selon une modification proposée, les particuliers auront droit à un crédit d'impôt non remboursable pour les laissez-passer de transport en commun pour les déplacements survenus après le 30 juin 2006.

Un laissez-passer de transport en commun payé par l'employeur sera admissible pour le crédit d'impôt non remboursable seulement si le montant du laissez-passer mensuel (ou de plus longue durée) est un avantage imposable inclus dans le revenu de l'employé.

Dépenses relatives aux outils des gens de métier

Selon une modification proposée, les gens de métier salariés (y compris un apprenti mécanicien) pourront peut être déduire une partie du coût des outils admissibles qu'ils ont achetés après le 1^{er} mai 2006, pour gagner un revenu d'emploi à titre de gens de métier. L'employeur doit remplir 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.

Clarification

Cadeaux et récompenses

Pour l'application de l'assurance-emploi seulement, un avantage imposable payé en quasi-espèces devrait être traité comme un avantage imposable non monétaire. Donc il n'est pas assurable. Ne retenez pas de cotisations à l'AE.

Chapitre 1 – Avant de commencer

À qui s'adresse cette publication?

Ce guide s'adresse à vous si vous êtes un employeur et que vous accordez à vos employés des avantages ou des allocations pouvant comprendre, sans s'y limiter :

- les avantages relatifs à l'utilisation d'une automobile;
- le logement, la pension et les repas;
- les cadeaux et récompenses;
- les prêts sans intérêt ou à faible taux d'intérêt;
- les polices d'assurance-vie collectives temporaires; ou
- les frais de scolarité.

Les instructions contenues dans ce guide s'adressent surtout aux employeurs. Cependant, nous fournissons aussi des renseignements pour les fiduciaires, les administrateurs et directeurs de sociétés ainsi que les tiers qui versent des avantages aux employés d'un autre employeur.

Quelles sont vos responsabilités?

Il existe différents genres d'avantages et d'allocations que vous pourriez être tenu d'inclure dans le revenu d'un employé. L'avantage peut être payé à l'employé en espèces (comme une allocation de repas) ou fournir à l'employé sous une forme non monétaire (comme un stationnement ou un cadeau.) C'est la nature de l'avantage ou de l'allocation et la raison pour laquelle l'employé les reçoit qui déterminent s'ils sont imposables ou non.

Retenues sur la paie

Lorsque vous payez ou accordez un avantage ou une allocation imposable à votre employé en plus du salaire et des traitements, vous devez inclure la valeur de l'avantage dans le revenu de vos employés. Ceci s'applique à tous les avantages et allocations imposables payés en espèces ou non monétaire.

Ajoutez le montant des avantages et des allocations imposables au salaire de l'employé pour chaque période de paie afin de déterminer le montant total à utiliser pour le calcul des retenues à la source.

À des fins fiscales, si l'avantage non monétaire est d'une telle valeur que la retenue de l'impôt serait préjudiciable, vous pouvez étaler la retenue sur le restant de l'année.

Lorsque l'avantage ou l'allocation est imposable, elle ouvre aussi droit à pension. Faites des retenues de cotisations au Régime de pensions du Canada (RPC) et d'impôt.

Si l'avantage imposable est payé en espèces, il est assurable. Dans ce cas, retenez des cotisations à l'assurance-emploi (AE). S'il est non monétaire, l'avantage n'est pas assurable. Dans ce cas, ne retenez pas de cotisations à l'AE.

Si l'emploi n'est pas assurable en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi*, les allocations imposables et les avantages imposables payés en espèces ne sont pas des gains assurables et ne font donc pas l'objet de cotisations à l'AE.

Retenues sur la paie – avantage non monétaire

Quand l'employé reçoit un avantage non monétaire, vous devez déterminer la valeur de l'avantage et l'inclure dans le revenu de vos employés.

Si l'avantage non monétaire est la **seule** forme de revenu que votre employé reçoit, il n'y a aucune somme sur laquelle vous pouvez déduire des retenues. Dans ce cas, vous ne devez pas retenir des cotisations au RPC ou de l'impôt sur le montant de l'avantage même si la valeur de l'avantage ouvre droit à pension et est imposable. Vous n'êtes également pas tenu de verser une cotisation de l'employeur au RPC.

Les avantages imposables non monétaires ne sont pas des gains assurables aux fins de l'assurance-emploi (AE), **sauf** la valeur de la pension et du logement dont un employé bénéficie durant une période où vous lui versez une rétribution en espèces.

Déclarer les avantages et allocations

À la fin de l'année ou lorsque l'employé quitte votre service, vous devez déclarer les avantages et allocations imposables, incluant 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 40, à moins que nous vous demandions d'utiliser un autre code.

Si vous êtes un tiers qui accorde des avantages imposables aux employés d'un autre employeur, vous devez les déclarer sur un feuillet T4A à la case 28, « Autres revenus ».

Si une allocation ou un avantage décrit dans ce guide n'ouvre pas droit à pension, n'est pas assurable et n'est pas imposable, ne le déclarez pas.

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

Les avantages imposables que vous incluez dans le revenu de vos employés aux fins de l'impôt sur le revenu comprennent normalement un montant de TPS/TVH et la taxe de vente provinciale (TVP).

L'avantage doit inclure la taxe que vous devez payer ou que vous remboursez à vos employés ainsi que la taxe qui s'appliquerait si vous n'étiez pas exonéré de son paiement en raison du type d'employeur que vous êtes ou de l'utilisation du bien ou du service.

Vous devez inclure la TPS/TVH dans le montant brut de la valeur des avantages imposables que vous accordez à un employé, sans tenir compte des montants qu'il vous rembourse pour ces avantages.

À compter du 1^{er} juillet 2006, les taux de la TPS et de la TVH ont été réduits. Le taux de TPS passe de 7 % à 6 % et celui de la TVH, de 15 % à 14 %.

Toutefois, 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 est une **fourniture exonérée** ou une **fourniture détaxée** (au sens de la *Loi sur la taxe d'accise*).

Pour obtenir plus de renseignements sur une fourniture exonérée ou détaxée, consultez la publication RC4022, *Renseignements généraux sur la TPS/TVH pour les inscrits*.

Consultez les renseignements relatifs aux allocations ou avantages en particulier que vous offrez à vos employés pour savoir s'ils sont assujettis à la TPS/TVH.

Dans ce guide, lorsque nous parlons de la TPS/TVH, n'oubliez pas que vous devez aussi, s'il y a lieu, inclure la TVP et toutes autres taxes dans la valeur de l'avantage. Notez que la TPS se calcule avant la TVP.

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 obtenir plus de renseignements, lisez le chapitre 5.

Tableau des avantages

Le tableau des avantages, à la fin du guide, indique 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 aux fins de l'impôt sur le revenu.

Dépenses d'emploi admissibles pour les employés

C'est la responsabilité de l'employé de faire la demande de ses dépenses d'emploi admissibles sur sa déclaration et de garder des registres pour appuyer cette demande.

Lorsque l'employé remplit sa déclaration, il peut déduire ses dépenses d'emploi admissibles. Vous devez remplir formulaire T2200, *Déclaration des conditions de travail*, et le signer pour attester que l'employé a rempli les conditions requises au cours de l'année. L'employé n'a pas à joindre le formulaire à sa déclaration, mais il doit le conserver afin de pouvoir le fournir sur demande.

Pour obtenir plus de renseignements sur les dépenses admissibles, consultez le guide T4044, *Dépenses d'emploi*.

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

Dans ce chapitre toute référence au terme « véhicule » comprend « automobile » et « véhicules à moteur non définis comme une automobile ».

Conservation de registres

Vous et votre employé 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, l'adresse du client, la distance parcourue entre la maison et le lieu d'affaires du client. Pour obtenir plus de renseignements sur les registres, consultez le guide RC4409, *Conservation de registres*.

Avantage relatif aux automobiles et véhicules à moteur

Un employé peut utiliser votre véhicule pour des raisons qui ne sont pas liées à son emploi. L'usage à des fins personnels du véhicule représente un avantage imposable pour l'employé.

Un employé peut utiliser son véhicule personnel pour accomplir les fonctions de son emploi. S'il reçoit une allocation pour cet usage lié à l'emploi, ce montant pourrait être une allocation imposable. Lisez à ce sujet la section intitulée « Allocations pour frais d'automobile et véhicule à moteur », à la page 11.

Si vous fournissez à votre employé un véhicule qui n'est pas décrit ci-dessous dans la définition d'une automobile, lisez la section intitulée « Avantage relatif aux véhicules à moteur non définis comme une automobile », à la page 10.

Automobile

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

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, 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 de l'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 de l'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, au transport de marchandises ou de matériel dans le cadre d'une entreprise;
 - sert 90 % du temps 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.

Remarque

Si la partie arrière ou le coffre d'une fourgonnette, camionnette ou un véhicule semblable est modifié de manière permanente et ne sert plus au transport de passagers, ce véhicule est exclu de la définition d'automobile.

- 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 dans le but 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.

Usage à des fins personnelles

L'usage à des fins personnelles du véhicule fourni par l'employeur est un avantage imposable pour l'employé.

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

- les voyages de vacances;
- les courses personnelles;
- les déplacements entre le domicile et le lieu de travail (même si vous exigez que l'employé utilise le véhicule pour retourner à son domicile). Pour obtenir plus de renseignements, lisez la section intitulée « Transport au ou du lieu de travail », à la page 32.

Il n'y a pas d'usage à des fins personnelles lorsque vous exigez ou permettez que l'employé utilise le véhicule pour

se rendre directement de son domicile à un endroit autre que votre établissement (p. ex. lorsqu'un vendeur va chez des clients) ou pour se rendre d'un tel endroit à son domicile.

Calculer l'avantage relatif aux automobiles

L'avantage relatif à une automobile que vous fournissez pour l'année correspond généralement au total des deux éléments suivants :

- les frais pour droit d'usage pour l'année; et
- 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, relativement aux frais pour droit d'usage ou frais de fonctionnement.

Calculer l'avantage relatif aux frais pour droit d'usage

Les frais pour droit d'usage représentent l'avantage dont l'employé jouit lorsque votre automobile est à sa disposition pour son usage à des fins personnelles.

Si l'employé n'utilise pas l'automobile à des fins personnelles, il **n'y a pas** d'avantage imposable, même si l'automobile a été à sa disposition pendant l'année entière. Il faut cependant que la charge ou l'emploi exige l'usage d'une automobile.

Les frais pour droit d'usage sont calculés différemment selon que vous **possédez** ou **louez** l'automobile. Les deux calculs sont inclus ci-dessous.

L'automobile vous appartient

Les frais pour droit d'usage sont basés sur les éléments suivants :

- 2 % du coût de l'automobile;
- le nombre de périodes de 30 jours pendant lesquelles l'automobile a été à la disposition de l'employé;
- la distance parcourue à des fins personnelles pendant la période où l'automobile était à la disposition de l'employé;
- le montant de tout remboursement effectué par l'employé relativement aux frais pour droit d'usage.

Coût de l'automobile pour l'employeur

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

- le prix d'achat de l'automobile, y compris les options, les accessoires, la taxe sur les produits et services (TPS) et la taxe de vente provinciale (TVP), ou la taxe de vente harmonisée (TVH), **sans réduction** pour la valeur de reprise;
- le montant des ajouts faits à l'automobile après l'achat, y compris la TPS et la TVP, ou la TVH, si vous ajoutez ce

montant au coût en capital de l'automobile lorsque vous calculez la déduction pour amortissement.

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

Disponibilité

Un véhicule est à la disposition d'un employé si celui-ci y a accès ou en a le contrôle. L'employé cesse d'avoir accès au véhicule lorsqu'il remet toutes les clés.

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 a l'usage exclusif ou pour une longue durée d'une automobile faisant partie du parc, vous devez calculer les frais pour droit d'usage en fonction de l'automobile qui lui a été attribuée.

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.

Vous louez l'automobile

Les frais pour droit d'usage sont basés sur les éléments suivants :

- les deux tiers du coût de location de l'automobile, moins les frais d'assurance contre la perte et les dommages et les frais d'assurance-responsabilité versés relativement à l'utilisation de l'automobile;
- le nombre de périodes de 30 jours pendant lesquelles l'automobile a été à la disposition de l'employé;
- la distance parcourue à des fins personnelles pendant la période où l'automobile était à la disposition de l'employé;
- le montant de tout remboursement effectué par l'employé relativement aux frais pour droit d'usage.

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 connexes que vous payez au locateur en vertu du contrat de location. Les frais connexes comprennent les contrats d'entretien, les frais pour kilométrage excédentaire, les frais résiduels moins les crédits résiduels, la TPS et la TVP, ou la TVH.

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

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 le paiement forfaitaire que vous faites **au début** d'un contrat de location sur la durée de la location.

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 le paiement sur la durée de la location et modifier les feuillets T4 ou T4A des personnes qui ont utilisé l'automobile, si les conditions suivantes sont remplies :
 - les employés sont d'accord;
 - il est encore possible pour les employés de demander un redressement d'impôt pour ces années.

