

JUSTE.

POUR TOUS.

REVENU

QUÉBEC



AVANTAGES IMPOSABLES

revenuquebec.ca



**EN CONSULTANT CE
DOCUMENT, VOUS VOUS
ASSUREZ D'INCLURE
CORRECTEMENT DANS LE
REVENU DE VOS EMPLOYÉS
LA VALEUR DES AVANTAGES
IMPOSABLES QUE VOUS LEUR
ACCORDEZ.**

Vous leur permettrez ainsi de déclarer tous leurs revenus et de contribuer à l'avenir de la société.



**JUSTE.
POUR TOUS.**

**REVENU
QUÉBEC**



LES SERVICES EN LIGNE CLIC REVENU

Rapides, sécuritaires et simples à utiliser!

En vous inscrivant aux services en ligne Clic Revenu, vous accéderez à une foule de renseignements utiles ainsi qu'à plusieurs services pratiques pour votre entreprise.

Au moyen de ces services, vous pourrez notamment produire vos déclarations de taxes, vos déclarations de retenues et de cotisations de l'employeur, le sommaire et les relevés 1. Vous pourrez même effectuer vos paiements!

De plus, en produisant vos déclarations de taxes en ligne, vous pourriez recevoir plus rapidement le remboursement auquel vous avez droit.

**Inscrivez-vous dès maintenant à
revenuquebec.ca.**



TABLE DES MATIÈRES

1	Introduction	9
1.1	Contenu.....	9
1.2	Explication des références	9
1.3	Liste des sigles utilisés dans ce document.....	9
2	Principales modifications pour 2014	10
2.1	Allocation pour l'utilisation d'un véhicule à moteur	10
2.2	Avantage relatif aux frais de fonctionnement d'une automobile mise à la disposition d'un employé.....	10
2.3	Renseignement complémentaire relatif à la déduction pour option d'achat de titres.....	10
2.4	Frais de scolarité et bourse d'études	10
2.5	Repas et transport d'un employé effectuant des heures supplémentaires.....	10
2.6	Renseignements de la partie 9 de ce document.....	10
3	Renseignements généraux	11
4	Véhicules à moteur	12
4.1	Précisions.....	13
4.2	Allocation pour l'utilisation d'un véhicule à moteur	14
4.3	Avantage correspondant à une automobile mise à la disposition d'un employé, d'un actionnaire, d'un associé ou d'une personne qui leur est liée	14
4.3.1	Employé.....	15
4.3.2	Actionnaire.....	16
4.3.3	Associé.....	17
4.3.4	Employé d'un associé	17
4.3.5	Exemples de calcul de l'avantage correspondant à une automobile	17
4.4	Avantage correspondant à l'utilisation personnelle que fait un employé d'une automobile, autre qu'une automobile mise à sa disposition.....	19
4.5	Avantage correspondant à l'utilisation personnelle que fait un employé d'un véhicule à moteur mis à sa disposition, autre qu'une automobile.....	19
4.6	Véhicule d'urgence mis à la disposition d'un membre d'un corps policier ou d'un service d'incendie.....	20
5	Cotisation (ou prime) versée à un régime d'assurance	21
5.1	Cotisation versée par l'employeur à un régime d'assurance collective (y compris un régime privé d'assurance maladie)	22
5.1.1	Régime comportant un contrat d'assurance.....	22
5.1.2	Régime ne comportant pas de contrat d'assurance	23
5.1.3	Services assurés par la RAMQ.....	25
5.1.4	Protection d'assurance vie libérée de prime	26



5.2	Prime versée à un régime d'assurance non collective.....	26
5.3	Cotisation versée à un régime d'assurance interentreprises	27
5.4	Paieement compensatoire pour invalidité.....	27
5.5	Cotisation versée à un régime privé d'assurance maladie au profit du conjoint survivant d'un employé décédé.....	27
6	Logement, pension, transport et repas	28
6.1	Logement gratuit ou subventionné.....	29
6.2	Repas gratuits ou subventionnés	29
6.3	Transport entre un lieu convenu et le lieu de travail	29
6.4	Logement, pension et transport fournis à un employé d'un sous-traitant.....	29
6.5	Repas et transport d'un employé effectuant des heures supplémentaires.....	29
6.6	Titre de transport en commun	30
6.7	Employé de l'hôtellerie ou de la restauration	30
6.8	Employé travaillant sur un chantier particulier ou dans un endroit éloigné.....	31
6.8.1	Pension et logement	31
6.8.2	Transport	32
6.8.3	Indemnité de sortie.....	32
6.8.4	Allocation compensatoire.....	32
6.9	Employé travaillant à l'extérieur du Canada	32
6.10	Logement situé dans une région éloignée reconnue	32
6.11	Transport collectif intermunicipal	32
7	Voyages	33
7.1	Allocation versée ou remboursement effectué à un membre du conseil d'une MRC ou de l'Administration régionale Kativik, pour des frais de voyage.....	33
7.2	Allocation versée ou remboursement effectué à un membre d'un conseil d'administration ou de différents comités, pour des frais de voyage	33
7.3	Allocation versée ou remboursement effectué à un employé à temps partiel, pour des frais de voyage	34
7.4	Allocation pour frais de voyage (emploi lié à la vente de biens ou à la négociation de contrats).....	34
7.5	Allocation pour frais de voyage (emploi non lié à la vente de biens ou à la négociation de contrats).....	34
7.6	Frais de voyage payés pour le conjoint d'un employé	35
7.7	Voyages effectués par un résident d'une région éloignée reconnue	35
7.7.1	Déduction relative aux voyages pour résident d'une région éloignée reconnue	35
7.7.2	Calcul du montant à soustraire de la rémunération brute de l'employé.....	36



8.1	Allocation de dépenses versée à un membre d'un organisme municipal ou scolaire.....	39
8.2	Allocation de dépenses ou avantage accordés à une personne ayant une déficience.....	40
8.3	Cadeaux et récompenses	40
8.4	Cotisation à une association professionnelle	41
8.5	Cotisations de l'employé au RRQ et au RQAP.....	41
8.6	Cotisation versée par l'employeur à un CELL.....	41
8.7	Cotisation versée par l'employeur à un REER.....	41
8.8	Cotisations et autres sommes versées par l'employeur à certains régimes	41
8.9	Prêts consentis sans intérêts ou à un taux inférieur au taux prescrit	41
8.9.1	Prêt consenti à un employé	41
8.9.2	Prêt consenti à un actionnaire.....	42
8.9.3	Taux d'intérêt	42
8.9.4	Prêt exclu	43
8.9.5	Prêt à la réinstallation ou prêt consenti pour acquérir une résidence.....	43
8.10	Frais de déménagement et frais accessoires de réinstallation	44
8.10.1	Perte relative à un logement	44
8.10.2	Prêt accordé à un employé en raison de son déménagement	45
8.11	Frais de formation.....	45
8.11.1	Formation particulière liée aux activités de l'employeur	45
8.11.2	Formation générale liée aux activités de l'employeur	45
8.11.3	Formation sur des sujets d'intérêt personnel.....	45
8.12	Frais de scolarité et bourse d'études	45
8.13	Frais d'utilisation d'installations récréatives	45
8.14	Frais d'utilisation d'Internet	46
8.15	Frais d'utilisation d'un téléphone cellulaire.....	46
8.16	Option d'achat de titres	46
8.16.1	Déduction pour option d'achat d'actions d'une SPCC	47
8.16.2	Déduction pour option d'achat d'actions d'une société, autre qu'une SPCC, ou pour option d'achat d'unités de fonds communs de placement	48
8.16.3	Droits découlant d'option d'achat de titres ne pouvant plus être exercée.....	48
8.16.4	Décès d'un employé avant l'exercice de l'option d'achat de titres	48
8.16.5	Cas particuliers.....	49
8.17	Outils.....	49
8.18	Prime d'installation à titre incitatif	49
8.19	Programme pour passagers assidus.....	49
8.20	Rabais sur marchandises et commissions sur certaines ventes.....	49
8.21	Remise de dette.....	50
8.22	Services de consultation	50
8.23	Services scolaires subventionnés	50
8.24	Stationnement fourni ou remboursé par l'employeur.....	50
8.25	Uniformes et vêtements spéciaux.....	51
8.26	Frais médicaux	51



Avertissement

Les renseignements contenus dans ce document ne constituent pas une interprétation juridique des lois et des règlements québécois ou canadiens.

Les renseignements contenus dans ce document valent pour l'année 2014 et pour toute année suivante, à moins que des modifications administratives ou législatives rendent nécessaire la publication d'une nouvelle version. Consultez notre site Internet pour connaître les plafonds et taux en vigueur pour une année autre que 2014.

Vous trouverez dans notre site Internet les services en ligne et les documents destinés aux employeurs. Notez que les formulaires qui portent la mention « SPÉCIMEN » sont fournis uniquement à titre informatif et ne doivent pas être utilisés à d'autres fins.

Note

Afin d'alléger le texte, nous employons le masculin pour désigner aussi bien les femmes que les hommes.

1 INTRODUCTION

1.1 Contenu

Ce document s'adresse à vous si vous êtes un employeur et que vous accordez des avantages à vos employés. Il contient les renseignements sur les avantages les plus couramment accordés et indique si la valeur d'un avantage doit être incluse dans le revenu de l'employé qui en bénéficie et à quelles cases du relevé 1 vous devez en inclure la valeur.

L'information fournie dans ce document s'applique habituellement lorsqu'il existe une relation employeur-employé, mais ne s'applique pas nécessairement si l'avantage est accordé par une société à un particulier qui le reçoit à titre d'actionnaire. En ce sens, seuls les avantages pour lesquels un relevé 1 doit être produit au nom de l'actionnaire sont traités ici. Par conséquent, si aucune information ne figure dans ce document concernant le traitement fiscal qui s'applique lorsqu'un avantage est accordé à un actionnaire parce qu'il est actionnaire, n'en concluez pas que cet avantage n'a aucune incidence fiscale pour cet actionnaire. Pour des renseignements sur un avantage accordé à un actionnaire, consultez le bulletin IMP. 111-1/R2.

Pour obtenir plus de renseignements, consultez notre site Internet ou communiquez avec nous.

1.2 Explication des références

Les références qui figurent après certains paragraphes renvoient aux articles de loi, aux bulletins d'interprétation ou aux règlements. Les nombres qui ne sont pas précédés de lettres renvoient aux articles de la Loi sur les impôts. Les références dans lesquelles figure un « R » précédé et suivi de nombres renvoient au Règlement sur les impôts. Toutes les autres références sont des abréviations ou des sigles suivis des numéros des articles. Les abréviations qui débutent par IMP. renvoient aux bulletins d'interprétation.

1.3 Liste des sigles utilisés dans ce document

CDB	Centre de développement des biotechnologies
CELI	Compte d'épargne libre d'impôt
CFI	Centre financier international
CNT	Commission des normes du travail
FDRCMO	Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre
FSS	Fonds des services de santé
JVM	Juste valeur marchande
MRC	Municipalité régionale de comté
PME	Petite et moyenne entreprise
RAMQ	Régie de l'assurance maladie du Québec
RAP	Régime d'accession à la propriété
R-D	Recherche scientifique et développement expérimental
REEP	Régime d'encouragement à l'éducation permanente
REER	Régime enregistré d'épargne-retraite
RPA	Régime de pension agréé
RPAC	Régime de pension agréé collectif
RPDB	Régime de participation différée aux bénéfices
RQAP	Régime québécois d'assurance parentale
RRQ	Régime de rentes du Québec
RVER	Régime volontaire d'épargne-retraite
SPCC	Société privée sous contrôle canadien
TPS	Taxe sur les produits et services
TVH	Taxe de vente harmonisée
TVQ	Taxe de vente du Québec

Dans ce document, le sigle TPS est utilisé au sens de TPS/TVH pour alléger le texte.



2 PRINCIPALES MODIFICATIONS POUR 2014

2.1 Allocation pour l'utilisation d'un véhicule à moteur

Pour 2014, si vous versez à un employé une allocation pour l'utilisation d'un véhicule à moteur, le taux par kilomètre que nous considérons comme raisonnable est de 0,54 \$ pour les 5 000 premiers kilomètres et de 0,48 \$ du kilomètre additionnel.

2.2 Avantage relatif aux frais de fonctionnement d'une automobile mise à la disposition d'un employé

Pour 2014, le taux par kilomètre pour calculer le montant de l'avantage relatif aux frais de fonctionnement d'une automobile mise à la disposition d'un employé est de 0,27 \$. Si les fonctions de l'employé consistent principalement à vendre ou à louer des automobiles, le taux par kilomètre est de 0,24 \$.

2.3 Renseignement complémentaire relatif à la déduction pour option d'achat de titres

Le renseignement complémentaire relatif à la déduction pour option d'achat de titres dont le code est « L-6 » est remplacé. Ainsi, vous devez inscrire

- L-9 pour désigner un renseignement relatif à une déduction pour option d'achat de titres selon l'article 725.2 de la Loi sur les impôts;
- L-10 pour désigner un renseignement relatif à une déduction pour option d'achat de titres selon l'article 725.3 de la Loi sur les impôts.

Pour plus de renseignements, voyez les parties 8.16.1 et 8.16.2.

2.4 Frais de scolarité et bourse d'études

Depuis le 30 octobre 2011, si vous accordez une bourse d'étude, une bourse de perfectionnement à un membre de la famille d'un employé ou si vous payez ou assumez les frais de scolarité d'un membre de sa famille, ces sommes sont considérées comme un avantage imposable pour le membre de la famille, à moins que vous accordiez l'aide financière en remplacement d'un salaire, d'un traitement ou d'une autre rémunération de l'employé, ou que vous ayez un lien de dépendance avec l'employé.

2.5 Repas et transport d'un employé effectuant des heures supplémentaires

Pour 2014, si vous fournissez un repas ou remboursez des frais de repas ou des frais de transport par taxi à un employé qui fait des heures supplémentaires, cet employé ne reçoit pas d'avantage imposable s'il effectue les heures supplémentaires à votre demande, pour une durée prévue d'au moins deux heures consécutives et que les autres conditions sont remplies.

Pour plus de renseignements, voyez la partie 6.5.

2.6 Renseignements de la partie 9 de ce document

Les renseignements relatifs aux retenues à la source et aux cotisations de l'employeur qui constituaient la partie 9 des versions précédentes de ce document sont maintenant intégrés au *Guide de l'employeur* (TP-1015.G).

3 RENSEIGNEMENTS GÉNÉRAUX

En règle générale, un avantage (y compris une allocation) qu'un employé reçoit est imposable, sauf si une disposition de la Loi sur les impôts prévoit le contraire ou si nous acceptons, à certaines conditions, que la valeur de l'avantage ne soit pas incluse dans le revenu de l'employé.

Les parties 4 à 8 de ce document contiennent des renseignements sur les avantages (y compris les allocations) les plus couramment accordés à un employé.

Si vous versez une allocation **qui n'est pas raisonnable, la totalité** de cette allocation est imposable et son montant doit figurer sur le relevé 1. Voyez les exemples aux parties 4.2, 7.4 et 7.5. Par contre, si vous versez une allocation ou effectuez un remboursement **qui dépasse un montant raisonnable**, seule la partie qui dépasse ce montant raisonnable est imposable et doit figurer sur le relevé 1 (cette règle s'applique uniquement s'il n'est pas nécessaire que l'allocation soit raisonnable pour que l'avantage soit considéré comme non imposable). Voyez les exemples aux parties 7.1, 7.2 et 7.3. Notez aussi qu'un avantage considéré comme non imposable peut être imposable s'il se révèle être une forme déguisée de rémunération.

Lorsque vous devez inclure la valeur d'un avantage imposable dans le revenu d'un employé, tenez compte de la TPS et de la TVQ que l'employé aurait payées s'il avait lui-même acheté le bien ou le service qui constitue cet avantage. Cependant, vous n'avez pas à ajouter la TPS ni la TVQ à une allocation imposable ou à tout autre avantage imposable en argent. Pour plus de renseignements, consultez le document *Renseignements généraux sur la TVQ et la TPS/TVH* (IN-203).

