



Agence du revenu
du Canada

Canada Revenue
Agency

Guide de l'employeur

Avantages et allocations imposables



CANADA 150

Ce guide s'adresse-t-il à vous?

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

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

Si vous ou la personne qui travaille pour vous n'êtes pas certain de son statut d'emploi, l'un de vous peut demander de déterminer le statut d'emploi. Si vous êtes un propriétaire d'entreprise, vous pouvez utiliser le service « Demander une décision RPC/AE » dans Mon dossier d'entreprise. Pour en savoir plus, allez à arc.gc.ca/mondossierentreprise. Vous pouvez aussi remplir le formulaire CPT1, *Demande de décision quant au statut d'un travailleur aux fins du Régime de pensions du Canada et/ou de la Loi sur l'assurance-emploi* et l'envoyer à votre bureau des services fiscaux. Pour en savoir plus sur le

statut d'emploi d'un travailleur, consultez le guide RC4110, *Employé ou travailleur indépendant?*

Vous pouvez payer un avantage ou une allocation à votre employé en espèces (comme une allocation pour frais de repas) ou donner autrement qu'en espèces (comme un espace de stationnement ou un cadeau).

Vous pourriez avoir à inclure la valeur de l'avantage ou de l'allocation dans le revenu d'un employé, selon le type d'avantage ou d'allocation et la raison pour laquelle vous lui donnez.

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

Pour en savoir plus sur le calcul des déductions à la source, allez à arc.gc.ca/tx/bsnss/tpcs/pyrll/menu-fra.html ou consultez le guide T4001, *Guide de l'employeur – Les retenues sur la paie et les versements*.

Pour savoir comment remplir votre déclaration, allez à arc.gc.ca/feuillet ou consultez les guides suivants :

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

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

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

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

Quoi de neuf?

Électronique seulement

À compter de janvier 2018, ce guide sera uniquement disponible en version électronique.

Options d'achat de titres

Précision sur la définition de montants forfaitaires liés aux options d'achat de titres et mise à jour du tableau.

Table des matières

	Page		Page
Chapitre 1 – Renseignements généraux	6	Retenues sur la paie	18
Donnez-vous un avantage, une allocation ou un remboursement de dépenses à votre employé?	6	Avantages liés à l'éducation.....	18
Quelles sont vos responsabilités?	6	Allocations d'études pour enfants	19
Déterminer si l'avantage est imposable.....	6	Services scolaires subventionnés.....	19
Calculer la valeur de l'avantage.....	6	Bourses d'études, bourses de perfectionnement, frais de scolarité et formation.....	19
Calculez les retenues sur la paie	7	Exemption pour bourse, et frais de scolarité, montant relatif aux études et montant pour manuels.....	19
Produire une déclaration de renseignements.....	8	Billets.....	20
Dépenses d'emploi admissibles pour les employés.....	8	Déclaration de l'avantage	20
Chapitre 2 – Allocations et avantages relatifs aux automobiles et véhicules à moteur	8	Cadeaux, récompenses et récompenses pour les années de service.....	20
Définitions	9	Règles pour les cadeaux et récompenses	20
Automobile.....	9	Valeur.....	21
Employé.....	9	Politique pour cadeaux ou récompenses autres qu'en espèces.....	21
Usage à des fins personnelles.....	9	Récompense pour les années de service	21
Véhicule.....	10	Récompenses d'un fabricant	21
Véhicules à moteur.....	10	Compte d'épargne libre d'impôt (CELI).....	22
Conservation de registres	10	Cotisations à une association professionnelle.....	22
Calculer l'avantage relatif aux automobiles	10	Frais de déménagement et avantages liés à la réinstallation	22
Calculer les frais pour droit d'usage d'automobiles dont vous êtes propriétaire ou que vous louez	10	Frais de déménagement payés par l'employeur qui ne sont pas un avantage imposable	22
Calculer l'avantage lié aux frais de fonctionnement ..	12	Frais de déménagement payés par l'employeur qui sont un avantage imposable.....	23
Avantage relatif aux véhicules à moteur non définis comme une automobile	14	Allocation qui n'a pas à être justifiée.....	23
Politique sur un véhicule à moteur à domicile la nuit	14	Frais de déplacement de l'époux ou du conjoint de fait.....	24
Déclarer les avantages imposables d'une automobile ou d'un véhicule à moteur.....	15	Frais de garde d'enfants.....	24
Allocations pour frais d'automobile et véhicule à moteur	15	Frais médicaux.....	24
Allocation calculée selon un taux raisonnable par kilomètre	15	Installations récréatives et cotisations à un club.....	24
Allocation calculée selon un taux par kilomètre jugé non raisonnable	15	Laissez-passer de transport en commun.....	25
Allocation d'un montant fixe.....	15	Laissez-passer de transport en commun – employés d'une entreprise de transport.....	25
Allocation mixte combinant un montant fixe et un montant calculé selon un taux par kilomètre jugé raisonnable.....	15	Logement ou services publics.....	25
Remboursement ou avance pour frais de déplacement.....	16	Logement ou services publics – avantage.....	25
Étalement des allocations.....	16	Logement ou services publics – allocation	26
Demande d'allègement des retenues d'impôt sur les allocations d'automobile et de véhicule à moteur	16	Comment déclarer l'avantage.....	26
Remplir le feuillet T4 pour une allocation d'automobile ou véhicule à moteur.....	17	Résidence des membres du clergé	26
Chapitre 3 – Autres avantages et allocations	17	Options d'achat de titres.....	26
Activités mondaines	17	Avantages imposables.....	27
Allocations de dépenses aux conseillers municipaux....	17	Montants forfaitaires	27
Allocations de déplacement	17	Retenues sur la paie	27
Employés à temps partiel.....	17	Déduction d'options d'achat – Alinéa 110(1)d).....	28
Vendeurs et membres du clergé	17	Déduction d'options d'achat pour la disposition d'actions d'une société privée sous contrôle canadien – Alinéa 110(1)d.1).....	28
Autres employés.....	17	Outils – Remboursement ou allocation.....	28
Allocations de déplacement raisonnables.....	18	Pension et logement.....	28
Allocations pour la pension et le logement versées aux joueurs d'une équipe sportive ou aux membres de programmes récréatifs	18	Exceptions à ces règles	29
Avantages accordés aux employés ayant une déficience	18	Pension, logement et transport – Chantiers particuliers et endroits éloignés.....	29
		Chantier particulier.....	29
		Lieu de travail éloigné.....	30
		Retenues à la source.....	30
		Polices d'assurance-vie collectives temporaires – Primes payées par l'employeur	30
		Calcul de la valeur de l'avantage	30

	Page		Page
Comment déclarer l'avantage	31	Aide accordée pour les voyages	39
Prêts sans intérêt ou à faible taux d'intérêt	31	Aide accordée pour les voyages pour soins médicaux	39
Exceptions	31	Chapitre 5 – Versement de la TPS/TVH sur les avantages aux employés	41
Prêts reçus en raison de l'emploi	31	Avantages aux employés	41
Prêts reçus en raison d'actions détenues	32	L'employé ne paie pas la TPS/TVH sur les avantages imposables	41
Prêt consenti pour l'achat d'une maison	32	Devez-vous verser la TPS/TVH sur les avantages accordés aux employés?	41
Prêts à la réinstallation	32	Situations où vous n'êtes pas considéré comme ayant perçu la TPS/TVH	41
Remise de prêts	33	Comment calculer le montant de TPS/TVH que vous êtes considéré avoir perçu	42
Comment déclarer l'avantage	33	Valeur de l'avantage	42
Taux d'intérêt prescrits	33	Avantage pour frais de fonctionnement d'une automobile	42
Primes versées à un régime privé d'assurance-maladie	33	Avantages autres que pour les frais de fonctionnement d'une automobile	43
Primes versées selon des régimes provinciaux d'assurance-hospitalisation et d'assurance-soins médicaux et de certains régimes du gouvernement du Canada	33	Quand et comment déclarer la TPS/TVH considérée comme ayant été perçue	43
Programmes de fidélisation ou à points	34	Avantages relatifs à une automobile – Frais pour droit d'usage, frais de fonctionnement d'une automobile et remboursement	43
Rabais sur marchandises et commissions sur certaines ventes personnelles	34	Crédit de taxe sur les intrants (CTI)	44
Réduction des cotisations d'assurance-emploi	34	Restrictions visant le CTI	44
Régime d'assurance de sécurité du revenu et autres régimes	35	Biens acquis avant 1991 ou d'un non-inscrit	45
Régimes non collectifs	35	Tableau des avantages	47
Régimes d'assurance collective contre la maladie ou les accidents	35	Service en ligne	50
Régime financé en totalité par les employés	35	Gérer les comptes d'impôt de votre entreprise en ligne	50
Prestations d'assurance-invalidité collective – assureur insolvable	35	Recevoir votre courrier de l'ARC en ligne	50
Régime de pension agréé collectif (RPAC)	35	Autoriser le retrait d'un montant prédéterminé de votre compte bancaire	50
Régimes enregistrés d'épargne-retraite (REER)	35	Pour en savoir plus	51
Retenues sur la paie	35	Avez-vous besoin d'aide?	51
Repas	36	Adresses	51
Allocations de repas pour heures supplémentaires ou repas fournis pendant les heures supplémentaires	36	Centre de technologie d'Ottawa	51
Repas subventionnés	36	Bureaux des services fiscaux	51
Scie à moteur et débroussailleuse	36	Centres fiscaux	51
Services de consultation	36	Dépôt direct	51
Stationnement	36	Dates limites	51
Services de téléphone cellulaire et d'Internet	37	Annuler des pénalités ou des intérêts ou y renoncer	51
Uniformes et vêtements spéciaux	37	Formulaires et publications	51
Chapitre 4 – Logement et aide accordés pour les voyages dans les zones visées par règlement	37	Liste d'envois électroniques	51
Hébergement ou services publics fournis par l'employeur	38	Plainte en matière de représailles	51
Zones à marché locatif établi	38	Plaintes liées au service	51
Zones sans marché locatif établi	38	Publications liées	52
Plafonds des avantages liés à l'hébergement	38	Vidéos sur l'impôt et les taxes	52
Pension, logement et transport sur un chantier particulier	38	Utilisez-vous un téléimprimeur (ATS)?	52

Chapitre 1 – Renseignements généraux

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

Votre employé a reçu un avantage si vous payez ou donnez quelque chose qui est de nature personnelle :

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

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

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

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

Quelles sont vos responsabilités?

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

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

Remarque

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

Déterminer si l'avantage est imposable

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

Le type d'avantage et la raison pour laquelle l'employé ou le cadre reçoit cet avantage déterminent si celui-ci est imposable ou non. Pour savoir si un avantage est imposable, lisez les chapitres 2 à 4.

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

Vous devez calculer les retenues sur la paie de votre employé en fonction de l'avantage que vous lui avez payé ou fourni. Pour en savoir plus, lisez « Calculez les retenues sur la paie » à la page 7.

Calculer la valeur de l'avantage

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

La valeur de l'avantage est généralement sa juste valeur marchande (JVM). C'est le prix que peuvent obtenir dans un marché libre deux personnes qui font affaire ensemble sans lien de dépendance.

Vous pouvez utiliser le montant que vous avez payé pour le bien, le produit, ou service s'il correspond à sa JVM.

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

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

Quand vous calculez la valeur de l'avantage imposable que vous fournissez à un employé, vous pourriez devoir inclure :

- la TPS/TVH que vous avez payé ou aurez à payer;
- la TVP que vous auriez à payer si vous n'étiez pas tenu de la payer en raison du type d'employeur que vous êtes ou de la nature de l'utilisation du bien ou du service.

Servez-vous du « Tableau des avantages » à la page 47 pour déterminer si vous devez inclure la TPS/TVH dans la valeur de l'avantage imposable. Certains avantages comprennent de plus amples renseignements sur la TPS/TVH sous la rubrique des sujets.

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

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

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

Pour en savoir plus sur les fournitures exonérées ou détaxées, allez à arc.gc.ca/tpstvh ou consultez le guide RC4022, *Renseignements généraux sur la TPS/TVH pour les inscrits*.

Si vous êtes un inscrit à la TPS/TVH, vous aurez peut-être à verser la TPS/TVH sur les avantages imposables accordés

à vos employés. Pour en savoir plus, lisez « Chapitre 5 – Versement de la TPS/TVH sur les avantages aux employés ».

Remarque

Les taux de la TPS/TVH utilisés dans ce guide sont basés sur les taux en vigueur fixés selon la *Loi sur la taxe d'accise* et son règlement, applicables aux avantages imposables accordés pour l'année d'imposition 2016.

Calculez les retenues sur la paie

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

Remarque

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

Avantages en espèces

Un avantage en espèces comprend les éléments suivants :

- de l'argent comptant;
- des chèques;
- un dépôt direct.

Régime de pensions du Canada (RPC) – Lorsqu'un avantage versé en espèces est imposable, il ouvre aussi droit à pension. Vous devez donc faire des retenues de cotisations au RPC sur la paie de l'employé. Vous devez verser la part de l'employeur des cotisations au RPC à l'Agence du revenu du Canada (ARC).

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

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

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

Impôt sur le revenu – Lorsque l'avantage versé en espèces est imposable, vous devez calculer l'impôt à retenir sur le revenu total de l'employé pour la période de paie.

Avantages autres qu'en espèces ou en quasi-espèces

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

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

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

Remarque

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

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

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

Voici les exceptions à la règle :

- la valeur de la pension ou du logement qu'un employé reçoit durant la période où vous lui versez un salaire en espèces. Pour en savoir plus, lisez « Pension et logement » à la page 28;
- vous versez des cotisations au REER d'un employé alors qu'il peut retirer les montants cotisés. Pour en savoir plus, lisez « Régimes enregistrés d'épargne-retraite (REER) » à la page 35.

Impôt sur le revenu – Lorsque l'avantage autre qu'en espèces ou en quasi-espèces est imposable, vous devez calculer l'impôt à retenir sur le revenu total de l'employé pour la période de paie. À part les options d'achat de titres, si l'avantage autre qu'en espèces ou en quasi-espèces a une valeur si élevée que retenir l'impôt causera une situation financière difficile à l'employé, vous pouvez échelonner les retenues d'impôt sur le reste de l'année. Nous considérons qu'il y a une situation financière difficile si la retenue d'impôt obligatoire occasionne à l'employé une incapacité d'assumer des dépenses raisonnables liées aux besoins familiaux de base. Les besoins familiaux de base sont la

nourriture, les vêtements, le logement, les soins médicaux, le transport et la garderie.

Remarque

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

Pour en savoir plus sur la façon de calculer les déductions à la source, allez à arc.gc.ca/tx/bsnss/tpcs/pyrll/menu-fra.html ou consultez le guide T4001, *Guide de l'employeur – Les retenues sur la paie et les versements*.

Tableau des avantages

Utilisez le tableau des avantages à la page 47 pour savoir si vous devez retenir des cotisations au RPC et à l'AE sur les montants **imposables** et quels codes vous devez utiliser pour déclarer ces montants sur le feuillet T4 de l'employé. Le tableau indique aussi si vous devez inclure la TPS/TVH dans la valeur de l'avantage pour l'impôt sur le revenu.

Produire une déclaration de renseignements

Si vous êtes un employeur, déclarez la valeur de l'avantage ou de l'allocation imposable à la case 14, du « Revenus d'emploi » du feuillet T4 de l'employé. Déclarez aussi la valeur de l'avantage ou de l'allocation imposable à la section « Autres renseignements » au bas du feuillet en utilisant le code **40**, à moins que nous vous disions d'utiliser un autre code.

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

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

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

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

Dépenses d'emploi admissibles pour les employés

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

Exemples

- Vous permettez à votre employé d'utiliser son véhicule personnel pour votre entreprise et vous lui versez une allocation mensuelle pour frais de véhicule à moteur afin de payer les frais de fonctionnement. Vous incluez cette allocation dans le revenu de l'employé comme un avantage imposable.
- Vous avez une entente de télétravail officielle avec votre employé qui lui permet de travailler à la maison et il paye les frais de bureau à domicile.

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

C'est la responsabilité de l'employé de déclarer ses dépenses d'emploi dans sa déclaration de revenus et de prestations, et de garder des registres pour appuyer sa demande.