Chaque employé peut ensuite présenter une demande de redressement d'impôt 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 personnes qui ont utilisé l'automobile et leur remettre une lettre expliquant la réduction, si les conditions suivantes sont remplies :
 - les employés sont d'accord;
 - il est encore possible pour les employés de demander un redressement d'impôt pour ces années.

Chaque employé peut ensuite présenter une demande de redressement d'impôt 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 choisissiez lorsque vous faites ou que vous recevez un paiement forfaitaire à la fin du contrat de location, n'oubliez pas d'ajouter la TPS/TVH.

Employés qui vendent ou louent des automobiles

Vous pouvez aussi réduire les frais pour droit d'usage si vous avez des employés qui vendent ou louent des automobiles et que 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 que vous avez acquises pour les vendre ou les louer dans l'année;
- le coût moyen de toutes les automobiles neuves que vous avez acquises pour les vendre ou les louer dans l'année.

Réduction des frais pour droit d'usage

Pour 2003 et les années d'imposition suivantes, vous pouvez réduire les frais pour droit d'usage si l'employé utilise le véhicule plus de 50 % du temps pour affaires et si 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.

Société de personnes

Vous devez inclure un avantage relatif aux frais pour droit d'usage dans le revenu des personnes suivantes, lorsqu'une société de personnes met une automobile à leur disposition pour usage personnel :

- un associé ou une personne qui lui est liée;
- l'employé d'un associé ou une personne qui lui est liée.

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 et la TVP, ou la TVH) 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.

Si vous assumez des frais de fonctionnement, vous devez déterminer l'avantage relatif aux frais de fonctionnement en utilisant soit le calcul facultatif ou le calcul fondé sur un taux fixe.

Remboursement des frais de fonctionnement

Vous n'avez pas à calculer l'avantage relatif aux frais de fonctionnement lorsque 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 et la TVP, ou la TVH) des frais relatifs à son usage personnel de l'automobile.

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 calculer l'avantage et en soustraire le montant remboursé.

Calcul facultatif

Il existe une méthode facultative pour calculer l'avantage relatif aux frais de fonctionnement de l'automobile. Vous pouvez l'utiliser si 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 % du temps 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.

Dans un tel cas, l'avantage relatif aux frais de fonctionnement de l'automobile correspond à **la moitié des frais pour droit d'usage**, avant la déduction des 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 fondé sur un taux fixe

Le taux fixe pour 2006 est 0,22 \$ par kilomètre d'usage à des fins personnelles. Ce taux inclut la TPS et la TVP, ou la TVH.

Si l'emploi du particulier consiste principalement à vendre ou à louer des automobiles, le taux fixe pour 2006 est 0,19 \$ par kilomètre d'usage à des fins personnelles. Ce taux inclut la TPS et la TVP, ou la TVH.

Exemple

En 2006, vous avez fourni une automobile à votre employé. Il a parcouru en tout 30 000 km, dont 10 000 km à des fins personnelles.

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

Vous 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.

Par contre, si l'employé vous rembourse **seulement** 800 \$ dans l'année ou dans les 45 jours suivant la fin de l'année, vous devez calculer l'avantage relatif aux frais de fonctionnement de l'automobile de la façon suivante :

$$10\,000\text{ km} \times 0,22\ \$ = 2\,200\ \$$$

$$2\,200\ \$ - 800\ \$ = 1\,400\ \$$$

L'avantage relatif aux frais de fonctionnement sera donc de 1 400 \$.

Remarque

Si vous utilisez la méthode de calcul fondée sur un taux fixe, vous devez quand même tenir des registres relatifs aux frais de fonctionnement.

Avantage relatif aux véhicules à moteur non définis comme une automobile

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.

Si le véhicule que vous fournissez à votre employé n'est pas inclus dans la définition d'automobile, il n'y a pas de frais pour droit d'usage ou frais de fonctionnement pour la disponibilité du véhicule à moteur.

Consultez la page 7 pour obtenir une liste de véhicules qui ne sont pas considérés comme des automobiles.

Un avantage imposable pour l'usage personnel de tels véhicules s'applique toujours. Vous devez évaluer raisonnablement la juste valeur marchande de l'avantage qui en découle, y compris la TPS/TVH.

Pour obtenir plus de renseignements, 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*.

Retenues sur la paie pour avantages relatifs aux automobiles et véhicules à moteur

Lorsque l'avantage est imposable, il ouvre aussi droit à pension. Faites des retenues au RPC et d'impôt.

L'avantage pour l'usage personnel d'une automobile ou d'un véhicule à moteur non définis comme une automobile est non monétaire et n'est pas un gain assurable. Ne retenez pas des cotisations à l'AE.

Remplir le feuillet T4

Déclarez la valeur de l'avantage imposable, incluant 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.

Avantage d'un actionnaire

L'avantage relatif aux automobiles et véhicules à moteur que tire d'une société un actionnaire (ou une personne qui lui est liée) constitue un revenu pour cet actionnaire.

Vous devez inscrire l'avantage sur un feuillet T4 lorsque :

- le particulier est à la fois actionnaire et employé, et le véhicule lui est fourni (ou est fourni à une personne qui lui est liée) en sa qualité d'employé.

Par contre, vous devez inscrire l'avantage à la case 28 d'un feuillet T4A dans les situations suivantes :

- l'actionnaire n'est pas un employé;
- l'actionnaire est aussi un employé, mais le véhicule lui est fourni en sa qualité d'actionnaire.

Outils pour vous aider à calculer l'avantage relatif aux automobiles

Les outils inclus ci-dessous vous permettront de calculer les montants suivants :

- le montant estimatif de l'avantage relatif aux automobiles pour fin de retenue de la paie;
- le montant de l'avantage imposable que vous devrez inscrire sur le feuillet T4 ou T4A.

Calculateur en direct

Le calculateur est disponible sur notre site Web à www.arc.gc.ca/avantagesautos-calculateur.

Remarque

À compter de janvier 2007, le calculateur en direct ne sera plus disponible sur les *Tables sur disquette*.

Feuille de travail

Vous pouvez trouver le formulaire RC18, *Calcul de l'avantage relatif à une automobile pour 2006*, sur notre site Web à www.arc.gc.ca/formulaires ou en composant le 1-800-959-3376.

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. Une telle allocation est imposable, sauf s'il s'agit d'une allocation raisonnable calculée selon un taux par kilomètre.

L'employé pourra peut-être déduire ses dépenses admissibles sur sa déclaration. Lisez à ce sujet la section intitulée « Dépenses d'emploi admissibles pour les employés », à la page 6.

Cette section explique différentes allocations pour frais d'automobile et véhicule à moteur.

Allocation calculée selon un taux raisonnable par kilomètre

Si vous versez à un employé une allocation calculée selon un taux par kilomètre jugé raisonnable, elle **n'est pas imposable**. Ne déduisez pas l'impôt ou les cotisations au RPC et à l'AE.

L'employé n'a pas à l'inclure dans son revenu lorsqu'il remplit sa déclaration.

Une allocation est jugée raisonnable lorsque **toutes** les exigences suivantes sont respectées :

- 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.

En général, 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*. 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 établir si l'allocation que vous payez à l'employé est raisonnable.

Taux raisonnables pour les allocations

Pour 2006, ils sont :

- de 0,50 \$/km pour les 5 000 premiers kilomètres;
- de 0,44 \$/km pour tous les kilomètres suivants.

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

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 vos employés.

Remarque

Si l'allocation que vous versez à un employé est jugée trop faible, vous n'aurez probablement pas à l'inclure dans son revenu. Cette politique administrative s'applique seulement si l'employé ne déduit pas de dépenses admissibles lorsqu'il remplit sa déclaration.

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 vos employés.

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 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, par conséquent, réputé imposable, car il n'est pas évalué uniquement en fonction du nombre de kilomètres parcourus par le véhicule pour l'accomplissement des fonctions de l'emploi.

Exemple 2

Vous payez une allocation à un employé de la façon suivante :

- un montant jugé raisonnable pour chaque kilomètre parcouru en dehors du district d'emploi;
- une allocation fixe mensuelle pour les déplacements à l'intérieur 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 par le véhicule pour l'accomplissement des 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 sommes (comme l'essence et les réparations) 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 que celui-ci est appelé à engager pendant qu'il est à votre service. Une **avance à justifier** est une avance selon laquelle votre employé doit justifier l'utilisation 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 vous remettre régulièrement des demandes de remboursement, 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. Lorsque vous versez à un employé une avance pour frais de véhicule, vous pouvez ne pas 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 l'avance 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 l'avance doit être incluse 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. S'il y a lieu, l'employé doit vous rembourser tout excédent reçu. Vous ne pouvez pas tout simplement indiquer l'excédent sur le feuillet T4 de l'employé.

Pour obtenir plus de renseignements 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*.

L'allocation pour frais d'automobile et véhicule à moteur n'est pas assujettie à la TPS/TVH.

Retenues sur la paie pour allocations d'automobile et véhicule à moteur

Lorsque l'allocation est imposable, elle ouvre aussi droit à pension et est assurable. Faites des retenues de cotisations au RPC, à l'AE, et d'impôt.

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 réduiront considérablement les allocations qui ne sont pas fondées seulement sur un taux par kilomètre jugé raisonnable. Dans ce cas, l'employé peut demander de faire réduire les retenues sur la paie.

L'employé doit remplir le formulaire T1213, *Demande de réduire des retenues d'impôt à la source*, ou faire une demande écrite à un des bureaux de service fiscaux.

Incluez 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 qu'il parcourra pour affaires au cours de l'année;
- le montant estimatif de ses dépenses de véhicule pour l'année;
- la somme visée par 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 soumettre des demandes individuelles.

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

Si vous avez versé 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 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, 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, incluant les frais accessoires, est un avantage imposable.

Si l'avantage est en espèces, il n'y a pas de TPS/TVH. Cependant, si une partie ou la totalité de l'avantage imposable est non monétaire 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 obtenir plus de renseignements, consultez notre bulletin *Nouvelles techniques* n° 15 et le bulletin d'interprétation IT-470, *Avantages sociaux des employés*.

Retenues sur la paie

Lorsque l'avantage est imposable, il ouvre aussi droit à pension. Faites des retenues de cotisations au RPC et d'impôt.

Si l'avantage imposable est payé en espèces, il est assurable. Dans ce cas retenez des cotisations à l'AE. S'il est non monétaire, l'avantage n'est pas assurable. Dans ce cas, ne retenez pas de cotisations à l'AE.

Allocations de dépenses aux conseillers municipaux

Une société ou une commission municipale peut verser une allocation de dépenses, qui ne demande pas à être justifiée, à un conseiller élu pour l'exercice des fonctions de sa charge.

Si l'allocation de dépenses **dépasse le tiers** du total du traitement et des allocations que touche 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. Ne l'incluez pas 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.

Il n'y a pas de TPS/TVH à inclure dans la valeur de cette allocation.

Pour obtenir plus de renseignements, 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.

Retenues sur la paie

Lorsque l'allocation est imposable, elle ouvre aussi droit à pension. Faites des retenues de cotisations au RPC et d'impôt.

Une allocation versée à un conseiller municipal élu n'est pas assurable. Dans ce cas, ne retenez pas de cotisations à l'AE.

Allocations de déplacement

Vendeurs et membres du clergé

Une allocation raisonnable pour frais de déplacement 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 que les vendeurs et les membres du clergé, qui voyage dans l'accomplissement des 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.

Il n'y a pas de TPS/TVH à inclure dans la valeur de cette allocation.

Pour obtenir plus de renseignements, consultez 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*.

Retenues sur la paie

Lorsque l'allocation est imposable, elle ouvre aussi droit à pension et est assurable. Faites des retenues de cotisations au RPC, à l'AE et d'impôt.

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, 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 dans l'enseignement;

- les enfants fréquentent l'école à temps plein;
- la subvention que vous accordez est raisonnable.

Il n'y a pas de TPS/TVH à inclure dans la valeur de ces allocations.

Retenues sur la paie

Lorsque l'allocation est imposable, elle ouvre aussi droit à pension et est assurable. Faites des retenues de cotisations au RPC et à l'AE et d'impôt.

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;
- il a une mobilité réduite grave et prolongée qui l'empêche de façon marquée d'accomplir les activités courantes de la vie quotidienne.

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.

Incluez la TPS/TVH applicable dans la valeur de cet avantage.

Retenues sur la paie

Lorsque l'avantage est imposable, il ouvre aussi droit à pension. Faites des retenues de cotisations au RPC et d'impôt.

Si l'avantage imposable est payé en espèces, il est assurable. Dans ce cas, retenez des cotisations à l'AE. S'il est non monétaire, l'avantage n'est pas assurable. Dans ce cas, ne retenez pas de cotisations à l'AE.

Cadeaux et récompenses

Les cadeaux ou récompenses que vous faites en espèces, en quasi-espèces ou sous forme non monétaire à un employé sont des avantages imposables. Un article en quasi-espèces peut être un certificat-cadeau, une carte pour cadeau, des pépites d'or, des titres, des actions ou tout autre article qui peut facilement être converti en espèces.

Clarification

Pour l'application de l'assurance-emploi seulement, un avantage imposable payé en quasi-espèces devrait être traité comme un avantage imposable non monétaire. Donc il n'est pas assurable. Ne retenez pas de cotisations à l'AE.