Allocation de dépenses et remboursement de dépenses

Dans ce document, les termes *allocation de dépenses* et *remboursement de dépenses* sont fréquemment utilisés. Ils sont définis ci-après.

Allocation de dépenses

Somme fixée d'avance qui est versée à un employé en plus de son salaire ou de son traitement, qui peut couvrir toutes les dépenses prévues par le contrat de travail, ou seulement certaines d'entre elles, et dont l'employé n'a pas à justifier l'utilisation.

Notes

- Le montant de l'allocation peut différer de celui des dépenses engagées par l'employé. De même, la nature des dépenses visées par l'allocation peut être différente de celle des dépenses réellement engagées.
- Toute allocation versée à un employé pour quelque fin que ce soit doit être incluse dans son revenu, sauf si une disposition de la Loi sur les impôts prévoit qu'elle ne doit pas l'être.

Remboursement de dépenses

Somme versée à un employé lorsque celui-ci prouve que les dépenses ont bel et bien été engagées.

Notes

- Il y a toujours une correspondance exacte entre les dépenses engagées et la somme remboursée, puisque le remboursement est effectué après que les dépenses ont été engagées.
- Un remboursement de dépenses versé à un employé n'a pas à être inclus dans son revenu, sauf s'il couvre des frais personnels et qu'il ne peut pas être exclu selon une disposition de la Loi sur les impôts.

IMP. 37-9/R2



4 VÉHICULES À MOTEUR

Le tableau suivant indique si l'usage que fait un employé d'un véhicule à moteur mis à sa disposition constitue un avantage imposable et à quelles cases du relevé 1 la valeur de cet avantage doit être incluse.

Le numéro qui figure après chacun des avantages indique la partie du document qui en traite.

Avantage accordé par l'employeur	Avantage imposable	Cases du relevé 1
Allocation pour l'utilisation d'un véhicule à moteur (4.2)	Non, si elle est raisonnable	A et L, si elle n'est pas raisonnable
Automobile mise à la disposition d'un employé (ou d'une personne liée à un employé) [4.3.1]	Oui	A et W du relevé de l'employé
Automobile mise à la disposition d'un actionnaire (ou d'une personne liée à un actionnaire) [4.3.2]	Oui	<ul style="list-style-type: none"> O (code RO) du relevé de l'actionnaire A et W, si l'avantage est accordé à l'actionnaire à titre d'employé de la société et non à titre d'actionnaire
Automobile mise à la disposition d'un associé (ou d'une personne liée à un associé) [4.3.3]	Oui (la valeur du droit d'usage seulement)	O (code RP) du relevé de l'associé
Automobile mise à la disposition d'un employé d'un associé (ou d'une personne liée à cet employé), par la société de personnes [4.3.4]	Oui	<ul style="list-style-type: none"> O du relevé de l'employé pour la valeur du droit d'usage A et W du relevé de l'employé pour l'avantage relatif aux frais de fonctionnement
Automobile qu'un employé utilise à des fins personnelles, excluant une automobile mise à sa disposition (4.4)	Oui	A et W
Véhicule à moteur, autre qu'une automobile, qu'un employé utilise à des fins personnelles (4.5)	Oui	A et W
Véhicule d'urgence mis à la disposition d'un membre d'un corps policier ou d'un service d'incendie (4.6)	Non, si les conditions sont remplies	A et W, si les conditions ne sont pas remplies

Véhicule à moteur

Véhicule mû par un moteur, conçu ou adapté pour être utilisé sur les voies publiques, à l'exception d'un trolleybus ou d'un véhicule conçu ou adapté pour fonctionner exclusivement sur des rails.

Automobile

Véhicule à moteur conçu ou adapté principalement pour transporter des personnes sur les voies publiques et comptant au maximum neuf places assises, y compris celle du conducteur.

Les véhicules suivants ne sont pas considérés comme des automobiles :

- une ambulance;
- un véhicule de secours médical d'urgence clairement identifié qui est utilisé par un particulier pour remplir ses fonctions au sein d'un service de secours médical d'urgence ou d'un service d'ambulance, ou pour transporter de l'équipement médical d'urgence et un ou plusieurs préposés aux soins médicaux d'urgence ou des travailleurs paramédicaux;
- un véhicule à moteur acquis ou loué principalement pour servir de taxi;
- un autobus utilisé dans le cadre de l'exploitation d'une entreprise de transport de passagers;
- un corbillard utilisé dans le cadre de l'exploitation d'une entreprise de pompes funèbres;
- une camionnette, une fourgonnette ou un véhicule semblable qui, au cours de l'année d'imposition où il est acquis ou loué,
 - sert principalement (à plus de 50 %) à transporter des marchandises ou du matériel pour gagner un revenu et compte au maximum trois places assises, y compris celle du conducteur,
 - sert en totalité ou presque (à 90 % et plus) à transporter des marchandises, du matériel ou des passagers pour gagner un revenu, peu importe le nombre de places assises;
- une camionnette, si les conditions suivantes sont remplies :
 - au cours de l'année où cette camionnette est acquise ou louée, elle sert principalement à transporter des marchandises, du matériel ou des passagers, pour gagner un revenu dans un endroit au Canada,
 - un des occupants du véhicule travaille sur un chantier particulier où il exerce des fonctions temporaires ou dans un endroit qui est éloigné de toute agglomération à un point tel qu'il ne peut pas y établir ni y tenir une habitation,
 - le chantier particulier ou l'endroit éloigné est situé à 30 kilomètres ou plus d'une région urbaine d'au moins 40 000 habitants.

De plus, lorsque l'avantage relatif à l'utilisation personnelle d'un véhicule à moteur n'est pas accordé en raison de la charge ou de l'emploi d'un particulier, les véhicules suivants ne sont pas considérés comme des automobiles :

- un véhicule à moteur acquis ou loué pour être vendu ou loué dans le cadre de l'exploitation d'une entreprise de vente ou de location de véhicules à moteur;
- un véhicule à moteur utilisé par une entreprise de pompes funèbres pour transporter des passagers.

1

4.1 Précisions

Vous trouverez ci-après quelques précisions utiles pour calculer la valeur de l'avantage relatif à l'utilisation d'un véhicule à moteur.

Automobile mise à la disposition d'un employé

Nous considérons que vous mettez une automobile à la disposition d'un employé si vous lui en donnez la garde et la surveillance et que vous l'autorisez à en faire un usage personnel ou ne lui interdisez pas un tel usage. Cependant, l'employé ne bénéficie pas d'un avantage imposable s'il utilise l'automobile seulement pour exercer ses fonctions, même si le véhicule est mis à sa disposition pendant l'année entière. Il bénéficie d'un avantage imposable s'il utilise l'automobile à des fins personnelles ou si une automobile est mise à sa disposition sans qu'il ait à l'utiliser pour exercer ses fonctions.

Utilisation d'une automobile à des fins personnelles

Un employé utilise une automobile à des fins personnelles s'il s'en sert (ou si une personne qui lui est liée s'en sert) à d'autres fins qu'à des fins professionnelles. Notez que nous considérons qu'un employé qui effectue le trajet entre son domicile et son lieu de travail avec une automobile mise à sa disposition utilise cette automobile à des fins personnelles, même s'il doit retourner travailler après les heures normales de travail.

Cependant, si vous demandez ou permettez à un employé (par exemple, un vendeur itinérant) de se rendre directement de son domicile à un endroit différent de son lieu habituel de travail ou de revenir directement à son domicile à partir d'un tel endroit, l'utilisation de l'automobile pour ces déplacements n'est pas considérée comme utilisation d'une automobile à des fins personnelles.



Frais de fonctionnement d'une automobile

Si vous mettez une automobile à la disposition d'un employé et que vous assumez les frais relatifs à l'utilisation personnelle qu'il fait de cette automobile, vous devez inclure dans son revenu un montant pour les frais de fonctionnement du véhicule. Les frais de fonctionnement d'une automobile comprennent, entre autres, les frais d'entretien, de réparation (déduction faite de tout produit d'assurance), d'assurance et d'immatriculation ainsi que les dépenses liées à l'achat d'huile et de carburant. Les intérêts, l'amortissement, les frais de location et les frais de stationnement sont exclus des frais de fonctionnement.

Frais de location d'une automobile

Pour le calcul de la valeur du droit d'usage d'une automobile, les frais de location d'une automobile (variable E de la formule qui figure à la partie 4.3.1.1) correspondent au total des sommes à payer au locateur pour l'automobile (TPS et TVQ comprises), les frais relatifs au kilométrage, les frais d'entretien et de réparation ainsi que les frais résiduels (sommes exigées à la fin du bail), moins tout crédit résiduel (sommes créditées à la fin du bail).

Les frais de location ne comprennent pas les sommes versées à titre de pénalité lors de la résiliation du bail, sauf si cette pénalité est établie uniquement en fonction de la valeur de revente de l'automobile lors de la résiliation du bail ou si elle découle uniquement d'un rajustement du loyer.

S'il y a des frais résiduels ou des crédits résiduels, l'employé peut nous demander de rajuster, selon la durée du bail, la valeur de l'avantage imposable découlant des paiements de location, pourvu que les années visées ne soient pas prescrites.

Si vous avez effectué un paiement au début du bail et que ce paiement réduit les paiements mensuels de location, pour calculer la valeur du droit d'usage, vous devez ajouter une partie de ce paiement initial, établie au prorata du nombre de mois, à chaque paiement mensuel effectué pendant la durée du bail. Ce paiement initial doit être un paiement de location, et non un paiement pour l'achat de l'automobile.

4.2 Allocation pour l'utilisation d'un véhicule à moteur

Vous n'avez pas à inscrire sur le relevé 1 d'un employé l'allocation que vous lui versez pour l'utilisation d'un véhicule à moteur si celle-ci est **raisonnable**, c'est-à-dire si les trois conditions suivantes sont remplies :

- l'évaluation de l'utilisation du véhicule par l'employé pour déterminer l'allocation a été faite uniquement en fonction du nombre de kilomètres qu'il a réellement parcourus pour remplir ses fonctions (voyez la partie 4.3.1.3);
- le taux par kilomètre est raisonnable;

- vous n'avez pas à la fois versé cette allocation et remboursé totalement ou partiellement l'employé pour les dépenses liées à l'utilisation du véhicule. Cependant, si le remboursement s'applique uniquement aux frais d'assurance automobile commerciale supplémentaire, aux droits de péage ou aux frais de traversier et que l'allocation ne couvre pas ces frais, cette allocation sera considérée comme raisonnable si les deux conditions précédentes sont remplies.

En règle générale, nous considérons que le taux par kilomètre est raisonnable s'il ne dépasse pas le taux qu'un employeur assujéti à l'impôt sur le revenu est autorisé à déduire selon la législation et la réglementation fiscale québécoise. Pour 2014, le taux par kilomètre est de 0,54 \$ pour les 5 000 premiers kilomètres et de 0,48 \$ le kilomètre additionnel. Le type de véhicule et les conditions de conduite peuvent également déterminer si le taux par kilomètre est raisonnable. Par ailleurs, un taux qui ne couvre pas les dépenses engagées par l'employé n'est pas considéré comme raisonnable.

Vous devez inclure, aux cases A et L du relevé 1 d'un employé, la **totalité** de l'allocation **qui n'est pas raisonnable** que vous lui versez pour l'utilisation d'un véhicule à moteur. Cependant, si l'employé satisfait aux conditions mentionnées dans la Loi sur les impôts, il pourra demander, dans sa déclaration de revenus, une déduction pour l'utilisation de son véhicule à moteur. Pour obtenir cette déduction, l'employé devra joindre à sa déclaration le formulaire *Conditions générales d'emploi* (TP-64.3) ou, s'il s'agit d'un travailleur forestier, le formulaire *Dépenses d'emploi pour un travailleur forestier* (TP-78), que vous devez signer pour attester qu'il a rempli les conditions générales d'emploi.

Allocation forfaitaire et allocation calculée selon un taux par kilomètre raisonnable

Si un employé reçoit à la fois, pour la même utilisation d'un véhicule à moteur, une allocation forfaitaire et une allocation calculée en fonction du kilométrage réellement parcouru, vous devez inclure le montant de ces deux allocations aux cases A et L de son relevé 1.

37, 40.1, IMP. 40-1/R3 (sauf le point 9)

4.3 Avantage correspondant à une automobile mise à la disposition d'un employé, d'un actionnaire, d'un associé ou d'une personne qui leur est liée

Vous trouverez dans cette partie une description étape par étape du calcul de la valeur de l'avantage correspondant à une automobile mise à la disposition d'un employé, d'un actionnaire, d'un associé, d'un employé d'un associé ou d'une personne qui leur est liée ainsi que les particularités qui s'appliquent à ce calcul. Vous pouvez déterminer la valeur de cet avantage en utilisant le formulaire *Calcul de l'avantage relatif à une automobile* (TP-41.C) accessible dans notre site Internet.

37, 38, 41 à 41.4, 87, 111, 117, IMP. 37-6/R1, IMP. 37-7/R3, IMP. 41-1/R8, IMP. 41.1.1-1/R2

4.3.1 Employé

Le calcul de la valeur de l'avantage correspondant à une automobile que vous (ou une personne qui vous est liée) mettez à la disposition d'un employé (ou d'une personne liée à un employé) se fait en deux étapes. La première étape consiste à calculer la valeur du droit d'usage de l'automobile; la seconde, à calculer la valeur de l'avantage relatif aux frais de fonctionnement de l'automobile que vous payez. Pour faire ce calcul, vous pouvez utiliser les indications données dans cette partie ou la grille de calcul du formulaire TP-41.C. La valeur de l'avantage doit être incluse aux cases A et W du relevé 1 de l'employé.

Note

Puisque la valeur de l'avantage doit être calculée au cours de l'année, elle doit être basée sur des estimations. Vous devrez donc la calculer à nouveau à la fin de l'année, en tenant compte du nombre réel de kilomètres parcourus au cours de l'année.

4.3.1.1 Étape 1 – Calcul de la valeur du droit d'usage

Calculez la valeur du droit d'usage selon la formule suivante :

$$\frac{A}{B} \times [2\% \times (C \times D) + \frac{2}{3} \times (E - F)]$$

où

- A = le moins élevé des nombres suivants :
- le nombre total de kilomètres parcourus par l'employé à des fins personnelles pendant que l'automobile est mise à sa disposition. Ce nombre est réputé égal au nombre B, sauf si vous exigez que l'employé utilise l'automobile pour exercer ses fonctions et qu'il l'utilise principalement (à plus de 50 %) à cette fin;
 - la valeur de la variable B.

$$B = 1\,667 \times \frac{\text{nombre total de jours dans l'année où l'automobile est mise à la disposition de l'employé}}{30}$$

Note

Si le résultat de la division de ce nombre de jours par 30 n'est pas un nombre entier, arrondissez-le au nombre entier le plus près s'il est supérieur à un. S'il est inférieur à un, ne l'arrondissez pas. Par exemple, 7,5 doit être arrondi à 7 et 7,6 doit être arrondi à 8, tandis que 0,63 ne doit pas être arrondi.

- C = coût de l'automobile pour vous (ou pour une personne qui vous est liée)
- D = nombre de jours où l'automobile est mise à la disposition de l'employé et où vous (ou une personne qui vous est liée) en êtes propriétaire, divisé par 30, puis arrondi au nombre entier le plus près [voyez la note ci-dessus]

- E = frais de location que vous (ou une personne qui vous est liée) devez payer pendant la période [visée à la variable D] où l'automobile est mise à la disposition de l'employé
- F = montant compris dans la variable E et correspondant aux assurances contre la perte de l'automobile ou contre les dommages causés à celle-ci, ou aux assurances pour la responsabilité découlant de l'utilisation de l'automobile ou de son fonctionnement

TPS et TVQ

Pour calculer la valeur des variables C, E et F, tenez compte de toutes les taxes exigibles que vous (ou une personne qui vous est liée) devez payer, ou que vous devriez payer si le paiement n'était pas exonéré de telles taxes en raison de votre qualité d'employeur ou de l'utilisation de l'automobile. Pour plus de renseignements, consultez le document *Renseignements généraux sur la TVQ et la TPS/TVH* (IN-203).