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

- le guide T4044, *Dépenses d'emploi*;
- le bulletin d'interprétation IT-522, *Frais afférents à un véhicule à moteur, frais de déplacement et frais de vendeurs engagés ou effectués par les employés*;
- le bulletin d'interprétation IT-352, *Dépenses d'employé, y compris celles concernant l'espace consacré au travail à domicile*;
- le circulaire d'information IC73-21R9, *Déduction des frais de repas et de logement des employés de transport*.

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

Vous trouverez plus de renseignements sur les sujets discutés dans ce chapitre en consultant les ressources suivantes :

- arc.gc.ca/avantages-automoteur;
- IT-63 – *Avantages, y compris les frais pour droit d'usage d'une automobile qui découlent de l'usage à des fins personnelles d'un véhicule à moteur fourni par l'employeur après 1992*;
- IT-522 – *Frais afférents à un véhicule à moteur, frais de déplacement et frais de vendeurs engagés ou effectués par les employés*;

- arc.gc.ca/allocations-automoteur et sélectionnez « Précisions sur les avantages relatifs aux automobiles et autres véhicules et allocations pour frais d'automobile ».

Définitions

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

Automobile

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

Si vous fournissez à votre employé un véhicule qui ne répond pas à la définition d'une automobile, lisez « Avantage relatif aux véhicules à moteur non définis comme une automobile » à la page 14.

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

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

- les camionnettes achetées ou louées dans l'année d'imposition et qui ont servi :

- principalement au transport de marchandises, de matériel ou de passagers pour gagner un revenu d'entreprise;
- dans un lieu de travail éloigné **ou** un chantier particulier situé à au moins 30 kilomètres de la plus proche ville comptant au moins 40 000 habitants.

Remarque

Si vous avez modifié d'une façon permanente la partie arrière ou le coffre d'une fourgonnette, d'une camionnette ou d'un véhicule semblable et qu'il ne peut plus servir au transport de passagers, ce véhicule n'est pas considéré comme une automobile à moins que vous vous en serviez principalement pour affaires.

Employé

Bien que les renseignements dans ce chapitre concernent plutôt un employé, ils peuvent aussi concerner les contribuables suivants :

- une personne liée à l'employé;
- un particulier qui occupe une fonction ou une personne qui lui est liée.
- un associé ou une personne qui lui est liée.
- un actionnaire ou une personne qui lui est liée.

Usage à des fins personnelles

L'usage à des fins personnelles comprend toute utilisation du véhicule par l'employé, ou par une personne qui lui est liée pour des raisons autres que son emploi.

Un employé peut utiliser l'un de vos véhicules ou véhicules de location pour des raisons qui ne sont pas liées à son emploi. Un employé peut aussi utiliser son véhicule pour accomplir ses fonctions d'emploi et recevoir une allocation pour l'utilisation de son véhicule pour son emploi. Peu importe la situation, si votre employé conduit votre véhicule à des fins personnelles ou si vous le remboursez pour l'utilisation de son véhicule à des fins personnelles, vous devez calculer l'avantage imposable et l'inclure dans son revenu.

L'usage à des fins personnelles comprend :

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

Lieu de travail habituel

Un lieu de travail habituel est tout endroit où votre employé se présente habituellement pour travailler ou exercer ses fonctions d'emploi. Dans ce cas-ci, le terme « habituel » signifie que l'employé se présente à un endroit précis un certain nombre de fois ou à une certaine

fréquence durant une période de paie, un mois ou une année. Le terme « lieu » ne désigne pas nécessairement l'établissement de l'employeur.

Un lieu de travail habituel peut inclure :

- le bureau où votre employé se présente chaque jour;
- plusieurs magasins qu'un gérant visite chaque mois;
- les locaux d'un client lorsque l'employé s'y présente chaque jour dans le cadre d'un projet de six mois;
- les locaux d'un client si l'employé doit assister à des réunions aux deux semaines.

Selon les circonstances, votre employé peut avoir plus d'un lieu habituel où il doit se présenter régulièrement dans le cadre de son travail. Si votre employé se déplace entre son domicile et les différents lieux de travail au cours de la journée, seule la distance entre son domicile et le premier lieu de travail ou celle entre le dernier lieu de travail et son domicile est la distance qu'il parcourt à des fins personnelles. Ses autres déplacements entre les lieux de travail sont liés à son travail.

Exceptions

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

- vous devez fournir aux employés un moyen de transport à partir d'un point d'embarquement à un lieu de travail lorsque les véhicules publics ou privés ne sont ni permis, ni pratiques pour des raisons de sécurité ou autres;
- vous devez fournir le transport à l'employé qui travaille sur un chantier particulier ou à un endroit éloigné. Dans ce cas, lisez « Pension, logement et transport – Chantiers particuliers et endroits éloignés » à la page 29.

Lieu de destination

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

Nous considérerons que le trajet de l'employé entre son domicile et un lieu de destination est un trajet qu'il fait pour son travail (et non un avantage imposable). Cependant, vous devez demander ou permettre à l'employé de se rendre directement de son domicile à un lieu de destination (par exemple, pour visiter des clients, assister à une réunion ou faire une réparation) ou de retourner à son domicile à partir de cet endroit.

Remarque

L'employé doit avoir une raison valable pour se rendre au lieu de destination alors qu'il est en route vers son domicile ou vers son travail, le trajet parcouru doit être lié au travail habituel. S'il n'a pas de raison valable, alors, il a parcouru la distance à des fins personnelles, ce qui est un avantage imposable.

Véhicule

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

Véhicules à moteur

Un véhicule à moteur est un véhicule automobile conçu ou adapté pour circuler sur les voies publiques, mais il n'inclut pas un trolleybus ou un véhicule conçu ou adapté pour fonctionner seulement sur rails. Même si une automobile est un type de véhicule à moteur, nous la considérons de façon différente aux fins de l'impôt sur le revenu.

Conservation de registres

Vous et vos employés devez tenir un registre de l'usage 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 les renseignements concernant la destination pour affaires tels que la date, le nom et l'adresse du client, de même que la distance parcourue entre la maison et son lieu d'affaires. Pour en savoir plus, allez à arc.gc.ca/registre.

Calculer l'avantage relatif aux automobiles

L'avantage relatif à une automobile que vous fournissez est généralement :

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

Vous pouvez utiliser les outils suivants pour calculer les avantages :

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

Calculer les frais pour droit d'usage d'automobiles dont vous êtes propriétaire ou que vous louez

Les frais pour droit d'usage représentent l'avantage que tire l'employé de l'utilisation à des fins personnelles d'une automobile dont vous êtes propriétaire ou que vous louez. Le montant de tout remboursement que vous recevez de votre employé, autre qu'un remboursement de dépenses liées au fonctionnement de l'automobile, réduira les frais pour droit d'usage que vous devez ajouter au revenu imposable de votre employé.

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

Disponibilité et usage à des fins personnelles

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

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

Réduire les frais pour droit d'usage

Calculez les frais pour droit d'usage à un taux réduit si **toutes** les conditions suivantes sont remplies :

- vous demandez à votre employé d'utiliser l'automobile pour exercer ses fonctions;
- l'automobile sert plus de 50 % des kilomètres parcourus pour l'exercice des fonctions de l'employé;
- 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.

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

- le *Calculateur en direct des avantages relatifs aux automobiles*, pour les années 2013 et suivantes, en allant à arc.gc.ca/avantagesautos-calculateur.
- le formulaire RC18, *Calcul de l'avantage relatif à une automobile*.

L'automobile vous appartient

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

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

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

1) Coût de l'automobile

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

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

Remarque

Lorsque l'automobile a été achetée auprès d'une personne ayant un lien de dépendance, le coût est

généralement égal à la juste valeur marchande au moment de l'achat, y compris les options et la TPS/TVH ou la TPS.

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

Si vous exploitez un parc automobile, lisez la section « Vous exploitez un parc d'automobiles » sur cette page.

2) Périodes de 30 jours

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

Exemples :

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

130 jours ÷ 30 = 4,33 (arrondir à 4)

135 jours ÷ 30 = 4,50 (arrondir à 4)

140 jours ÷ 30 = 4,67 (arrondir à 5)

3) Kilomètres parcourus à des fins personnelles

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

4) Remboursements

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

Vous exploitez un parc d'automobiles

Si vous exploitez un parc d'automobiles, il se peut qu'un employé utilise pendant l'année plusieurs automobiles qui en font partie. Si un employé 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 selon le coût de l'automobile que vous lui avez 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 selon sur le coût moyen du groupe auquel appartient l'automobile. Votre employé et vous devez vous entendre sur la méthode choisie.

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

Vous louez l'automobile

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

1) Frais de location

Les frais de location que vous utilisez pour calculer les frais de droit d'usage d'une automobile sont :

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

Remarque

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

2) Périodes de 30 jours

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

Exemples :

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

130 jours ÷ 30 = 4,33 (arrondir à 4)

135 jours ÷ 30 = 4,50 (arrondir à 4)

140 jours ÷ 30 = 4,67 (arrondir à 5)

3) Kilomètres parcourus à des fins personnelles

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

4) Remboursements

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

Paiements forfaitaires de frais de location

Les paiements forfaitaires que vous faites au locateur au début ou à la fin de votre contrat de location qui **ne sont pas** un paiement pour acheter l'automobile vont changer le calcul des frais pour droit d'usage de l'automobile.

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

Si vous faites un paiement forfaitaire **à la fin** d'un contrat, nous considérons que ce paiement couvre les **frais résiduels**. Cela signifie que vos frais de location n'étaient pas assez élevés et que vous avez sous-estimé les frais pour droit d'usage de l'automobile.

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

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

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

Si vous recevez un paiement forfaitaire **à la fin d'un contrat de location**, il s'agit d'un **crédit résiduel**. Cela signifie que vos frais de location étaient trop élevés et que vous avez surestimé les frais pour droit d'usage. Dans ce cas, vous pouvez recalculer les frais pour droit d'usage d'un employé en utilisant l'une des méthodes de calcul suivantes :

- soustraire le crédit résiduel des frais de location pour l'année où votre contrat de location prend fin;
- modifier les feuillets T4 ou T4A de l'employé qui a utilisé l'automobile et lui remettre une lettre expliquant la réduction des frais pour droit d'usage, en autant qu'il est d'accord et qu'il peut toujours demander un redressement de sa déclaration d'impôt pour l'année visée.

L'employé peut envoyer sa demande de redressement à un bureau des services fiscaux ou à un centre fiscal, pour les années en question.

Quelle que soit la méthode utilisée pour faire ou pour recevoir un paiement forfaitaire à la fin du contrat de location, ajoutez la TPS/TVH.

Employés qui vendent ou louent des automobiles

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

- votre employé a comme fonction principale de vendre ou de louer des automobiles;
- vous avez mis une de vos automobiles à la disposition de l'employé ou d'une personne qui lui est liée;
- vous avez obtenu au moins une automobile pendant l'année.

Vous pouvez choisir le taux de 1,5 % plutôt que de 2 % du coût de l'automobile et calculer votre coût de l'automobile comme étant le plus élevé des montants suivants :

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

Remarque

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

Calculer l'avantage lié aux frais de fonctionnement

Si vous (ou une personne qui vous est liée) fournissez une automobile à un employé et payez les frais de fonctionnement liés à l'usage personnel (y compris la TPS/TVH et la TVP), le paiement de ces frais est un avantage imposable pour l'employé.

Les frais de fonctionnement comprennent :

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

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

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

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

Calcul facultatif

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

- vous incluez des frais pour droit d'usage dans le revenu de l'employé;
- l'automobile sert plus de 50 % des kilomètres parcourus pour l'exercice des fonctions de l'employé;
- l'employé vous demande par écrit, avant la fin de l'année d'imposition, d'utiliser cette méthode de calcul.

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

Calcul du taux fixe

Le taux fixe pour 2016 est 0,26 \$ par kilomètre pour l'usage personnel (incluant la TPS/TVH et la TVP).

Si votre employé a comme fonction principale de vendre ou de louer des automobiles, le taux fixe pour 2016 est 0,23 \$ par kilomètre pour l'usage personnel (incluant la TPS/TVH et la TVP).

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

Remarque

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

Remboursement des frais de fonctionnement

Si l'employé vous rembourse, dans l'année ou dans les 45 jours suivant la fin de l'année, le montant **total** (y compris la TPS/TVH et la TVP) des frais de

fonctionnement réel relatifs à son usage personnel de l'automobile, vous n'avez pas à calculer l'avantage lié aux frais de fonctionnement.

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

Exemple

En 2016, vous avez fourni une automobile à votre employé. Il a parcouru 30 000 km durant l'année, dont 10 000 km étaient à des fins personnelles.

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

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

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

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

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

$$10\,000\text{ km} \times 0,26\ \$ = 2\,600\ \$$$

$$2\,600\ \$ - 800\ \$ = 1\,800\ \$$$

Frais de fonctionnement payé par l'employé à un tiers

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

Remarque

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

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

Exemple

En 2016, vous avez fourni une automobile à votre employé. Il a parcouru 36 000 km durant l'année, dont 12 000 km pour son usage personnel.

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

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

$$12\,000 \text{ km} \times 0,26 \$ = 3\,120 \$$$

2) Calculez la partie personnelle des frais de fonctionnement qu'il a versée à un tiers de la façon suivante :

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

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

$$3\,120 \$ - 500 \$ = 2\,620 \$$$

Avantage relatif aux véhicules à moteur non définis comme une automobile

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

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

Bien que d'autres méthodes soient acceptables pour calculer le montant de l'avantage relatif aux véhicules à moteur de l'employé, en général, l'ARC accepte que la prestation d'emploi qui découle de l'utilisation à des fins personnelles du véhicule soit considérée comme étant raisonnable lorsqu'elle est calculée selon les taux indiqués dans « Taux raisonnables pour les allocations » à la page 15.

Remarque

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

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

Politique sur un véhicule à moteur à domicile la nuit

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

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

Remarque

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

3. Vous avez des raisons commerciales valables pour que l'employé apporte le véhicule à la maison pour la nuit, telles que :
 - il ne serait pas sécuritaire de laisser des outils et de l'équipement dans vos locaux ou sur un lieu de travail pendant la nuit;
 - votre employé est de garde pour répondre aux situations d'urgence (lisez la Remarque), et vous fournissez le véhicule de sorte que l'employé puisse répondre plus efficacement aux urgences.
4. Le véhicule à moteur est spécifiquement destiné ou adapté à votre entreprise ou à votre commerce et est essentiel à l'accomplissement des tâches de votre employé. Le seul fait de transporter l'employé au lieu de travail ne remplit pas la condition d'une utilisation « essentielle dans l'exercice des fonctions d'un emploi ». Les exemples ci-dessous respectent les deux conditions :
 - Le véhicule est conçu, ou sensiblement modifié, pour transporter des outils, de l'équipement ou des marchandises. Votre employé doit avoir le véhicule pour faire son travail.
 - Le véhicule, par exemple une camionnette ou une fourgonnette, est conçu et est régulièrement utilisé pour transporter et ranger du matériel lourd ou encombrant, ou de nombreux outils et de l'équipement. Il serait difficile d'en charger et d'en décharger le contenu. Le véhicule est indispensable à votre employé dans l'exercice de son emploi.
 - Le véhicule est régulièrement utilisé pour transporter du matériel nocif ou malodorant tel que des échantillons pour des soins vétérinaires ou du poisson et du gibier. Le véhicule est indispensable à votre employé dans l'exercice de son emploi.
 - Votre employé est de garde pour les urgences (lisez la Remarque) et doit utiliser un véhicule qui :
 - est clairement identifié comme véhicule d'intervention pour une situation d'urgence;

- est spécialement équipé pour lui permettre de répondre rapidement;
- est conçu pour transporter du matériel spécialisé sur les lieux d'une situation d'urgence.

Remarque

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

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

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

Avantage des employés

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

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

Avantage d'un actionnaire

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

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

Allocations pour frais d'automobile et véhicule à moteur

Une allocation est un paiement que vous versez à un employé pour l'utilisation de son véhicule dans le cadre de son emploi, en plus de son traitement ou salaire, sans qu'il ait à en justifier l'utilisation. Cette allocation est imposable, sauf s'il s'agit d'une allocation raisonnable calculée selon un taux par kilomètre.