Exemple 1

Vous donnez à votre employé un certificat-cadeau ou une carte pour cadeau qui a une valeur de 100 \$ dans un grand magasin. L'employé peut l'utiliser pour choisir n'importe quel service ou marchandise que le magasin offre. La carte pour cadeau ou le certificat-cadeau est une rémunération supplémentaire et donc un avantage imposable pour l'employé puisqu'il y a un élément de choix.

Exemple 2

Vous donnez à votre employé des billets pour un événement spécifique à une date et une heure spécifiques. Cela n'est pas un avantage imposable puisqu'il n'y a aucun élément de choix.

Un cadeau ou une récompense en espèces ou en quasi-espèces est toujours un avantage imposable pour l'employé. Toutefois, si le cadeau ou la récompense est non monétaire, le cadeau ou la récompense pourrait être considéré non imposable. Consultez la section suivante pour obtenir plus d'information.

Cadeaux non monétaires pour une occasion spéciale

La politique vous permet de donner à chaque employé jusqu'à deux cadeaux non monétaires par année, libres d'impôt, pour une occasion spéciale telle que Noël, la fête des lumières, un anniversaire, un mariage ou la naissance d'un enfant.

Récompenses non monétaires données en reconnaissance de réalisations professionnelles

Cette politique vous permet aussi de donner à chaque employé jusqu'à deux récompenses non monétaires par année, libres d'impôt. Les récompenses sont données en reconnaissance de réalisations professionnelles telles que l'atteinte d'un certain nombre d'années de service, une suggestion d'un employé et l'atteinte ou le dépassement de normes de sécurité. Si vous donnez à votre employé une récompense non monétaire pour tout autre raison, cette politique ne s'applique pas et vous devez inclure la juste valeur marchande de la récompense dans le revenu de l'employé.

Politique pour cadeaux ou récompenses non monétaires

Le coût des cadeaux est limité à 500 \$, taxes incluses, et le coût des récompenses est également limité à 500 \$, taxes incluses.

Si le coût d'un cadeau ou d'une récompense non monétaire par année est supérieur à 500 \$, vous devez inclure la juste valeur marchande du cadeau ou de la récompense dans le revenu de l'employé.

Si vous donnez plus d'un cadeau non monétaire par année et que le coût total est supérieur à 500 \$, nous vous permettons d'exclure le coût d'un maximum de deux cadeaux du revenu de l'employé, pourvu que le coût total du ou des cadeaux exclus ne dépasse pas 500 \$. Vous devez inclure la **juste valeur marchande** des cadeaux qui restent dans le revenu de l'employé. Les mêmes limites s'appliquent aux récompenses non monétaires que vous donnez à un employé.

Si vous donnez plus d'un cadeau non monétaire par année et que le coût total est de 500 \$ ou moins, nous vous permettons d'exclure le coût de deux cadeaux du revenu de l'employé. Vous devez inclure la **juste valeur marchande** des cadeaux qui restent dans le revenu de l'employé. Les mêmes limites s'appliquent aux récompenses non monétaires que vous donnez à un employé.

Si l'avantage est en espèces, il n'y a pas de TPS/TVH. Cependant, si une partie ou la totalité de l'avantage imposable est non monétaire 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 obtenir plus de renseignements, visitez www.arc.gc.ca/cadeaux.

Retenues sur la paie

Lorsque l'avantage est imposable, il ouvre aussi droit à pension. Faites des retenues de cotisations au RPC et d'impôt.

Si l'avantage imposable est payé en espèces, il est assurable. Dans ce cas, retenez des cotisations à l'AE. S'il est non monétaire, l'avantage n'est pas assurable. Dans ce cas, ne retenez pas de cotisations à l'AE.

Récompenses d'un fabricant

Lorsqu'un fabricant donne des récompenses en espèces ou non monétaires à un **concessionnaire**, il n'est pas tenu de les déclarer sur un feuillet de renseignements. Par contre, lorsque 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. Lorsque le concessionnaire transmet des récompenses non monétaires à un employé, la politique mentionnée ci-dessus s'applique.

Si le fabricant verse une récompense en espèces ou non monétaire **directement à l'employé** d'un concessionnaire ou d'un autre organisme de vente, il doit déclarer la valeur de la récompense comme avantage à la case 28 « Autres revenus », sur un feuillet T4A.

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.

La question de savoir si vous ou l'employé êtes le principal bénéficiaire est une question de fait. 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 les employés qu'ils ne peuvent pas déduire de leurs revenus les cotisations à une association professionnelle que vous avez payées ou remboursées.

Pour obtenir plus de renseignements, consultez notre bulletin *Nouvelles techniques* n° 15 et le bulletin d'interprétation IT-158, *Cotisations d'employés qui sont membres d'une association professionnelle*.

Incluez la TPS/TVH applicable dans la valeur de l'avantage.

Retenues sur la paie

Lorsque l'avantage est imposable, il ouvre aussi droit à pension. Faites des retenues de cotisations au RPC et d'impôt.

Si l'avantage imposable est payé en espèces, il est assurable. Retenez des cotisations à l'AE. S'il est non monétaire, l'avantage n'est pas assurable. Dans ce cas, ne retenez pas de cotisations à l'AE.

Frais de déménagement et avantages liés à la réinstallation

Si vous payez ou remboursez certaines dépenses pour le déménagement d'un employé et de sa famille, ce montant n'est pas un avantage imposable pour l'employé. Cette règle s'applique lorsque vous déplacez un employé d'un de vos établissements à un autre. Elle s'applique aussi lorsqu'un employé accepte un emploi dans une autre localité que celle où était son ancien lieu de résidence.

De même, si vous payez certaines dépenses pour le déménagement d'un employé et de sa famille d'une région éloignée, lorsque son contrat de travail est terminé, ce montant n'est 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 la section intitulée « Allocation qui n'a pas à être justifiée », à la page 18.

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 (y compris un montant raisonnable pour les repas et l'hébergement) pendant le déménagement de l'employé et des membres de sa famille entre l'ancienne et la nouvelle résidence;
- 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 droits d'immatriculation et d'inspection d'une automobile et les droits 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 que les montants sont généralement un avantage imposable pour l'employé.

Si vous ne remboursez pas ou ne remboursez qu'en partie les frais de déménagement d'un employé, celui-ci pourrait déduire certains de ces frais dans sa déclaration.

Pour obtenir plus de renseignements 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**. Normalement, 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 qu'un paiement répartis sur deux années, vous devez inclure un montant sur son feuillet T4 pour chacune des années. Consultez l'exemple 2 ci-dessous pour savoir comment calculer la partie de l'avantage qui est imposable.

Exemple 1

En mars 2006, vous avez versé 40 000 \$ à un employé à titre de compensation pour une perte subie lors de la vente de sa maison. Cette perte était une perte admissible. L'employé a commencé à travailler à son nouveau lieu de travail en juin 2006. L'avantage imposable que vous devez déclarer sur le feuillet T4 de l'employé pour 2006 sera de 12 500 \$, selon le calcul suivant : $\frac{1}{2} \times (40\,000 \$ - 15\,000 \$)$

Exemple 2

En juin 2005, vous étiez d'accord pour verser une somme à Paul, votre employé, à titre de compensation pour une perte admissible subie par suite de la vente de sa maison. Paul a commencé à travailler à son nouveau lieu de travail le 1^{er} décembre 2005.

La perte admissible relative au logement de Paul est de 65 000 \$. Vous avez versé la compensation en deux paiements : 30 000 \$ en septembre 2005 et 35 000 \$ en février 2006.

L'avantage imposable de Paul en 2005 était de 7 500 \$ (la moitié du montant payé en 2005 qui dépasse 15 000 \$).

En 2006, il est de 17 500 \$. Voici le calcul :

- la moitié du total des montants payés en 2005 et en 2006 qui dépassent 15 000 \$
($\frac{1}{2} \times [65\,000 \$ - 15\,000 \$] = 25\,000 \$$);

moins

- le montant inclus dans le revenu de 2005 (7 500 \$).

Pour obtenir plus de renseignements sur les frais de déménagement, consultez le bulletin d'interprétation IT470, *Avantages sociaux des employés*.

Incluez la TPS/TVH applicable dans la valeur de l'avantage.

Retenues sur la paie

Lorsque l'avantage est imposable, il ouvre aussi droit à pension. Faites des retenues de cotisations au RPC et d'impôt.

Si l'avantage imposable est payé en espèces, il est assurable. Dans ce cas, retenez des cotisations à l'AE. S'il est non monétaire, l'avantage n'est pas assurable. Dans ce cas, ne retenez pas de cotisations à l'AE.

Allocation qui n'a pas à être justifiée

Une allocation dont l'utilisation n'est pas à justifier vise les frais accessoires de réinstallation ou de déménagement d'un employé. Nous considérons qu'une allocation de **650 \$ ou moins** est un remboursement des dépenses que l'employé a engagées pour le déménagement, et cette allocation n'est pas imposable. L'employé doit attester par écrit qu'il a engagé des frais accessoires pour un montant équivalant à l'allocation reçue, jusqu'à un maximum de 650 \$. Dans ces conditions, ne déclarez pas le montant du remboursement.

Toutefois, 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.

Il n'y a pas de TPS/TVH à inclure dans la valeur de ces allocations.

Exemples

- Si l'employé a reçu une allocation de 625 \$ dont l'utilisation n'est pas à justifier 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'est 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 », sous le code 40.

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 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 habitation ou une action du capital-actions d'une coopérative d'habitation acquise dans l'unique but d'acquérir le droit d'habiter une habitation dont la coopérative est propriétaire. L'habitation 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 intitulée « Prêts reçus en raison de l'emploi », à la page 27.

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 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 montant le moins élevé parmi les suivants :

- l'avantage calculé pour le prêt à la réinstallation selon la formule qui se trouve à la section intitulée « Prêts reçus en raison de l'emploi », à la page 27;
- 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 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 à titre de déduction pour prêts à la réinstallation d'employés.

Remarque

La déduction pour prêt à la réinstallation n'est pas valide pour toute la durée du prêt, mais limitée aux **cinq** premières années.

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 obtenir plus de renseignements, consultez le bulletin d'interprétation IT-131, *Dépenses relatives à un congrès*.

Incluez la TPS/TVH applicable dans la valeur de l'avantage.

Retenues sur la paie

Lorsque l'avantage est imposable, il ouvre aussi droit à pension. Faites des retenues de cotisations au RPC et d'impôt.

Si l'avantage imposable est payé en espèces, il est assurable. Dans ce cas, retenez des cotisations à l'AE. S'il est non monétaire, l'avantage n'est pas assurable. Dans ce cas, ne retenez pas de cotisations à l'AE.

Frais de garde d'enfants

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

- la garderie se situe dans l'établissement de l'employeur;
- la garderie est gérée directement par l'employeur;
- le service est offert à tous les employés pour un coût minime ou gratuit;
- les services ne sont pas offerts au public, seulement aux employés.

Si toutes les conditions ci-dessus **ne sont pas remplies**, l'employé jouit d'un avantage imposable.

Si vous offrez le service au public à un taux plus élevé que le taux que vous chargez à vos employés, la différence des taux est considérée un avantage imposable pour l'employé.

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

Incluez la TPS/TVH applicable dans la valeur de l'avantage.

Retenues sur la paie

Lorsque l'avantage est imposable, il ouvre aussi droit à pension. Faites des retenues de cotisations au RPC et d'impôt.

Si l'avantage imposable est payé en espèces, il est assurable. Dans ce cas, retenez des cotisations à l'AE. S'il est non monétaire, l'avantage n'est pas assurable. Dans ce cas, ne retenez pas de cotisations à l'AE.

Frais de scolarité, bourses d'études et bourses d'entretien

Nous avons élaboré des lignes directrices à l'égard des frais relatifs aux études payés par l'employeur pour vous aider à déterminer si les frais de scolarité ou de formation donnent lieu à un avantage imposable.

Ainsi, lorsque la formation est suivie principalement pour votre bénéficiaire, il n'y a pas d'avantage imposable, que cette formation conduise ou non à l'obtention d'un diplôme, d'une licence ou d'un certificat. Par contre, il y a un avantage imposable si la formation est suivie principalement pour le bénéfice de l'employé.

Les lignes directrices englobent trois grandes catégories de formation :

■ 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 à vos activités sont principalement pour votre bénéficiaire, s'il est raisonnable de croire que l'employé reprendra son emploi pour une période assez longue après la fin des cours.

Parmi les avantages non imposables, il y a les frais de scolarité et autres coûts connexes tels que les livres, les repas, les déplacements et l'hébergement que vous payez pour des cours menant à un diplôme, à une licence ou à un certificat dans un domaine lié aux responsabilités actuelles ou éventuelles de l'employé au sein de votre entreprise.

■ 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.

Si les frais de scolarité que vous payez pour un employé ou que vous lui remboursez sont imposables d'après les lignes directrices énoncées ci-dessus, le montant que vous payez s'ajoute au revenu de l'employé pour l'année où vous faites le paiement.