Sommes remboursées par l'employé

Vous devez déduire du montant raisonnable qui correspond à la valeur du droit d'usage toutes les sommes que l'employé (ou une personne qui lui est liée) vous paie (ou paie à une personne qui vous est liée) dans l'année pour utiliser cette automobile, à l'exception des sommes liées au fonctionnement de l'automobile [voyez la deuxième étape]. Si les sommes versées dépassent ce montant raisonnable, vous ne pouvez pas vous servir de l'excédent pour réduire la valeur de l'avantage relatif aux frais de fonctionnement.

Vendeur d'automobiles ou agent de location

Vous pouvez choisir de calculer la valeur du droit d'usage **au taux de 1,5 % au lieu de 2 %**, si les trois conditions suivantes sont respectées :

- les fonctions de l'employé consistent **principalement** à vendre ou à louer des automobiles;
- l'automobile mise à la disposition de l'employé (ou d'une personne qui lui est liée) vous appartient;
- vous acquérez au moins une automobile dans l'année.

Dans ce cas, le coût de l'automobile (variable C) correspond au plus élevé des montants suivants :

- le coût moyen de toutes les automobiles neuves que vous avez acquises au cours de l'année pour la vente ou la location;
- le coût moyen de toutes les automobiles neuves et d'occasion que vous avez acquises au cours de l'année pour la vente ou la location.

Le coût moyen doit tenir compte de la TPS et de la TVQ.

41 à 41.0.2



4.3.1.2 Étape 2 – Calcul de la valeur de l'avantage relatif aux frais de fonctionnement

Si vous (ou une personne qui vous est liée) mettez une automobile à la disposition d'un employé (ou d'une personne qui lui est liée) et que vous assumez les frais relatifs à l'utilisation personnelle qu'il fait de cette automobile, vous devez inclure dans son revenu un montant pour les frais de fonctionnement du véhicule. Pour 2014, ce montant est de 0,27 \$ le kilomètre, ou de 0,24 \$ le kilomètre si les fonctions de l'employé consistent principalement à vendre ou à louer des automobiles. Les plafonds et les taux servant au calcul des frais déductibles et des avantages imposables relatifs à l'utilisation d'une automobile sont publiés dans notre site Internet.

Méthode simplifiée

Vous pouvez utiliser une méthode simplifiée si les deux conditions suivantes sont respectées :

- l'employé utilise l'automobile principalement (**à plus de 50 %**) pour exercer ses fonctions;
- il vous a avisé par écrit, avant la fin de l'année, qu'il comptait utiliser la méthode simplifiée pour calculer la valeur de l'avantage relatif aux frais de fonctionnement.

Selon cette méthode, la valeur de l'avantage relatif aux frais de fonctionnement est égale à la **moitié du montant raisonnable qui représente la valeur du droit d'usage de l'automobile** (ce montant a été calculé à la première étape), **avant toute déduction des sommes que l'employé a remboursées en contrepartie de l'octroi de ce droit d'usage.**

Sommes remboursées par l'employé

Si l'employé (ou une personne qui lui est liée) vous paie (ou paie à une personne qui vous est liée), dans l'année ou dans les 45 jours suivant la fin de celle-ci, le total des sommes (toutes taxes comprises) liées au fonctionnement de l'automobile pour cette année, il ne bénéficie d'aucun avantage imposable. Si l'employé (ou la personne qui lui est liée) rembourse une partie seulement des sommes liées au fonctionnement de l'automobile, la somme ainsi remboursée réduit d'autant la valeur de l'avantage relatif aux frais de fonctionnement accordé à cet employé.

[41.1.1](#)

4.3.1.3 Registre des déplacements

Si vous (ou une personne qui vous est liée) mettez une automobile à la disposition d'un employé (ou d'une personne qui lui est liée), cet employé doit tenir un registre des déplacements effectués avec l'automobile et vous remettre une copie de ce registre au plus tard à l'une des deux dates suivantes :

- le 10 janvier suivant le 31 décembre de l'année où l'automobile était à sa disposition;

- le 10^e jour suivant le jour où l'automobile vous est retournée (ou est retournée à une personne qui vous est liée).

L'employé doit inscrire les renseignements suivants dans le registre :

- le nombre total de jours dans l'année où l'automobile a été mise à sa disposition (ou à celle d'une personne qui lui est liée);
- le nombre total de kilomètres parcourus, sur une base quotidienne, hebdomadaire ou mensuelle, pendant ce nombre de jours.

Il doit aussi y inscrire sur une base quotidienne, les renseignements suivants concernant chaque déplacement qu'il effectue dans le but de remplir ses fonctions :

- le lieu de départ et le lieu de destination;
- le nombre de kilomètres parcourus entre ces lieux;
- toute information permettant d'établir que le déplacement a été fait pour remplir ses fonctions.

Note

Si l'automobile est utilisée uniquement à des fins personnelles, l'employé doit plutôt inscrire dans le registre les renseignements suivants :

- le nombre total de jours dans l'année où l'automobile a été mise à sa disposition (ou à celle d'une personne qui lui est liée);
- le kilométrage indiqué à l'odomètre au début et à la fin de l'année ou de la période où l'automobile a été mise à sa disposition (ou à celle d'une personne qui lui est liée) de façon continue.

Pénalité

Un employé qui ne vous remet pas, dans le délai prévu, le registre des déplacements d'une automobile mise à sa disposition (ou à celle d'une personne qui lui est liée) encourt une pénalité de 200 \$.

[41.1.4](#), [41.1.5](#), [1049.34](#)

4.3.2 Actionnaire

Si vous mettez une automobile à la disposition d'un actionnaire (ou d'une personne liée à un actionnaire) et que cet actionnaire n'est pas un employé, calculez la valeur du droit d'usage et de l'avantage relatif aux frais de fonctionnement comme s'il s'agissait d'un de vos employés (voyez la partie 4.3.1). Incluez la valeur de ces avantages à la case O du relevé 1 de l'actionnaire et inscrivez RO à la case Code (case O).

Si ces avantages ont été accordés à l'actionnaire à titre d'employé de la société ou en raison de sa charge et non à titre d'actionnaire, incluez plutôt la valeur de ces avantages aux cases A et W de son relevé 1.

4.3.3 Associé

Si vous mettez une automobile à la disposition d'un associé (ou d'une personne liée à un associé), vous devez calculer seulement la valeur du droit d'usage à l'aide de la formule présentée à l'étape 1 de la partie 4.3.1.1 ou du formulaire TP-41.C. **L'avantage relatif aux frais de fonctionnement ne s'applique pas dans le cas d'un associé.** La société de personnes doit produire un relevé 1 pour l'associé, inclure la valeur de cet avantage à la case O du relevé 1 et inscrire RP à la case Code (case O).

4.3.4 Employé d'un associé

Si une société de personnes met une automobile à la disposition d'un employé d'un de ses membres (ou d'une personne liée à cet employé), elle doit calculer la valeur du droit d'usage à l'aide de la formule présentée à l'étape 1 de la partie 4.3.1.1 ou du formulaire TP-41.C.

La valeur de l'avantage relatif aux frais de fonctionnement dont bénéficie cet employé correspond au total des frais (toutes taxes comprises) liés à l'utilisation de l'automobile à des fins personnelles qui sont assumés par la société de personnes pour l'année. Toute somme que cet employé (ou la personne qui lui est liée) rembourse à la société de personnes réduit d'autant la valeur de l'avantage relatif aux frais de fonctionnement qui lui est accordé.

La valeur de l'avantage relatif aux frais de fonctionnement doit être incluse aux cases A et W du relevé 1 de l'employé, et la valeur du droit d'usage, à la case O.

4.3.5 Exemples de calcul de l'avantage correspondant à une automobile

Les calculs présentés ci-dessous sont valides pour l'année 2014. Pour connaître les taux et plafonds en vigueur pour une autre année, consultez notre site Internet.

Exemple 1	
Données de base (selon les renseignements indiqués au registre des déplacements)	
Coût de l'automobile (toutes taxes comprises)	23 000 \$
Nombre de jours dans l'année où l'automobile a été mise à la disposition de l'employé	365 j
Nombre total de kilomètres parcourus pendant la période	25 000 km
Nombre total de kilomètres parcourus à des fins personnelles	15 000 km
Pourcentage d'utilisation de l'automobile pour l'emploi	$\frac{(25\ 000 - 15\ 000)}{25\ 000} \times 100 = 40\ %$
Total des frais de fonctionnement de l'automobile (toutes taxes comprises)	3 000 \$

Frais de fonctionnement de l'automobile utilisée à des fins personnelles	$3\ 000\ \$ \times \frac{15\ 000\ \text{km}}{25\ 000\ \text{km}} =$	1 800 \$
Partie des frais de fonctionnement de l'automobile remboursée par l'employé dans l'année ou dans les 45 jours suivant la fin de celle-ci		1 000 \$
Somme remboursée dans l'année par l'employé pour le droit d'usage		2 000 \$
Calcul de la valeur du droit d'usage		
$\frac{A}{B} \times [2\ % \times (C \times D) + 2/3 \times (E - F)]$		
A = B	(parce que le pourcentage d'utilisation de l'automobile pour une charge ou un emploi est inférieur ou égal à 50 %)	
B =	$1\ 667 \times \frac{365}{30} = 1\ 667 \times 12 = 20\ 004$	
C =	23 000 \$	
D =	$\frac{365}{30} = 12$	
E et F =	0	
$\frac{20\ 004}{20\ 004} \times [2\ % \times (23\ 000\ \$ \times 12)] =$		5 520 \$
Somme remboursée par l'employé		- 2 000 \$
		= 3 520 \$
Calcul de l'avantage relatif aux frais de fonctionnement (voyez la note)		
15 000 km x 0,27 \$ =		4 050 \$
Somme remboursée par l'employé		- 1 000 \$
		= 3 050 \$
	Avantage imposable total	= 6 570 \$
Note		
Le calcul de l'avantage relatif aux frais de fonctionnement ne peut pas être effectué selon la méthode simplifiée puisque l'automobile n'a pas été utilisée principalement (à plus de 50 %) pour une charge ou un emploi.		



Exemple 2

Données de base

(selon les renseignements indiqués au registre des déplacements)

Frais de location mensuels (toutes taxes comprises)	500 \$
Frais d'assurance mensuels compris dans les frais de location	75 \$
Nombre de jours dans l'année où l'automobile a été mise à la disposition de l'employé	365 j
Nombre total de kilomètres parcourus pendant la période	20 000 km
Nombre total de kilomètres parcourus à des fins personnelles	5 000 km
Pourcentage d'utilisation de l'automobile pour l'emploi	75 %
$\frac{(20\,000 - 5\,000)}{20\,000} \times 100 = 75\%$	
Total des frais de fonctionnement de l'automobile (toutes taxes comprises)	2 400 \$
Frais de fonctionnement de l'automobile utilisée à des fins personnelles	600 \$
$2\,400 \$ \times \frac{5\,000 \text{ km}}{20\,000 \text{ km}} = 600 \$$	
Partie des frais de fonctionnement de l'automobile remboursée par l'employé dans l'année ou dans les 45 jours suivant la fin de celle-ci	200 \$
L'automobile est louée par l'employeur et le pourcentage d'utilisation pour une charge ou un emploi est supérieur à 50 %.	

Calcul de la valeur du droit d'usage

$$\frac{A \times [2\% \times (C \times D) + 2/3 \times (E - F)]}{B}$$

A = le moins élevé des nombres suivants :

- 5 000 km (usage personnel);
- variable B = 20 004.

$$B = 1\,667 \times \frac{365}{30} = 1\,667 \times 12 = 20\,004$$

C et D = 0

$$E = (500 \$ \times 12 \text{ mois}) = 6\,000 \$$$

$$F = (75 \$ \times 12 \text{ mois}) = 900 \$$$

$$\frac{5\,000}{20\,004} \times [2/3 \times (6\,000 \$ - 900 \$)] = 849,83 \$$$

Calcul de l'avantage relatif aux frais de fonctionnement

Si, avant la fin de l'année, l'employé a avisé son employeur par écrit de son intention d'utiliser la méthode simplifiée, la valeur de l'avantage relatif aux frais de fonctionnement est égale à la moitié de la valeur du droit d'usage, soit

1/2 x 849,83 \$ =	424,92 \$	
Somme remboursée par l'employé	- 200,00 \$	
	= 224,92 \$	+ 224,92 \$
Avantage imposable total		= 1 074,75 \$

Note

Le calcul de l'avantage relatif aux frais de fonctionnement effectué selon la méthode simplifiée est plus avantageux pour l'employé que celui effectué selon la méthode où l'on multiplie le kilométrage personnel par 0,27 \$ (5 000 km x 0,27 \$ = 1 350 \$). Remarquez que la méthode simplifiée peut être choisie puisque l'automobile a été utilisée principalement (à plus de 50 %) pour une charge ou un emploi (voyez la partie 4.3.1.2).

Exemple 3

Données de base

(selon les renseignements indiqués au registre des déplacements)

	Coût total	Coût moyen
3 automobiles neuves acquises dans l'année	60 000 \$	20 000 \$
147 automobiles d'occasion acquises dans l'année	1 500 000 \$	10 204 \$
150 automobiles acquises dans l'année	1 560 000 \$	10 400 \$

Le coût moyen et le coût total tiennent compte des taxes.

Nombre de jours dans l'année où l'automobile a été mise à la disposition de l'employé	365 j
Nombre total de kilomètres parcourus pendant la période	21 000 km
Nombre total de kilomètres parcourus à des fins personnelles	11 000 km
Pourcentage d'utilisation de l'automobile pour l'emploi	48 %
$\frac{(21\,000 - 11\,000)}{21\,000} \times 100 = 48\%$	
Total des frais de fonctionnement de l'automobile (toutes taxes comprises)	5 000 \$
Frais de fonctionnement de l'automobile utilisée à des fins personnelles	2 619,05 \$
$5\,000 \$ \times \frac{11\,000 \text{ km}}{21\,000 \text{ km}} = 2\,619,05 \$$	
Partie des frais de fonctionnement de l'automobile remboursée par l'employé dans l'année ou dans les 45 jours suivant la fin de celle-ci	1 000 \$

L'automobile appartient à l'employeur et l'employé est vendeur d'automobiles.

Calcul de la valeur du droit d'usage

$$\frac{A}{B} \times [1,5 \% \times (C \times D) + 2/3 \times (E - F)]$$

A = B (parce que le pourcentage d'utilisation de l'automobile pour une charge ou un emploi est inférieur ou égal à 50 %)

$$B = 1\,667 \times \frac{365}{30} = 1\,667 \times 12 = 20\,004$$

C = le plus élevé des montants suivants :

- le coût moyen des automobiles neuves acquises pour être vendues ou louées dans l'année (toutes taxes comprises); 20 000 \$
- le coût moyen des automobiles neuves et d'occasions acquises pour être vendues ou louées dans l'année (toutes taxes comprises). 10 400 \$

$$D = \frac{365}{30} = 12$$

E et F = 0

$20\,004 \times [1,5 \% \times (20\,000 \$ \times 12)] =$	3 600 \$
---	----------

Calcul de l'avantage relatif aux frais de fonctionnement

(voyez la note)

11 000 km x 0,24 \$ =	2 640 \$		
Somme remboursée par l'employé	- 1 000 \$		
	= 1 640 \$	+	1 640 \$
Avantage imposable total		=	5 240 \$

Note

Le calcul de l'avantage relatif aux frais de fonctionnement ne peut pas être effectué selon la méthode simplifiée puisque l'automobile n'a pas été utilisée principalement (à plus de 50 %) pour une charge ou un emploi (voyez la partie 4.3.1.2).