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

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

Allocation calculée selon un taux raisonnable par kilomètre

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

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

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

- l'allocation est calculée uniquement selon 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 liées à cette utilisation du véhicule, sauf pour l'assurance commerciale supplémentaire, du péage sur les autoroutes ou des frais de traversier, si vous avez calculé l'allocation sans tenir compte de ces remboursements.

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

Taux raisonnables pour les allocations

Pour 2016, ils sont :

- de 0,54 \$/km pour les premiers 5 000 kilomètres parcourus;
- de 0,48 \$/km pour tous les kilomètres parcourus suivants.

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

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

Allocation calculée selon un taux par kilomètre jugé non raisonnable

Si vous versez à un employé une allocation calculée selon un taux par kilomètre que nous ne jugeons pas raisonnable (parce qu'il est ou trop élevé ou trop bas), l'allocation est imposable et doit être incluse dans le revenu de votre employé.

Allocation d'un montant fixe

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

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

Si vous versez à un employé une allocation mixte, c'est-à-dire qu'une partie est un montant fixe et que l'autre partie est calculée selon un taux par kilomètre jugé raisonnable, le total de l'allocation mixte est imposable et doit être inclus dans le revenu de l'employé lorsque les

deux parties de l'allocation visent la **même utilisation** d'un véhicule.

Exemple 1

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

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

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

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

Exemple 2

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

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

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

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

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

Remboursement ou avance pour frais de déplacement

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

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

justificatives et en vous remettant toute somme non dépensée.

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

Étalement des allocations

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

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

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

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

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

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

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

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

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

fiscaux. L'employé doit inclure les renseignements suivants :

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

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

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

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

Chapitre 3 – Autres avantages et allocations

Activités mondaines

Si vous offrez gratuitement une soirée ou une autre activité mondaine à tous vos employés, nous considérons que l'avantage n'est pas imposable si le coût ne dépasse pas 100 \$ par personne. Les frais accessoires, comme le transport à la maison, les tarifs de taxi et les frais d'hébergement ne sont pas inclus dans ce montant (100 \$ par personne). Lorsque le coût de la soirée dépasse 100 \$ par personne, le montant **total**, y compris les frais accessoires, est un avantage imposable.

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

Pour en savoir plus, consultez le folio de l'impôt sur le revenu S2-F3-C2, *Avantages et allocations provenant d'un emploi*.

Allocations de dépenses aux conseillers municipaux

Un organisme ou un conseil municipal peut verser une allocation de dépenses qui n'a pas à être justifiée à un conseiller élu pour exercer les fonctions de sa charge.

Si l'allocation de dépenses **est plus du tiers** du salaire et des allocations que reçoit le conseiller, le montant excédentaire est un avantage imposable. Incluez 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 **40**.

Si l'allocation de dépenses **est moins du tiers** du traitement et des allocations que reçoit le conseiller, elle n'est pas imposable. **Ne l'incluez pas** au feuillet T4 de l'employé.

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

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

Allocations de déplacement

Employés à temps partiel

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

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

Vendeurs et membres du clergé

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

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

Autres employés

Vous devez inclure une allocation raisonnable de déplacement dans le revenu d'un employé, autre qu'un vendeur ou un membre du clergé, qui voyage pour accomplir les fonctions de sa charge ou de son emploi. N'incluez pas l'allocation, si l'employé la reçoit pour voyager à l'extérieur de la municipalité ou de la région métropolitaine où est situé votre établissement où il travaille ou s'y présente habituellement.

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

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

- l'employé voyage à l'extérieur du bureau;
- l'allocation est raisonnable. Nous considérons généralement une valeur maximale de 17 \$ comme raisonnable pour la partie de l'allocation qui couvre le repas;
- vous êtes le principal bénéficiaire de l'allocation;
- l'allocation n'est pas une forme de rémunération supplémentaire.

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

Pour des exemples d'allocation de déplacement qui sont considérés comme des avantages imposables, allez à arc.gc.ca/tx/bsnss/tpcs/pyrll/bnfts/llwncs/trvlxmpls-fra.html.

Allocations de déplacement raisonnables

Une allocation de déplacement raisonnable est avant tout une question de fait. Vous devriez comparer les coûts raisonnables des frais de déplacements que vous estimez que votre employé va engager avec l'allocation que vous lui versez pour le voyage.

Si l'allocation de déplacement est raisonnable, vous n'avez pas à l'inclure dans le revenu de vos employés. Si l'allocation **n'est pas** raisonnable, elle doit être incluse dans le revenu de vos employés.

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

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

Allocations pour la pension et le logement versées aux joueurs d'une équipe sportive ou aux membres de programmes récréatifs

Vous pouvez exclure de leur revenu un montant pouvant atteindre jusqu'à 348 \$ (pour 2016) par mois à titre d'allocation pour le logement et la pension pour un joueur ou membre d'une équipe sportive ou d'un programme

récréatif, si **toutes** les conditions suivantes sont remplies :

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

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

Avantages accordés aux employés ayant une déficience

Si vous accordez des allocations ou des avantages, tels que des services auxiliaires et des frais de transport, à un employé ayant une déficience, les avantages pourraient être non imposables.

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

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

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

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

Retenues sur la paie

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

Avantages liés à l'éducation

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

Si vous offrez des avantages liés à l'éducation à une personne autre que l'employé, comme un membre de sa famille, vous n'avez pas à inclure la valeur de l'avantage dans le revenu de l'employé, à condition que vous n'avez pas de lien de dépendance avec l'employé et que l'avantage ne remplace pas un traitement, un salaire ou une autre forme de rémunération. Bien qu'une bourse d'études, une bourse de perfectionnement ou des cours gratuits offerts aux membres de la famille ne soient plus un avantage imposable pour l'employé, l'avantage peut constituer un revenu pour le membre de sa famille. Pour en savoir plus, allez à la rubrique « Membres de la famille » à la page 19.

Allocations d'études pour enfants

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

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

- l'école fournit l'enseignement dans la langue officielle du Canada qu'utilise principalement l'employé;
- l'école qui utilise cette langue officielle est la plus proche et la plus appropriée;
- l'enfant fréquente l'école à temps plein;
- la subvention que vous accordez est raisonnable.

Services scolaires subventionnés

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

Si vous fournissez des services scolaires gratuits ou subventionnés dans une région éloignée pour les enfants de vos employés, les employés **ne reçoivent pas** d'avantage imposable. Ne retenez pas de cotisations au RPC, à l'AE et d'impôt sur ces montants.

Remarque

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

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

Employé

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

Vous devez déclarer sur un feuillet T4 toute bourse d'études, de recherche ou de perfectionnement que vous

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

■ Formation spécifique liée aux activités de l'employeur

En règle générale, nous considérons que les cours que suit un employé pour maintenir ou améliorer les compétences liées à son emploi sont principalement au bénéfice de l'employeur, lorsqu'il est raisonnable de croire que l'employé reprendra son emploi dans un délai raisonnable après la fin des cours.

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

■ Formation générale liée aux activités de l'employeur

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

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

■ Formation sur des sujets d'intérêt personnel

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

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

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

Si vous déclarez sur son feuillet T4 ou T4A, les montants relatifs aux études que vous lui avez payés ou remboursés, votre employé peut demander l'exemption pour bourse, ou le crédit d'impôt relatif aux études ou le montant pour manuels dans sa déclaration de revenus. En raison de l'exemption, votre employé peut exclure entièrement de son revenu les frais de scolarité, les bourses d'études, de recherche ou de perfectionnement que vous lui avez payés ou remboursés.

Membres de la famille

Si vous offrez un avantage lié à l'éducation, comme un programme offrant des cours sans frais de scolarité ou à prix réduits, à un membre de la famille de votre employé,

n'incluez pas la valeur de tout avantage que reçoit le membre de sa famille dans le revenu de votre employé à moins que :

- l'avantage est en remplacement d'un salaire, d'un traitement ou d'une autre forme de rémunération;
- vous avez un lien de dépendance avec l'employé.

Cependant, inscrivez la JVM de la bourse sur le feuillet T4A pour le membre de sa famille. Si le membre de la famille répond à certains critères, il pourrait ne pas avoir à ajouter ce montant à son revenu dans sa déclaration de revenus et de prestations.

Faites de même si vous êtes un établissement d'enseignement et que vous offrez des cours sans frais de scolarité ou à prix réduits à un membre de la famille de votre employé.

Si vos employés ou les membres de leur famille ont des questions, référez-les au *Guide général d'impôt et de prestations*.

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

Billets

Pour savoir si la valeur d'un billet est un avantage imposable pour l'employé, vous devez tenir compte de la raison pour laquelle vous le donnez (usage lié à l'emploi ou usage personnel). Chaque cas est différent.

De façon générale, la valeur d'un billet est considérée comme un avantage imposable si un employeur donne un billet à un employé pour son usage personnel, sauf s'il le donne selon la politique sur les cadeaux et les récompenses. Il y aura aussi un avantage imposable pour l'employé si l'employeur donne un billet à une personne ayant un lien de dépendance avec l'employé (comme un membre de la famille) pour un usage non lié à l'emploi.

Si un employé reçoit un billet pour un usage lié à l'emploi, la valeur du billet n'est pas un avantage imposable. Parfois, un employé a besoin d'un billet pour assister à un événement sportif ou un autre genre d'événement pour être en mesure d'exercer ses fonctions d'emploi. Dans ce cas, vous donnez un billet à l'employé pour un usage lié à l'emploi.

Les fonctions d'emploi peuvent comprendre :

- faire du marketing ou la promotion auprès des fournisseurs ou d'autres contacts d'affaires;
- superviser et gérer un événement;
- accomplir d'autres tâches précises au cours d'un événement, y compris :
 - fournir sur appel des services médicaux d'urgence sur place;
 - faire de la commercialisation ou de la promotion sur les lieux d'un événement;
 - offrir ou recevoir de la formation sur un produit.

Un employeur doit tenir des registres pour des billets qu'il donne aux employés. Ces registres devraient avoir tous les renseignements suivants :

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

Déclaration de l'avantage

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

Cadeaux, récompenses et récompenses pour les années de service

Le cadeau ou la récompense que vous donnez à un employé est un avantage imposable, que ce soit en espèces, en quasi-espèces ou autre qu'en espèces. Toutefois, nous avons une politique administrative qui, dans certains cas, exclut les cadeaux et les récompenses autres qu'en espèces.

Un cadeau ou une récompense en espèces ou en quasi-espèces est toujours un avantage imposable pour l'employé. Un article en quasi-espèces est un article qui agit à titre d'espèces, comme un chèque-cadeau ou une carte-cadeau, ou un article qui peut facilement être converti en espèces (par exemple, des pépites d'or, des titres, des actions). Pour en savoir plus, lisez « Règles pour les cadeaux et récompenses » et « Politique pour cadeaux ou récompenses autres qu'en espèces » à la page 20.

Exemple d'un cadeau ou récompense en quasi-espèces

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

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

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

Règles pour les cadeaux et récompenses

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

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

Une récompense est considérée comme une **reconnaissance** et est un avantage imposable pour un employé, si vous lui donnez pour des raisons liées au rendement (par exemple, l'employé fait bien le travail pour lequel vous l'avez engagé, dépasse les normes de production, réalise un projet avant la date prévue ou sans dépasser le budget établi, fait des heures supplémentaires pour terminer un projet ou remplace un gestionnaire ou un collègue malade).

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

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

Pour en savoir plus sur les cadeaux et récompenses non couverts par notre politique, allez à arc.gc.ca/cadeaux et sélectionnez « Cadeaux et récompenses non couverts par notre politique ».

Valeur

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

Politique pour cadeaux ou récompenses autres qu'en espèces

Vous pouvez donner à votre employé un nombre illimité de cadeaux et de récompenses autres qu'en espèces d'une valeur totale combinée de 500 \$ ou moins par année. Si la JVM des cadeaux et récompenses que vous donnez à votre employé est plus élevée que 500 \$, le montant dépassant les 500 \$ doit être inclus dans le revenu de l'employé. Par exemple, si vous donnez des cadeaux et des récompenses d'une valeur totale de 650 \$, il y a un avantage imposable de 150 \$ (650 \$ - 500 \$).

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

- café ou thé;
- chandails avec le logo de l'employeur;

- grandes tasses;
- plaques ou trophées.

Récompense pour les années de service

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

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

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

Remarque

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

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

Récompenses d'un fabricant

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

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

Si le fabricant verse une récompense en espèces ou autre qu'en espèces **directement à l'employé** d'un concessionnaire ou d'un autre organisme de vente, il doit déclarer la valeur de la récompense comme un avantage en

utilisant le code 154 « Une prime en espèces ou un prix payé d'un payeur », dans la section « Autres renseignements », au bas du feuillet T4A.

Compte d'épargne libre d'impôt (CELI)

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

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

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

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

Cotisations à une association professionnelle

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

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

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

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

Remarque

Vous devriez informer vos employés qu'ils ne peuvent pas déduire de leur revenu d'emploi non imposable toute cotisation à une association professionnelle que vous avez payée ou remboursée.

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

Frais de déménagement et avantages liés à la réinstallation

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

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

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

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

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

- les frais de déplacement pour la recherche d'un logement dans la nouvelle localité, y compris les frais de garde d'enfants et d'animaux domestiques;
- les frais de déplacement entre l'ancienne et la nouvelle résidence (y compris un montant raisonnable pour les repas et l'hébergement) pendant le déménagement de l'employé et des membres de sa famille;
- le coût, pour l'employé, du transport ou de l'entreposage de ses meubles au cours du déménagement entre son ancienne et sa nouvelle résidence;
- les coûts de déménagement des effets personnels tels qu'une automobile, un bateau ou une remorque;
- les droits et les frais de débranchement d'un téléphone, d'une antenne de télévision, de radiateurs, d'un climatiseur, d'un barbecue au gaz, d'une porte de garage à commande automatique et d'un chauffe-eau, ainsi que les coûts reliés à l'interruption d'un service d'aqueduc;
- les frais de résiliation d'un bail;
- les frais de vente de l'ancienne résidence de l'employé (y compris le coût de la publicité, les honoraires de notaire ou d'avocat, la commission versée à un agent immobilier et les pénalités de libération d'hypothèque);
- les frais de branchement et d'installation, à la nouvelle résidence, des services publics, des appareils et des accessoires fixes qui existaient à l'ancienne résidence;
- le coût des adaptations et des modifications apportées au mobilier et aux accessoires fixes existants pour permettre leur utilisation dans la nouvelle résidence, y compris les modifications à la plomberie et au câblage électrique;

- les frais d'immatriculation, d'inspection de véhicules et de permis de conduire si l'employé possédait une automobile et un permis de conduire dans l'ancienne localité;
- les frais juridiques et les droits de mutation pour l'achat de la nouvelle résidence;
- le coût de la révision de documents légaux pour que la nouvelle adresse y figure;
- les frais de subsistance raisonnables en attendant que l'employé occupe en permanence le nouveau logement;
- les frais d'appels interurbains occasionnés par la vente de l'ancienne résidence;
- les montants que vous avez payés ou remboursés pour les impôts fonciers et le coût du chauffage, de l'électricité, des assurances et de l'entretien des lieux pour garder l'ancienne résidence en bon état après le déménagement, lorsque tous les efforts raisonnables pour la vendre ont échoué.

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

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

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

Pour en savoir plus sur la déduction pour frais de déménagement que l'employé peut demander, consultez le folio de l'impôt sur le revenu S1-F3-C4, *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, ce montant est un avantage imposable pour l'employé.

Cependant, il y a une exception pour le montant payé en compensation d'une **perte admissible relative au logement**. Habituellement, dans une telle situation, seulement la moitié du montant qui dépasse 15 000 \$ est imposable.

Remarque

Si vous répartissez le paiement sur deux années, vous devez inclure un montant sur le feuillet T4 de votre employé pour chaque année. Lisez l'exemple 2 ci-dessous pour savoir comment calculer l'avantage imposable

Exemple 1

En mars 2016, vous avez versé 40 000 \$ de compensation à votre employée Claire pour la perte admissible subie lors de la vente de sa maison. Claire a commencé à travailler à son nouveau lieu de travail en juin 2016.