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 ci-dessus, l'employé ne peut pas demander le crédit non remboursable pour ces frais dans sa déclaration. Il ne peut pas non plus demander le montant relatif aux études pour cette formation. Vous devriez le lui dire.

Les frais de scolarité, les livres et les fournitures que vous payez ou remboursez pour une personne liée à l'un de vos

employés peuvent aussi être un avantage imposable pour l'employé dans l'année où vous faites le remboursement.

Si un étudiant est à votre service ou l'était récemment et que vous lui donnez une bourse d'études ou une bourse d'entretien à la condition qu'il revienne à votre service à la fin de ses études, le montant de la bourse s'ajoute au revenu d'emploi de l'étudiant.

Selon une modification proposée, pour 2006 et les années suivantes, le budget propose d'exclure complètement du revenu toutes les bourses d'études, bourses de recherche ou bourses de perfectionnement qu'un particulier reçoit en tant qu'étudiant dans le cadre d'un programme qui lui donne droit au montant relatif aux études.

Ces montants doivent être déclarés sur un feuillet de renseignements. S'il y a lieu, le particulier pourra exclure le montant sur sa déclaration de revenus.

Si vous êtes un établissement d'enseignement et que vous donnez des cours gratuits à un employé, à son époux ou conjoint de fait ou à ses enfants, incluez la juste valeur marchande de l'avantage dans le revenu de l'employé.

Certains frais de scolarité peuvent être assujettis à la TPS/TVH. Si le paiement des frais de scolarité donne lieu à un avantage imposable pour un employé et que ces frais sont assujettis à la TPS/TVH, incluez la TPS/TVH dans la valeur de l'avantage.

Pour obtenir plus de renseignements, consultez les publications suivantes:

- notre bulletin *Nouvelles techniques* n° 13;
- le bulletin d'interprétation IT-75, *Bourses d'études, bourses de perfectionnement (fellowships), bourses d'entretien, récompenses, subventions de recherches et soutien financier*;
- le bulletin d'interprétation IT-470, *Avantages sociaux des employés*;
- le bulletin d'interprétation IT-516, *Crédit d'impôt pour frais de scolarité*;
- la circulaire d'information 75-23, *Frais de scolarité et dons de charité versés à des écoles laïques privées et à des écoles religieuses*.

Retenues sur la paie

Lorsque l'avantage est imposable, il ouvre aussi droit à pension. Faites des retenues de cotisations au RPC et d'impôt.

Si l'avantage imposable est payé en espèces, il est assurable. Dans ce cas, retenez des cotisations à l'AE. S'il est non monétaire, l'avantage n'est pas assurable. Dans ce cas, ne retenez pas de cotisations à l'AE.

Frais médicaux

Lorsque vous payez un montant pour les frais médicaux d'un employé dans une année d'imposition, ce montant est un avantage imposable pour l'employé.

Ordinairement, 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 assujettis à la TPS/TVH. Dans un tel cas,

incluez la TPS/TVH dans la valeur de l'avantage. Pour toute question à ce sujet, communiquez avec un bureau des services fiscaux ou un centre fiscal.

Pour obtenir plus de renseignements sur les frais médicaux admissibles, consultez le bulletin d'interprétation IT-519, *Crédit d'impôt pour frais médicaux et pour personnes handicapées et déduction pour frais de préposé aux soins*, et le bulletin d'interprétation IT-85, *Fiducie de santé et de bien-être au bénéfice d'employés*.

Retenues sur la paie

L'avantage imposable pour frais médicaux ouvre aussi droit à pension. Faites des retenues de cotisations au RPC et d'impôt.

Si l'avantage imposable est payé en espèces, il est assurable. Dans ce cas, retenez des cotisations à l'AE. S'il est non monétaire, l'avantage n'est pas assurable. Dans ce cas, ne retenez pas de cotisations à l'AE.

Installations récréatives et cotisations à un club

L'utilisation des installations ou les frais d'adhésion à un club est un avantage imposable pour les employés dans les 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 du choix de l'employé. Dans ce cas, c'est l'employé qui a payé pour l'adhésion, possède l'adhésion et 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 à un restaurant, à une salle à manger, à une salle de banquet ou à une salle de conférence 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. Nous considérons qu'un avantage imposable est accordé aux employés qui ne doivent pas payer le plein prix.

Toutefois, l'utilisation des installations ou l'adhésion à un club ne donne pas d'avantage imposable aux employés dans les conditions suivantes :

- Vous fournissez des installations récréatives internes ou payez une organisation pour fournir des équipements de loisirs, et les installations ou l'adhésion sont disponibles pour **tous** les employés. Cela s'applique si vous

fournissez les équipements gratuitement ou moyennant des frais minimums.

- Lorsque vous concluez une entente en vue de payer les frais d'utilisation des installations, l'adhésion vous appartient, et non pas à l'employé.
- Vous pouvez clairement démontrer que l'adhésion à un club ou à des installations récréatives est **principalement** à votre avantage plutôt qu'à celui de l'employé.

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

Incluez la TPS/TVH applicable dans la valeur de l'avantage.

Retenues sur la paie

Lorsque l'avantage est imposable, il ouvre aussi droit à pension. Faites des retenues de cotisations au RPC et d'impôt.

Si l'avantage imposable est payé en espèces, il est assurable. Dans ce cas, retenez des cotisations à l'AE. S'il est non monétaire, l'avantage n'est pas assurable. Dans ce cas, ne retenez pas de cotisations à l'AE.

Internet

Si vous fournissez l'Internet à votre employé à la maison, il n'y a pas d'avantage imposable pour l'employé si vous êtes le principal bénéficiaire du service.

Si l'employé est le principal bénéficiaire, il jouit d'un avantage imposable. Incluez le coût du service et les frais de raccordement dans le revenu de l'employé.

Incluez la TPS/TVH applicable dans la valeur de l'avantage.

Retenues sur la paie

Lorsque l'avantage est imposable, il ouvre aussi droit à pension. Faites des retenues au RPC et d'impôt.

Si l'avantage est payé en espèces, il est assurable. Retenez des cotisations à l'AE. S'il est non monétaire, l'avantage n'est pas assurable. Dans ce cas, ne retenez pas de cotisations à l'AE.

Laissez-passer de transport en commun

Si vous payez à votre employé un laissez-passer de transport en commun, ou vous lui en fournissez un, nous considérons que les montants sont généralement 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.

Déclarez la valeur de l'avantage imposable 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.

Pour 2006, l'utilisation du code 84 est optionnelle. Si vous remplissez le code 84, inscrivez le total des montants payés

pour le coût du transport après le 30 juin 2006. Incluez les deux montants suivants :

- les montants que vous avez payés au nom de l'employé qui ont été déclarés comme un avantage imposable;
- les montants payés par l'employé au moyen de retenues à la source.

Remarque

Le particulier a droit à un crédit d'impôt non remboursable pour les laissez-passer admissibles payés par l'employeur pour les déplacements survenus après le 30 juin 2006.

Incluez la TPS/TVH applicable dans la valeur de l'avantage.

Retenues sur la paie

Lorsque l'avantage est imposable, il ouvre aussi droit à pension. Faites des retenues de cotisations au RPC et d'impôt.

Si l'avantage imposable est payé en espèces, il est assurable. Dans ce cas, retenez des cotisations à l'AE. S'il est non monétaire, l'avantage n'est pas assurable. Dans ce cas, ne retenez pas de cotisations à l'AE.

Logement gratuit ou à loyer peu élevé

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 ce que l'employé payerait sur le marché libre pour ce logement, l'employé reçoit un avantage imposable. Cela s'applique aussi à un concierge d'un immeuble d'habitation.

Les montants que vous versez au nom de l'employé pour les services publics (tels que le téléphone, l'électricité et le gaz naturel) sont aussi des avantages imposables.

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

Lorsque vous accordez une somme d'argent à l'employé pour le loyer ou les services publics, la valeur de l'avantage relatif au logement correspond à cette somme. Vous devez inclure celle-ci dans le revenu d'emploi de l'employé.

En général, le prêt d'une maison, d'un appartement ou d'un autre logement à un employé n'est pas assujéti à la TPS/TVH si l'employé occupe l'habitation pendant **au moins** un mois.

Déclarez l'avantage imposable 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.

Remarque

Si le logement que vous fournissez est dans une zone visée par règlement, consultez la section intitulée « Logement ou services publics fournis par l'employeur », à la page 34.

Retenues sur la paie

L'avantage imposable pour le logement ouvre aussi droit à pension. Faites des retenues de cotisations au RPC et d'impôt.

Si l'avantage imposable est payé en espèces, il est assurable. Dans ce cas, retenez des cotisations à l'AE. S'il est non monétaire, il est assurable lorsque l'employé reçoit une rémunération en espèces pour la période de paie. Dans ce cas, retenez alors des cotisations à l'AE.

Si aucune rémunération en espèces n'est versée pour la période de paie, l'avantage n'est pas assurable. Dans ce cas, ne retenez pas de cotisations à l'AE.

Déduction pour résidence des membres du clergé

Si, en raison de son emploi, vous fournissez à un employé une résidence ou un autre logement sans exiger de loyer ou en n'exigeant qu'un loyer modique, ou si vous lui versez un montant pour sa résidence, vous devez estimer la valeur de l'avantage et le déclarer 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.

Un employé est un membre du clergé, un ministre régulier ou un membre d'un ordre religieux qui dessert un diocèse, une paroisse ou une congrégation ou qui en a la charge. Cette règle s'applique à un employé 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, mais il doit le conserver afin de pouvoir le fournir sur demande.

Si un employé vous fait savoir par écrit qu'il demandera une déduction de son revenu pour sa résidence ou tout autre logement, n'incluez pas dans son revenu le montant correspondant à la valeur du loyer et des services publics quand vous calculez les retenues d'impôt sur la paie requises. Même si la portion du loyer et des services publics peut être exclue du revenu aux fins des retenues d'impôt, vous devez la déclarer sur le feuillet T4.

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

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

Dans certains cas, 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

Les employés doivent peut-être occuper un logement plus grand qu'ils n'en ont 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 toute réduction pour le manque d'intimité et de tranquillité à la valeur déjà réduite.

Pour obtenir plus de renseignements, communiquez avec un bureau des services fiscaux.

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 commun de placement permet à un employé d'acquérir de ses unités, 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 unités au moment où l'employé les acquiert et le montant qu'il paie ou paiera à leur égard, y compris le montant qu'il a payé pour avoir le droit d'acquérir les actions ou les unités. 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 unités sont considérées comme étant acquises quand la propriété légale des actions a été transférée et que le vendeur est admissible à recevoir le paiement. En général, cela se produit lorsque les actions ont été transférées à l'employé/courtier et payées.

Il n'y a pas de TPS/TVH à inclure dans la valeur de cet avantage.

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. Si l'employé a le droit et choisit de reporter l'imposition de l'avantage jusqu'au moment où il disposera des titres admissibles, suivez plutôt les instructions fournies sous la rubrique « Report des avantages liés aux options d'achat de titres » inclus ci-après.

Pour obtenir plus de renseignements, visitez notre site Web à www.arc.gc.ca/optionsachatactions ou consultez le

bulletin d'interprétation IT-113, *Avantages conférés aux employés – Options d'achat d'actions.*

Retenues sur la paie

L'avantage imposable pour option d'achat de titres ouvre aussi droit à pension. Faites des retenues de cotisations au RPC. Pour calculer les retenues d'impôt, nous vous permettons de réduire de 50 % la valeur de l'avantage selon l'alinéa 110(1)d) ou 110(1)d.1) de la *Loi de l'impôt sur le revenu*, selon l'alinéa qui s'applique.

Puisqu'il s'agit d'un avantage imposable non monétaire, il n'est pas assurable. Dans ce cas, ne retenez pas de cotisations à l'AE.

Report des avantages liés aux options d'achat de titres

Un employé admissible qui exerce une option d'achat de titres peut reporter le montant de l'avantage imposable d'une acquisition admissible qu'il doit inclure dans son revenu jusqu'à l'année où la plus récente de l'une des situations suivantes survient :

- il dispose des titres;
- il décède;
- il devient non-résident.

Un **titre** est une action du capital-actions d'une société ou une unité d'une fiducie de fonds communs de placement qui est une personne admissible.

Pour que l'exercice de l'option d'achat soit admissible, les conditions suivantes doivent être remplies :

- l'option d'achat doit servir à acquérir des actions admissibles inscrites à une bourse de valeurs ou des unités admissibles d'une fiducie de fonds communs de placement;
- les conditions prévues à l'alinéa 110(1)d) concernant la déduction d'actions sont remplies (lisez la section suivante intitulée « Alinéa 110(1)d) »);
- l'employé, immédiatement après qu'il a exercé l'option, n'est pas un actionnaire déterminé de l'employeur, d'une entité qui a accordé l'option ou d'une entité de qui les titres peuvent être acquis en vertu de l'option.

Un **actionnaire déterminé** est habituellement une personne qui, directement ou indirectement, possède 10 % ou plus des actions émises d'une catégorie donnée du capital-actions de la société ou de toute autre société qui est liée à celle-ci.