4.4 Avantage correspondant à l'utilisation personnelle que fait un employé d'une automobile, autre qu'une automobile mise à sa disposition

Si vous (ou une personne qui vous est liée) ne mettez pas une automobile à la disposition d'un employé (ou d'une personne qui lui est liée), mais que vous payez plutôt des frais liés à l'utilisation personnelle d'une autre automobile, vous devez calculer l'avantage reçu par cet employé pour l'utilisation personnelle de cette automobile. Cet avantage correspond aux frais de fonctionnement de l'automobile qui sont payés pour l'employé (toutes taxes comprises) et qui se rapportent à l'utilisation de l'automobile à des fins personnelles. Toute somme qu'un employé (ou la personne qui lui est liée) rembourse réduit d'autant la valeur de l'avantage relatif aux frais de fonctionnement qui lui est accordé.

41.1.2

Voyez les précisions données sur les termes *automobile mise à la disposition d'un employé* et *frais de fonctionnement d'une automobile* à la partie 4.1.

4.5 Avantage correspondant à l'utilisation personnelle que fait un employé d'un véhicule à moteur mis à sa disposition, autre qu'une automobile

Si vous mettez un véhicule à moteur (ambulance, camionnette, fourgonnette, autobus, etc.), autre qu'une automobile, à la disposition d'un employé pour son usage personnel, vous devez calculer la valeur de l'avantage reçu par cet employé pour l'utilisation personnelle de ce véhicule. Cette valeur correspond à la JVM de l'avantage réel c'est-à-dire la somme que l'employé verserait normalement dans une transaction sans lien de dépendance. La valeur de l'avantage inclurait, par exemple, les frais de location d'un véhicule comparable ainsi que tous les frais de fonctionnement (voyez les précisions données sur les frais de fonctionnement d'une automobile à la partie 4.1).

De même, si vous mettez un véhicule à moteur, autre qu'une automobile, à la disposition d'un **actionnaire** qui n'est pas un employé, pour son utilisation personnelle, la valeur de l'avantage pour cet actionnaire doit être calculée comme il est expliqué au paragraphe précédent.



Si le véhicule est essentiel à l'exploitation de votre entreprise et que l'employé l'utilise à des fins personnelles seulement pour se déplacer entre son domicile et le lieu de travail, vous pouvez calculer la valeur de cet avantage en fonction d'un taux au kilomètre pour un transport équivalent. Pour 2014, nous considérons que le taux de 0,27 \$ le kilomètre représente un avantage raisonnable si **les quatre conditions** suivantes sont remplies :

- le véhicule à moteur n'est pas une automobile selon la définition de la partie 4;
- vous avisez votre employé par écrit qu'il peut utiliser le véhicule à des fins personnelles **seulement** pour se déplacer entre le lieu de travail et son domicile et qu'il doit tenir un registre complet des déplacements du véhicule comme preuve qu'il ne l'a pas utilisé à d'autres fins personnelles;
- vous exigez que votre employé utilise le véhicule pour retourner à son domicile le soir, pour des motifs opérationnels valables, par exemple,
 - parce qu'il ne serait pas sécuritaire de laisser des outils ou de l'équipement sur les lieux d'affaires ou sur le chantier la nuit,
 - parce qu'il doit demeurer disponible pour répondre à des urgences et que le véhicule à moteur est fourni afin de réduire le temps d'intervention dans les situations d'urgence (voyez la note ci-après);
- le véhicule à moteur est **conçu ou aménagé** spécialement pour les besoins de votre entreprise ou de votre métier, et il est **essentiel** à l'exécution des tâches de l'employé. Le simple transport de l'employé entre son domicile et le lieu de travail ne correspond pas à la notion d' « exercice des fonctions de l'emploi ».

Voici des exemples où ces conditions sont remplies :

- le véhicule est spécialement conçu (ou modifié considérablement) pour transporter des outils, de l'équipement ou des marchandises,
- le véhicule (une camionnette ou une fourgonnette) est aménagé et utilisé de façon permanente pour transporter et stocker de l'équipement ou des outils lourds, volumineux ou nombreux. Il serait difficile d'en charger et d'en décharger le contenu,
- le véhicule est régulièrement utilisé pour transporter des matériaux nocifs ou malodorants (des échantillons vétérinaires, du poisson ou du gibier),

- votre employé doit demeurer disponible afin de répondre aux urgences (voyez la note ci-dessous) et a besoin d'un des véhicules suivants :

- un véhicule d'urgence clairement identifié,
- un véhicule spécialement équipé pour les interventions d'urgence,
- un véhicule conçu pour transporter de l'équipement spécialisé sur les lieux d'une intervention d'urgence.

Aux fins du calcul de l'avantage, l'usage de ces véhicules n'est pas considéré comme un usage à des fins personnelles si l'employé se déplace uniquement entre son domicile et le lieu d'une intervention d'urgence.

Note

Généralement, on considère qu'il y a urgence lorsque la santé et la sécurité de la population en général pourraient être affectées ou lorsqu'il y a une interruption importante des activités de l'employeur.

133.2.1, IMP. 37-6/R1

4.6 Véhicule d'urgence mis à la disposition d'un membre d'un corps policier ou d'un service d'incendie

Si vous (ou une personne qui vous est liée) mettez un véhicule d'urgence à la disposition d'un employé membre d'un corps policier ou d'un service d'incendie, cet employé ne bénéficie pas d'un avantage imposable si les conditions suivantes sont remplies :

- une directive écrite limite l'utilisation du véhicule à des fins personnelles et spécifie qu'il doit vous être rendu lors d'absences prolongées;
- le véhicule **est clairement identifié ou est doté d'équipements spéciaux** qui permettent d'intervenir rapidement lors d'événements touchant la sécurité publique.

Si ces conditions ne sont pas remplies et que le véhicule mis à la disposition de l'employé est une automobile (voyez la définition de ce terme à la partie 4), vous devez calculer la valeur de l'avantage relatif à l'utilisation de l'automobile tel qu'indiqué à la partie 4.3. Par contre, si le véhicule n'est pas une automobile, voyez plutôt la partie 4.5.

41.1.3

5 COTISATION (OU PRIME) VERSÉE À UN RÉGIME D'ASSURANCE

Le tableau suivant indique si la cotisation (ou la prime) que vous versez pour un employé à un régime d'assurance constitue un avantage imposable et à quelles cases du relevé 1 la valeur de cet avantage doit être incluse.

Le numéro qui figure après chaque type de régime indique la partie de ce document qui traite de la cotisation (ou de la prime) que vous versez à ce type de régime.

Régime d'assurance	Avantage imposable	Cases du relevé 1
Paiement compensatoire pour invalidité dans le cadre d'un contrat d'assurance à l'entière charge des employés (5.4)	Non	s. o.*
Régime d'assurance collective (sauf un régime d'assurance interentreprises) [5.1]	Oui, sauf s'il s'agit <ul style="list-style-type: none"> d'un régime d'assurance collective contre la perte totale ou partielle d'un revenu de charge ou d'emploi (si les prestations d'assurance salaire sont payables périodiquement) d'une cotisation versée au profit du conjoint survivant d'un employé décédé 	<ul style="list-style-type: none"> A et J, s'il s'agit d'un régime privé d'assurance maladie (voyez l'encadré ci-après) A et L, dans les autres cas
Régime d'assurance non collective (5.2)	Oui	A et L
Régime d'assurance interentreprises (cotisation versée par l'employeur à l'administrateur du régime) [5.3]	Oui	A et P

* s. o. : sans objet



Régime privé d'assurance maladie

Régime d'assurance maladie, d'assurance hospitalisation, régime comprenant ces deux assurances, contrat d'assurance pour frais médicaux, ou pour frais d'hospitalisation ou contrat d'assurance couvrant ces deux types de frais, qui respecte l'une des conditions suivantes :

- le régime ou le contrat porte uniquement sur des soins ou des frais médicaux admissibles au crédit d'impôt non remboursable pour frais médicaux;
- le régime ou le contrat porte essentiellement sur des soins ou des frais médicaux admissibles au crédit d'impôt non remboursable pour frais médicaux et la prime ou toute autre considération payable pour la protection accordée est attribuable, en quasi-totalité, à des frais médicaux mentionnés au point précédent.

Un régime privé d'assurance maladie ne comprend pas un régime ou un contrat établi ou prévu par une loi d'une province qui, conformément aux accords fiscaux, reçoit des contributions du gouvernement du Canada pour les services de santé fournis dans le cadre de ce régime ou de ce contrat.

Notes

- Les **régimes d'assurance collective** qui couvrent de tels soins ou de tels frais médicaux sont visés par cette définition. Il en va de même pour les contrats et les régimes qui couvrent entièrement ou partiellement les frais dentaires ou les frais de soins de la vue.
- Pour qu'un régime soit considéré comme un régime privé d'assurance maladie, il doit comporter l'engagement d'une personne d'en indemniser une autre moyennant une contrepartie convenue, par suite d'une perte subie ou d'une obligation contractée en prévision d'un événement incertain. Ainsi, si un employeur prend l'engagement de rembourser à ses employés le coût des frais médicaux, hospitaliers ou dentaires qu'ils ont engagés ou qu'une personne à leur charge a engagés, cet engagement qu'il a pris peut être considéré comme un régime privé d'assurance maladie.

5.1 Cotisation versée par l'employeur à un régime d'assurance collective (y compris un régime privé d'assurance maladie)

La cotisation que vous versez à un des régimes d'assurance collective suivants, pour la protection dont un employé **actuel, ancien ou futur** (ci-après appelé *employé*) bénéficie dans l'année, constitue un avantage imposable pour cet employé :

- un régime privé d'assurance maladie;
- une police d'assurance vie collective (temporaire ou non);
- tout autre régime d'assurance collective, sauf un régime d'assurance collective contre la perte totale ou partielle d'un revenu de charge ou d'emploi (si les prestations d'assurance salaire sont payables périodiquement).

37.0.1.1 à 37.0.1.6, 38

Cotisation (ou prime) versée par l'employé à un régime privé d'assurance maladie

La cotisation (ou prime) versée par un employé, un ancien employé ou un employé retraité à un régime privé d'assurance maladie pour couvrir, par exemple, des frais médicaux ou dentaires, ne constitue pas un avantage imposable pour l'employé. Toutefois, elle peut donner droit à un crédit d'impôt pour frais médicaux dans la déclaration de revenus. Pour indiquer sur le relevé 1 les sommes que l'employé a versées à un tel régime, inscrivez 235 dans une case vierge, suivi du montant. Cette inscription est facultative. Toutefois, si vous ne l'inscrivez pas sur le relevé 1, l'employé pourrait vous demander des pièces justificatives. N'incluez pas ce montant à la case A.

Assurance collective contre les maladies graves

La cotisation que vous versez à un régime d'assurance collective contre les maladies graves (coma, cancer, paralysie ou autres) pour la protection dont un employé bénéficie dans l'année constitue un avantage imposable pour cet employé. Cet avantage doit être déclaré aux cases A et L du relevé 1.

5.1.1 Régime comportant un contrat d'assurance

Si le régime d'assurance collective accorde une protection prévue dans un contrat d'assurance souscrit auprès d'une société d'assurance, la valeur de l'avantage imposable correspondant à cette protection est égale au résultat du calcul suivant :

- le montant total de la prime (y compris la taxe de 9 % s'y rapportant) payée pour l'employé, pour la **protection** (par exemple, la protection individuelle, familiale ou monoparentale) et la **garantie** (par exemple, les frais médicaux, les frais d'hospitalisation ou les frais dentaires) dont il bénéficie dans l'année (voyez la partie 5.1.3 s'il s'agit d'un régime privé d'assurance maladie);

moins

- le total des sommes suivantes :
 - la somme remboursée par l'employé au cours de l'année,
 - les dividendes, les ristournes et les remboursements de primes que vous avez reçus au cours de l'année, relativement à la protection et à la garantie dont bénéficie l'employé.

Dividende, ristourne ou remboursement de primes

Si vous recevez, au cours de l'année, une somme à titre de dividende, de ristourne ou de remboursement de primes (ci-après appelée *ristourne*) et que celle-ci est fondée sur l'expérience de toutes les garanties et de tous les types de protection accordés par le régime, la partie de la ristourne (y compris le remboursement de la taxe s'y rapportant) qui réduit la valeur de l'avantage accordé à un employé donné est égale au résultat du calcul suivant :

ristournes que vous avez reçues (sauf la part des employés dans le coût du régime, distribuée à ces derniers au cours de l'année)	×	$\frac{\text{prime payée pour l'employé}}{\text{primes payées pour tous les employés}}$
---	---	---

Si la ristourne est fondée uniquement sur l'expérience de certaines garanties et protections accordées par le régime, seuls les employés bénéficiant de la protection ou de la garantie sur laquelle la ristourne est calculée voient la valeur de leur avantage imposable réduite. La partie de cette ristourne (y compris le remboursement de la taxe s'y rapportant) attribuable à un employé donné est égale au résultat du calcul suivant :

ristournes que vous avez reçues (sauf la part des employés dans le coût du régime, distribuée à ces derniers au cours de l'année)	×	$\frac{\text{prime payée pour les protections et les garanties dont bénéficie l'employé}}{\text{primes payées pour tous les employés qui bénéficient de ces protections et de ces garanties}}$
---	---	--

Si vous avez versé à un employé la partie de la ristourne qui correspond à sa part dans le coût du régime, vous n'avez pas à inscrire sur son relevé 1 la somme qu'il a reçue. Cependant, s'il s'agit d'un régime privé d'assurance maladie, cette somme réduit le montant total de la prime (versée par l'employé au régime) qui donne droit au crédit d'impôt pour frais médicaux.

Par contre, si vous avez versé à un employé la partie de la ristourne qui correspond à votre part dans le coût du régime, vous devez inclure cette somme aux cases A et L de son relevé 1.

5.1.2 Régime ne comportant pas de contrat d'assurance

Si le régime d'assurance collective (habituellement géré par une société d'assurance) accorde une protection qui n'est pas prévue dans un contrat d'assurance souscrit auprès d'une société d'assurance, la valeur de l'avantage imposable correspondant à cette protection est égale au résultat du calcul suivant : la valeur de la protection accordée à un employé moins la cotisation totale que l'employé verse au régime au cours de l'année.

Vous devez calculer la valeur de la protection accordée à un employé à l'aide de la formule suivante :

$$\frac{(A \times B)}{C} + \frac{(D \times E)}{F}$$

où

- A = total des prestations (y compris la taxe s'y rapportant) payées dans l'année à tous les employés bénéficiant d'une protection et d'une garantie identiques à celles dont bénéficie l'employé (voyez la partie 5.1.3 s'il s'agit d'un régime privé d'assurance maladie)
- B = nombre de jours dans l'année où l'employé bénéficie de cette protection et de cette garantie
- C = nombre d'employés-jours de couverture, soit le nombre total d'employés bénéficiant de cette protection et de cette garantie, pour chaque jour compris dans l'année
- D = frais, sauf ceux reliés à l'établissement ou à la modification du régime, engagés auprès d'un tiers pour l'administration ou le fonctionnement du régime pour l'année (y compris, s'il y a lieu, la taxe s'y rapportant)
- E = nombre de jours dans l'année où l'employé est couvert par le régime
- F = nombre d'employés-jours de couverture par le régime, soit le nombre total d'employés couverts par le régime, pour chaque jour compris dans l'année

Si le régime accorde différents types de protection (par exemple, la protection individuelle, familiale ou monoparentale) ou des garanties facultatives (par exemple, les frais médicaux, les frais d'hospitalisation ou les frais dentaires), et que tous les employés couverts par le régime ne bénéficient pas des mêmes protections ni des mêmes garanties, vous devez appliquer la formule (A x B)/C à chacune des garanties dont bénéficie l'employé.



Exemple

Le régime privé d'assurance maladie d'une société offre deux types de protection à ses quatre employés, soit une protection familiale et une protection individuelle, ainsi que deux types de garantie, soit l'assurance maladie de base, qui couvre seulement les frais médicaux et l'assurance qui couvre les frais dentaires.

Note

Les lettres entre parenthèses correspondent aux variables de la formule.