L'avantage imposable que vous devez déclarer sur le feuillet T4 de Claire pour 2016 sera de 12 500 \$, selon le calcul suivant :

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

Exemple 2

En juin 2015, vous avez accepté de dédommager votre employé Paul, si la vente de sa maison lui occasionnait une perte admissible. Paul a commencé à travailler à son nouveau lieu de travail le 1^{er} décembre 2015.

Sa perte admissible relative au logement s'élevait à 65 000 \$. Vous lui avez versé la compensation en deux paiements : 30 000 \$ en septembre 2015 et 35 000 \$ en février 2016.

Son avantage imposable en 2015 est de 7 500 \$ (la moitié du montant qu'il a reçu en 2015 qui dépasse 15 000 \$).

En 2016, il est de 17 500 \$. Voici le calcul :

- la moitié du total des montants payés en 2015 et en 2016 qui dépassent 15 000 \$
($1/2 \times [65\,000 \$ - 15\,000 \$] = 25\,000 \$$);

moins

- le montant inclus dans le revenu de 2015 (7 500 \$).

Pour en savoir plus sur les frais de déménagement, consultez le folio de l'impôt sur le revenu S2-F3-C2, *Avantages et allocations provenant d'un emploi*.

Allocation qui n'a pas à être justifiée

Une allocation qui n'a pas à être justifiée est une allocation pour laquelle l'employé n'a pas à fournir de détails ou présenter de reçus pour la justifier. Si l'allocation est de **650 \$ ou moins**, nous considérons qu'il s'agit d'un remboursement des dépenses de votre employé pour sa réinstallation ou son déménagement en raison de son emploi. Cette allocation n'est donc pas imposable. L'employé doit alors confirmer par écrit qu'il a engagé des frais accessoires pour un montant équivalent à l'allocation reçue, jusqu'à un maximum de **650 \$**.

Ne déclarez pas l'allocation de 650 \$ ou moins que vous avez versée. Mais vous devez déclarer toute partie de l'allocation qui **dépasse 650 \$** sur le feuillet T4 de l'employé à la case 14, « Revenus d'emploi », et dans la section « Autres renseignements », au bas du feuillet, sous le code **40**.

Exemples

Si l'employé a reçu une allocation de 625 \$ dont l'utilisation n'a pas à être justifiée et qu'il indique avoir engagé des dépenses pour un montant égal à l'allocation, cette dernière ne constitue pas un avantage imposable. N'incluez pas ce montant sur le feuillet T4 de l'employé.

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

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

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

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

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

Frais de garde d'enfants

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

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

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

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

Frais médicaux

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

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

Pour en savoir plus sur les frais médicaux admissibles, consultez :

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

Installations récréatives et cotisations à un club

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

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

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

- vous fournissez des installations récréatives internes et les installations sont disponibles pour **tous** les employés. Cette condition s'applique que vous fournissiez les équipements gratuitement ou moyennant des frais minimums.
- vous concluez une entente pour payer les frais d'utilisation des installations, l'adhésion appartient à vous et non pas à l'employé et les installations ou l'adhésion sont disponibles pour tous les employés. L'adhésion sera considérée être à la disposition de **tous** les employés pourvu que chaque employé puisse l'utiliser, même si un employé choisit de ne pas le faire;
- vous fournissez à votre employé une adhésion à un club social ou sportif, et il peut être clairement démontré que vous êtes le principal bénéficiaire de l'adhésion. L'adhésion est un avantage imposable pour votre employé si l'adhésion à un club ou l'utilisation de ses installations vous fournit seulement un avantage indirect. Ce serait le cas de l'employé qui améliore sa santé physique en utilisant des installations du club qui l'aident à mieux accomplir ses fonctions en général (par exemple, il s'absente moins souvent pour des raisons de maladie, il diminue le temps d'inactivité, il se maintient en forme pour le travail).

Pour en savoir plus, consultez le folio de l'impôt sur le revenu S2-F3-C2, *Avantages et allocations provenant d'un emploi*.

Laissez-passer de transport en commun

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

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

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

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

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

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

Si vous fournissez gratuitement ou à un prix réduit un laissez-passer à un employé actuel ou à un employé retraité de l'une des entreprises mentionnées ci-dessus et que ce laissez-passer sert seulement à son usage personnel ou à celui du retraité, il n'y a aucun avantage imposable pour l'employé ou le retraité.

Remarque

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

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

Remarque

Si vous fournissez gratuitement ou à un prix réduit un laissez-passer à un employé actuel du domaine autre qu'une entreprise de transport ou dans la conduite des activités d'une telle entreprise, la JVM est un avantage

imposable pour l'employé. Par exemple, si une ville est propriétaire de la société de transport, la JVM d'un laissez-passer accordé à un employé actuel de la ville au service de la comptabilité serait un avantage imposable, alors qu'un laissez-passer accordé à un employé actuel de l'entreprise de transport au service de la comptabilité ne le serait pas.

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

Logement ou services publics

Si le logement que vous fournissez est situé dans une zone visée par règlement, lisez « Hébergement ou services publics fournis par l'employeur » à la page 38.

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

Logement ou services publics – avantage

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

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

En plus, le montant que vous versez pour le compte de votre employé ou que vous lui remboursez les services publics (tels que le téléphone, l'électricité, le gaz naturel, l'eau, le câble ou l'internet) est aussi un avantage imposable. C'est le montant que vous devez inclure dans le revenu de l'employé comme un avantage pour service public.

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

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

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

■ Grandeur convenable

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

Remarque

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

■ Manque d'intimité et de tranquillité

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

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

Logement ou services publics – allocation

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

Comment déclarer l'avantage

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

Remarque

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

Résidence des membres du clergé

Déduction pour résidence des membres du clergé

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

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

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

Pour demander une déduction de son revenu pour sa résidence, l'employé doit remplir les parties A et C du formulaire T1223, *Déduction pour la résidence d'un membre du*

clergé. Vous devez remplir la partie B et signer le formulaire pour attester que l'employé a rempli les conditions requises. L'employé n'a pas à joindre le formulaire à sa déclaration de revenus et de prestations, mais il doit le conserver afin de pouvoir nous le fournir sur demande.

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

Fourni ou payé par l'employeur – Avantage

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

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

Employé propriétaire ou locataire – Allocation

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

Remarque

Même si la portion pour la résidence d'un membre du clergé et des services publics peut être exclue du revenu pour les retenues d'impôt et le RPC, vous devez la déclarer sur le feuillet T4 de votre employé. Des règles spéciales s'appliquent si vous payez des services publics (ou si vous les fournissez) à un membre du clergé. Pour en savoir plus, lisez le « Code 30 – Pension et logement » dans le chapitre 2 du guide RC4120, *Guide de l'employeur – Comment produire le feuillet T4 et le Sommaire*.

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

Options d'achat de titres

Un titre est une action d'une société ou une part d'une fiducie de fonds commun.

Remarque

Une personne admissible est une société ou une fiducie de fonds commun de placement.

Plusieurs employeurs accordent une option d'achat à leurs employés comme compensation. Grâce à cette option, un employé de l'employeur ou d'une personne admissible avec qui l'employeur a un lien de dépendance peut acheter un titre de l'employeur ou d'une autre personne admissible avec qui l'employeur a un lien de dépendance.

En règle générale, les options émises aux employés proviennent de l'un des trois régimes suivants :

Régime d'options d'achat d'actions – Ce régime permet à l'employé d'acheter à un prix préétabli des actions de la société de son employeur ou d'une société avec qui son employeur a un lien de dépendance.

Régime d'options d'achat d'actions pour employés – Un tel régime permet à un employé d'acheter des actions à prix réduit, c'est-à-dire pour un montant inférieur à la valeur des actions au moment de l'achat. Beaucoup de régimes de ce genre prévoient des dates pour l'achat d'actions : par exemple, un employé cotise un certain montant pendant une certaine période et, à des dates préétablies, il peut acheter des actions à prix réduit en utilisant ses cotisations. L'avantage est égal à la valeur des actions, moins le prix d'achat.

Régime de primes d'actionnariat – Selon ce régime, l'employeur accepte de donner gratuitement des actions à l'employé. Dans la réalité, l'employeur accepte de vendre ou d'émettre gratuitement des actions à l'employé.

Avantages imposables

Lorsqu'une société accepte de vendre ou d'émettre ses actions à un employé ou lorsqu'une fiducie de fonds commun de placement offre à un employé d'acheter des parts, l'employé peut recevoir un avantage imposable. En général, l'employé reçoit l'avantage imposable dans l'année où il acquiert les actions ou les unités, ou d'une autre façon, cède ses droits au terme d'une convention à l'option. Toutefois, si certaines conditions sont remplies, l'avantage imposable est reporté jusqu'à l'année où l'employé dispose des actions. Pour en savoir plus, lisez « Déduction d'options d'achat pour la disposition d'actions d'une société privée sous contrôle canadien – Alinéa 110(1)d.1 ».

L'avantage imposable est la différence entre la juste valeur marchande (JVM) des actions ou des parts au moment où l'employé les achète et le montant qu'il paie ou paiera incluant tout montant lié au droit d'achat. De plus, il peut y avoir un avantage pour l'employé si ses droits selon la convention sont attribués à une autre personne, s'il les transfère ou les vend.

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

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

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

Montants forfaitaires

Un employeur peut permettre à un employé de recevoir un paiement en espèce au lieu de titres en échange de ses options d'achat. En règle générale, le paiement en espèce est égal à la différence entre la JVM des titres au moment où l'employé aurait exercé son droit d'achat et le montant qu'il aurait payé ou à payer pour les titres. Cette différence équivaut à l'avantage lié à l'emploi que l'employé est considéré avoir reçu.

Si un employé cède le droit d'options d'achat de titres à son employeur en contrepartie d'un paiement en espèces ou autres avantages en nature, l'employé peut demander, s'il y a droit, une déduction pour options d'achat de titres ou l'employeur peut demander une déduction pour son paiement en espèces à titre de dépenses. L'employeur ou l'employé peut demander une déduction, mais non les deux. Si l'employeur choisit de **ne pas** demander la déduction pour paiement en espèces comme dépenses, l'employeur doit faire un choix selon le paragraphe 110(1.1) en inscrivant ce montant sous le code 86, « Choix liés aux options d'achat de titres » dans la section « Autres renseignements » du feuillet T4. Ceci permettra à l'employé de demander la déduction selon l'alinéa 110(1)d). Le montant déclaré sous le code 86 peut-être différent de l'avantage imposable que vous devez inclure dans le revenu de l'employé à la case 14 et sous le code 38.

Si l'employeur ne remplit pas le feuillet T4 avec le code 86, cela signifie qu'il a décidé de demander la déduction pour les dépenses et l'employé ne sera pas autorisé à demander la déduction selon l'alinéa 110(1)d). Pour en savoir plus, allez à arc.gc.ca/tx/bsnss/tpcs/pyrll/menu-fra.html.

Remarque

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

Retenues sur la paie

Montants forfaitaires

Retenez les cotisations au RPC, à l'AE et les impôts sur le revenu.

Options

Les options d'achat de titres sont considérées comme des avantages autres qu'en espèces, et sont donc non assurables. Dans tous les cas, ne déduisez pas de cotisations à l'AE. Il n'y a pas d'obligation de retenir les cotisations au RPC et l'impôt sur le revenu lorsqu'un employé, sans lien de dépendance, reçoit un avantage imposable relativement à la disposition des actions d'une société privée sous contrôle canadien (SPCC).

Dans tous les autres cas, lorsqu'un avantage imposable est reçu, l'employeur doit retenir et verser un montant à l'égard de l'avantage lié aux options d'achat de titres, en excluant toute déduction pour options d'achat de titres imposables, de façon à ce que le montant de l'avantage soit versé comme une prime d'employé. Pour en savoir plus, allez à arc.gc.ca/optionsachatactions ou consultez le chapitre 6 du guide T4001, *Guide de l'employeur – Les retenues sur la paie et les versements*. Déduisez les cotisations au RPC et l'impôt sur le revenu.

Au moment de déterminer le montant d'options d'achat de titres soumis aux retenues de l'impôt sur le revenu, nous permettrons à l'employeur de réduire de 50 % l'avantage en utilisant la déduction pour options d'achat de titres selon l'alinéa 110(1)d)

Déduction d'options d'achat – Alinéa 110(1)d)

Il peut demander une déduction selon l'alinéa 110(1)d) de la *Loi de l'impôt sur le revenu* si **toutes** les conditions suivantes sont réunies :

- une personne admissible a accepté 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*. Et 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;
- il existe une condition supplémentaire lorsqu'un employé reçoit de l'argent au lieu d'obtenir des titres, consultez la section « Montants forfaitaires ».

La déduction que l'employé peut demander est égale à **la moitié** du montant de l'avantage imposable obtenu dans l'année. Inscrivez le montant de la déduction sur un feuillet T4 dans la section « Autres renseignements », au bas du feuillet, sous le code 39.

Remarque

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

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

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

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

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

respecte **toutes** les conditions suivantes :

- l'employé a vendu ou cédé, dans une année, les actions de la SPCC, alors qu'il n'avait aucun lien de dépendance avec la société;
- il n'a pas disposé ou échangé des actions (autrement qu'à la suite du décès de l'employé) dans les deux ans suivant la date à laquelle l'employé les a acquises;
- il n'a pas déduit de montant selon l'alinéa 110(1)d) pour l'avantage.

La déduction que l'employé peut demander est égale à **la moitié** du montant de l'avantage imposable obtenu dans l'année. Inscrivez le montant de la déduction sur un feuillet T4 dans la section « Autres renseignements », au bas du feuillet, sous le code 41.

Outils – Remboursement ou allocation

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

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

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

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

Pension et logement

Vous pouvez fournir à vos employés une pension ou un logement incluant l'hébergement et dans certains cas, la nourriture. Si vous fournissez seulement les repas à vos employés, lisez « Repas » à la page 36.

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

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

Exceptions à ces règles

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

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

Pension, logement et transport – Chantiers particuliers et endroits éloignés

Un employé peut travailler dans un endroit qui est à la fois un chantier particulier et un endroit éloigné. Toutefois, les avantages que l'employé reçoit pour la pension, le logement et le transport ne peuvent être exclus de son revenu **qu'une seule fois**.

Remarque

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

Chantier particulier

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

Remarque

Un établissement domestique autonome (EDA) est une maison, un appartement ou un autre lieu semblable de résidence où une personne, en règle générale, dort et mange. Il s'agit le plus souvent d'une unité habitable à accès restreint qui contient une cuisine, une salle de bain et un endroit pour dormir. L'EDA doit être séparé de toute autre unité habitable du même immeuble. Une chambre dans un hôtel, un dortoir, un pensionnat ou un baraquement de service n'est habituellement pas considérée comme un EDA.

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

Pension et logement

Dans le cas d'un employé qui travaille sur un **chantier particulier**, vous pouvez exclure de son revenu la valeur de la pension et du logement que vous lui fournissez, ou les

allocations raisonnables que vous lui versez pour la pension et le logement si **toutes** les conditions suivantes sont remplies :

- les tâches qu'accomplit l'employé l'obligent à s'absenter de sa résidence principale, ou qu'il travaille sur un chantier particulier;
- l'employé doit travailler sur un chantier particulier et les tâches qu'il doit accomplir sont de nature temporaire;
- l'employé garde comme lieu principal de résidence un établissement domestique autonome :
 - qui reste à sa disposition pendant toute la période donnée et qu'il ne loue pas 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.
- la pension et le logement que vous fournissez ou les allocations raisonnables s'y rapportant visent une période d'au moins 36 heures. Cette période peut inclure le temps consacré aux déplacements entre le lieu principal de résidence de l'employé et le chantier particulier.

Remarque

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

Transport

Vous pouvez exclure du revenu :

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

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

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

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

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

Lieu de travail éloigné

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

Un endroit est considéré comme une agglomération établie si des services essentiels y sont fournis ou s'ils sont disponibles à une distance raisonnable. Les services essentiels peuvent comprendre l'accès :

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

Pension et logement

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

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

Transport

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

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

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

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

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

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

Ne remplissez pas le formulaire TD4 lorsqu'il y a exemption pour les allocations de pension, logement et transport que vous versez à des employés qui travaillent en un endroit éloigné.