Pour que l'employé puisse reporter le montant de l'avantage, toutes les conditions suivantes doivent être remplies :

- l'employé doit produire un choix sous forme d'une lettre, auprès d'une personne admissible, avant le 16 janvier de l'année suivant celle où il a exercé l'option;
- l'employé devait être un résident du Canada au moment où il a exercé l'option;
- la valeur prescrite des titres acquis ne doit pas dépasser le plafond annuel de 100 000 \$.

Une **personne admissible** est une société ou une fiducie de fonds communs de placement qui est un employeur ou une personne qui serait tenu de produire une déclaration de renseignements relative à l'acquisition d'un titre.

Le **plafond annuel de 100 000 \$** s'applique à la valeur des options d'achats de titres que l'employé obtient le droit d'exercer **chaque année** et englobe tous les régimes d'options d'achat de titres offerts par l'employeur. Le **plafond annuel de 100 000 \$** ne peut pas être reporté année après année. La valeur d'une option d'achat de titres est la juste valeur marchande de l'action au moment où l'option est accordée.

L'employé peut révoquer son choix en envoyant une lettre, avant le 16 janvier de l'année suivant celle où il a exercé l'option, à la personne auprès de laquelle le choix a été produit. Lorsqu'un choix est révoqué, il est réputé ne jamais avoir été fait.

L'employé doit aussi remplir le formulaire T1212, *État du report des avantages liés aux options d'achat de titres*, et le joindre à sa déclaration de revenus pour chaque année où il a un solde d'avantages liés aux options d'achat de titres reportés.

Vous devez accepter le choix de l'employé de reporter l'avantage et aussi accepter la révocation.

Inscrivez le montant de l'avantage reporté sur un feuillet T4 dans la section « Autres renseignements », au bas du feuillet sous le code 53. Vous n'avez pas à inclure ce montant à la case 14 « Revenus d'emploi » ni à la section « Autres renseignements », au bas du feuillet sous le code 38.

Retenues sur la paie

L'avantage lié aux options d'achat de titres qui est reporté pour les fins de l'impôt ouvre droit à pension. Faites des retenues de cotisations au RPC.

Puisqu'il s'agit d'un avantage imposable non monétaire, il n'est pas assurable. Dans ce cas, ne retenez pas de cotisations à l'AE.

Alinéa 110(1)d)

Généralement, 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* lorsque les conditions suivantes sont réunies :

- une personne admissible a décidé 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. 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'un particulier est admissible à la déduction pour option d'achat de titres.

Alinéa 110(1)d.1)

L'employé reçoit l'avantage dans l'année où il vend ou cède les actions, et **non pas** dans l'année où il les acquiert, lorsque 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 un tel cas, l'employé peut demander une déduction en vertu de l'alinéa 110(1)d.1) de la *Loi de l'impôt sur le revenu* s'il respecte les exigences suivantes :

- il vend ou cède les actions dans l'année;
- il n'a pas disposé des actions dans les deux ans suivant leur acquisition;
- il n'a pas déduit de montant en vertu de 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. Inscrivez le montant de la déduction sur un feuillet T4 dans la section « Autres renseignements », au bas du feuillet sous le code **41**.

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.

Outils – Remboursement ou allocation

Si vous versez des paiements ou une allocation à un employé pour compenser le coût d'outils dont il a besoin pour effectuer ses fonctions, l'employé jouit d'un avantage imposable. Le montant du paiement ou de l'allocation est imposable et doit être inclus dans le revenu de l'employé.

Selon une modification proposée, les gens de métier salariés (y compris un apprenti mécanicien) pourront peut-être déduire une partie du coût des outils admissibles qu'ils ont achetés après le 1^{er} mai 2006, pour gagner un revenu d'emploi à titre de gens de métier.

L'employeur doit remplir 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.

Les apprentis mécaniciens salariés peuvent avoir droit à une déduction pour le coût des outils admissibles qui sont acquis pour gagner un revenu d'emploi en plus de la nouvelle déduction incluse ci-dessus.

Pour obtenir des renseignements, sur les outils admissibles pour les gens de métier et les apprentis mécaniciens salariés, consultez le guide T4044, *Dépenses d'emploi*.

Incluez la TPS/TVH applicable dans la valeur du remboursement pour outils.

Il n'y a pas de TPS/TVH à inclure dans l'allocation pour outils.

Retenues sur la paie

L'avantage imposable pour le remboursement du coût d'outils ouvre droit à pension, mais il n'est pas assurable. Faites des retenues de cotisations au RPC et d'impôt, mais pas de cotisations à l'AE.

L'avantage imposable pour une allocation d'outils ouvre aussi droit à pension et est assurable. Faites des retenues de cotisations au RPC, à l'AE et d'impôt.

Pension et logement

Exception aux règles

Il y a une exception aux règles qui précèdent pour le logement et les repas que vous fournissez à un employé qui travaille sur un chantier particulier ou en un endroit éloigné. Consultez la section intitulée, « Pension, logement et transport sur un chantier particulier ou en un endroit éloigné » à la page suivante.

Si vous fournissez gratuitement la pension, le logement ou les deux à un employé, celui-ci reçoit un avantage imposable. Vous devez évaluer les repas et le logement que vous fournissez à leur juste valeur marchande et inclure celle-ci dans le revenu de l'employé. Déclarez 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 subventionnez la pension et le logement d'un employé, vous devez calculer la valeur de la portion « pension » de l'avantage selon les règles figurant à la section intitulée « Repas subventionnés », à la page 30. La portion « logement » est la juste valeur marchande du logement, **moins** tout montant que l'employé a payé. Déclarez ces avantages 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**.

Retenues sur la paie

Lorsque l'avantage est imposable, il ouvre aussi droit à pension. Faites des retenues de cotisations au RPC et d'impôt.

Même s'il s'agit d'un avantage non monétaire, il est assurable si l'employé reçoit une rémunération en espèces pour la période de paie. Dans ce cas, reprenez des cotisations à l'AE.

Si aucune rémunération en espèces n'est versée pour la période de paie, l'avantage n'est pas assurable. Dans ce cas, ne reprenez pas de cotisations à l'AE.

Pension, logement et transport sur un chantier particulier ou en un endroit éloigné

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

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 raisonnablement 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 l'hébergement résidentiel à long terme pour un mois ou plus, aucune TPS/TVH ne s'applique. Incluez la TPS/TVH applicable dans la valeur de l'avantage.

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, s'il travaille loin de chez lui et que **toutes** les exigences suivantes sont respectées :

- a) le travail accompli par l'employé sur le chantier particulier est de nature temporaire;
- b) l'employé a 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 qu'on ne peut pas s'attendre à ce que l'employé rentre chez lui chaque jour;
- c) la pension et le logement que vous fournissez ou les allocations raisonnables s'y rapportant visent une période d'au moins 36 heures, où le travail accompli par l'employé l'oblige à s'absenter de son lieu principal de résidence ou à être sur le chantier particulier. Cette période peut inclure le temps consacré aux déplacements entre le lieu principal de résidence de l'employé et le chantier particulier.

Frais de transport

Un employé peut exclure de son revenu la valeur du transport gratuit ou subventionné entre le chantier particulier et son lieu principal de résidence, ou une allocation raisonnable qu'il reçoit pour les frais de transport qu'il engage pour la période visée au point c) ci-dessus. L'employé doit bénéficier, pour cette période, de la pension et du logement, ou vous devez lui verser une allocation raisonnable à ce titre.

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

Si l'employé respecte **toutes** les exigences mentionnées en a), b) et c) ci-dessus, vous devez remplir avec lui 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 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.

Remarque

Si le chantier particulier est situé dans une zone visée par règlement, lisez la section intitulée « Pension, logement et transport sur un chantier particulier », à la page 35.

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.

Nous considérons qu'un endroit n'est pas une agglomération établie si des services essentiels y sont absents ou s'il faut franchir une distance excessive pour les obtenir. Ces services comprennent un magasin d'aliments de base, un magasin de vêtements ordinaires pourvu de stocks (plutôt que seulement un comptoir de commandes postales), ainsi que la possibilité de se loger et d'avoir accès à certains soins médicaux et à certains établissements d'enseignement.

Pension et logement

Vous pouvez exclure du revenu de l'employé qui travaille en 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 les conditions suivantes sont remplies :

- l'employé doit travailler en un endroit éloigné de toute collectivité établie où l'on ne pourrait raisonnablement s'attendre à ce qu'il tienne un établissement domestique autonome;
- vous ne fournissez pas un tel établissement 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'obligent à s'absenter de son lieu principal de résidence;
 - l'employé doit être à l'endroit éloigné.

Frais de 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 à l'exemption, 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.

Pour qu'une telle allocation soit exemptée, vous devez la verser 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'exemption.

Nous **n'exigeons pas** le formulaire TD4, *Déclaration d'exemption – Emploi sur un chantier particulier*, lorsqu'il y a une exemption pour les allocations que vous versez à des employés qui travaillent en un endroit éloigné. Si vous avez besoin d'aide pour déterminer si un endroit est éloigné, communiquez avec un bureau des services fiscaux ou un centre fiscal.

Lorsque vous payez ou fournissez la pension, le logement et le transport selon les conditions qui précèdent, vous n'avez pas à en déclarer la valeur, ni la TPS/TVH qui s'applique, à titre de rémunération sur le feuillet T4 de l'employé.

Retenues sur la paie

Lorsque l'avantage pour la pension, le logement et le transport sur un chantier particulier ou en un endroit éloigné est exclu du revenu, il n'ouvre pas droit à pension et n'est pas assurable. Ne retenez pas de cotisations au RPC et à l'AE, ni d'impôt.

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

Cette section concerne à la fois les employés actuels, 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 ne paiera que la participation aux excédents, les bonifications et les sommes payables en cas de décès ou d'invalidité d'un employé, un ancien employé, un employé retraité ou 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 aussi 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 devient payable.

Calcul de la valeur de l'avantage

Lorsque 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;
- le total des taxes de vente et d'accise applicables à la protection prévue par la police;

moins

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

Remarque

Les primes d'assurance pour décès accidentel et perte d'un membre ne sont pas incluses dans le calcul de l'avantage imposable.

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

N'incluez pas la TPS/TVH dans la valeur de cet avantage.

Retenues sur la paie

Lorsque l'avantage est imposable, il ouvre aussi droit à pension, mais il n'est pas assurable puisque c'est un avantage non monétaire.

Faites des retenues de cotisations au RPC et d'impôt, mais pas de cotisations à l'AE.

Comment déclarer l'avantage

Vous devez déclarer l'avantage accordé à un **employé actuel** 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**.

Vous devez déclarer l'avantage accordé à un **employé retraité ou un ancien employé** sur un feuillet T4A, à la case 28 « Autres revenus ». La limite de 500 \$ pour les feuillets T4A, prévue dans le guide de l'employeur intitulé *Comment retenir l'impôt sur les revenus de pension ou d'autres sources et établir le feuillet T4A et le Sommaire (RC4157)* ne s'applique pas.

Les administrateurs ou les fiduciaires d'un régime interentreprises doivent remplir un feuillet T4A **seulement** lorsqu'ils accordent un avantage imposable de plus de 25 \$ relatif à une police d'assurance-vie collective temporaire à

un employé, un ancien employé ou un employé retraité qui fait partie de ce régime. Ils doivent inscrire l'avantage sous le code 19 et l'inclure à la case 28 « Autres revenus », du feuillet T4A.

Remarques

En Ontario, l'avantage imposable relatif à certaines primes d'assurance est assujéti à la taxe de vente provinciale de 8 %.

Les employeurs situés au Québec doivent calculer un avantage imposable sur toutes les primes relatives à une assurance-vie collective qu'ils paient pour leurs employés, incluant une taxe d'assurance de 9 % que la province charge sur les primes d'assurance que l'employeur verse.

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 prescrits (consultez la section intitulée « Taux d'intérêt prescrits », à la page 29), 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 dans les 30 jours suivant la fin de l'année.

Des règles particulières s'appliquent à certains prêts et aux prêts à la réinstallation. Lisez à ce sujet les sections intitulées « Prêt à la réinstallation » et « Exceptions », à la page 28.

Déclarez 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.

Si vous établissez un feuillet T4A pour un actionnaire, indiquez l'avantage à la case 28 « Autres revenus ».

N'incluez pas de TPS/TVH dans la valeur de cet avantage.

Retenues sur la paie

Lorsque l'avantage est imposable, il ouvre aussi droit à pension, mais il n'est pas assurable puisque c'est un avantage non monétaire.

Faites des retenues de cotisations au RPC et d'impôt, mais pas de cotisations à l'AE.

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 reçu après le 23 février 1998 est reçu en raison d'un emploi lorsqu'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 comprend également un montant

consenti à l'employé à l'égard d'une dette qu'il a contractée (p. ex. le solde impayé de biens ou de services).

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

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

- c) les intérêts pour l'année qu'une personne ou une société de personnes a payés sur chaque prêt ou chaque dette dans les 30 jours suivant la fin de l'année;
- d) 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. Nous en traitons dans la section intitulée « Exceptions », à la page 28.