	Protection familiale				Protection individuelle				Nombre de jours dans l'année (E)
	Frais médicaux		Frais dentaires		Frais médicaux		Frais dentaires		
	Prestations	Nombre de jours (B)	Prestations	Nombre de jours (B)	Prestations	Nombre de jours (B)	Prestations	Nombre de jours (B)	
Audrey	1 000 \$	365	1 400 \$	365					365
David	1 200 \$	365	0 \$	365					365
Kim					600 \$	183	800 \$	183	183
Thomas					700 \$	365			365
Total des prestations (A)	2 200 \$		1 400 \$		1 300 \$		800 \$		
Nombre d'employés-jours (C)		730		730		548		183	
Nombre d'employés-jours (F)									1 278
Frais d'administration (D)	1 000 \$								

Vous devez calculer la valeur de la protection accordée à chaque employé à l'aide de la formule suivante : $(A \times B)/C + (D \times E)/F$
 Vous devez appliquer la formule $(A \times B)/C$ à chacune des garanties dont bénéficie l'employé.

		Avantage relatif aux frais médicaux $\frac{(A \times B)}{C}$		Avantage relatif aux frais dentaires $\frac{(A \times B)}{C}$		Frais d'administration relatifs à la protection $\frac{(D \times E)}{F}$		Valeur totale de la protection accordée
Protection familiale	Audrey	$\frac{(2\,200 \$ \times 365)}{730}$	+	$\frac{(1\,400 \$ \times 365)}{730}$	+	$\frac{(1\,000 \$ \times 365)}{1\,278}$	=	2 085,60 \$
	David	$\frac{(2\,200 \$ \times 365)}{730}$	+	$\frac{(1\,400 \$ \times 365)}{730}$	+	$\frac{(1\,000 \$ \times 365)}{1\,278}$	=	2 085,60 \$
Protection individuelle	Kim	$\frac{(1\,300 \$ \times 183)}{548}$	+	$\frac{(800 \$ \times 183)}{183}$	+	$\frac{(1\,000 \$ \times 183)}{1\,278}$	=	1 377,32 \$
	Thomas	$\frac{(1\,300 \$ \times 365)}{548}$	+	s.o.	+	$\frac{(1\,000 \$ \times 365)}{1\,278}$	=	1 151,48 \$

Si le régime ne fait aucune distinction entre les protections et les garanties qu'il accorde, au moment de calculer la valeur de la protection accordée à un employé, vous ne pourrez pas répartir le montant des prestations payées par le régime entre les employés ayant ou non une famille et ceux ayant ou non obtenu le remboursement de certains frais.

Note

Puisque la valeur de l'avantage imposable doit être répartie sur chaque période de paie, la valeur de la protection accordée à un employé doit être basée sur des estimations. Pour établir cette valeur, vous pouvez utiliser les données du régime de l'année précédente, une prime théorique ou toute autre méthode d'estimation raisonnable. Cependant, à la fin de l'année, vous devrez calculer la valeur de cet avantage en tenant compte des données réelles.

Régime d'assurance collective protégeant des employés soumis à des législations différentes (variables A, C, D et F)

Si le régime d'assurance collective accorde une protection identique à des employés soumis à des législations différentes (du Québec et d'ailleurs), vous disposez des deux méthodes exposées ci-après pour calculer la valeur de l'avantage dont bénéficient les employés soumis à la législation québécoise.

Vous devez choisir la méthode qui reflète le mieux la protection accordée à ces employés.

Méthode A : Les données réelles s'appliquant à tous les employés protégés par le régime sont utilisées pour calculer la valeur de la protection accordée à un employé (méthode normale).

Méthode B : Les données réelles s'appliquant seulement aux employés soumis à la législation québécoise sont utilisées pour calculer la valeur de la protection accordée à un employé.

Employé soumis à la législation québécoise

Employé qui se trouve dans l'une des situations suivantes :

- il se présente à l'un des établissements de son employeur situés au Québec;
- il n'est pas obligé de se présenter à l'un des établissements de son employeur, mais reçoit sa rémunération ou ses avantages sociaux de l'un de ces établissements situés au Québec.

Exemple

Le régime privé d'assurance maladie d'une société accorde à ses trois employés soumis à la législation québécoise la même protection que celle accordée aux 200 employés de la société qui se présentent au travail à un de ses établissements situés en Ontario. Si aucune prestation n'a été versée aux employés soumis à la législation québécoise ou que la majorité des prestations versées par le régime l'a été à ces employés, la méthode A doit être utilisée puisqu'elle reflète le mieux la protection accordée par le régime aux employés soumis à la législation québécoise.

Frais engagés pour l'administration ou le fonctionnement d'un régime (variable D)

Vous devez tenir compte uniquement des frais engagés auprès d'un tiers pour calculer la valeur de la protection accordée à un employé. Ces frais ne comprennent pas ceux liés à l'établissement ou à la modification d'un régime, tels que les honoraires versés à un spécialiste pour une consultation et les dépenses entraînées par les démarches requises pour établir le régime ou le modifier.

Assurance en excédent de pertes (variable A ou D)

Ne tenez pas compte des prestations payées selon un contrat d'assurance en excédent de pertes (contrat selon lequel l'assureur s'engage à couvrir l'excédent des sinistres d'un exercice déterminé) pour calculer la valeur de la protection accordée à un employé provenant d'un régime d'assurance collective.

Cependant, vous devez inclure dans la variable D la prime (et la taxe s'y rapportant) que vous avez payée pour l'année selon un tel contrat, si l'assurance en excédent de pertes couvre sans distinction toutes les garanties et tous les types de protection offerts par le régime. Dans le cas contraire, vous devez plutôt inclure cette prime dans la variable A qui s'applique aux protections ou aux garanties couvertes par l'assurance.

5.1.3 Services assurés par la RAMQ

5.1.3.1 Protection prévue dans un contrat d'assurance

Si le régime privé d'assurance maladie accorde une protection prévue dans un contrat d'assurance souscrit auprès d'une société d'assurance, excluez de la prime payée pour un employé la partie de celle-ci qui représente raisonnablement la protection relative au coût qui serait assumé par la Régie de l'assurance maladie du Québec (RAMQ) pour des services assurés selon la Loi sur l'assurance maladie.

Cependant, pour une période donnée de l'année, si un employé n'est pas visé par les dispositions de cette loi (par exemple, s'il est affecté à l'étranger), et que le régime lui accorde une garantie et une protection qui couvrent au moins l'ensemble des services qui seraient assurés selon cette loi s'il était visé par ces dispositions, réduisez la prime payée pour cet employé du montant prescrit et réduisez la taxe sur les primes d'assurance en conséquence.

Le montant prescrit est obtenu en multipliant le nombre de jours compris dans la période en question par 2,74 \$, si l'employé bénéficie d'une protection individuelle, ou par 10,96 \$, dans les autres cas.

5.1.3.2 Protection non prévue dans un contrat d'assurance

Si le régime privé d'assurance maladie accorde une protection qui n'est pas prévue dans un contrat d'assurance souscrit auprès d'une société d'assurance, excluez de la variable A les prestations que l'on peut considérer comme relatives au coût qui serait assumé par la RAMQ pour des services assurés selon la Loi sur l'assurance maladie.



Cependant, pour une période donnée de l'année, si un employé n'est pas visé par les dispositions de cette loi (par exemple, s'il est affecté à l'étranger), et que le régime lui accorde une garantie et une protection qui couvrent au moins l'ensemble des services qui seraient assurés selon cette loi s'il était visé par ces dispositions, réduisez le total des prestations (variable A) du montant prescrit pour la protection et la garantie données, et réduisez la taxe sur les primes d'assurance en conséquence.

Le montant prescrit est obtenu en **multipliant**, pour chacun des employés se trouvant dans la situation mentionnée au paragraphe précédent, le nombre de jours où l'employé est dans cette situation et bénéficie de la protection et de la garantie données par 2,74 \$, si l'employé bénéficie d'une protection individuelle, ou par 10,96 \$, dans les autres cas.

Services assurés selon la Loi sur l'assurance maladie

Les services pharmaceutiques et les médicaments qui seraient couverts par le Régime d'assurance médicaments du Québec si l'employé n'était pas couvert par un régime privé d'assurance maladie sont assurés en vertu de la Loi sur l'assurance médicaments et non en vertu de la Loi sur l'assurance maladie. Par conséquent, vous ne devez pas exclure de la prime la partie de celle-ci qui représente la protection relative au coût de ces services et de ces médicaments.

Exemple

Un régime privé d'assurance maladie accorde une protection individuelle à un employé travaillant à l'étranger qui n'est pas visé par les dispositions de la Loi sur l'assurance maladie. La prime payée par l'employeur pour l'employé, pour toute l'année, est de 1 600 \$ et la taxe sur les primes d'assurance se rapportant à cette prime est de 144 \$, soit 9 % de 1 600 \$. L'employé ne remboursera aucune partie du coût de cette protection à son employeur.

Le montant prescrit qui réduit la prime est de 2,74 \$ multiplié par le nombre de jours dans l'année où l'employé bénéficie d'une protection qui couvre au moins l'ensemble des services qui seraient assurés selon la Loi sur l'assurance maladie, si cet employé était visé par cette loi.

La réduction de la prime est de 1 000,10 \$.

Prime payée pour l'employé (variable A)	1 600,00 \$
Montant prescrit (2,74 \$ x 365 jours)	– 1 000,10 \$
	= 599,90 \$

La réduction de la taxe est de 90 \$.

Taxe payée sur la prime (1 600,00 \$ x 9 %)	144,00 \$
Réduction de la taxe (1 000,10 \$ x 9 %)	– 90,00 \$
	= 54,00 \$

Valeur de l'avantage (599,90 \$ + 54,00 \$) = 653,90 \$

1, 37.0.1.1 à 37.0.1.6, 37.0.1.2R1, 37.0.1.5R1

5.1.4 Protection d'assurance vie libérée de prime

Si une protection est accordée pour l'année à un employé retraité, selon un contrat d'assurance vie libérée de prime, la valeur de cet avantage imposable correspond à la partie de la prime unique (et de la taxe s'y rapportant) qui représente raisonnablement la protection et la garantie dont il bénéficie pour toute période de l'année. Cette partie de la prime unique doit être calculée en fonction du nombre d'années pendant lesquelles il est raisonnable de s'attendre à ce que le retraité bénéficie d'une telle protection. Cette période est appelée *période d'échelonnement*.

Si le contrat d'assurance vie libérée de prime accorde à l'employé retraité une protection jusqu'à ce qu'il ait atteint un âge déterminé, le nombre d'années comprises dans la période d'échelonnement correspond, de façon générale, au nombre d'années comprises entre le moment où il commence à bénéficier de cette protection et le moment où il devrait atteindre l'âge ainsi fixé. C'est donc en fonction du nombre de ces années que doit être calculée la partie de la prime unique qui représente l'avantage imposable.

De même, si le contrat d'assurance vie libérée de prime accorde à l'employé retraité une protection jusqu'à son décès, le nombre d'années comprises dans la période d'échelonnement correspond, de façon générale, au nombre d'années comprises entre le moment où il commence à bénéficier de cette protection et le moment où il devrait atteindre la limite de son espérance de vie normale. C'est donc en fonction du nombre de ces années que doit être calculée la partie de la prime unique qui représente l'avantage imposable.

5.2 Prime versée à un régime d'assurance non collective

La prime que vous versez à un régime d'assurance non collective à la place d'un employé constitue un avantage imposable. Tout régime d'assurance non collective est ici visé, que ce soit un régime d'assurance maladie, d'assurance accidents, d'assurance invalidité, d'assurance vie ou d'assurance salaire.

Note

Puisque la valeur de l'avantage imposable doit être répartie sur chaque période de paie, la valeur de la protection accordée à un employé doit être basée sur des estimations. Pour l'établir, vous pouvez utiliser les données du régime de l'année précédente, une prime théorique ou toute autre méthode d'estimation raisonnable. Cependant, à la fin de l'année, vous devrez calculer la valeur de cet avantage en tenant compte des données réelles.

37

5.3 Cotisation versée à un régime d'assurance interentreprises

Si vous versez à l'administrateur d'un régime d'assurance interentreprises une cotisation pour un régime d'assurance collective (sauf une assurance contre la perte totale ou partielle d'un revenu de charge ou d'emploi), inscrivez aux cases A et P du relevé 1 de l'employé la partie de cette cotisation (et de la taxe s'y rapportant) qui s'applique au travail que cet employé a effectué dans l'année.

Même si le régime d'assurance interentreprises est un régime d'assurance collective, vous ne devez rien inscrire aux cases J et L du relevé 1. L'administrateur du régime d'assurance interentreprises doit produire un relevé 22 et inclure à la case A la valeur de l'avantage dont a bénéficié l'employé par rapport aux régimes visés aux cases J et L du relevé 1. Il doit également inscrire à la case B du relevé 22 la valeur de la protection provenant d'un régime privé d'assurance maladie dont l'employé a bénéficié. Ce montant est déjà inclus dans celui de la case A et peut être considéré comme des frais médicaux pouvant donner droit à un crédit d'impôt pour frais médicaux. Le montant de la case B du relevé 22 correspond à celui de la case J du relevé 1.

Consultez le *Guide du relevé 22* (RL-22.G) si vous administrez un régime d'assurance interentreprises.

Régime d'assurance interentreprises

Régime d'assurance de personnes qui répond aux critères suivants :

- il est applicable selon la loi, sa réglementation ou un décret, à un secteur économique, à une industrie ou à une activité, ou à un sous-ensemble d'un tel secteur, d'une telle industrie ou d'une telle activité;
- il est offert conjointement par des employeurs appartenant à un même secteur économique, à une même industrie ou exerçant une même activité;
- il est géré par un administrateur commun.

Note

Les régimes d'assurance applicables aux employés de l'industrie de la construction sont des régimes d'assurance interentreprises.

43.1 à 43.3, 78.6, 1086R1 j)

5.4 Paiement compensatoire pour invalidité

Si vous faites un paiement compensatoire pour invalidité à un employé, les règles suivantes s'appliquent :

- le paiement n'est pas considéré comme une cotisation que vous avez versée au régime d'assurance dont fait partie la police d'assurance invalidité pour laquelle le paiement est fait;
- le paiement, s'il est fait à l'employé, est considéré comme un montant reçu par celui-ci en conformité avec le régime mentionné au point précédent.

Si le contrat d'assurance invalidité collective est à l'entière charge des employés, le paiement compensatoire pour invalidité n'est pas un avantage imposable pour l'employé (ou pour l'ex-employé) qui le reçoit.

Paiement compensatoire pour invalidité

Somme qu'un employeur verse pour remplacer en totalité ou en partie les paiements périodiques qu'un employé ou un ex-employé aurait reçus selon un contrat d'assurance invalidité collective offrant une protection contre la perte totale ou partielle d'un revenu de charge ou d'emploi, si l'assureur avait été solvable. Cet employeur verse cette somme

- soit à l'assureur insolvable ou à un autre assureur (cet assureur pourra ensuite effectuer les paiements périodiques à l'employé ou à l'ex-employé);
- soit à l'employé ou à l'ex-employé, pour autant qu'une entente prévoie que l'employé ou l'ex-employé rembourse l'employeur, s'il reçoit de l'assureur insolvable ou d'un autre assureur les paiements périodiques qui ont été remplacés par l'employeur.

43.0.1, 43.0.2

5.5 Cotisation versée à un régime privé d'assurance maladie au profit du conjoint survivant d'un employé décédé

La valeur de l'avantage découlant d'une cotisation que vous avez versée à un régime privé d'assurance maladie pour la protection dont bénéficie le conjoint survivant et les personnes à charge d'un employé après le décès de ce dernier n'est pas imposable.



6 LOGEMENT, PENSION, TRANSPORT ET REPAS

Le tableau suivant indique si le logement, la pension, le transport ou le repas fourni à un employé constitue un avantage imposable et à quelles cases du relevé 1 la valeur de cet avantage doit être incluse.

Le numéro qui figure après chacun des avantages indique la partie du document qui en traite.