Retenues à la source

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

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

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

Remarque

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

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

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

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

Calcul de la valeur de l'avantage

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

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

plus

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

moins

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

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

Comment déclarer l'avantage

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

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

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

Prêts sans intérêt ou à faible taux d'intérêt

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

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

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

Exceptions

Il n'y a aucun avantage pour les emprunteurs pour les intérêts sur les prêts reçus en raison de leur charge, leur

emploi ou les actions qu'ils détiennent dans les cas suivants :

- Le taux d'intérêt sur le prêt ou la dette est égal ou supérieur au taux dont auraient convenu des parties traitant entre elles sans lien de dépendance, à la date où le prêt a été consenti ou la dette contractée. C'est le taux qui s'appliquerait à un prêt commercial contracté pour une raison autre qu'une charge, un emploi ou des actions détenues. Cette exception ne s'applique pas si une autre personne que l'emprunteur paie une partie des intérêts sur le prêt ou la dette.
- Vous incluez une partie ou la totalité du prêt (par exemple, un prêt ou une dette effacée en partie ou en totalité) au revenu d'une personne ou d'une société de personnes.

Remarque

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

Prêts reçus en raison de l'emploi

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

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

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

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

moins le total des montants suivants :

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

Remarque

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

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

Pour en savoir plus sur les avantages imposables semblables qui découlent de prêts reçus en raison de services rendus par une société qui exploite une entreprise de prestation de services personnels, consultez le bulletin d'interprétation IT-421, *Avantages consentis aux particuliers, aux corporations et aux actionnaires sous forme de prêts ou de dettes*.

Exemple

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

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

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

plus

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

moins

- c) Intérêts payés (2 000 \$ + 1 000 \$) = 3 000 \$
- d) Montant remboursé par Joseph..... 1 000 \$ 4 000 \$
- Avantage imposable pour Joseph..... 3 000 \$**

Prêts reçus en raison d'actions détenues

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

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

personnes à laquelle la société ou une société liée est associée, ou elle contracte une dette envers celle-ci.

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

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

moins

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

Remarque

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

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

Prêt consenti pour l'achat d'une maison

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

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

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

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

Prêts à la réinstallation

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

- l'employé ou son époux ou conjoint de fait déménage pour commencer à travailler ailleurs au Canada;
- le prêt sert à l'achat d'une nouvelle résidence qui se trouve à au moins 40 kilomètres plus près du nouveau lieu de travail que l'ancienne résidence de l'employé;
- le prêt est accordé à l'employé ou à son époux ou conjoint de fait en raison d'un emploi;

- l'employé désigne le prêt comme étant un prêt à la réinstallation;
- le prêt sert à acquérir une résidence ou une action du capital-actions d'une coopérative d'habitation acquise dans l'unique but d'acquérir le droit d'habiter une résidence dont la coopérative est propriétaire. La résidence doit être destinée à l'usage de l'employé et constituer sa nouvelle résidence.

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

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

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

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

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

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

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

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

Remarque

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

Remise de prêts

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

Comment déclarer l'avantage

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

Si une personne ou une société de personnes qui était un actionnaire (ou lui était liée) reçoit un prêt ou contracte une dette, vous devez généralement déclarer l'avantage sur un feuillet T4A établi au nom de l'emprunteur. Incluez le montant sous le code 117, « Les avantages liés à un prêt », dans la section « Autres renseignements », au bas du feuillet T4A.

Remarque

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

Taux d'intérêt prescrits

Pour obtenir les taux d'intérêt prescrits pour l'année en cours, allez à arc.gc.ca/tauxinterets.

Primes versées à un régime privé d'assurance-maladie

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

Remarque

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

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

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

Pour en savoir plus sur la nouvelle position sur les régimes privés d'assurance-maladie, allez à arc.gc.ca/rpam ou consultez le bulletin d'interprétation IT-339, *Signification de Régime privé d'assurance-maladie (1988 et années d'imposition suivantes)*.

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

Il se peut que vous payiez certains montants à un régime provincial ou territorial d'assurance-hospitalisation ou d'assurance-soins médicaux pour un employé.

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

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

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

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

Programmes de fidélisation ou à points

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

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

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

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

Remarque

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

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

Rabais sur marchandises et commissions sur certaines ventes personnelles

Si vous vendez à rabais des marchandises à votre employé, l'avantage pour l'employé n'est habituellement pas considéré comme imposable.

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

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

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

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

Remarque

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

Réduction des cotisations d'assurance-emploi

A titre d'employeur, si vous offrez à vos employés un régime d'assurance-salaire, ou autre régime semblable qui réduit les prestations d'assurance-emploi (AE) payables à un employé, vous pourriez avoir droit de calculer votre part des cotisations d'AE à un taux réduit. Pour en savoir plus, allez à arc.gc.ca/tx/bsnss/tpcs/pyrll/clcltng/ei/rdc-fra.html.

Si nous vous accordons cette réduction, vous calculerez votre part en utilisant un taux inférieur au taux régulier de 1,4 fois le total des cotisations de vos employés à l'AE.

Vous devez remettre à vos employés une partie des économies réalisées, soit 5/12, dans l'année où nous vous avons accordé le taux réduit. Vous pouvez remettre cette économie à vos employés sous une forme monétaire, comme une allocation ou une remise en espèces ou, indirectement, en augmentant votre cotisation d'employeur à une fiducie de santé et de bien-être, à un régime d'assurance collective contre la maladie ou les accidents, à un régime privé d'assurance-maladie ou de toutes autres

façons. Pour que ces avantages indirects ne soient pas imposables (c.-à-d. non inclus dans le revenu des employés), vous devez les donner sous forme d'un avantage qui est exempt d'impôt selon l'alinéa 6(1)a) de la *Loi de l'impôt sur le revenu*.

Remarque

Si l'avantage est imposable, vous devez l'inclure dans le revenu de l'employé dans l'année où il l'a reçu. Pour en savoir plus, lisez « Tableau des avantages » à la page 47.

Régime d'assurance de sécurité du revenu et autres régimes

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

Régimes non collectifs

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

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

Régimes d'assurance collective contre la maladie ou les accidents

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

Déclarez l'avantage imposable sur le feuillet T4, à la case 14, « Revenus d'emploi », et dans la section « Autres renseignements », au bas du feuillet, sous le code 40. Déclarez l'avantage du retraité dans la section « Autres renseignements », au bas du feuillet T4A sous le code 028.

Régime financé en totalité par les employés

Si le régime est un régime financé en totalité par les employés, toute prime que vous payez au nom de l'employé et tout remboursement versé à votre employé, sont considérés comme des avantages imposables. Un régime est un régime financé en totalité par les employés quand votre employé est considéré comme le propriétaire du régime et est tenu responsable de payer les primes au tiers, même lorsque le régime vous permet de payer les primes pour le compte de l'employé et d'inclure la valeur des primes dans le revenu de votre employé. Pour en savoir plus sur les régimes financés en totalité par les employés, allez à arc.gc.ca/aproposrpcae et choisissez « Régime

d'assurance-salaire » ou consultez le bulletin d'interprétation IT-428, *Régimes d'assurance-salaire*.

Prestations d'assurance-invalidité collective – assureur insolvable

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

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

Régime de pension agréé collectif (RPAC)

Les cotisations que vous versez à un RPAC pour vos employés **ne sont pas** un avantage imposable si le ministre du Revenu national a accepté d'agréer le régime et que cet agrément n'a pas été annulé. Dans ce cas, n'incluez pas vos cotisations dans le revenu d'emploi de vos employés.

Cependant, si vous cotisez à un RPAC qui est agréé sous la *Loi sur les régimes de pension agréés collectifs* ou une loi provinciale semblable sans être agréé par le ministre du Revenu national, vos cotisations seront considérées comme versées en espèces et un avantage pour vos employés. Elles **seront** donc imposables, assurables et ouvriront droit à pension. Vous devrez retenir l'impôt, et les cotisations au RPC et à l'AE.

Pour en savoir plus sur les RPAC, allez à arc.gc.ca/tx/prpp-rpac/menu-fra.html.

Régimes enregistrés d'épargne-retraite (REER)

Les cotisations que vous versez au REER de votre employé et les frais d'administration de REER que vous payez pour votre 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. Elles ouvrent droit à pension et sont assurables. Retenez les cotisations au RPC et à l'AE.

Cependant, vos cotisations sont considérées comme un avantage autre qu'en espèces et ne sont pas assurables si

vos employés ne peuvent pas retirer de montants d'un REER collectif (à l'exception des retraits dans le cadre du Régime d'accès à la propriété ou du Régime d'encouragement à l'éducation permanente) avant que les employés prennent leur retraite ou cessent leur emploi.

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

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

Repas

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

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

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

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

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

Repas subventionnés

Si vous fournissez des repas subventionnés à des employés (par exemple, dans des salles à manger ou des cafétérias), ces repas **ne sont pas** un avantage imposable lorsque les employés paient des frais raisonnables. Les frais sont raisonnables s'ils couvrent le coût des aliments, de la préparation et le service.

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

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

Scie à moteur et débroussailleuse

Si vous êtes un employeur dans l'industrie forestière, vous avez peut-être des employés qui, en fonction de leurs contrats, doivent utiliser leur propre scie à moteur ou débroussailleuse à leurs propres frais.

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

Services de consultation

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

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

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

Remarque

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

Stationnement

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

Il y a des exceptions à l'imposition de l'avantage lié à un stationnement :

- En règle générale, il **n'y a pas** d'avantage imposable si votre employé a une déficience. Pour en savoir plus, lisez « Avantages accordés aux employés ayant une déficience » à la page 18.
- Il n'y a pas d'avantage imposable pour votre employé quand les **deux** conditions suivantes sont remplies :
 - vous fournissez un stationnement à l'employé pour des raisons d'affaire;
 - l'employé doit **régulièrement** utiliser son automobile ou une automobile que vous lui fournissez dans l'exercice de son emploi.

Remarque

Le trajet entre le travail et la maison n'est pas considéré comme un déplacement pour affaires.

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

- votre entreprise est située dans un centre commercial ou un parc industriel, et le stationnement est ouvert à tous;
- vous fournissez un stationnement sans place garantie (c'est-à-dire qu'il y a vraiment moins de places de stationnement que d'employés qui veulent une place). Pour en savoir plus sur le stationnement sans place garantie, allez à arc.gc.ca/tx/bsnss/tpcs/pyrll/bnfts/tmb1/prkng-fra.html.

Remarque

Si vous fournissez assez de places de stationnement pour tous les employés qui en veulent une, mais sans leur assigner de place, vous ne fournissez pas un stationnement sans place garantie. Vous devez ajouter l'avantage au revenu des employés qui utilisent une place de stationnement.

Vous devez établir la valeur de l'avantage selon les circonstances propres à chaque cas. Si vous n'êtes pas certain que le stationnement que vous fournissez est un avantage imposable, communiquez avec nous.

Vous pouvez aussi répondre à quelques questions dans notre site Web pour vous aider à déterminer s'il s'agit d'un avantage imposable. Pour en savoir plus, allez à arc.gc.ca/tx/bsnss/tpcs/pyrll/bnfts/tmb1/prkng-fra.html, et allez à l'icône « Q et R ».

Services de téléphone cellulaire et d'Internet

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

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

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

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

En tant qu'employeur, vous êtes responsable de déterminer le pourcentage utilisé pour le travail et la JVM.

Préparez-vous à justifier votre position si on vous le demande.

Remarque

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

Uniformes et vêtements spéciaux

Votre employé ne reçoit pas un avantage imposable si l'une des conditions suivantes s'applique :

- vous lui fournissez un uniforme particulier qu'il doit porter pendant qu'il exerce ses fonctions d'emploi;
- vous lui fournissez des vêtements spéciaux (y compris des chaussures de sécurité et des lunettes de sécurité) de protection contre certains dangers associés à l'emploi.

Lorsque vous payez à un employé une allocation à justifier (c'est-à-dire, il faut des reçus) pour qu'il achète un uniforme ou un vêtement de protection, l'allocation n'est pas un avantage imposable, mais plutôt un remboursement de dépenses.

Si vous remboursez ou payez une allocation raisonnable à un employé pour l'achat des vêtements de protection sans lui demander de reçu, l'allocation n'est pas imposable si **toutes** les conditions suivantes sont remplies :

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

Vous payez peut-être un nettoyeur ou une blanchisserie pour nettoyer les uniformes et les vêtements spéciaux de votre employé, ou vous lui versez une allocation raisonnable sans qu'il ait à présenter de reçu. Vous remboursez peut-être votre employé pour de telles dépenses lorsqu'il vous présente un reçu. Dans les deux cas, le montant que vous payez **n'est pas** un avantage imposable pour votre employé.

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

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

- vous êtes un employeur ou un tiers qui payez des avantages liés à l'emploi comme la pension, le logement, le transport ou l'assistance voyage;
- vous payez ces avantages à un employé qui travaille ou qui habite dans une **zone visée par règlement** aux fins des déductions pour les habitants de régions éloignées.

Si vos employés travaillent sur un chantier particulier ou dans un endroit éloigné qui **n'est pas** situé dans une zone visée par règlement, ce chapitre ne s'adresse pas à vous.

Pour en savoir plus, lisez « Pension, logement et transport – Chantiers particuliers et endroits éloignés » à la page 29.

Pour obtenir une liste des endroits situés dans les zones nordiques et les zones intermédiaires visées par règlement, allez à arc.gc.ca/habitantsregionseloignees.

Hébergement ou services publics fournis par l'employeur

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

Zones à marché locatif établi

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

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

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

Zones sans marché locatif établi

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

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

Si l'employé vous rembourse la totalité ou une partie du loyer et des services publics, établissez la valeur de l'avantage lié 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 du logement que vous fournissez sans frais à votre employé, déclarez comme un avantage pour votre employé le moins élevé des montants suivants :

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

De même, un avantage lié aux 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 un logement d'un tiers et que vous le fournissez à un employé gratuitement, déclarez comme un avantage pour votre employé le moins élevé des montants suivants :

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

De même, un avantage lié aux services publics correspond au moins élevé des montants suivants :

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

Plafonds des avantages liés à l'hébergement

Il existe des plafonds admissibles pour les avantages liés à l'hébergement, pour différents types de logements. Vous pouvez utiliser ces plafonds pour vous aider à calculer l'avantage lié au logement que vous fournissez dans les zones visées par règlement sans marché locatif établi.

Ces plafonds incluent tout montant de TPS/TVH qui s'applique. Vous n'avez donc pas à calculer la TPS/TVH si vous les utilisez. Si vous déclarez l'avantage lié au logement selon la juste valeur marchande, vous devez calculer et déclarer tout montant de TPS/TVH qui s'applique. Si le total de la juste valeur marchande et de la TPS/TVH dépasse le plafond admissible, utilisez le plafond admissible pour déclarer l'avantage lié au logement.

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

Remarque

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

Pension, logement et transport sur un chantier particulier

Si un employé a reçu, pour un emploi sur un chantier particulier, une allocation ou un avantage qui est exclu de son revenu, ce montant peut modifier sa déduction relative à la résidence pour les habitants de régions éloignées.

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

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

Si vous êtes un tiers payeur et que vous remplissez un feuillet T4A d'un employé d'un autre employeur, inscrivez la partie exonérée en utilisant le code **124** « Logement et repas sur les chantiers particuliers », dans la section « Autres renseignements », au bas du feuillet T4A.

Vous devez inscrire la partie exonérée dans cette section, même si vous n'avez pas inclus le montant dans le revenu de l'employé. De cette façon, l'employé aura tous les renseignements requis pour calculer correctement sa déduction pour sa 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 dans un endroit éloigné n'influe pas sur sa déduction pour les habitants de régions éloignées.

Aide accordée pour les voyages

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

Si 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.

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

Si vous fournissez une aide pour les voyages sous forme autre qu'en espèce ou qu'en billets remboursables (par exemple, un bon de transport ou un billet de voyage non remboursable), l'employé ne reçoit aucun avantage avant que lui ou les membres de sa famille ne voyagent. L'avantage représente un revenu pour l'employé l'année où

il part en voyage et vous devez le déclarer dans la même année.