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 du calcul de l'avantage imposable

Joseph est votre employé. Il vous a emprunté 150 000 \$ au début de l'année. Le taux d'intérêt prescrit est de 3 % pour les premier, deuxième et quatrième trimestres, et de 2 % pour le troisième trimestre. Joseph vous a payé 2 000 \$ en intérêts sur le prêt dans les 30 jours suivant la fin de l'année. De même, 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 \$.

Voici comment vous calculez l'avantage à inclure dans le revenu de Joseph :

a) Taux prescrit × montant du prêt pour l'année :		
$3\% \times 150\,000\ \$ \times 3/4 =$	3 375 \$	
$2\% \times 150\,000\ \$ \times 1/4 =$	750 \$	4 125 \$
plus		
b) Montant payé par un tiers.....	<u>1 000</u>	5 125 \$
moins		
c) Intérêts payés (2 000 \$ + 1 000 \$) =	3 000 \$	
d) Montant remboursé par Joseph	<u>1 000</u>	<u>4 000</u>
Avantage imposable pour Joseph		<u>1 125</u> \$

Prêts reçus en raison d'actions détenues

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

- 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;
- en raison des actions détenues, la personne ou la société de personnes reçoit un prêt de cette société, d'une société liée ou d'une société de personnes dont 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 (c'est-à-dire l'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 (p. ex. 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.

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) un logement pour se loger ou loger une personne qui lui est liée. 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 intitulée « Prêts reçus en raison de l'emploi », à la page 27.

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 l'achat d'une maison. Pour calculer l'avantage, appliquez le taux prescrit en vigueur à ce moment-là.

Prêt à la réinstallation

Si vous avez consenti un prêt sans intérêt ou à faible taux d'intérêt à un employé ou à son époux ou conjoint de fait en raison de la réinstallation de l'employé à un nouveau lieu de travail, lisez la section intitulée « Prêts à la réinstallation », à la page 18.

Exceptions

Il n'y a pas d'avantage pour l'emprunteur qui reçoit un prêt en raison d'une charge, d'un emploi ou d'actions détenues, dans l'une des situations suivantes :

- 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. Le taux 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 un tiers qui n'est pas l'emprunteur paie une partie des intérêts sur le prêt ou la dette.
- La totalité ou une partie du prêt (p. ex. une dette ou un prêt annulé en totalité ou en partie) est incluse dans le revenu d'une personne ou d'une société de personnes.

Comment remplir le feuillet T4

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 à la case 28 « Autres revenus ».

Dans l'espace réservé aux notes, indiquez : « Case 28, Avantage en vertu du paragraphe 80.4(2) ____ \$ ». À la case 38, indiquez le code 17.

Déduction des intérêts par l'emprunteur

L'avantage imposable que vous incluez dans le revenu d'une personne est le montant des intérêts que devrait payer l'emprunteur pour l'année.

Si l'emprunteur utilise les fonds pour tirer un revenu d'une entreprise, d'un bien ou d'un emploi, il se peut qu'il puisse déduire ces intérêts de son revenu. Vous devez quand même inclure l'avantage total dans les gains que vous déclarez sur le feuillet T4 ou T4A que vous établissez pour cette personne.

Taux d'intérêt prescrits

Voici les taux d'intérêt prescrits pour 2005 et 2006 :

Taux trimestriel		
Trimestre	2005	2006
1 ^{er}	3 %	3 %
2 ^e	3 %	4 %
3 ^e	3 %	4 %
4 ^e	3 %	5 %

Pour obtenir les taux d'intérêt prescrits pour l'année en cours, visitez 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 pour celui-ci.

Remarque

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

Incluez ce montant sur un feuillet T4 dans la section « Autres renseignements », sous le code 85. L'utilisation du code 85 est optionnelle. Si vous ne remplissez pas le code 85, nous pourrions vous demander de nous fournir vos pièces justificatives.

Pour obtenir plus de renseignements, consultez le bulletin d'interprétation IT-339, *Signification de « Régime privé d'assurance-maladie »*.

Retenues sur la paie

Ne retenez pas de cotisations au RPC, à l'AE et d'impôt sur les avantages que vous fournissez à un employé en vertu d'un régime privé d'assurance-maladie.

Primes versées en vertu de 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 pour un employé qui est tenu de verser des primes ou des cotisations à une administration provinciale pour un régime d'assurance-hospitalisation ou d'assurance-soins médicaux. Ces montants sont un avantage imposable pour l'employé. Si vous devez verser à une administration des montants autres que ceux relatifs aux cotisations ou aux primes qu'un employé doit verser au régime, 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 d'assurance-soins médicaux pour une personne retraitée sont aussi un avantage imposable. Incluez cet avantage à la case 28 d'un feuillet T4A. Dans l'espace réservé aux notes, indiquez : « Case 28, Avantage découlant de primes d'assurance soins médicaux _____ \$ ». À la case 38, indiquez le code 18.

Tout montant que le gouvernement du Canada paie en primes en vertu d'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.

N'incluez pas de TPS/TVH dans la valeur de cet avantage.

Retenues sur la paie

Lorsque l'avantage est imposable, il ouvre aussi droit à pension. Faites des retenues de cotisations au RPC et d'impôt.

Si l'avantage imposable est payé en espèces, il est assurable. Dans ce cas, retenez des cotisations à l'AE. S'il est non monétaire, l'avantage n'est pas assurable. Dans ce cas, ne retenez pas de cotisations à l'AE.

Rabais sur marchandises et commissions sur certaines ventes

Lorsque vous vendez à rabais des marchandises à vos employés, l'avantage pour l'employé n'est habituellement pas imposable. Cependant, cet avantage est imposable dans l'une des situations suivantes :

- vous avez conclu un arrangement spécial avec un employé ou un groupe d'employés pour acheter des marchandises à rabais;
- un arrangement permet à un employé d'acheter des marchandises (qui ne sont ni désuètes ni défraîchies) pour moins que le prix coûtant;
- deux ou plusieurs employeurs ont conclu un arrangement réciproque permettant aux employés d'un employeur d'acheter des marchandises à rabais chez un autre employeur.

Si vous déterminez que le rabais est imposable ou que vous vendez des marchandises pour moins que le prix coûtant à un employé, l'avantage imposable est la différence entre la juste valeur marchande des marchandises et le prix que l'employé a payé.

Si une formule de rabais donne lieu à un avantage imposable et ne constitue pas une fourniture exonérée ou détaxée, incluez la TPS/TVH dans la valeur de l'avantage.

La **commission** qui 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.

Retenues sur la paie

Lorsque l'avantage est imposable, il ouvre aussi droit à pension. Faites des retenues de cotisations au RPC et d'impôt.

Si l'avantage est payé en espèces, il est assurable. Dans ce cas, retenez des cotisations à l'AE. S'il est non monétaire, l'avantage n'est pas assurable. Dans ce cas, ne retenez pas de cotisations à l'AE.

Régimes d'assurance-salaire ou régimes d'assurance de sécurité du revenu

Le paiement d'une prime est un avantage imposable pour un employé si vous payez la prime pour lui en vertu de l'un des régimes **non collectifs** suivants :

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

Cependant, si vous payez une prime pour un employé en vertu de l'un de ces régimes qui est un **régime collectif**, il n'y a pas d'avantage imposable lié au paiement de la prime.

Il n'y a pas de TPS/TVH à inclure dans la valeur de cet avantage.

Pour obtenir plus de renseignements, consultez le bulletin d'interprétation IT-428, *Régimes d'assurance-salaire*.

Retenues sur la paie

Lorsque l'avantage est imposable, il ouvre aussi droit à pension. Faites des retenues de cotisations au RPC et d'impôt. Par contre, il n'est pas assurable, puisque c'est un avantage non monétaire. Dans ce cas, ne retenez pas de cotisations à l'AE.

Prestations d'assurance-invalidité collective – Assureur insolvable

En vertu du paragraphe 6(17) de la *Loi de l'impôt sur le revenu*, 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 en vertu de l'alinéa 6(1)f). Elle s'applique aux paiements compensatoires pour 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.

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 ouvrent droit à pension et sont assurables. Faites des retenues de cotisations au RPC et à l'AE.

Cependant, vos cotisations sont considérées un avantage non monétaire et ne sont pas assurables si :

- l'employé ne peut pas retirer de montants d'un REER collectif avant de prendre sa retraite ou de cesser son emploi;
- vous permettez à l'employé de retirer les fonds du REER dans le cadre du Régime d'accession à la propriété ou du Régime d'encouragement à l'éducation permanente.

Même si l'avantage est imposable et doit être déclaré sur le feuillet T4 de l'employé, vous n'avez pas à retenir l'impôt sur les cotisations que vous versez au REER d'un employé. Par contre, vous devez avoir des motifs raisonnables de croire que l'employé pourra déduire cette cotisation pour l'année. Pour obtenir plus de renseignements, consultez le chapitre 6 du guide T4001, *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. Faites des retenues de cotisations au RPC et d'impôt. Puisque c'est un avantage non monétaire il n'est pas assurable. Ne retenez pas de cotisations à l'AE.

Repas

Allocations de repas pour heures supplémentaires ou repas fourni pendant les heures supplémentaires

Si vous fournissez des repas à un employé qui fait des heures supplémentaires ou une allocation raisonnable pour ces repas, nous considérons qu'il n'y a pas d'avantage imposable si :

- l'employé travaille au moins trois heures supplémentaires immédiatement 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 (plus de deux fois par semaine), les allocations de repas deviennent de la rémunération supplémentaire, et nous considérons qu'il s'agit d'un avantage imposable.

Incluez la TPS/TVH applicable dans la valeur de l'avantage.

Retenues sur la paie

Lorsque l'allocation est imposable, elle ouvre aussi droit à pension et est assurable. Faites des retenues de cotisations au RPC et d'impôt.

Si l'avantage est payé en espèces, il est assurable. Retenez des cotisations à l'AE. S'il est non monétaire, l'avantage n'est pas assurable. Dans ce cas, ne retenez pas de cotisations à l'AE.

Repas subventionnés

Si vous fournissez des repas subventionnés à des employés (p. ex. 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 du 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 30.

Si la TPS/TVH s'applique aux repas subventionnés, vous devez l'inclure dans la valeur de l'avantage. Vous devez inclure ce montant dans le revenu de l'employé, sans tenir compte des montants qu'il vous rembourse.

Retenues sur la paie

Lorsque l'avantage est imposable, il ouvre aussi droit à pension. Faites des retenues de cotisations au RPC et d'impôt.

Il n'est cependant pas assurable, puisque c'est un avantage non monétaire. Ne retenez pas de cotisations à l'AE.

Services-conseils aux employés

Les honoraires que vous versez pour offrir à un employé des conseils financiers ou préparer sa déclaration de revenus sont habituellement un avantage imposable pour l'employé. Cela s'applique lorsque les honoraires sont payés directement ou indirectement.

Certains services-conseils aux employés ne sont pas imposables. N'incluez pas dans le revenu de l'employé les avantages liés aux services touchant les aspects suivants :

- 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, des drogues ou de l'alcool, ainsi que la gestion du stress et le programme d'aide aux employés (cela ne comprend pas les montants pour l'utilisation d'installations récréatives ou sportives, ni les cotisations à un club);
- le réengagement de l'employé;
- la retraite de l'employé.

Incluez la TPS/TVH applicable dans la valeur de l'avantage.

Retenues sur la paie

Lorsque l'avantage est imposable, il ouvre aussi droit à pension. Faites des retenues de cotisations au RPC et d'impôt.

Si l'avantage imposable est payé en espèces, il est assurable. Dans ce cas, retenez des cotisations à l'AE. S'il est non monétaire, l'avantage n'est pas assurable. Dans ce cas, ne retenez pas de cotisations à l'AE.

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 faites pas de retenues de cotisations au RPC, à l'AE et d'impôt.

Remarque

Cette règle ne s'applique pas à l'allocation relative aux études ou les frais d'études que vous versez directement à vos employés. Lisez à ce sujet la section intitulée « Allocations relatives aux études pour un enfant », à la page 14 ou « Frais de scolarité, bourses d'études et bourses d'entretien », à la page 19.

Stationnement

En général, 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.

Lorsqu'il est impossible de déterminer la juste valeur marchande du stationnement, l'avantage n'est pas imposable. C'est le cas 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 que vos employés qui ont besoin d'un stationnement ont accès à un nombre limité de places, selon le principe du premier arrivé, premier servi).

Il n'y a pas d'avantage imposable pour l'employé lorsque les deux conditions suivantes sont réunies :

- vous lui fournissez 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.

La valeur de l'avantage attribué 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 un bureau des services fiscaux.

En général, il n'y a pas d'avantage imposable si l'employé a une déficience. Lisez la section intitulée « Avantages accordés aux employés ayant une déficience », à la page 15.

Incluez la TPS/TVH applicable dans la valeur de l'avantage.

Retenues sur la paie

Lorsque l'avantage est imposable, il ouvre aussi droit à pension. Faites des retenues de cotisations au RPC et d'impôt.

Si l'avantage imposable est payé en espèces, il est assurable. Dans ce cas, retenez des cotisations à l'AE. S'il est non monétaire, l'avantage n'est pas assurable. Dans ce cas, ne retenez pas de cotisations à l'AE.