Avantage accordé par l'employeur	Avantage imposable	Cases correspondantes du relevé 1
Allocation compensatoire versée à un employé travaillant sur un chantier particulier ou dans un endroit éloigné (6.8.4)	Oui	A et L
Indemnité de sortie versée à un employé travaillant sur un chantier particulier ou dans un endroit éloigné (6.8.3)	Oui	A et L
Logement et pension fournis à un employé d'un sous-traitant (6.4)	Oui	A et V
Logement et pension fournis à un employé travaillant sur un chantier particulier ou dans un endroit éloigné (6.8.1)	Non, si les conditions sont remplies	A et V, si les conditions ne sont pas remplies
Logement fourni à un employé de l'hôtellerie ou de la restauration (6.7)	Oui	A et V
Logement gratuit ou subventionné fourni à un membre du clergé ou d'un ordre religieux (6.1)	Oui	A et V
Logement gratuit ou subventionné (sauf celui fourni à un employé travaillant sur un chantier particulier ou dans un endroit éloigné) [6.1]	Oui	A et V
Repas et transport d'un employé effectuant des heures supplémentaires (6.5)	Non, si les conditions sont remplies	A et V ou A et L, selon le cas, si les conditions ne sont pas remplies
Repas fournis à un employé de l'hôtellerie ou de la restauration (6.7)	Oui	A et V
Repas gratuits ou subventionnés (6.2)	Oui	A et V
Titre de transport adapté admissible fourni ou remboursé à un employé (6.6)	Non, dans certaines situations	A et L, si l'avantage est imposable
Titre de transport admissible fourni ou remboursé à un employé (6.6)	Non, dans certaines situations	A et L, si l'avantage est imposable
Transport entre un lieu convenu et le lieu de travail (6.3)	Non, si les conditions sont remplies	A et L, si les conditions ne sont pas remplies
Transport fourni à un employé d'un sous-traitant (6.4)	Oui	A et L
Transport fourni à un employé travaillant sur un chantier particulier ou dans un endroit éloigné (6.8.2)	Non, si les conditions sont remplies	A et L, si les conditions ne sont pas remplies
Transport collectif intermunicipal (6.11)	Non, si les conditions sont remplies	A et L, si les conditions ne sont pas remplies

6.1 Logement gratuit ou subventionné

Si vous fournissez un logement gratuit ou subventionné à un employé, la valeur de l'avantage correspond au coût du logement **moins** tout paiement effectué par l'employé. En règle générale, le coût du logement est évalué à la JVM du loyer d'une maison ou d'un logement mis à la disposition de l'employé, c'est-à-dire à la somme qu'il aurait dû verser pour un logement semblable s'il l'avait loué d'un tiers. Si le loyer est assujéti à la TPS et à la TVQ, le coût du logement doit être augmenté pour tenir compte de ces taxes. En règle générale, la fourniture d'une chambre ou d'un logement n'est pas assujéti à la TPS ni à la TVQ si la chambre ou le logement est occupé par l'employé pendant au moins un mois.

Membre du clergé ou d'un ordre religieux

Si vous fournissez un logement gratuit ou subventionné à un membre du clergé ou d'un ordre religieux, ou à un ministre régulier d'une confession religieuse, et que celui-ci dessert un diocèse, une paroisse ou une congrégation, vous devez inscrire la valeur de cet avantage aux cases A et V de son relevé 1. Cette règle s'applique aussi à ce membre ou à ce ministre s'il a été affecté exclusivement et à plein temps à un service administratif par un ordre religieux ou par une confession religieuse.

6.2 Repas gratuits ou subventionnés

Si vous fournissez des repas gratuits ou subventionnés à un employé (par exemple, les repas offerts dans la salle à manger et la cafétéria des employés), la valeur de l'avantage correspond au résultat du calcul suivant :

- le coût de la nourriture et, s'il y a lieu, de sa préparation et du service (TPS et TVQ comprises)
moins
- la somme payée par l'employé.

Si vous versez des indemnités de repas et de transport pour des heures supplémentaires effectuées par un employé, voyez la partie 6.5.

6.3 Transport entre un lieu convenu et le lieu de travail

Le transport que vous fournissez gratuitement à un employé entre un lieu convenu et son lieu de travail n'est pas considéré comme un avantage imposable si la route est interdite aux véhicules publics ou privés pour des raisons de sécurité ou pour d'autres raisons, ou si elle est impraticable.

Les indemnités que vous versez à un employé pour ses frais de déplacement en vertu des conventions collectives régies par la Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction (RLRQ, c. R-20), qui régit ses conditions de travail, ne constituent pas un avantage imposable. Il en va de même pour les indemnités versées selon une convention collective régie par cette loi.

Si vous fournissez le transport à un employé ou que vous versez des indemnités pour ses frais de déplacement, mais que toutes les conditions ne sont pas remplies vous devez inclure la valeur de l'avantage accordé à l'employé pour son transport aux cases A et L de son relevé.

6.4 Logement, pension et transport fournis à un employé d'un sous-traitant

La valeur de l'avantage (TPS et TVQ comprises) fourni à un employé d'un sous-traitant par le principal entrepreneur ou par un autre sous-traitant sous forme de pension et de logement, **moins** la partie payée par l'employé, doit figurer aux cases A et V du relevé 1 de cet employé. De même, la valeur de l'avantage fourni à l'employé sous forme de transport, **moins** la partie payée par l'employé, doit être incluse aux cases A et L de son relevé. Cependant, ces avantages ne sont pas imposables s'ils sont accordés à un employé travaillant sur un chantier particulier ou dans un endroit éloigné (voyez la partie 6.8).

Note

La personne qui fournit cet avantage doit produire le relevé 1.

37

6.5 Repas et transport d'un employé effectuant des heures supplémentaires

Si vous fournissez un repas ou remboursez des frais de repas à un employé qui fait des heures supplémentaires, cet employé ne reçoit pas d'avantage imposable si les conditions suivantes sont remplies :

- il effectue les heures supplémentaires à votre demande, pour une durée prévue d'au moins deux heures consécutives;
- les heures supplémentaires sont peu fréquentes ou de nature occasionnelle (moins de trois fois par semaine);
- les frais de repas qu'il engage lui sont remboursés (totalement ou partiellement) sur présentation des pièces justificatives;
- les frais de repas remboursés ou la valeur du repas fourni, selon le cas, sont raisonnables.

Si ces conditions ne sont pas respectées, vous devez inclure la valeur de l'avantage relatif aux repas aux cases A et V du relevé 1 de l'employé.



De même, le remboursement des frais de transport par taxi versé à un employé qui fait des heures supplémentaires ou le service de transport qui lui est fourni, pour un déplacement entre sa résidence et son lieu de travail habituel, ne constituent pas un avantage imposable si les conditions suivantes sont remplies :

- l'employé effectue les heures supplémentaires à votre demande, pour une durée prévue d'au moins deux heures consécutives;
- les heures supplémentaires sont peu fréquentes ou de nature occasionnelle (moins de trois fois par semaine);
- les frais de transport par taxi que l'employé engage lui sont remboursés (totalement ou partiellement) sur présentation des pièces justificatives;
- le service de transport en commun n'est pas disponible ou il est raisonnable de considérer que, compte tenu des circonstances, la sécurité de l'employé serait menacée en raison de l'heure à laquelle s'effectue le trajet.

Si ces conditions ne sont pas respectées, vous devez inclure la valeur de l'avantage relatif au transport aux cases A et L du relevé 1 de l'employé.

37.0.3

6.6 Titre de transport en commun

Le titre de transport en commun dont bénéficie un employé ne constitue pas un avantage imposable dans les cas suivants :

- l'employé reçoit un **remboursement** total ou partiel, sur présentation de pièces justificatives, pour un titre de transport admissible, qui consiste en un abonnement d'au moins un mois, ou pour un titre de transport adapté admissible qu'il a acquis en vue de l'utiliser pour son transport entre le lieu ordinaire de sa résidence et son lieu de travail;
- vous avez acheté un titre de transport admissible ou un titre de transport adapté admissible principalement pour son transport entre le lieu ordinaire de sa résidence et son lieu de travail.

Cependant, si vous versez à l'employé une allocation pour compenser le coût de son titre de transport en commun, vous devez inclure la valeur de cet avantage aux cases A et L de son relevé 1.

Notez que si un titre de transport en commun est fourni ou remboursé, totalement ou en partie, à un employé qui travaille dans une entreprise de transport en commun, ce titre de transport n'est pas considéré comme un avantage imposable s'il **est à l'usage exclusif** de l'employé. Cependant, la JVM de ce titre de transport constitue un avantage imposable pour l'employé si le titre de transport est destiné aux membres de sa famille.

Titre de transport admissible

Titre de transport permettant l'utilisation d'un service de transport en commun, excluant un service de transport adapté, offert par une entité publique autorisée par la loi à organiser un tel service.

Titre de transport adapté admissible

Titre de transport permettant l'utilisation d'un service de transport adapté offert par une entité publique autorisée par la loi à organiser un tel service.

156.9

Entité publique autorisée par la loi à organiser un service de transport en commun

Une entité publique autorisée par la loi à organiser un tel service comprend un organisme municipal ou intermunicipal de transport, l'Agence métropolitaine de transport ainsi que les sociétés de transport de Laval, de Lévis, de Longueuil, de Montréal, de l'Outaouais, de Québec, de Saguenay, de Sherbrooke et de Trois-Rivières.

38.1

6.7 Employé de l'hôtellerie ou de la restauration

La valeur de l'avantage relatif aux **repas** fournis à un employé de l'hôtellerie ou de la restauration correspond au résultat du calcul suivant :

- le prix de vente minimal (toutes taxes comprises) d'un repas offert à la clientèle (c'est-à-dire un plat du jour, un repas d'affaires, une table d'hôte, un buffet, un brunch, etc.), jusqu'à concurrence de 7,67 \$ pour 2014 (7,83 \$ pour 2015)
moins
- le total des montants suivants :
 - 20 % du montant du point précédent,
 - la somme payée par l'employé pour le repas.

La valeur de l'avantage relatif au **logement** fourni à un employé correspond au résultat du calcul suivant :

- le plus bas prix hebdomadaire d'une chambre offerte en location à la clientèle (toutes taxes comprises), jusqu'à concurrence de 48,25 \$ pour 2014 (48,75 \$ pour 2015)
moins
- la somme payée hebdomadairement par l'employé pour la chambre.

Pour connaître les montants pour une autre année, consultez notre site Internet.

IMP. 37-1/R23

6.8 Employé travaillant sur un chantier particulier ou dans un endroit éloigné

6.8.1 Pension et logement

Si vous accordez à un employé un avantage en argent (remboursement ou allocation ne dépassant pas un montant raisonnable) ou autrement, pour des dépenses engagées pour sa pension et son logement, parce que ses fonctions l'obligent à s'absenter de son lieu principal de résidence ou à être sur un **chantier particulier** ou dans un **endroit éloigné** pour une période d'**au moins 36 heures**, la valeur de cet avantage n'est pas imposable si cette pension et ce logement se trouvent

- soit sur un **chantier particulier** où l'employé exerce des fonctions temporaires, **et** l'habitation qui est son lieu principal de résidence
 - demeure à sa disposition et n'est pas louée à une autre personne, tout au long de la période,
 - se trouve trop éloignée de ce chantier pour que l'employé puisse raisonnablement y retourner et en revenir chaque jour (voyez les notes 1 et 2);
- soit dans un **endroit éloigné** de toute agglomération à un point tel que l'employé ne peut raisonnablement pas y établir ni y tenir une habitation (voyez la note 3).

Si ces conditions ne sont pas remplies, la valeur de l'avantage est imposable. Vous devez donc l'inclure aux cases A et V du relevé 1 de l'employé.

Note 1

Nous estimons généralement qu'il n'est pas raisonnable qu'un employé effectue le trajet entre son lieu principal de résidence et son lieu de travail si la distance entre ces deux lieux, par la route la plus directe ordinairement utilisée, est d'au moins 80 kilomètres.

Cependant, si cette distance est inférieure à 80 kilomètres, nous pourrions quand même estimer, après avoir évalué les facteurs suivants, qu'il n'est pas raisonnable que l'employé effectue ce trajet :

- l'état de la route empruntée;
- les moyens de transport existants;
- le nombre d'heures de travail que l'employé est tenu d'accomplir;
- la durée de la période de repos si l'employé retournerait chez lui chaque jour;
- l'état de santé physique et mentale de l'employé;
- le temps requis pour les déplacements de l'employé et le moment où ils ont lieu.

Note 2

Vous devez inscrire dans une case vierge du relevé 1 « V-1 », suivi du montant de l'avantage non imposable pour logement et pension, si les conditions suivantes sont remplies :

- vous avez accordé un avantage (y compris une allocation ou un remboursement fixés par un décret du gouvernement ou par une décision du Conseil du trésor, ou fixés par une convention collective conclue dans le cadre de l'application de la Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction) à l'employé pour sa pension et son logement sur le chantier particulier;
- ce chantier se trouve dans une zone nordique ou intermédiaire visée par règlement et est situé dans un rayon de 30 kilomètres d'une agglomération d'au moins 40 000 habitants.

Note 3

En règle générale, l'endroit est considéré comme éloigné s'il se situe à au moins 80 kilomètres de l'agglomération de 1 000 habitants ou plus la plus rapprochée, et ce, par la route la plus directe ordinairement utilisée.

Cependant, pour évaluer si l'endroit est éloigné, nous prendrons également en considération des facteurs tels que

- les moyens de transport existants;
- la distance qui sépare l'endroit éloigné et l'agglomération de 1 000 habitants ou plus la plus rapprochée;
- le temps nécessaire pour parcourir cette distance.

Fonctions temporaires

Fonctions exercées de façon momentanée ou provisoire.

Note

Habituellement, nous considérons que les fonctions d'un employé sont temporaires lorsque celui-ci ne les exercera vraisemblablement pas de façon continue pendant plus de deux ans.

Habitation

Maison, appartement ou tout autre logement de ce genre qui est pourvu d'une salle de bain et d'un endroit où l'on peut préparer les repas, et dans lequel, en règle générale, une personne mange et dort.

Note

Une chambre située dans un établissement hôtelier ou dans une maison de chambres n'est pas une habitation.

Agglomération

Regroupement d'habitations relativement proches les unes des autres dans lequel les occupants sont établis de façon permanente. L'agglomération offre des services communautaires essentiels et des possibilités de logement.



6.8.2 Transport

Si vous accordez à un employé un avantage en argent (remboursement ou allocation ne dépassant pas un montant raisonnable) ou autrement, pour des dépenses engagées pour son transport, la valeur de cet avantage n'est pas imposable si les conditions suivantes sont remplies :

- les fonctions de l'employé l'obligent, pour une période d'**au moins 36 heures**, à s'absenter de son lieu principal de résidence ou à être sur un **chantier particulier** ou dans un **endroit éloigné**;
- l'employé a reçu un avantage en argent ou autrement, durant cette période pour sa pension et son logement;
- le transport est effectué
 - soit entre le lieu principal de résidence de l'employé et le **chantier particulier**,
 - soit entre l'**endroit éloigné** et un endroit situé au Canada ou dans le pays où l'employé travaille.

Si ces conditions ne sont pas remplies, la valeur de cet avantage est imposable. Vous devez donc l'inclure aux cases A et L du relevé 1 de l'employé.

6.8.3 Indemnité de sortie

Selon certains contrats d'emploi, un employé qui quitte le **chantier particulier** ou l'**endroit éloigné** pour la fin de semaine reçoit une indemnité de sortie. Normalement, cette indemnité correspond à la valeur de la pension et du logement pendant son absence. Cette indemnité doit être incluse dans le revenu de l'employé. Vous devez donc l'inclure aux cases A et L de son relevé 1.

6.8.4 Allocation compensatoire

Selon certains contrats d'emploi, après une période de travail donnée, un employé peut quitter le **chantier particulier** ou l'**endroit éloigné** pour une période de vacances. Lorsque vous payez son voyage aller-retour en totalité, la valeur de l'avantage ne doit pas être incluse dans le revenu de l'employé (voyez la partie 6.8.2).