Il existe plusieurs façons d'accorder des avantages liés aux voyages. Vous pouvez payer à votre employé une indemnité de déplacement avant le voyage, comme un certain montant par heure ou un montant périodique. Vous pouvez aussi lui payer un montant forfaitaire avant ou après le voyage. Vous devez inclure l'avantage dans le revenu de l'employé l'année où celui-ci le reçoit, peu importe quand lui ou les membres de sa famille voyageront.

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

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

Si l'employé a droit aux déductions pour les habitants de régions éloignées, il utilisera ce montant pour calculer la déduction pour les avantages liés aux voyages. L'employé peut demander deux voyages par année, sauf s'il s'agit de voyages pour soins médicaux. Vous devez donc inscrire l'aide financière que vous avez payée pour des voyages pour soins médicaux séparément sur le feuillet de l'employé, comme nous l'expliquons ci-dessous.

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

Aide accordée pour les voyages pour soins médicaux

Les voyages pour soins médicaux sont des voyages faits par l'employé et les membres de sa famille pour obtenir des soins médicaux qui ne sont pas offerts où ils habitent. Les avantages liés aux voyages pour soins médicaux correspondent aux frais de déplacement de la zone visée par règlement à l'endroit où les services médicaux sont offerts. Cela comprend aussi les frais de déplacement de la personne qui accompagne le patient, s'il ne peut pas voyager seul.

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

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

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

Remarques

Si vous ne précisez pas le montant de l'aide financière qui se rapporte aux voyages pour soins médicaux, nous

considérerons que tous les voyages sont des voyages de vacances (ou pour d'autres motifs), et l'employé ne pourra pas demander la déduction liée aux voyages pour soins médicaux. De plus, nous limiterons la déduction pour les voyages liés aux voyages à deux voyages pour l'employé et à deux voyages pour les membres de sa famille.

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

Pour en savoir plus, consultez :

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

Retenues sur la paie

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

Vous pourriez ne pas avoir à retenir l'impôt sur le revenu sur le paiement total d'aide accordée pour les voyages que vous donnez à l'employé qui habite une zone **nordique** visée par règlement, ou sur 50 % du paiement que vous donnez l'employé habitant une zone **intermédiaire** visée par règlement. Toutefois, l'employé doit s'engager, par écrit, à utiliser le paiement uniquement pour des voyages de vacances ou des voyages pour soins médicaux. À défaut d'un tel engagement, vous devez retenir de l'impôt.

Que vous ayez ou non à retenir l'impôt, vous devez déduire les cotisations au RPC et à l'AE sur les paiements en argent. Vous devez déduire les cotisations au RPC sur les avantages autres qu'en espèces si vous payez aussi une rémunération en espèces à votre employé durant l'année. Si l'avantage autre qu'en espèces est la seule forme de rémunération que votre employé reçoit durant l'année, vous n'avez pas à faire de retenues sur la paie. Pour en savoir plus sur les retenues à la source concernant les avantages autres qu'en espèces, consultez le chapitre 1.

Formulaire TD1, Déclaration des crédits d'impôt personnels

L'employé qui habite une zone visée par règlement pendant une période continue d'au moins six mois (commençant ou se terminant dans l'année d'imposition), peut demander les déductions pour les habitants de régions éloignées dans sa déclaration de revenus et de prestations. Il peut donc demander une réduction des retenues sur la paie au verso du formulaire TD1, *Déclaration des crédits d'impôt personnels*.

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

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

Remarque

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

Pour 2016, un employé qui habite une zone **nordique** visée par règlement peut demander des montants suivants :

- un montant de base de 11 \$ pour chaque jour où l'employé habite dans une zone **nordique** visée par règlement;
- un montant additionnel de 11 \$ pour chaque jour où l'employé habite et maintient une résidence dans une zone nordique visée par règlement et y maintient une résidence si aucune autre personne ne demande le montant de base pour la même résidence et la même période.

Pour 2016, les employés qui habitent une zone **intermédiaire** visée par règlement peuvent demander 50 % du total des montants ci-dessus.

Remarque

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

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

- réduisez la déduction pour la résidence de 50 % si l'employé habite dans une zone **intermédiaire** visée par règlement (si les conditions décrites dans la remarque précédente s'appliquent, réduisez la déduction pour la résidence de la partie des 30 kilomètres des avantages non imposables relatifs à la pension et au logement reçus pendant l'emploi sur un chantier particulier);

- divisez la déduction nette pour l'année (montant au verso du formulaire TD1, moins les redressements mentionnés ci-dessus) par le nombre de périodes de paie dans l'année;
- soustrayez ce résultat de la rémunération brute de chaque période de paie;
- consultez les tables de retenues sur la paie qui s'appliquent.

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

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

L'Agence du revenu du Canada est chargée d'administrer la TPS/TVH. Au Québec, Revenu Québec administre la TPS, sauf dans le cas où une personne est une institution financière désignée particulière (IFDP) aux fins de la TPS/TVH ou de la TVQ ou les deux. Si l'emplacement de votre entreprise est situé au Québec, communiquez avec Revenu Québec au **1-800-567-4692**. Consultez aussi la publication IN-203, *Renseignements généraux sur la TVQ et la TPS/TVH* disponible à revenuquebec.ca.

Avantages aux employés

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

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

Habituellement, si un avantage est imposable pour l'impôt sur le revenu, vous êtes considéré comme ayant fourni un bien ou un service à l'employé.

Si le bien ou le service donnant lieu à l'avantage imposable est soumis à la TPS/TVH, vous êtes considéré comme ayant perçu la TPS/TVH sur cet avantage. Il existe toutefois des situations où vous ne serez pas considéré comme ayant perçu la TPS/TVH sur des avantages accordés aux employés. Ces situations se retrouvent dans la section « Situations où vous n'êtes pas considéré comme ayant perçu la TPS/TVH » à la page 41.

L'employé ne paie pas la TPS/TVH sur les avantages imposables

L'employé ne paie pas la TPS/TVH que vous devez verser sur les avantages imposables. Toutefois, comme mentionné dans les chapitres précédents, un montant pour la TPS/TVH est déjà inclus dans les avantages imposables inscrits sur le feuillet T4 de l'employé.

Devez-vous verser la TPS/TVH sur les avantages accordés aux employés?

Les étapes suivantes vous aideront à déterminer si vous devez verser la TPS/TVH sur les avantages accordés aux employés.

Étape 1 – Déterminez si l'avantage est imposable selon la *Loi de l'impôt sur le revenu* et soumis à la *Loi sur la taxe d'accise* (voir les chapitres précédents).

Étape 2 – Pour chaque avantage imposable, déterminez si l'une des situations où vous n'êtes pas considéré comme ayant perçu de la TPS/TVH s'applique.

Vous êtes considéré comme ayant perçu la TPS/TVH sur les avantages imposables si aucune des situations ne s'applique. Vous devez calculer le montant de TPS/TVH à verser. Pour ce faire, allez à l'étape 3.

Étape 3 – Si vous êtes considéré comme ayant perçu de la TPS/TVH sur un avantage imposable, vous devez calculer le montant de TPS/TVH à verser. Pour en savoir plus sur le calcul du montant de TPS/TVH à verser, consultez les sections « Avantage pour frais de fonctionnement d'une automobile » à la page 42 et « Avantages autres que pour les frais de fonctionnement d'une automobile » à la page 43.

Étape 4 – Incluez le montant de TPS/TVH à verser dans votre déclaration de TPS/TVH. Envoyez votre remise, s'il y a lieu, avec votre déclaration pour la période de déclaration qui comprend le dernier jour de février 2017.

Remarque

Si la TPS/TVH est pour un remboursement fait par un employé ou un membre de sa famille à l'égard d'un avantage imposable, autre que des frais pour droit d'usage ou des frais de fonctionnement d'une automobile, la période de déclaration du montant peut être différente. Pour en savoir plus, consultez la remarque sous la section « Valeur de l'avantage » à la page 42.

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

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

- les biens 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 selon l'alinéa 6(1)b) de la *Loi de l'impôt sur le revenu*;
- vous ne pouvez pas demander un crédit de taxe sur les intrants (CTI) pour la TPS/TVH payée sur les biens et services donnant lieu à l'avantage imposable, parce que vous êtes dans l'une des situations décrites à la section « Restrictions visant le CTI » à la page 44;
- les biens ou services donnant lieu à un avantage imposable sont fournis à l'extérieur du Canada.

Exemple

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

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

- vous êtes **un particulier ou une société de personnes**, et le véhicule (voiture de tourisme ou aéronef) que vous avez **acheté** est utilisé moins de 90 % du temps dans le cadre des activités commerciales de votre entreprise;
- vous **n'êtes pas un particulier, une société de personnes ou une institution financière**, et le véhicule (voiture de tourisme ou aéronef) que vous avez **acheté** est utilisé 50 % du temps ou moins dans le cadre des activités commerciales de votre entreprise;
- vous **êtes une institution financière** et vous choisissez de traiter le véhicule (voiture de tourisme ou aéronef) que vous **louez** ou avez **acheté** comme si ce bien était utilisé exclusivement dans le cadre d'activités non commerciales de votre entreprise (voir la remarque ci-après);
- vous **n'êtes pas une institution financière** et vous **louez** un véhicule (voiture de tourisme ou aéronef) que vous utilisez 50 % du temps ou plus dans le cadre des activités non commerciales de votre entreprise et vous choisissez de traiter ce bien comme s'il était utilisé 90 % du temps ou plus dans le cadre de telles activités non commerciales (voir la remarque ci-après).

Remarque

Pour faire ce choix, remplissez le formulaire GST30, *Choix pour qu'une voiture de tourisme ou un aéronef soit réputé être utilisé dans le cadre d'activités non commerciales*, ou faites une déclaration écrite contenant les mêmes renseignements. Vous n'avez pas à produire ce formulaire ou cette déclaration, mais vous devez le conserver dans vos dossiers pour vérification. Pour en savoir plus à ce sujet, communiquez avec nous au 1-800-959-7775.

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. Le pourcentage que vous utiliserez variera :

- selon la province ou territoire où l'employé travaille habituellement;
- si vous êtes une grande entreprise le 31 décembre 2016, aux fins de la récupération de crédits de taxe sur les intrants pour la partie provinciale de la TVH;
- si l'avantage est relatif aux frais de fonctionnement d'une automobile;
- d'autres types d'avantages.

Valeur de l'avantage

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

- le montant de l'avantage déclaré sur le feuillet T4 ou T4A
- 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 le membre de la famille vous a remboursé pour cet avantage.

Remarque

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

Avantage pour frais de fonctionnement d'une automobile

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

- 10,25 % pour l'Île-du-Prince-Édouard ou 6,63 % si vous êtes une grande entreprise aux fins de récupération des crédits de taxe sur les intrants pour la partie provinciale de la TVH;
- 11 % pour la Nouvelle-Écosse;
- 10 % pour le Nouveau-Brunswick et Terre-Neuve-et-Labrador;
- 9 % pour l'Ontario ou 7,2 % si l'inscrit était une grande entreprise le 31 décembre 2016 aux fins de récupération des crédits de taxe sur les intrants pour la partie provinciale de la TVH.

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

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

Si le dernier établissement où votre employé a travaillé ou s'est présenté habituellement au cours de l'année est situé dans une **province participante**, vous êtes considéré comme ayant perçu, en 2016, un montant de TPS/TVH qui est égal à un pourcentage de la valeur de l'avantage selon l'un des taux suivants :

- 13.25/113.25 pour l'Île-du-Prince-Édouard;
- 14/114 pour la Nouvelle-Écosse;
- 12/112 pour l'Ontario;
- 13/113 pour le Nouveau-Brunswick et Terre-Neuve-et-Labrador.

Si vous êtes, ou avez déjà été, une grande entreprise, dont les avantages liés à un véhicule à moteur qui a été soumis à la récupération des crédits de taxe sur les intrants (CTI), pour la partie provinciale de la TVH qui a été payé ou qui est payable, sur ce véhicule pour 2016, vous êtes considéré comme ayant perçu la TPS/TVH en pourcentage de la valeur des avantages établie d'après l'un des taux suivants :

- 4/104, si le taux de la récupération était de 100 % le dernier jour de la période de déclaration pendant laquelle vous avez déclaré la récupération des CTI pour la partie provinciale de la TVH qui a été payée, ou qui est payable, sur ce véhicule;
- 6/106, si le taux de la récupération était de 75 % le dernier jour de la période de déclaration pendant laquelle vous avez déclaré la récupération des CTI pour la partie provinciale de la TVH qui a été payée, ou qui est payable, en Ontario sur ce véhicule.
- 8/108, si le taux de la récupération était de 50 % le dernier jour de la période de déclaration pendant laquelle vous avez déclaré la récupération des CTI pour la partie provinciale de la TVH qui a été payée, ou qui est payable, en Ontario sur ce véhicule.

Par contre, si le dernier établissement où votre employé travaillait ou se présentait habituellement au cours de l'année se situe dans **une province ou un territoire non participant** (ailleurs au Canada), le montant de la TPS/TVH que vous êtes considéré comme ayant perçu est, tel que calculé ci-haut, égal aux 4/104 de la valeur de l'avantage pour la TPS/TVH.

Toutefois, lorsqu'un employé ou un membre de sa famille 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, ce montant remboursé est la contrepartie pour une fourniture taxable. Vous êtes considéré comme ayant perçu la TPS/TVH sur cet avantage pour un montant correspondant à 5/105 pour la TPS ou à l'une des fractions suivantes pour la TVH sur un remboursement :

- 13/113 pour le Nouveau-Brunswick et Terre-neuve-et-Labrador dans le cas des remboursements versés avant le 1^{er} juillet 2016
- 15/115 pour le Nouveau-Brunswick et Terre-Neuve-et-Labrador dans le cas des remboursements versés le 1^{er} juillet 2016 ou après

- 15/115 pour la Nouvelle-Écosse
- 13/113 pour l'Ontario.
- 14/114 pour l'Île-du-Prince-Édouard dans les cas de remboursements versés avant le 1^{er} octobre 2016 et 15/115 pour les remboursements versés le 1^{er} octobre 2016 ou après.

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.

Pour en savoir plus sur la TPS/TVH et ses répercussions sur les avantages imposables (autre que les avantages relatifs aux automobiles) consultez le Mémoire sur la TPS/TVH 9-1, *Avantages taxables (autres que les avantages relatifs aux automobiles)*.

Quand et comment déclarer la TPS/TVH considérée comme ayant été perçue

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

Vous devez inclure 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 2017.

Exemple

Vous êtes un inscrit à la TPS/TVH et avez une période de déclaration mensuelle. Même si vous calculez, pour chaque période de paye à vos employés pour 2016, les avantages imposables incluant la TPS/TVH et la TVP, vous êtes considéré comme ayant perçu la TPS/TVH sur les avantages imposables à la fin de février 2017. Dans votre déclaration de TPS/TVH de février 2017, vous devez inclure la TPS/TVH relative aux avantages imposables accordés aux employés de l'année civile précédente à la ligne 104 de votre déclaration de TPS/TVH.

Remarque

Si la TPS/TVH s'applique à un remboursement fait par un employé ou un membre de sa famille, à l'égard d'un avantage imposable autre que des frais pour droit d'usage ou des frais de fonctionnement d'une automobile, la période de déclaration pour laquelle le montant doit être versé peut être différente. Pour en savoir plus, consultez les « Avantages autres que pour les frais de fonctionnement d'une automobile » à la page 43.

Avantages relatifs à une automobile – Frais pour droit d'usage, frais de fonctionnement d'une automobile et remboursement

L'avantage pour vous de fournir un véhicule est, en général, composé de frais pour droit d'usage, de frais de

fonctionnement d'une automobile moins tout remboursement de ces avantages fait par les employés dans l'année, tel que mentionné au chapitre 2. Lorsque vous calculez le montant de la TPS/TVH que vous êtes considéré comme ayant perçu sur un avantage relatif à une automobile, vous devez considérer les trois facteurs. Le frais pour droit d'usage et le frais de fonctionnement pour une automobile seront calculés à deux taux différents.