Téléphone cellulaire

Si vous fournissez à votre employé un téléphone cellulaire, il n'y a pas d'avantage imposable si le but principal du téléphone est d'aider l'employé à effectuer ses fonctions.

Si l'employé utilise le téléphone cellulaire pour des raisons personnelles, l'employé jouit d'un avantage imposable. La valeur de l'utilisation personnelle devrait être incluse dans le revenu des employés.

Incluez la TPS/TVH applicable dans la valeur de l'avantage.

Retenues sur la paie

Lorsque l'avantage est imposable, il ouvre aussi droit à pension. Faites des retenues de cotisations au RPC et d'impôt.

Si l'avantage imposable est payé en espèces, il est assurable. Retenez des cotisations à l'AE. S'il est non monétaire, l'avantage n'est pas assurable. Dans ce cas, ne retenez pas de cotisations à l'AE.

Transport au ou du lieu de travail

Si vous fournissez à un employé une automobile ou une allocation pour transport entre sa résidence personnelle et son lieu habituel de travail, l'employé reçoit un avantage imposable (incluant des dépenses remboursées comme les coûts de taxi).

Un endroit auquel ou duquel l'employé se rapporte régulièrement ou effectue des tâches d'emploi est généralement considéré comme son lieu de travail.

Parfois, pour des motifs de sécurité ou autres, il n'est pas permis ou pratique de se rendre à un lieu de travail avec un véhicule public ou privé. Vous devez peut-être assurer le transport de vos employés entre certains points de prise en charge et le lieu de travail. Ce genre de transport **n'est pas** un avantage imposable. Ne retenez pas de cotisations au RPC et à l'AE ni d'impôt.

Si vous fournissez le transport à un employé qui travaille sur un chantier particulier ou en un endroit éloigné, lisez à ce sujet la section intitulée « Pension, logement et transport sur un chantier particulier ou en un endroit éloigné », à la page 25.

Employées 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 dans les conditions suivantes :

- Pour les professeurs ou enseignants qui travaillent à temps partiel dans un établissement d'enseignement agréé au Canada et qui fournissent un service en leur qualité de professeur ou d'enseignant dans un endroit situé à au moins 80 kilomètres de leur résidence.
- Pour les autres employés, l'employé à temps partiel avait un autre emploi ou exploitait une entreprise pendant la période visée. Il a accompli ses fonctions dans un endroit situé au moins à 80 kilomètres à la fois de sa résidence et de son lieu d'emploi ou de l'emplacement de son entreprise.

Incluez la TPS/TVH applicable dans la valeur de l'avantage.

Retenues sur la paie

Lorsque l'avantage est imposable, il ouvre aussi droit à pension. Faites des retenues de cotisations au RPC et d'impôt.

Si l'avantage imposable est payé en espèces, il est assurable. Dans ce cas, retenez des cotisations à l'AE. S'il est non monétaire, l'avantage n'est pas assurable. Dans ce cas, ne retenez pas de cotisations à l'AE.

Uniformes et vêtements spéciaux

Les employés ne reçoivent pas d'avantage imposable dans l'une des situations suivantes :

- 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) qui sont conçus pour les protéger contre certains dangers particuliers de l'emploi.

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

Lorsque vous remboursez à vos employés 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 les conditions suivantes sont réunies :

- 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.

Si l'une de ces trois conditions n'est pas respectée, les paiements constituent un **avantage imposable** pour l'employé.

Incluez la TPS/TVH applicable dans la valeur de l'avantage.

Vous payez peut-être un établissement de blanchissage ou de nettoyage à sec pour laver ou 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 tous les cas, les montants que vous payez **ne sont pas** un avantage imposable pour les employés.

Retenues sur la paie

Lorsque l'avantage est imposable, il ouvre aussi droit à pension. Faites des retenues de cotisations au RPC et d'impôt.

Si l'avantage imposable est payé en espèces, il est assurable. Dans ce cas, retenez des cotisations à l'AE. S'il est non monétaire, l'avantage n'est pas assurable. Dans ce cas, ne retenez pas de cotisations à l'AE.

Chapitre 4 – Logement et 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 les voyages;
- vous accordez ces avantages à des employés qui travaillent ou qui habitent dans des **zones visées par règlement** aux fins des déductions pour les habitants de régions éloignées.

La publication T4039, *Déductions pour les habitants de régions éloignées – Endroits situés dans les zones visées par règlement* renferme la liste des endroits situés dans les zones nordiques et les zones intermédiaires visées par règlement.

Ce chapitre ne s'adresse pas à vous si vos employés travaillent sur un chantier particulier ou en un endroit éloigné **qui n'est pas** situé dans une zone visée par règlement. Si c'est le cas, lisez la section intitulée « Pension, logement et transport sur un chantier particulier ou en un endroit éloigné », à la page 25.

Logement ou services publics fournis par l'employeur

Lorsque vous fournissez sans frais le logement ou les services publics à un employé, la méthode que vous utilisez pour en établir la valeur varie selon la présence 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 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 l'habitation 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'équipement qui vous appartient (par exemple 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 au logement

Il existe des plafonds pour les avantages relatifs au logement, 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 utilisez le plafond. 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.

La publication RC4054, *Plafonds des avantages relatifs au logement payés dans les zones visées par règlement*, renferme la liste des plafonds admissibles.

Remarque

Si plus d'un employé occupe la même habitation, divisez le montant de l'avantage relatif au logement 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 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 » au bas du feuillet sous le code 31, incluez la partie exclue qui se rapporte à des 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 dans l'espace réservé aux notes la mention « Chantier particulier dans une zone visée par règlement » et la partie des 30 kilomètres du montant exclu du revenu.

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 la résidence des 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, etc.

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

Lorsqu'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.

Lorsque 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 le moment où lui-même ou les membres de son foyer 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 comme tel.

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 établi pour une période donnée. 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 son foyer 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 fournissez des avantages relatifs aux voyages aux employés d'un autre employeur, indiquez la valeur de ces avantages à la case 28 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 plus loin.

Lorsque 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 et les membres de sa famille dans le but d'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 33, la partie du montant que vous avez incluse sous le code 32 et qui correspond à l'aide versée pour les voyages pour soins médicaux.

Si vous remplissez un feuillet T4A, inscrivez dans l'espace réservé aux notes la mention « Case 28, voyages pour soins médicaux » et la partie du montant de la case 28 qui correspond à l'aide versée pour les voyages pour soins médicaux. À la case 38, indiquez le code 16.

Si vous ne précisez pas le montant de l'aide financière qui se rapporte à des voyages pour soins médicaux, nous considérerons alors 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 pour les membres de sa famille.

Remarques

Les voyages pour soins médicaux et les frais connexes que vous payez ou remboursez à l'employé aux termes d'un régime privé d'assurance maladie ne constituent pas un avantage imposable. Les cotisations que vous êtes obligé de verser à un employé en vertu d'une convention collective pourraient être considérées un régime privé d'assurance maladie. Ces cotisations doivent seulement payer les frais médicaux qui sont admissibles pour le crédit d'impôt remboursable. Si cela est le cas, n'indiquez pas les montants sur le feuillet T4.

Pour obtenir plus de renseignements, consultez les bulletins d'interprétation IT-339, *Signification de Régime privé d'assurance maladie*, et IT-519, *Crédit d'impôt pour frais médicaux et pour personnes handicapées et déduction pour frais de préposé aux soins*.

Retenues sur la paie

L'aide que vous accordez pour des voyages sous forme de billets ou de bons de voyage non remboursables n'est pas assujettie aux retenues sur la paie. Cependant, l'aide que vous accordez pour un voyage sous forme de paiements en argent est considérée comme une avance de fonds, et vous devez effectuer les retenues sur la paie.

Nous pouvons vous dispenser de l'obligation de retenir l'impôt sur le paiement total reçu par un 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, au moment où il reçoit le paiement, à l'utiliser uniquement pour des voyages de vacances ou des voyages pour soins médicaux.

À défaut d'un tel engagement, vous devez retenir l'impôt. Par ailleurs, ces sommes sont considérées comme des gains assurables et ouvre droit à pension. Vous devez donc retenir des cotisations au RPC et à l'AE, que nous vous ayons accordé ou non une dispense de retenues d'impôt.

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 se termine dans l'année d'imposition, il peut demander une déduction pour sa résidence dans sa déclaration. Il peut donc demander une réduction de 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 endroits sont situés dans une zone visée par règlement.

Pour 2006, 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 7,50 \$ pour chaque jour où l'employé habite dans une zone nordique visée par règlement;
- un montant additionnel de 7,50 \$ pour chaque jour où l'employé habite dans une zone nordique visée par règlement, si aucune autre personne occupant l'habitation ne demande le montant de base pour la même habitation et la même période.

Pour 2006, 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

Lorsqu'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 sa résidence principale n'est pas située dans une zone visée par règlement, il doit soustraire 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. Lisez la section intitulée « Pension, logement et transport sur un chantier particulier » pour obtenir des détails, à la page 25.

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, suivez les instructions suivantes :

- réduisez la déduction pour la résidence de 50 % si l'employé habite dans une zone **intermédiaire** visée par règlement. De plus, si les conditions décrites dans la remarque ci-dessus s'appliquent, soustrayez 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 rajustements ci-dessus) par le nombre de périodes de paie dans l'année;
- soustrayez ensuite 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 vous aidera à vous familiariser avec le traitement 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. Toutefois, à la suite d'une entente entre les gouvernements du Canada et du Québec, Revenu Québec administre la TPS dans cette province. Si votre entreprise est située au Québec, communiquez avec l'un des bureaux de Revenu Québec pour obtenir tout renseignement au sujet du traitement des avantages accordés aux employés sous le régime de la TPS.

Avantages aux employés

Les traitements, salaires, commissions et autres formes de rémunération en espèces, y compris les pourboires versés aux employés, ne sont pas assujettis à la TPS/TVH. Toutefois, la rémunération non monétaire, c'est-à-dire les avantages sociaux ou les avantages imposables accordés aux employés, peut être assujettie 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 en vertu de la *Loi de l'impôt sur le revenu*.

En règle générale, si un avantage est imposable aux fins de l'impôt sur le revenu, vous êtes considéré avoir 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 assujetti à la TPS/TVH, vous êtes considéré avoir perçu la TPS/TVH sur cet avantage. Il existe toutefois des situations où vous ne serez pas considéré avoir 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 avoir perçu la TPS/TVH

Vous n'êtes pas considéré avoir 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;
- l'avantage imposable provient d'une **allocation** incluse dans le revenu de l'employé en vertu de l'alinéa 6(1)b) de la *Loi de l'impôt sur le revenu*, comme une allocation non raisonnable pour frais d'automobile;
- 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 (lisez à ce sujet la section intitulée « Restrictions visant le CTI », à la page 40);

- 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 récompenser 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 avoir 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'une automobile ou d'un aéronef, vous n'êtes pas considéré avoir 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 la voiture de tourisme ou l'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 la voiture de tourisme ou l'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 la voiture de tourisme ou l'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 les Remarques);
- vous n'êtes pas une **institution financière**, vous **louez** une voiture de tourisme ou un 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 encore une déclaration 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 obtenir plus de renseignements à ce sujet, communiquez avec un bureau des services fiscaux ou un centre fiscal.

Quand êtes-vous considéré avoir perçu la TPS/TVH?

Vous êtes considéré avoir perçu la TPS/TVH sur un avantage imposable qui est assujetti 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, aux fins de l'impôt sur le revenu, de la

valeur des avantages accordés aux employés et pour l'émission des feuillets T4.

Par exemple, pour les avantages imposables que vous avez accordés à vos employés pendant l'année d'imposition 2006, vous êtes considéré avoir perçu la TPS/TVH à la fin de février 2007. Vous devez inclure ce montant dans votre déclaration de TPS/TVH pour la période de déclaration qui comprend le dernier jour de février 2007.

Exemple

Vous êtes un inscrit à la TPS/TVH et vous avez une période de déclaration mensuelle. À la fin de février 2007, vous avez calculé le montant des avantages imposables accordés à vos employés pour 2006, y compris tout montant de TPS et de TVP, ou de TVH. Vous êtes considéré avoir perçu la TPS/TVH sur les avantages imposables à la fin de février 2007. Vous devez inclure la TPS/TVH relative aux avantages imposables accordés à vos employés pour 2006 dans votre déclaration de TPS/TVH de février 2007, que vous devez produire pour la fin de mars 2007.

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 aux fins de la TPS/TVH.

À compter du 1^{er} juillet 2006, les taux de TPS et de la TVH ont été réduits. Le taux de TPS est passé de 7 % à 6 % et celui de la TVH, de 15 % à 14 %.

En règle générale, les nouveaux taux de taxe s'appliquent dans les circonstances suivantes :

Si la TPS/TVH devient exigible le 1^{er} juillet 2006 ou après sans avoir été payée avant cette date, le taux de 6 % (TPS) ou de 14 % (TVH) s'appliquera.

Si la TPS/TVH est payée le 1^{er} juillet 2006 ou après sans être devenue exigible avant cette date, la TPS au taux de 6 % ou la TVH au de 14 % s'appliquera.