Cependant, si l'employé choisit de demeurer sur le **chantier particulier** ou dans l'**endroit éloigné** et de recevoir une allocation compensatoire pour avoir choisi de ne pas bénéficier de son droit de sortie, cette allocation doit être incluse aux cases A et L de son relevé 1.

42, IMP. 42-1/R2

6.9 Employé travaillant à l'extérieur du Canada

Si vous êtes un employeur désigné et que vous avez un employé qui réside au Québec, qui travaille à l'extérieur du Canada et pour lequel vous devez produire un relevé 17, inscrivez sur son relevé 1 la valeur de l'avantage relatif à la pension, au logement et au transport que vous lui avez accordé.

Notez que l'employé peut avoir droit à une déduction dans sa déclaration de revenus pour les indemnités et le salaire qu'il a reçus pendant son séjour à l'extérieur du Canada.

Consultez le *Guide du relevé 17* (RL-17.G) pour savoir si vous êtes un employeur désigné et pour remplir le relevé 17, et consultez le *Guide du relevé 1* (RL-1.G) pour remplir le relevé 1.

737.24 à 737.26, IMP. 737.25-1

6.10 Logement situé dans une région éloignée reconnue

Pour savoir comment calculer la valeur de l'avantage relatif à un logement situé dans une région éloignée reconnue, c'est-à-dire dans une région prescrite par règlement, consultez le bulletin d'interprétation IMP. 37-5 applicable à l'année en question.

37, IMP. 37-5/R13

6.11 Transport collectif intermunicipal

La valeur d'un avantage relatif à un service de transport collectif que vous organisez seul, ou avec d'autres employeurs, pour vos employés dont le lieu de résidence se trouve à l'extérieur du territoire municipal local dans lequel est situé l'établissement où ils se présentent habituellement au travail n'est pas imposable pour ces employés, si ce service satisfait aux conditions suivantes :

- il est assuré au moins cinq jours par semaine, sauf en périodes de vacances ou de ralentissement des activités de l'entreprise;
- il est effectué au moyen d'un véhicule conçu pour transporter au moins quinze personnes (autocar, minibus ou fourgonnette);
- il permet aux employés de monter à bord du véhicule ou d'en descendre uniquement à des points de rassemblement prédéterminés.

7 VOYAGES

Le tableau suivant indique si l'allocation pour frais de voyage versée à un employé constitue un avantage imposable et à quelles cases du relevé 1 la valeur de cet avantage doit être incluse.

Les numéros qui figurent après chacun des avantages indiquent les parties de ce document qui en traite.

Avantage accordé par l'employeur	Avantage imposable	Cases du relevé 1
Allocation pour frais de voyage (7.4 et 7.5)	Non, si les conditions sont remplies	A et L, si les conditions ne sont pas remplies
Allocation versée ou remboursement effectué à un employé à temps partiel, pour des frais de voyage personnels qu'il engage pour son emploi (7.3)	Non, si les conditions sont remplies	A et L, si les conditions ne sont pas remplies
Allocation versée ou remboursement effectué à un membre du conseil d'une MRC ou de l'Administration régionale Kativik, pour des frais de voyage (7.1)	Non, si les conditions sont remplies	A et L, si les conditions ne sont pas remplies
Allocation versée ou remboursement effectué à un membre d'un conseil d'administration ou de différents comités, pour des frais de voyage (7.2)	Non, si les conditions sont remplies	A et L, si les conditions ne sont pas remplies
Frais de voyage payés pour le conjoint d'un employé en voyage d'affaires (7.6)	Oui, sauf si le conjoint doit aider à réaliser les objectifs du voyage	A et L
Voyages effectués par un résident d'une région éloignée reconnue (7.7)	Oui	A et K

7.1 Allocation versée ou remboursement effectué à un membre du conseil d'une MRC ou de l'Administration régionale Kativik, pour des frais de voyage

Si une MRC ou l'Administration régionale Kativik verse une allocation ou effectue un remboursement à un membre de son conseil pour des frais de voyage qui se rapportent aux déplacements personnels que ce membre doit effectuer en raison du poste qu'il occupe, cette allocation ou ce remboursement n'est pas imposable. Il peut s'agir de frais de voyage que ce membre engage pour se rendre aux réunions du conseil de la MRC ou de l'Administration régionale Kativik, ou pour se rendre au bureau de l'organisme dans le but de préparer une réunion, de rencontrer des citoyens ou de régler des dossiers courants.

Cependant, si l'allocation ou le remboursement dépasse un montant raisonnable, l'excédent est imposable et son montant doit être inclus aux cases A et L du relevé 1 du membre.

39.4, IMP. 39.4-1

7.2 Allocation versée ou remboursement effectué à un membre d'un conseil d'administration ou de différents comités, pour des frais de voyage

Si une société, une association ou une autre organisation verse une allocation ou effectue un remboursement pour des frais de voyage à un membre qu'elle a choisi ou nommé pour qu'il assiste aux réunions du conseil ou du comité dont il est membre, vous n'avez pas à inclure le montant dans son revenu si les conditions suivantes sont remplies :

- le membre n'a pas de lien de dépendance avec l'organisme;
- ces frais n'ont pas été engagés pour des voyages effectués dans l'exercice des fonctions du membre;
- les réunions ont eu lieu dans des endroits éloignés d'au moins 80 kilomètres du lieu ordinaire de résidence du membre et,
 - dans le cas d'un organisme sans but lucratif, ces endroits sont considérés comme reliés au territoire sur lequel l'organisme exerce ses activités,
 - dans le cas d'un autre type d'organisme, ces endroits sont situés à l'intérieur du territoire municipal local ou de la région métropolitaine où se trouve le siège social ou le principal lieu d'affaires de l'organisme.



Si ces conditions sont remplies, mais que **l'allocation ou le remboursement dépasse un montant raisonnable**, l'excédent est imposable et doit être inclus aux cases A et L du relevé 1 du membre. Si ces conditions ne sont pas remplies, le montant total de l'allocation ou du remboursement est imposable et doit être inclus aux cases A et L de son relevé 1.

39.4.1

7.3 Allocation versée ou remboursement effectué à un employé à temps partiel, pour des frais de voyage

Si vous versez une allocation pour des frais de voyage ou remboursez des frais de voyage à un employé à temps partiel (excluant un particulier qui occupe une charge à temps partiel), autres que ceux qu'il engage pour accomplir les fonctions relatives à cet emploi (par exemple, les frais qu'il engage pour se rendre à son lieu de travail ou en revenir), vous n'avez pas à inclure ce montant dans son revenu si vous n'avez pas de lien de dépendance avec cet employé et si les conditions suivantes sont remplies :

- **pour un enseignant à temps partiel** : son lieu de travail à temps partiel est éloigné d'au moins 80 kilomètres du lieu ordinaire de sa résidence;
- **pour tout autre employé** : il occupait un autre emploi (et non une charge) ou exploitait une entreprise pendant toute la période où il occupait son emploi à temps partiel et l'endroit où il occupait cet emploi à temps partiel était éloigné d'au moins 80 kilomètres du lieu ordinaire de sa résidence et du lieu principal de son autre emploi ou de l'endroit principal où il exploitait son entreprise.

Si ces conditions sont remplies, mais que **l'allocation ou le remboursement dépasse un montant raisonnable**, l'excédent est imposable et son montant doit être inclus aux cases A et L du relevé 1 de l'employé.

Note

Nous considérons généralement qu'un employé occupe un emploi à temps partiel lorsque la prestation de travail qui lui est demandée est inférieure à celle requise des employés à temps plein qui travaillent pour le même employeur et qui exercent des fonctions équivalentes.

Particulier qui occupe une charge

Une *charge* est un poste occupé par un particulier, qui lui donne droit à une rémunération. Par exemple, un particulier qui est membre du conseil d'administration d'une société occupe une charge, même s'il n'exerce aucune fonction administrative dans cette société. De même, un particulier qui est un représentant élu par vote populaire ou nommé à titre représentatif occupe une charge.

39.5, IMP. 39.5-1/R1

7.4 Allocation pour frais de voyage (emploi lié à la vente de biens ou à la négociation de contrats)

N'inscrivez pas sur le relevé 1 d'un employé les allocations **raisonnables** que vous lui versez pour couvrir les frais relatifs aux voyages (y compris ceux relatifs à l'utilisation d'un véhicule à moteur) qu'il effectue durant les périodes où son emploi est lié à la vente de biens ou à la négociation de contrats pour vous.

Cependant, si une allocation n'est pas raisonnable, elle est imposable et son montant doit être inclus en totalité aux cases A et L.

40 a), IMP. 40-1/R2 (sauf le point 9)

7.5 Allocation pour frais de voyage (emploi non lié à la vente de biens ou à la négociation de contrats)

N'inscrivez pas sur le relevé 1 d'un employé les allocations **raisonnables** que vous lui versez

- pour utiliser un véhicule à moteur alors qu'il doit voyager dans l'exercice de ses fonctions;
- pour couvrir les frais relatifs aux voyages (excluant ceux relatifs à l'utilisation d'un véhicule à moteur) qu'il effectue à l'extérieur du territoire municipal local (ou de la région métropolitaine, le cas échéant) où est situé votre établissement dans lequel cet employé travaille ordinairement ou celui auquel il est ordinairement rattaché.

Cependant, si une allocation n'est pas raisonnable, elle est imposable et son montant doit être inclus en **totalité** aux cases A et L. Cela peut être le cas si, par exemple, l'évaluation de l'utilisation du véhicule par l'employé pour déterminer l'allocation n'est pas faite uniquement en fonction du nombre de kilomètres réellement parcourus pour remplir ses fonctions.

Dans certaines situations, l'allocation de déplacement (y compris l'allocation de repas) versée par l'employeur relativement au déplacement de l'employé à l'intérieur du territoire municipal local ou de la région métropolitaine peut être également exclue du revenu de l'employé. Une telle allocation est versée à un employé qui est en déplacement afin qu'il accomplisse plus efficacement ses fonctions pendant sa période de travail. Cette allocation doit profiter principalement à l'employeur, doit être raisonnable et ne doit pas être assimilée à une autre forme de rémunération.

Ce pourrait être le cas, par exemple, d'un employé qui installe et répare les lignes de transport d'électricité pour une entreprise hydroélectrique et qui travaille dans un secteur de la municipalité situé à plus d'une heure de son bureau où il prend généralement son repas du midi. Au lieu de conduire pendant son heure de repas pour se rendre au bureau et de retourner ensuite à son lieu de travail, l'employeur lui verse une allocation de repas raisonnable pour lui permettre de manger à un restaurant près de l'endroit où il exécute ses tâches. Nous considérons que l'employeur est le principal bénéficiaire de cet arrangement. Dans ce cas, l'allocation ne serait pas comprise dans le salaire de l'employé.

40 b) et c), IMP. 40-1/R2 (sauf le point 9)

7.6 Frais de voyage payés pour le conjoint d'un employé

Le paiement ou le remboursement des frais de voyage du conjoint d'un employé constitue un avantage imposable pour l'employé, sauf si le conjoint a fait le voyage à votre demande et que le motif principal était d'aider à réaliser les objectifs du voyage d'affaires. Si vous avez payé de tels frais, tenez compte de la TPS et de la TVQ pour calculer la valeur de cet avantage.

7.7 Voyages effectués par un résident d'une région éloignée reconnue

Si vous payez dans l'année des voyages à un employé qui habite et qui travaille dans une région éloignée reconnue, vous devez inclure aux cases A et K de son relevé 1 la valeur totale de l'avantage correspondant à ces voyages (y compris la TPS et la TVQ).

De plus, vous devez inscrire dans une case vierge du relevé 1 « K-1 », suivi du montant correspondant aux voyages effectués pour obtenir des soins médicaux.

Le coût total d'un voyage effectué dans le but d'obtenir des soins médicaux correspond aux frais de déplacement engagés pour un employé ou une personne de sa maisonnée, pour un voyage effectué dans le but d'obtenir des services médicaux qui n'étaient pas offerts dans la localité où l'employé habitait. Si la personne qui devait être soignée a dû être accompagnée pendant le voyage, vous devez inclure les frais de déplacement de la personne accompagnatrice dans le coût du voyage. La valeur de l'avantage correspondant aux voyages pour soins médicaux peut être déduite dans le calcul du revenu de l'employé, quel que soit le nombre de voyages effectués dans l'année.

Le coût total des voyages effectués pour des raisons autres que des raisons médicales ou d'affaires, tels les voyages effectués en raison d'un décès, d'un événement malheureux ou de congés annuels, doit également être inscrit aux cases A et K. La valeur de cet avantage peut aussi être déduite dans le calcul du revenu de l'employé. Notez que seulement deux voyages par membre de la maisonnée peuvent donner droit à une déduction.

Pour avoir plus d'information et pour connaître la liste des régions visées, consultez le guide *Déduction pour résident d'une région éloignée reconnue* (TP-350.1.G).

7.7.1 Déduction relative aux voyages pour résident d'une région éloignée reconnue

Si la rémunération d'un employé pour une période de paie comprend la valeur d'un **avantage imposable relatif aux voyages effectués par un résident d'une région éloignée reconnue**, vous devez soustraire de sa rémunération brute, pour cette période de paie, le montant de la déduction qu'il pourra demander dans sa déclaration de revenus relativement à cet avantage. Cependant, avant de faire cette soustraction, vérifiez si les conditions permettant à l'employé de demander une déduction sont remplies.

L'employé peut demander une déduction concernant le voyage qui constitue un avantage imposable inclus dans sa rémunération brute si les conditions suivantes sont remplies :

- l'employé habite une région éloignée reconnue pendant une période d'au moins six mois consécutifs commençant ou se terminant dans l'année;
- le voyage est effectué **par l'employé ou par un membre de sa maisonnée** pendant la période de l'année où l'employé habite cette région éloignée;
- l'employé travaille dans cette région éloignée au moment où le voyage est effectué;
- vous n'avez aucun lien de dépendance avec l'employé;
- le voyage est effectué pour que l'employé ou un membre de sa maisonnée reçoive des soins médicaux qui ne sont pas offerts à l'endroit où il habite ou **pour une autre raison** (dans ce dernier cas, le nombre de voyages qui donnent droit à une déduction est limité) [voyez à ce sujet la note ci-après];
- aucun des membres de la maisonnée (y compris l'employé) ne demandera dans sa déclaration de revenus une autre déduction ou un crédit d'impôt pour frais médicaux concernant l'avantage imposable en question;
- aucune forme d'aide financière (excepté celle que vous accordez à l'employé et qui fait l'objet de l'avantage imposable en question) n'est accordée à l'employé ou à un membre de sa maisonnée pour les frais du voyage. Cette condition ne s'applique pas si l'aide financière est incluse dans le revenu de l'employé ou dans celui d'un membre de sa maisonnée.



Note

Si le voyage n'est pas effectué pour des raisons médicales (c'est-à-dire pour que l'employé ou un membre de sa maisonnée reçoive des soins médicaux qui ne sont pas offerts à l'endroit où il habite), l'employé peut quand même avoir droit à une déduction. Il y aura droit si le voyage en question est le premier ou le deuxième voyage que lui ou un membre de sa maisonnée effectue **pour d'autres raisons que des raisons médicales** et si, bien sûr, toutes les autres conditions mentionnées dans cette partie sont remplies. En effet, chaque membre de la maisonnée (y compris l'employé) peut demander une déduction pour deux voyages effectués en raison, par exemple, d'un décès ou de tout autre évènement malheureux, ou en raison de congés annuels.

Si les conditions précédentes sont remplies, calculez le montant de la déduction et soustrayez-le de la rémunération brute.

7.7.2 Calcul du montant à soustraire de la rémunération brute de l'employé

Le montant que vous devez soustraire correspond au montant de la déduction que l'employé pourra demander pour le voyage qui constitue un avantage imposable. Pour calculer ce montant, multipliez la valeur de l'avantage imposable par

- 50 %, si la région éloignée est située dans une zone intermédiaire (voyez le guide *Déduction pour résident d'une région éloignée reconnue* [TP-350.1.G]);
- 100 %, si la région éloignée est plutôt située dans une zone nordique (voyez le guide TP-350.1.G).