De plus, les taux utilisés pour calculer le montant de la TPS/TVH varieront selon la province ou le territoire dans lequel le véhicule est fourni, tel que discuté ci-dessus. Pour en savoir plus sur les répercussions de la TPS/TVH sur les avantages relatifs à une automobile, consultez le Mémoire sur la TPS/TVH 9-2, *Avantages relatifs aux automobiles*.

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 est utilisé plus de 50 % du temps dans vos activités commerciales, et vous mettez ce véhicule à la disposition de votre employé en 2016. Le dernier établissement de la société où votre employé se présentait habituellement au cours de l'année se situe au **Manitoba**.

Vous avez calculé un avantage imposable (y compris la TPS et la TVP) relatif aux frais pour droit d'usage de 4 800 \$ et un avantage imposable relatif aux frais de fonctionnement de 600 \$. L'employé vous a remboursé 1 800 \$ pour les frais de fonctionnement de l'automobile dans les 45 jours suivant la fin de 2016. Les frais de fonctionnement de l'automobile étaient donc réduits par ce montant.

Vous avez demandé un crédit de taxe sur les intrants (CTI) pour l'achat du véhicule et aussi pour les frais de fonctionnement. Puisque l'avantage est imposable selon la *Loi de l'impôt sur le revenu*, et qu'aucune des situations décrites dans la section « Situations où vous n'êtes pas considéré comme ayant perçu la TPS/TVH » à la page 41 ne s'applique, vous devez calculer le versement de cette façon :

Avantage relatif aux frais pour droit d'usage	4 800 \$
TPS considérée comme perçue sur l'avantage relatif aux frais pour droit d'usage	$4\,800 \$ \times 4/104 = 184.62 \$$
Frais de fonctionnement d'une automobile	
Avantage imposable déclaré sur le feuillet T4	600 \$
Remboursement partiel des frais de fonctionnement par l'employé	<u>1 800 \$</u>
Valeur totale de l'avantage	<u>2 400 \$</u>
Montant total de TPS considéré comme perçu sur l'avantage relatif aux frais de fonctionnement	$2\,400 \$ \times 3 \% = 72.00 \$$
Montant total de TPS considéré comme perçu sur l'avantage relatif à l'automobile	<u>256,62 \$</u>

Vous êtes considéré comme ayant perçu un montant de 256,62 \$ de TPS à la fin février 2017. Vous devez inclure ce montant dans votre déclaration de TPS/TVH pour la

période déclaration qui comprend le dernier jour de février 2017.

Exemple 2 – Versement de la TPS/TVH sur l'avantage relatif à une automobile dans une province participante

Reprenons 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 **Nouveau-Brunswick**. Une société n'est pas une grande entreprise aux fins de la récupération de crédits de taxe sur les intrants pour la partie provinciale de la TVH. Dans cette situation, calculez le montant de TVH à verser de la manière suivante :

Frais pour droit d'usage	4 800 \$
TVH considérée comme perçue sur les frais de droit d'usage	$4\,800 \$ \times 13/113 = 552.21 \$$
Frais de fonctionnement d'une automobile	
Avantage imposable déclaré sur un feuillet T4	600 \$
Remboursement partiel des frais de fonctionnement	1 800 \$
Valeur total de l'avantage	2 400 \$
TVH considérée comme perçu sur les frais des fonctionnements	$2\,400 \$ \times 10 \% = 240.00 \$$
Montant total de TVH considéré comme perçu sur l'avantage relatif à l'automobile	<u>792.21 \$</u>

Vous êtes considéré comme ayant perçu un montant de 792.21 \$ de TVH à la fin de février 2017. Vous devez inclure ce montant dans votre déclaration de TPS/TVH pour la période de déclaration qui comprend le dernier jour de février 2017.

Crédit de taxe sur les intrants (CTI)

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

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

En ce qui concerne les avantages accordés aux employés, vous pouvez généralement demander un CTI pour la TPS/TVH payée ou à verser sur des produits et des services que vous fournissez à vos employés, ou à des membres de leur famille, à titre d'avantages relatifs si ces avantages sont reliés à vos activités commerciale.

Toutefois, il y a certaines situations pour lesquelles vous ne pourrez pas demander un CTI pour la TPS/TVH payée ou à verser pour des biens et des services qui donnent lieu à des avantages imposables accordés à vos employés. Pour connaître ces situations, lisez le reste de la section.

Restrictions visant le CTI

N'oubliez pas que, lorsque vous ne pouvez pas demander un CTI pour la TPS/TVH payée ou à verser pour des biens et des services qui donnent lieu à des avantages imposables

à cause des restrictions décrites dans un des paragraphes suivants, vous n'êtes pas considéré comme ayant perçu la TPS/TVH. Par conséquent, vous n'avez pas à la verser pour cet avantage.

Droits d'adhésion à des clubs

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

Toutefois, vous pouvez demander un CTI pour la TPS/TVH payée ou à verser sur les droits d'adhésion à un club si vous avez acquis cette adhésion seulement pour la fourniture dans le cadre de vos activités commerciales régulières.

Utilisation exclusivement personnelle

Vous ne pouvez demander un CTI pour la TPS/TVH payée ou à verser sur des biens ou des 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'un membre de sa famille.

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

- La consommation ou l'utilisation du bien ou du service par l'employé ou d'un membre de sa famille ne donne pas lieu à un avantage imposable pour l'impôt sur le revenu, et aucun montant n'est 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. Les frais de déménagement considérés comme non imposable sont abordés dans « Frais de déménagement et avantages liés à la réinstallation » à la page 22.
- Au cours de la même période de déclaration de TPS/TVH, vous fournissez le bien ou le service à cet employé ou d'un membre de sa famille pour une contrepartie qui devient payable au cours de cette période et qui est égale à sa juste valeur marchande.

Bien fourni par bail, licence ou accord semblable

Vous ne pouvez pas demander un CTI pour la TPS/TVH payée ou à payer sur un bien fourni par bail, licence ou accord semblable, lorsque ce bien est utilisé ou consommé plus de 50 % du temps à des fins personnelles par l'un des particuliers suivants :

- si vous êtes **un particulier** : vous-même ou un autre particulier qui est membre de votre famille;
- si vous êtes **une société de personnes** : un particulier qui est un associé, ou un autre particulier qui est un employé, un cadre ou un actionnaire de l'associé ou un particulier qui est membre de sa famille;
- si vous êtes **une société** : un particulier qui est un actionnaire ou un autre particulier qui est membre de sa famille;

- si vous êtes **une fiducie** : un particulier qui est un bénéficiaire ou un autre particulier qui est membre de sa famille.

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

Pour en savoir plus sur les CTI reliés aux avantages accordés aux employés, consultez le Mémoire sur la TPS/TVH 9-1, *Avantages taxables (autres que les avantages relatifs aux automobiles)*.

Biens acquis avant 1991 ou d'un non-inscrit

Si vous avez acquis un bien avant 1991, vous n'avez payé aucune TPS/TVH. De même, vous ne payez généralement pas de TPS/TVH lorsque vous acquérez un bien d'un non-inscrit. Vous ne pouvez donc pas demander un CTI pour ces achats. Cependant, si vous mettez un bien ainsi acquis à la disposition d'un employé et que l'avantage est imposable pour l'impôt sur le revenu, vous pourriez quand même être considéré comme ayant perçu la TPS/TVH sur cet avantage.

Exemple

Vous avez acheté une voiture de tourisme d'un non-inscrit et vous l'avez mise à la disposition d'un employé toute l'année 2016. 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, y compris la TPS/TVH et le cas échéant, la TVP sur le feuillet T4 de l'employé. Pour la TPS/TVH, vous serez considéré comme ayant perçu la TPS/TVH sur cet avantage, même si vous n'avez pas pu demander un CTI pour l'achat du bien.

Exemples de versement de la TPS/TVH sur les avantages accordés aux employés

Les exemples suivants vous aideront à mettre en pratique les règlements relatifs aux versements de la TPS/TVH sur les avantages accordés aux employés.

Avantage relatif à une automobile – Voir les exemples à la section « Avantages relatifs à une automobile – Frais pour droit d'usage, frais de fonctionnement d'une automobile et remboursement » à la page 43.

Avantage relatif aux véhicules à moteur – Un employeur de l'Île-du-Prince-Édouard a fourni un véhicule à moteur à un employé qui le conduit à des fins personnelles et dans le cadre d'activités commerciales. L'employeur n'est pas une grande entreprise le 31 décembre 2016. L'avantage imposable pour l'utilisation personnelle est de 5 100 \$. Puisque l'Île-du-Prince-Édouard est une province participante, la TVH considérée comme perçue est calculée de la façon suivante :

TVH considérée comme perçue sur le véhicule à moteur = 5 100 \$ × 13.25/113.25 = 596.69 \$

Vous êtes considéré comme ayant perçu un montant de 596.69 \$ de TVH à la fin de février 2017. Vous devez inclure

ce montant dans votre déclaration de TPS/TVH pour la période de déclaration incluant la dernière journée de février 2017.

Remarque

Le calcul pour le montant de la TPS/TVH que vous êtes considéré comme ayant perçu pour un véhicule à moteur n'est pas le même que celui pour l'avantage relatif à une automobile.

Repas subventionnés – Un employeur Ontarien fournit des repas subventionnés (dans une salle à manger ou une cafétéria) à ces employés et les employés ne déboursent aucun frais pour ces repas. Le prix des repas, de la préparation et du service pour les employés pendant l'année est de 2 052 \$ incluant la TVH. Les CTI ne seront pas limités aux biens ou aux services achetés afin de fournir les repas, si l'employeur achète le bien ou le service principalement pour l'utilisation par les employés, mais non pour un employé désigné. Puisque l'Ontario est une province participante, la TVH est calculé de la façon suivante :

TVH considérée comme perçu sur les repas subventionnés = $2\,052 \$ \times 12/112 = 219,86 \$$

Vous êtes considéré comme ayant perçu un montant de 219,86 \$ de TVH à la fin février 2017. Vous devez inclure ce montant dans votre déclaration de TPS/TVH pour la période de déclaration incluant la dernière journée de février 2017.

Téléphone cellulaire – Un employeur au Manitoba fournit au directeur général de la compagnie un téléphone cellulaire pour usage personnel et à des fins commerciales.

La valeur de l'avantage imposable pour l'utilisation personnel pour l'année est de 617 \$. L'employé a remboursé, pour le téléphone cellulaire, 200 \$ à l'employeur en décembre. Le montant de l'avantage inscrit sur le feuillet T4 est de 417 \$.

Puisque le Manitoba est une province non participante, la TPS considérée comme ayant été perçue est calculé de la façon suivante :

TPS considérée comme perçue sur l'avantage du téléphone cellulaire = $417 \$ \times 4/104 = 16,04 \$$

TPS perçue pour le remboursement – $200 \$ \times 5/105 = 9,52 \$$

Dans ce cas-ci, vous devez inclure la TPS pour le remboursement dans votre déclaration de TPS pour la période de déclaration qui inclut la date du remboursement (décembre) = $200 \$ \times 5/105 = 9,52 \$$. Vous êtes considéré comme ayant perçu 16,04 \$ de TPS sur l'avantage relatif au téléphone cellulaire à la fin de février 2017. Vous devez inclure ce montant dans votre déclaration de TPS/TVH pour la période de déclaration incluant la dernière journée de février 2017.

Récompense pour les années de service – Vous avez acheté une montre de 560 \$ (comprenant la TPS/TVH et la TVP) à votre employé pour souligner ses 25 ans de service. Cette montre constitue le seul cadeau ou récompense offert à l'employé durant l'année. Vous avez déclaré un avantage imposable de 60 \$ à la case 14 et sous le code 40 sur le feuillet T4 de l'employé.

Vous n'êtes pas considéré comme ayant perçu de la TPS sur la récompense pour les années de service.

Dans ce cas-ci, vous ne pouvez pas demander un CTI puisque vous avez acheté la montre exclusivement pour l'utilisation personnelle de l'employé. Par conséquent, vous n'avez pas à verser la TPS/TVH pour cet avantage.

Vêtements spéciaux – Vous avez fourni à votre employé des chaussures de sécurité qui sont conçues pour le protéger contre certains dangers de l'emploi. Puisque les chaussures ne sont pas considérées comme un avantage imposable pour l'employé, vous n'êtes pas considéré comme ayant perçu la TPS/TVH sur cet avantage et aucune taxe ne doit être versée. Cependant, vous pouvez demander un CTI pour la TPS/TVH que vous avez payée à l'achat de ces chaussures.

Vous n'êtes pas considéré comme ayant perçu la TVH sur les vêtements spéciaux.

Tableau des avantages

Ce tableau énumère les avantages et allocations **imposables** dont nous avons traité dans le guide. Il indique s'ils sont soumis aux retenues de cotisations au RPC et à l'AE, et les codes à utiliser pour les déclarer sur le feuillet T4 de l'employé. Le tableau indique aussi si vous devez ajouter la TPS/TVH à la valeur de l'avantage **imposable** pour l'impôt sur le revenu. Les remboursements en espèces et les avantages autres qu'en espèces sont soumis à la TPS/TVH, sauf s'il s'agit de fournitures exonérées ou détaxées. Les allocations en espèces ne sont pas soumises à la TPS/TVH.

Allocation ou avantage imposable	Déduction au RPC ¹	Déduction d'AE	Code pour le feuillet T4	Inclure la TPS/TVH
Activités mondaines – en espèces	oui	oui	40	non
Activités mondaines – autres qu'en espèces	oui	non	40	oui
Allocations de dépenses aux conseillers municipaux	oui	non	²	non
Allocations de déplacement d'autres employés, déraisonnable	oui	oui	40	non
Allocations pour frais d'automobile et véhicule à moteur – en espèces	oui	oui	40	non
Allocations d'études pour enfants – en espèces	oui	oui	40	non
Avantage accordé aux employés ayant une déficience – en espèces	oui	oui	40	³
Avantage accordé aux employés ayant une déficience – autres qu'en espèces	oui	non	40	³
Avantages relatifs aux frais d'usage et aux frais de fonctionnement d'automobiles – autres qu'en espèces	oui	non	34	oui
Billets	oui	non	40	oui
Bourses d'études ou d'entretien – en espèces	oui	oui	40	non
Cadeaux et récompenses – en espèces	oui	oui	40	non
Cadeaux et récompenses – autres qu'en espèces/quasi-espèces	oui	non	40	oui
Compte d'épargne libre d'impôt – cotisations – en espèces	oui	⁴	40	non
Compte d'épargne libre d'impôt – frais administratif – autres qu'en espèces	oui	non	40	⁵
Cotisations à une association professionnelle – en espèces	oui	oui	40	⁵
Cotisations à une association professionnelle – autres qu'en espèces	oui	non	40	⁵
Cotisations à un régime d'assurance collective contre la maladie ou l'accident – autres qu'en espèces	oui	non	40	non
Frais de déménagement – allocation qui n'a pas à être justifiée supérieure à 650 \$ – en espèces	oui	oui	40	non
Frais de déménagement et avantages liés à la réinstallation – en espèces	oui	oui	40	oui
Frais de déménagement et avantages liés à la réinstallation – autres qu'en espèces	oui	non	40	oui
Frais de déplacement de l'époux ou du conjoint de fait – en espèces	oui	oui	40	non
Frais de déplacement de l'époux ou du conjoint de fait – autres qu'en espèces	oui	non	40	oui
Frais de garde d'enfants – en espèces	oui	oui	40	⁶
Frais de garde d'enfants – autres qu'en espèces	oui	non	40	⁶
Frais de scolarité – en espèces	oui	oui	40	⁵
Frais de scolarité – autres qu'en espèces	oui	non	40	⁵
Frais médicaux – en espèces	oui	oui	40	⁷
Frais médicaux – autres qu'en espèces	oui	non	40	⁷
Installations récréatives (dans la maison) – autres qu'en espèces	oui	non	40	oui
Installations récréatives ou adhésion à un club – en espèces	oui	oui	40	oui
Laissez-passer de transport en commun – en espèces	oui	oui	40	oui

Suite du tableau à la page suivante

¹ À part les options d'achat de titres, si l'avantage imposable autre qu'en espèces est le seul genre de revenu que votre employé reçoit, il n'y a aucune somme de laquelle vous pouvez déduire des retenues. Pour en savoir plus, lisez « Calculez les retenues sur la paie » à la page 7.