Si la TPS/TVH devient exigible ou est payée sans être devenue exigible avant le 1^{er} juillet 2006, le taux de 7 % (TPS) ou de 15 % (TVH) s'appliquera.

Valeur de l'avantage aux fins de la TPS/TVH

La valeur de l'avantage aux fins de 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.

Remarques

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 aux fins de la TPS/TVH est égale au montant du remboursement.

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 avoir perçu la TPS/TVH sur cet avantage pour un montant égal aux 7/107 (TPS) ou aux 15/115 (TVH) du remboursement s'il est payé avant le 1^{er} juillet 2006. Les taux pour les remboursements payés le 1^{er} juillet 2006 ou après sont de 6/106 (TPS) ou de 14/114 (TVH). 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.

Montant de TPS/TVH que vous êtes considéré avoir perçu

Le montant de TPS/TVH que vous êtes considéré avoir perçu varie selon qu'il s'agit ou non d'un avantage pour frais de fonctionnement d'une automobile.

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 la Nouvelle-Écosse, le Nouveau-Brunswick ou Terre-Neuve-et-Labrador), le montant de TVH que vous êtes considéré avoir perçu pour 2006 est égal à 10,5 % de la valeur de l'avantage aux fins de la TPS/TVH, qui est établie d'après le calcul ci-dessus. Le taux de TVH pour les années d'imposition suivantes sera égal à 10 %.

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** (c'est-à-dire ailleurs au Canada), le montant de TPS que vous êtes considéré avoir perçu pour 2006 est égal à 4,5 % de la valeur de l'avantage aux fins de la TPS/TVH. Le taux de TPS pour les années d'imposition suivantes sera égal à 4 %.

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 la Nouvelle-Écosse, le Nouveau-Brunswick ou Terre-Neuve-et-Labrador), le montant de TVH que vous êtes considéré avoir perçu pour 2006 est égal aux 13,5/113,5 de la valeur de l'avantage aux fins de la TPS/TVH, qui est établie d'après le calcul ci-dessus. Le taux de TVH pour les années d'imposition suivantes sera égal aux 13/113.

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** (c'est-à-dire ailleurs au Canada), ce montant pour 2006 est égal aux 5,5/10,5 de la valeur de l'avantage aux fins de la

TPS/TVH. Le taux pour les années d'imposition suivantes sera égal aux 5/105.

Crédit de taxe sur les intrants (CTI)

En tant qu'inscrit, vous pouvez demander un CTI pour récupérer la TPS/TVH que vous avez payée ou que vous devez 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 obtenir plus de renseignements 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 que vous avez payée ou que vous devez sur des produits et services que vous fournissez à vos employés, ou à des personnes qui leur sont liées, à titre d'avantages 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 concernant des avantages que vous avez accordés à vos employés. Pour connaître ces situations, lisez la section suivante.

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 concernant un avantage imposable, vous n'êtes pas considéré avoir 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 d'un employé ou d'une personne qui lui est liée 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 que vous avez payée ou que vous devez, que les droits d'adhésion au club soient considérés ou non comme un avantage imposable aux fins de l'impôt sur le revenu.

Utilisation exclusivement personnelle

Vous ne pouvez pas demander un CTI à l'égard de la TPS/TVH que vous avez payée ou que vous devez 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 cas suivants :

- 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 aux fins de 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 la section intitulée « Frais de

déménagement et avantages liés à la réinstallation », à la page 16.

- Au cours de la même période de déclaration de TPS/TVH, vous fournissez le produit ou le service à cette personne 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 que vous avez payée ou que vous devez 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 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.

Par contre, vous pouvez demander un CTI si, au cours de la même période de déclaration de TPS/TVH, vous fournissez le bien imposable à ce particulier pour une contrepartie qui devient exigible au cours de cette période et est égale à sa juste valeur marchande.

Pour obtenir plus de renseignements sur les CTI concernant les avantages accordés aux employés, consultez le memorandum TPS 400-3-2, *Avantages aux salariés et aux actionnaires*.

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. Par contre, si vous mettez un bien ainsi acquis à la disposition d'un employé et que l'avantage est imposable aux fins de l'impôt sur le revenu, vous pourriez quand même être considéré avoir 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 2006. 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 et la TVP, ou la TVH, sur le feuillet T4 de l'employé. Aux fins de la TPS/TVH, vous serez considéré avoir 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 en vertu de la *Loi de l'impôt sur le revenu* et assujéti à la TPS/TVH (consultez les chapitres précédents). Si l'avantage n'est pas imposable ou n'est pas assujéti à la TPS/TVH, vous n'êtes pas considéré avoir 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 intitulée « Situations où vous n'êtes pas considéré avoir perçu la TPS/TVH », à la page 38, s'applique à chacun des avantages imposables. Si l'une de ces situations s'applique, vous n'êtes pas considéré avoir 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 avoir perçu la TPS/TVH sur un avantage imposable, vous devez calculer le montant de TPS/TVH à verser (consultez la section intitulée « Comment calculer le montant de TPS/TVH que vous êtes considéré avoir perçu »), à la page 39.

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 2007 et envoyez-le avec votre déclaration, s'il y a lieu.

Remarque

Si la TPS/TVH s'applique à un remboursement fait par un employé ou une personne qui lui est liée, 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 intitulée « Valeur de l'avantage aux fins de la TPS/TVH », à la page 39.

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 pour 2006. Le dernier établissement de la société où votre employé se présentait habituellement au cours de l'année se situe en Ontario.

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 2006. Vous n'avez pas inclus ce montant comme avantage imposable.

Vous avez demandé un CTI pour l'achat de l'automobile et aussi pour les frais de fonctionnement. L'avantage est imposable en vertu de la *Loi de l'impôt sur le revenu*, et aucune des situations décrites à la page 38 (où vous n'êtes pas considéré avoir 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..... $4\,800 \$ \times 5,5/105,5 = 250,24 \$$

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..... $2\,400 \$ \times 4,5 \% = 108,00 \$$

Montant total de TPS considéré comme perçu sur l'avantage relatif à l'automobile 358,24 \$

Vous êtes considéré avoir perçu 358,24 \$ de TPS à la fin de février 2007. Vous devez inclure ce montant dans votre déclaration de TPS/TVH pour la période de déclaration qui comprend le dernier jour de février 2007.

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 en Nouvelle-Écosse. 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 $4\,800 \$ \times 13,5/113,5 = 570,93 \$$

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 $2\,400 \$ \times 10,5 \% = 252,00 \$$

Montant total de TVH considéré comme perçu sur l'avantage relatif à l'automobile 822,93 \$

Dans ce cas, vous êtes considéré avoir perçu 822,93 \$ de TVH à la fin de février 2007. Vous devez inclure ce montant dans votre déclaration de TPS/TVH pour la période de déclaration qui comprend le dernier jour de février 2007.

Exemple 3 : Primes d'encouragement

Vous avez acheté une montre de 560 \$ (comprenant la TPS et la TVP, ou la TVH) à votre employé pour souligner ses 25 ans de service. Vous avez déclaré un avantage imposable de 560 \$ 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 avoir 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 aux fins de l'impôt sur le revenu, vous n'êtes pas considéré avoir perçu la TPS/TVH sur cet avantage. Vous n'avez donc pas à verser de TPS/TVH. 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 assujettis 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** aux fins de l'impôt sur le revenu. Les remboursements en espèces et les avantages non monétaires sont assujettis à la TPS/TVH, sauf s'il s'agit de fournitures exonérées ou détaxées. Les allocations en espèces ne sont pas assujetties à la TPS/TVH.

Allocation ou avantage imposable	RPC	AE	Code	TPS/TVH
Activités mondaines – en espèces	oui	oui	40	non
Activités mondaines – non monétaire	oui	non	40	oui
Allocations de dépenses aux conseillers municipaux ¹	oui	non	40	non
Allocations de déplacement pour employés à temps partiel et autres employés	oui	oui	40	non
Allocations de repas pour heures supplémentaires	oui	oui	40	non
Allocations pour frais d'automobile et véhicule à moteur	oui	oui	40	non
Allocations pour frais d'outils	oui	oui	40	non
Allocations relatives aux études pour enfants	oui	oui	40	non
Avantage accordé aux employés ayant une déficience – en espèces	oui	oui	40	oui
Avantage accordé aux employés ayant une déficience – non monétaire	oui	non	40	oui
Avantages relatifs aux frais d'usage et aux frais de fonctionnement d'automobiles	oui	non	34	oui
Bourses d'études ou d'entretien	oui	oui	40	non
Cadeaux et récompenses – en espèces	oui	oui	40	non
Cadeaux et récompenses – non monétaire / quasi-espèces	oui	non	40	oui
Cotisations à une association professionnelle – en espèces	oui	oui	40	²
Cotisations à une association professionnelle – non monétaire	oui	non	40	²
Frais de déménagement – allocation qui n'a pas à être justifiée supérieure à 650 \$	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 – non monétaire	oui	non	40	oui
Frais de déplacement de l'époux ou du conjoint de fait – allocation en espèces	oui	oui	40	non
Frais de déplacement de l'époux ou du conjoint de fait – non monétaire	oui	non	40	oui
Frais de garde d'enfants – en espèces	oui	oui	40	oui
Frais de garde d'enfants – non monétaire	oui	non	40	oui
Frais de scolarité – en espèces	oui	oui	40	²
Frais de scolarité – non monétaire	oui	non	40	²
Frais médicaux – en espèces	oui	oui	40	³
Frais médicaux – non monétaire	oui	non	40	³
Installations récréatives – en espèces	oui	oui	40	oui
Installations récréatives – non monétaire	oui	non	40	oui
Installations récréatives – cotisations à un club	oui	non	40	oui

Suite du tableau à la page suivante

¹ Indiquez le montant déductible sous le code 70.

² 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.

³ La TPS/TVH s'applique à certains frais médicaux. Communiquez avec un bureau des services fiscaux ou un centre fiscal pour obtenir des détails.

Allocation ou avantage imposable – suite	RPC	AE	Code	TPS/TVH
Internet (à la maison) – en espèces	oui	oui	40	oui
Internet (à la maison) – non monétaire	oui	non	40	oui
Laissez-passer de transport en commun – en espèces	oui	oui	40	oui
Laissez-passer de transport en commun – non monétaire	oui	non	40	oui
Logement gratuit ou à loyer peu élevé – en espèces	oui	oui	30	⁴
Logement gratuit ou à loyer peu élevé – non monétaire	oui	⁵	30	⁴
Options d'achat de titres ⁶	oui	non	38	non
Pension et repas – si une rémunération en espèces est versée pour la période de paie	oui	oui	30	⁴
Pension et repas – si aucune rémunération en espèces n'est versée pour la période de paie	oui	non	30	⁴
Police d'assurance-vie collective temporaire – primes payées par l'employeur	oui	non	40	non
Prêts sans intérêt ou à faible taux intérêt ⁷	oui	non	36	non
Primes versées en vertu de 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 en vertu de régimes provinciaux d'assurance-hospitalisation et d'assurance-soins médicaux et de certains régimes du gouvernement du Canada – non monétaire	oui	non	40	non
Rabais sur marchandises et commissions sur ventes	oui	non	40	oui
Régimes d'assurance-salaire ou d'assurance de sécurité du revenu – individuels	oui	non	40	non
Régimes enregistrés d'épargne-retraite (REER) – en espèces	oui	oui	40	non
Régimes enregistrés d'épargne-retraite (REER) – non monétaire	oui	non	40	non
Régimes enregistrés d'épargne-retraite (REER) – frais d'administration	oui	non	40	⁸
Remboursement pour frais d'outils	oui	non	40	oui
Repas fourni pendant les heures supplémentaires – en espèces	oui	oui	40	oui
Repas fourni pendant les heures supplémentaires – non monétaire	oui	non	40	oui
Repas subventionnés	oui	non	30	oui
Services-conseils – en espèces	oui	oui	40	⁹
Services-conseils – non monétaire	oui	non	40	⁹
Stationnement – en espèces	oui	oui	40	oui
Stationnement – non monétaire	oui	non	40	oui
Téléphone cellulaire – en espèces	oui	oui	40	oui
Téléphone cellulaire - non monétaire	oui	non	40	oui
Transport au ou du lieu de travail – en espèces	oui	oui	40	oui
Transport au ou du lieu de travail – non monétaire	oui	non	40	oui
Uniformes et vêtements spéciaux – en espèces	oui	oui	40	oui
Uniformes et vêtements spéciaux – non monétaire	oui	non	40	oui
Voyages dans une zone visée par règlement ¹⁰	oui	oui	32	oui

⁴ La TPS/TVH s'applique à la partie du loyer si le logement est occupé pendant **moins** d'un mois; elle s'applique aussi à la partie des services publics, à moins qu'ils ne soient fournis par la municipalité.

⁵ Lorsque l'avantage est non monétaire, 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.

⁶ Indiquez le montant de la déduction pour options d'achat de titres sous le code **39** ou **41**, selon le cas.

⁷ Indiquez le montant de la déduction pour prêts à la réinstallation d'employés sous le code **37**.

⁸ 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.

⁹ 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.

¹⁰ Indiquez le montant de l'aide financière pour des voyages pour soins médicaux sous le code **33**.