² Inscrivez le montant qui dépasse le tiers du total du salaire et des allocations que touche le conseiller sous le code 40. Indiquez le montant déductible sous le code 70.

³ La TPS/TVH s'applique généralement à l'avantage accordé aux employés ayant une déficience. Si c'est le cas, ajoutez-la à la valeur de l'avantage.

⁴ Vous n'aurez peut-être pas besoin de retenir les cotisations d'AE sur certaines cotisations de CELI et de REER. Pour en savoir plus, allez à la page 22 et la page 36.

⁵ 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.

⁶ La TPS/TVH ne s'applique généralement pas aux frais de garde d'enfants. S'ils sont imposables, ajoutez la TPS/TVH à la valeur de l'avantage.

⁷ La TPS/TVH s'applique à certains frais médicaux. Pour en savoir plus, lisez la page 24.

Allocation ou avantage imposable (suite)	Déduction au RPC	Déduction d'AE	Code pour le feuillet T4	Inclure la TPS/TVH
Laissez-passer de transport en commun – autres qu'en espèces	oui	non	40	oui
Logement – allocation – en espèces	oui	oui	30	⁸
Logement gratuit ou à loyer peu élevé, clergé – avantage – autre qu'en espèces	⁹	¹⁰	30	⁸
Logement gratuit ou à loyer peu élevé – avantage – autre qu'en espèces	oui	¹⁰	30	⁸
Logement, clergé – allocation – en espèces	⁹	oui	30	non
Logement – perte relative – en espèces	oui	oui	40	non
Options d'achat de titres	oui	non	¹¹	non
Options d'achat de titres (montants forfaitaires)	oui	oui	¹¹	no
Outils – allocation – en espèces	oui	oui	40	non
Outils – remboursement – espèces	oui	oui	40	oui
Pension et repas – si une rémunération en espèces est versée	oui	¹²	30	¹³
Police d'assurance-vie collective temporaire – primes payées par l'employeur – autres qu'en espèces	oui	non	40	non
Prêts à la réinstallation	oui	non	¹⁴	non
Prêt consenti pour l'achat d'une maison	oui	non	36	non
Prêts – Remises – en espèces	oui	oui	40	non
Prêts sans intérêt ou à faible taux d'intérêt ¹⁴	oui	non	36	non
Primes pour les régimes d'assurance de sécurité du revenu et autres régimes – autres qu'en espèces	oui	non	40	non
Primes versées selon les régimes provinciaux d'assurance-hospitalisation et d'assurance-soins médicaux et de certains régimes du gouvernement du Canada – en espèces	oui	oui	40	non
Primes versées selon les régimes provinciaux d'assurance-hospitalisation et d'assurance-soins médicaux et de certains régimes du gouvernement du Canada – autres qu'en espèces	oui	non	40	non
Rabais sur marchandises et commissions sur ventes – autres qu'en espèces	oui	non	40	oui
Réduction des cotisations d'assurance-emploi – en espèces	oui	oui	40	non
Régime de pension agréé collectif (versé à un régime qui n'a pas été agréé par le ministre du Revenu national)	oui	oui	40	non
Régimes enregistrés d'épargne-retraite (REER) – contributions – en espèces	oui	⁴	40	non
Régimes enregistrés d'épargne-retraite (REER) – frais d'administration – autres qu'en espèces	oui	non	40	⁵
Repas – allocations pour heures supplémentaires – en espèces	oui	oui	40	non
Repas fournis pendant les heures supplémentaires – en espèces	oui	oui	40	oui
Repas fournis pendant les heures supplémentaires – autres qu'en espèces	oui	non	40	oui
Repas subventionnés – autres qu'en espèces	oui	non	40	oui
Scie à moteur et débroussailleuse – location versée par l'employeur aux employés auxquels l'outil appartient – en espèces	oui	oui	40	oui
Services de consultation – en espèces	oui	oui	40	¹⁵
Services de consultation – autres qu'en espèces	oui	non	40	¹⁵
Services de téléphone cellulaire et d'Internet – en espèces	oui	oui	40	oui
Services de téléphone cellulaire et d'Internet – autre qu'en espèces	oui	non	40	oui

Suite du tableau à la page suivante

⁸ La TPS/TVH ne s'applique généralement pas au logement à long terme; elle s'applique généralement aux services publics. S'ils sont imposables, ajoutez la TPS/TVH à la valeur de l'avantage.

⁹ Si vous réduisez le revenu utilisé pour calculer les retenues d'impôt sur le revenu par le montant de la déduction pour résidence d'un clergé (y compris les services publics), vous pouvez également réduire les gains ouvrant droit à pension utilisés pour calculer les contributions au RPC par le même montant.

¹⁰ Lorsque l'avantage est autre qu'en espèces, il est assurable si l'employé reçoit une rémunération en espèces pour la période de paie. Si aucune rémunération en espèces n'est versée pour la période, l'avantage n'est pas assurable.

¹¹ Indiquez l'avantage lié aux options d'achat de titres sous le code 38. Si admissible, indiquez le montant de la déduction pour options d'achat de titres sous le code 86 et le code 39 ou 41, selon le cas.

¹² Si aucune rémunération en espèces n'est versée pour la période de paie, **ne retenez pas** de cotisations à l'AE.

¹³ La TPS/TVH s'applique généralement au repas et un logement à court terme. S'ils sont imposables, ajoutez la TPS/TVH à la valeur de l'avantage.

¹⁴ Indiquez l'intérêt imposable de l'avantage sous le code 36 et le montant de la déduction pour prêts à la réinstallation d'employés sous le code 37.

¹⁵ La TPS/TVH s'applique à certains services-conseils. Si c'est le cas pour les services que vous payez, ajoutez-la à la valeur de l'avantage.

Allocation ou avantage imposable (suite)	Déduction au RPC	Déduction d'AE	Code pour le feuillet T4	Inclure la TPS/TVH
Services publics, clergé – allocation – en espèces	⁹	oui	40	non
Services publics – allocation – en espèces	oui	oui	40	non
Services publics, clergé – avantage – autres qu'en espèces	⁹	non	40	⁸
Services publics – Logement gratuit ou à loyer peu élevé – avantage – autres qu'en espèces	oui	non	40	⁸
Stationnement – en espèces	oui	oui	40	non
Stationnement – autre qu'en espèces	oui	non	40	oui
Transport au ou du lieu de travail – en espèces	oui	oui	40	oui
Transport au ou du lieu de travail – autre qu'en espèces	oui	non	40	oui
Uniformes et vêtements spéciaux – en espèces	oui	oui	40	oui
Uniformes et vêtements spéciaux – autres qu'en espèces	oui	non	40	oui
Voyages dans une zone visée par règlement – en espèces	oui	oui	32	oui
Voyages dans une zone visée par règlement – autres qu'en espèces	oui	non	32	oui

Gérer les comptes d'impôt de votre entreprise en ligne

Gagnez du temps en utilisant les services en ligne de l'ARC pour les entreprises. Vous pouvez :

- autoriser un représentant, un employé, ou un groupe d'employés, qui s'est inscrit au moyen de Représenter un client, afin qu'il ait accès en ligne à vos comptes d'entreprise;
- demander ou supprimer une autorisation en ligne au moyen de Représenter un client, si vous êtes un représentant;
- changer les adresses;
- produire ou modifier des déclarations de renseignements sans code d'accès Web;
- vous inscrire au service de courrier en ligne, recevoir des avis électroniques, et voir votre courrier en ligne;
- autoriser le retrait d'un montant prédéterminé de votre compte bancaire;
- faire un versement nul;
- demander le transfert d'un crédit mal attribué;
- vous inscrire au dépôt direct, mettre à jour vos renseignements bancaires, et voir les transactions par dépôt direct;
- demander un remboursement;
- voir le solde et les transactions de votre compte;
- enregistrer un avis de différend officiel (Appel);
- demander une décision RPC/AE;
- en faire bien plus encore.

Pour vous inscrire à nos services en ligne ou y ouvrir une session, allez à :

- arc.gc.ca/mondossierentreprise, si vous êtes un propriétaire d'entreprise;

- arc.gc.ca/representants, si vous êtes un représentant ou un employé autorisé.

Pour en savoir plus, allez à arc.gc.ca/entreprisesenligne.

Recevoir votre courrier de l'ARC en ligne

Vous ou votre représentant (autorisé au niveau 2) pouvez choisir de recevoir en ligne la plupart des envois postaux de l'ARC pour votre entreprise.

Une fois que vous ou votre représentant êtes inscrit au service de courrier en ligne, un avis électronique sera envoyé à l'adresse (ou aux adresses) courriel de votre choix lorsque du nouveau courrier sera disponible à consulter dans Mon dossier d'entreprise. La correspondance disponible pour le courrier en ligne ne sera plus imprimée et envoyée par la poste. Pour vous y inscrire, sélectionnez le service « Gérer le courrier en ligne », et suivez les étapes indiquées.

Utiliser notre service de courrier en ligne est plus rapide et plus facile que gérer la correspondance papier.

Autoriser le retrait d'un montant prédéterminé de votre compte bancaire

Le débit préautorisé est une option de paiement libre-service en ligne. En choisissant cette option, vous autorisez l'ARC à retirer un montant prédéterminé de votre compte bancaire à une ou à des dates précises pour payer votre impôt ou vos taxes. Vous pouvez établir un accord de débit préautorisé au moyen de Mon dossier, le service sécurisé de l'ARC, en allant à arc.gc.ca/mondossier. Cet accord est flexible, et c'est vous qui le gérez. Vous pouvez en voir l'historique ou modifier, annuler ou sauter un paiement. Pour en savoir plus, allez à arc.ca/paiements et sélectionnez « Débit préautorisé ».

Avez-vous besoin d'aide?

Si vous voulez en savoir plus après avoir lu ce guide, visitez le arc.gc.ca ou composez le 1-800-959-7775.

Adresses

Centre de technologie d'Ottawa

875, chemin Heron
Ottawa ON K1A 1G9

Bureaux des services fiscaux

Pour savoir où envoyer votre demande, allez à arc.gc.ca/bsf ou appelez le 1-800-959-7775.

Centres fiscaux

Centre fiscal de l'Île-du-Prince-Édouard
275, chemin Pope
Summerside PE C1N 6A2

Centre fiscal de Jonquière
2251, boulevard René-Lévesque
Jonquière QC G7S 5J2

Centre fiscal de Shawinigan-Sud
4695, boulevard de Shawinigan-Sud
Shawinigan-Sud QC G9P 5H9

Centre fiscal de St-John's
Case postale 12071 succursale A
St. John's NL A1B 3Z1

Centre fiscal de Sudbury
Case postale 20000 succursale A
Sudbury ON P3A 5C1

Centre fiscal de Surrey
9755, boulevard King George
Surrey BC V3T 5E1

Centre fiscal de Winnipeg
66, chemin Stapon
Winnipeg MB R3C 3M2

Dépôt direct

Le dépôt direct est une façon rapide, pratique, fiable et sécuritaire de recevoir vos versements de l'ARC directement dans votre compte à une institution financière canadienne. Pour vous inscrire au dépôt direct, ou pour mettre à jour vos renseignements bancaires, veuillez aller à arc.gc.ca/depotdirect.

Dates limites

Lorsque la date limite tombe un samedi, un dimanche ou un jour férié reconnu par l'ARC, nous considérons votre paiement comme reçu à temps si nous le recevons le jour ouvrable suivant. Votre déclaration est considérée comme reçue à temps si nous la recevons le jour ouvrable suivant ou si elle porte le cachet postal du jour ouvrable suivant.

Pour en savoir plus, allez à arc.gc.ca/datesimportantes.

Annuler des pénalités ou des intérêts ou y renoncer

L'ARC administre la législation, communément appelée dispositions d'allègement pour les contribuables, qui lui donne le pouvoir discrétionnaire d'annuler des pénalités ou des intérêts ou d'y renoncer lorsqu'un contribuable est incapable de respecter ses obligations fiscales en raison de circonstances indépendantes de sa volonté.

L'ARC a le pouvoir discrétionnaire d'accorder un allègement pour toute période qui se termine 10 années civiles avant l'année ou de la demande est faite.

Dans le cas des pénalités, l'ARC examinera votre demande uniquement pour les années d'imposition ou les exercices qui se sont terminés dans les 10 années civiles précédant l'année où la demande est faite. Ainsi, une demande faite en 2017 doit porter sur une pénalité pour une année d'imposition ou un exercice ayant pris fin en 2007 ou après.

Dans le cas des intérêts sur un solde dû, peu importe l'année d'imposition ou l'exercice, l'ARC tiendra uniquement compte des montants accumulés au cours des 10 années civiles précédant l'année où la demande est faite. Ainsi, une demande faite en 2017 doit porter sur les intérêts qui se sont accumulés pendant l'année 2007 ou les suivantes.

Pour faire votre demande, remplissez le formulaire RC4288, *Demande d'allègement pour les contribuables – Annuler des pénalités ou des intérêts ou y renoncer*. Pour en savoir plus sur l'allègement des pénalités ou des intérêts et sur la façon de soumettre votre demande, allez à arc.gc.ca/allegementcontribuable.

Formulaires et publications

Pour obtenir nos formulaires et publications, allez à arc.gc.ca/formulaires ou composez le 1-800-959-7775.

Liste d'envois électroniques

Nous pouvons vous aviser par courriel quand nous ajoutons dans notre site Web de nouveaux renseignements sur des sujets qui vous intéressent. Pour vous inscrire à nos listes d'envois électroniques, allez à arc.gc.ca/listes

Plainte en matière de représailles

Si vous croyez avoir fait l'objet de représailles, remplissez le formulaire RC459, *Plainte en matière de représailles*.

Pour en savoir plus sur les plaintes en matière de représailles, allez à arc.gc.ca/plaintesrepresailles.

Plaintes liées au service

Vous pouvez vous attendre à être traité de façon équitable selon des règles clairement établies et à obtenir un service de qualité supérieure chaque fois que vous traitez avec l'Agence du revenu du Canada (ARC); consultez la *Charte des droits du contribuable*.

Si vous n'êtes pas satisfait du service que vous avez obtenu, tentez de régler le problème avec l'employé avec qui vous avez fait affaire ou composez le numéro de téléphone qui se trouve dans la correspondance de l'ARC. Si vous n'avez pas les coordonnées pour joindre l'ARC, allez à arc.gc.ca/joindre.

Si vous n'êtes toujours pas d'accord avec la façon dont vos préoccupations ont été traitées, vous pouvez demander de discuter avec le superviseur de l'employé.

Si vous n'êtes toujours pas satisfait, vous pouvez déposer une plainte liée au service en remplissant le formulaire RC193, *Plainte liée au service*. Pour en savoir plus, allez à arc.gc.ca/plaintes

Si l'ARC n'a pas réglé votre plainte liée au service, vous pouvez soumettre une plainte auprès du Bureau de l'ombudsman des contribuables.

Publications liées

- **Mémorandum sur la TPS/TVH 9 1, Avantages taxables** (autres que les avantages relatifs aux automobiles)
- **Mémorandum sur la TPS/TVH 9 2, Avantages relatifs aux automobiles**
- **RC4110, Employé ou travailleur indépendant?**

- **RC4120, Guide de l'employeur – Comment produire le feuillet T4 et le Sommaire**
- **RC4157, Comment retenir l'impôt sur les revenus de pension ou d'autres sources et produire le feuillet T4A et le Sommaire**
- **T4001, Guide de l'employeur – Les retenues sur la paie et les versements**
- **RC18, Calcul de l'avantage relatif à une automobile**

Vidéos sur l'impôt et les taxes

Nous avons plusieurs vidéos sur l'impôt et les taxes pour les particuliers. Les vidéos traitent de sujets tels que la déclaration de revenus et de prestations, le régime fiscal canadien et les mesures fiscales pour les personnes handicapées. Pour voir nos vidéos, allez à arc.gc.ca/galeriedevideos.

Utilisez-vous un téléimprimeur (ATS)?

Si vous avez des troubles de l'audition ou de la parole et utilisez un ATS, composez le **1-800-665-0354** durant les heures normales d'ouverture.