Cependant, le total des montants que vous soustrayez au cours d'une année pour chaque voyage ne peut pas dépasser le résultat du calcul suivant :

- le moins élevé des montants suivants :
 - le coût du voyage (voyez le guide TP-350.1.G),
 - la déduction maximale que l'employé pourra demander pour le voyage (voyez la partie 4 « Colonne E : Limite supplémentaire » du guide TP-350.1.G);
- multiplié par 50 % ou 100 %, selon que la région éloignée est située dans une zone intermédiaire ou dans une zone nordique.

Une fois que vous aurez calculé le montant de la déduction, soustrayez-le de la rémunération brute.

Restriction

Si vous croyez que le voyage ne sera pas effectué dans l'année où l'avantage a été accordé, aucun montant ne doit être soustrait dans le calcul de la paie assujettie à la retenue d'impôt relativement à ce voyage.

Pour plus d'information, consultez le guide TP-350.1.G.

350.1 à 350.6

8 AUTRES AVANTAGES

Le tableau suivant indique si les autres avantages dont un employé peut bénéficier constituent des avantages imposables et à quelles cases du relevé 1 la valeur de ces avantages doit être incluse.

Le numéro qui figure après chacun des avantages indique la partie de ce document qui en traite.

Avantage accordé par l'employeur	Avantage imposable	Cases du relevé 1
Allocation de dépenses versée à un membre d'un organisme municipal ou scolaire (8.1)	Partie de l'allocation qui dépasse la moitié du salaire	A et L
Allocation de dépenses ou avantage accordés à une personne ayant une déficience (8.2)	Non, si les conditions sont remplies	A et L, si les conditions ne sont pas remplies
Bourse d'études (8.12)	Oui, dans certaines situations	A et L, si l'avantage est imposable
Bourse d'études accordée à un membre de la famille pour des études postsecondaires (8.12)	Oui	O, si l'avantage est accordé au bénéficiaire
Cadeau (8.3)	Oui, sauf certaines exceptions	A et L
Commissions reçues par un vendeur sur de la marchandise qu'il achète (8.20)	Non, si les conditions sont remplies	A et L, si les conditions ne sont pas remplies
Cotisation à une association professionnelle payée par l'employeur (8.4)	Oui	A et L
Cotisation versée par l'employeur à un CELI (8.6)	Oui	A et L
Cotisation versée par l'employeur à un REER, excluant une somme retenue sur le salaire (8.7)	Oui	A et L
Cotisation versée par l'employeur à un RPA (8.8)	Non	s. o. *
Cotisation versée par l'employeur à un RPDB (8.8)	Non	s. o. *
Cotisation versée par l'employeur à un régime de prestations supplémentaires de chômage (8.8)	Non	s. o. *
Cotisation versée par l'employeur en vertu d'une convention de retraite (8.8)	Non	D-1
Cotisation de l'employé au RRQ assumée par l'employeur (8.5)	Oui	A et L
Cotisation de l'employé au RQAP assumée par l'employeur (8.5)	Oui	A et L
Cotisation versée par l'employeur à un régime de prestations aux employés (8.8)	Non	Q
Prêts contractés sans intérêts ou à un taux inférieur au taux prescrit (8.9)	Oui	<ul style="list-style-type: none"> • A et L, si l'avantage est accordé à un employé • O, si l'avantage est accordé à un actionnaire
Frais de déménagement et frais accessoires de réinstallation (8.10)	Oui, sauf certains paiements faits à l'employé pour les raisons suivantes : <ul style="list-style-type: none"> • il est engagé pour travailler dans une autre localité que celle où il réside; • il est muté dans une autre localité; • son emploi prend fin. 	A et L



Avantage accordé par l'employeur	Avantage imposable	Cases du relevé 1
Frais de formation (8.11)	Non, si la formation profite à l'employeur	A et L, si la formation ne profite pas à l'employeur
Frais payés pour des cours d'intérêt personnel (8.11.3)	Oui	A et L
Frais de scolarité payés pour permettre à un employé d'acquérir des habiletés techniques n'ayant aucun rapport avec l'entreprise de l'employeur (8.11.3)	Oui	A et L
Frais de scolarité payés à un membre de la famille pour des études postsecondaires (8.12)	Oui	O, si l'avantage est accordé au bénéficiaire.
Frais d'inscription à un club sportif (8.13)	Oui, si l'inscription est peu avantageuse pour l'employeur	A et L
Frais d'inscription d'installations récréatives (8.13)	Oui, si l'employeur n'en tire aucun intérêt	A et L
Frais médicaux (8.26)	Oui	A et L
Frais d'utilisation d'Internet (8.14)	Oui, si l'employeur n'en tire aucun intérêt	A et L
Frais d'utilisation d'un téléphone cellulaire (8.15)	Oui, si l'employeur n'en tire aucun intérêt	A et L
Option d'achat de titres (8.16)	Oui	A et L
Outils (8.17)	Oui	A et L
Primes d'installation à titre incitatif (8.18)	Oui	A et L
Programme pour passagers assidus (8.19)	Oui, si les points sont échangés à des fins personnelles et si l'employeur contrôle le nombre de points accumulés	A et L
Rabais sur marchandises (8.20)	Non, si les conditions sont remplies	A et L, si les conditions ne sont pas remplies
Récompense (8.3)	Oui, sauf certaines exceptions	A et L
Remise de dette (8.21)	Oui	A et L
Services de consultation (8.22)	Non, si les conditions sont remplies	A et L, si les conditions ne sont pas remplies
Services scolaires subventionnés pour les enfants d'un employé qui travaille dans une région éloignée (8.23)	Non, si aucun organisme scolaire public n'offre de programme d'enseignement dans cette région	A et L, dans le cas contraire
Sommes versées par l'employeur selon une entente d'échelonnement du traitement (8.8)	Non	s. o. *
Sommes versées par l'employeur à une fiducie pour employés (8.8)	Non	Q
Stationnement fourni ou remboursé par l'employeur (8.24)	Oui, sauf certaines exceptions	A et L
Uniformes et vêtements spéciaux (8.25)	Non, si les conditions sont remplies	A et L, si les conditions ne sont pas remplies

* s.o. : sans objet

8.1 Allocation de dépenses versée à un membre d'un organisme municipal ou scolaire

Une allocation versée à une personne, pour défrayer des dépenses qu'elle engage dans le cadre de ses fonctions (sauf une allocation pour frais de voyage qui n'a pas à être incluse dans son revenu), est **imposable** si la personne est

- un membre élu d'un conseil municipal (par exemple, un maire ou un conseiller municipal);
- un membre du conseil ou du comité exécutif d'une communauté métropolitaine, d'une MRC ou d'un autre organisme similaire constitué par une loi du Québec;
- un membre d'une commission ou d'une société municipale de service public ou de tout organisme similaire administrant un tel service;
- un membre d'une commission scolaire publique ou séparée, ou d'un conseil scolaire.

L'allocation pour les dépenses engagées dans le cadre de ses fonctions et le traitement qui sont versés à un membre d'un des organismes énumérés précédemment sont généralement **fixés par une loi ou par un règlement**. C'est cette loi ou ce règlement qui précise quelle partie de la somme globale versée (allocation et traitement) peut constituer une allocation pour dépenses engagées dans le cadre de ses fonctions. Cette partie est **non imposable jusqu'à concurrence de la moitié de la somme versée sous forme de traitement à ce membre dans l'année**.

Vous ne devez pas inscrire sur le relevé 1 de ce membre la partie non imposable de l'allocation pour dépenses engagées dans le cadre de ses fonctions. Cependant, vous devez inscrire dans une case vierge « L-3 », suivi du montant de l'allocation non imposable pour dépenses engagées dans le cadre des fonctions.

Si aucune loi ni aucun règlement ne précise quelle partie de la somme globale versée constitue une allocation pour dépenses engagées dans le cadre de ses fonctions, nous considérons que le tiers de la somme globale versée, calculée sans tenir compte des allocations que le membre n'est pas tenu d'inclure dans son revenu, constitue une allocation pour dépenses engagées dans le cadre de ses fonctions et que les deux autres tiers constituent le traitement.

Cependant, s'il est établi que l'allocation versée est inférieure au tiers de la somme globale versée, c'est l'allocation effectivement versée qui constitue l'allocation pour dépenses engagées dans le cadre des fonctions. Si aucune allocation n'est versée au membre, aucune partie de sa rémunération ne peut être considérée comme versée à titre d'allocation.

Exemple	Somme globale versée, allocation comprise	Salaire ou traitement	Allocation pour dépenses liées aux fonctions		Montant à inclure à la case A	Montant à inclure à la case L
			versée	non imposable		
Montant fixé par une loi ou par un règlement	3 000 \$	2 000 \$	1 000 \$	1 000 \$	2 000 \$	—
	3 000 \$	1 800 \$	1 200 \$	900 \$	2 100 \$	300 \$
Montant non fixé par une loi ou par un règlement	3 000 \$	2 200 \$	800 \$	800 \$	2 200 \$	—
	1 200 \$	—	1 200 \$	400 \$	800 \$	800 \$

39.3, IMP. 39.3-1/R1



8.2 Allocation de dépenses ou avantage accordés à une personne ayant une déficience

L'avantage fourni ou l'allocation raisonnable versée à un employé qui a droit au montant pour déficience grave et prolongée des fonctions mentales ou physiques (ligne 376 de la déclaration de revenus) n'est pas imposable si les dépenses sont engagées aux fins suivantes :

- le **transport** de l'employé entre son domicile et son lieu de travail (y compris les dépenses liées au stationnement près de ce lieu), si cet employé est aveugle ou atteint d'une déficience motrice grave et prolongée qui limite de façon marquée sa capacité d'accomplir une activité courante de la vie quotidienne. Les dépenses peuvent comprendre une allocation pour l'utilisation d'un taxi ou d'un service de transport public adapté ainsi qu'une allocation pour un stationnement fourni ou subventionné;
- l'**embauche d'un préposé** chargé d'aider l'employé à exercer les fonctions de sa charge ou de son emploi, si l'employé a une déficience grave et prolongée des fonctions mentales ou physiques. Il peut s'agir des frais payés à un lecteur pour une personne aveugle, à un interprète du langage des signes pour une personne sourde ou à un instructeur pour une personne ayant une déficience mentale.

42.0.1

8.3 Cadeaux et récompenses

Un cadeau ou une récompense que vous offrez à un employé constitue un avantage imposable que vous devez inclure aux cases A et L de son relevé 1. Si le cadeau ou la récompense n'est pas en argent, vous devez inclure la TPS et la TVQ dans le calcul de la valeur de cet avantage.

Cependant, les avantages suivants ne sont pas imposables et ne doivent pas être inclus aux cases A et L :

- un cadeau offert **autrement qu'en argent**, pour une occasion spéciale, telle que Noël, un anniversaire, un mariage ou une autre occasion semblable, **jusqu'à concurrence de 500 \$** (taxes incluses) par année;
- une récompense offerte **autrement qu'en argent**, en reconnaissance de certains accomplissements (par exemple, l'atteinte d'un certain nombre d'années de service, le respect ou le dépassement des exigences en matière de sécurité ou l'atteinte d'objectifs similaires), **jusqu'à concurrence de 500 \$** (taxes incluses) par année.

Par contre, les avantages suivants sont **totale**ment imposables et vous devez inclure leur valeur aux cases A et L du relevé 1 :

- un cadeau et une récompense en argent ou facilement convertibles en argent;

- une prime d'assurance de personnes que vous payez;
- un cadeau et une récompense offerts en échange d'une prestation de travail.

Notez que le bon-cadeau, le chèque-cadeau et la carte-cadeau qui doivent être utilisés pour acheter un bien ou un service chez un ou plusieurs commerçants identifiés ne sont pas considérés comme des cadeaux ou des récompenses facilement convertibles en argent.

Par exemple, si vous offrez à un employé un premier cadeau de 100 \$ pour son anniversaire et un second cadeau de 450 \$ pour Noël, vous devez inscrire 50 \$ [(100 \$ + 450 \$) – 500 \$] aux cases A et L de son relevé 1. Cependant, si les cadeaux sont offerts en argent, vous devez inscrire 550 \$ aux cases A et L de son relevé 1.

La valeur des cadeaux et des récompenses est entièrement déductible de votre revenu (pour autant qu'elle soit raisonnable dans les circonstances), même s'il s'agit de cadeaux ou de récompenses auxquels s'applique l'exemption de 500 \$.

Si un employé reçoit comme récompense (non pas en reconnaissance de certains accomplissements) un article personnalisé portant son nom, le logo de l'entreprise ou un message, la valeur de l'avantage à inclure dans son revenu peut être réduite d'un montant raisonnable, compte tenu des circonstances. Si la récompense consiste en une plaque, un trophée ou un autre souvenir de valeur symbolique pour lequel il n'existe pas de marché, elle n'est pas considérée comme un avantage imposable pour l'employé.

Si un employé reçoit une prime d'encouragement ou un prix liés aux ventes dans le cadre d'un travail ou d'une entreprise, l'avantage reçu en argent ou en nature est imposable. Si une partie d'un prix ou d'une prime d'encouragement a été versée en nature, incluez la TPS et la TVQ dans le calcul de la valeur de cet avantage, s'il y a lieu.

Si un employé reçoit directement d'un fournisseur ou d'un de vos clients un cadeau ou une récompense, le fournisseur ou le client doit produire un relevé 1 pour cet employé et inclure la valeur de ce cadeau ou de cette récompense aux cases A et L. Ce montant n'est pas admissible à l'exemption de 500 \$.

Par exemple, si un fabricant accorde à un concessionnaire une récompense en argent ou en nature, le fabricant n'est pas tenu de déclarer la valeur de cette récompense sur le relevé 1. Si, par la suite, le concessionnaire distribue cette même récompense à ses employés, ce concessionnaire doit inclure aux cases A et L de leur relevé 1 la part de la récompense qu'ils ont reçue. Cependant, si le fabricant accorde une récompense directement à un employé du concessionnaire, c'est ce fabricant qui est tenu de produire un relevé 1 pour cet employé et d'inclure la valeur de la récompense aux cases A et L. Cette récompense n'est pas admissible à l'exemption de 500 \$.

37, 37.1.5

8.4 Cotisation à une association professionnelle

La cotisation à une association professionnelle que vous payez ou remboursez à un employé constitue un avantage imposable. De même, si vous payez ou remboursez des frais initiaux d'inscription, ce paiement constitue également un avantage imposable pour l'employé. Par exemple, si vous payez ou remboursez la cotisation à un ordre professionnel de comptables pour votre employé qui est le contrôleur ou le vice-président aux finances de votre société, celui-ci bénéficie d'un avantage imposable. La valeur de cet avantage est égale à la somme que vous déboursez (y compris les taxes) moins la somme que l'employé vous rembourse.

Cependant, si les faits démontrent que vous bénéficiez en totalité ou en quasi-totalité de ce paiement ou de ce remboursement, nous pouvons considérer qu'il ne s'agit pas d'un avantage imposable pour l'employé. Il peut en être ainsi lorsqu'un employé n'est pas engagé comme professionnel et qu'il n'accomplit aucune tâche relevant de sa profession, mais que son employeur l'oblige à maintenir un statut professionnel reconnu par une loi, et ce, simplement par prestige. Par exemple, si vous embauchez un comptable agréé comme secrétaire et que celui-ci n'accomplit aucune tâche relevant de sa profession, cet employé ne bénéficie pas d'un avantage imposable si vous payez sa cotisation à son ordre professionnel.

37, IMP. 37-2/R2

8.5 Cotisations de l'employé au RRQ et au RQAP

Incluez aux cases A et L du relevé 1 d'un employé toute cotisation de l'employé au RRQ ou au RQAP que vous payez à sa place.

8.6 Cotisation versée par l'employeur à un CELI

La somme que vous versez à un CELI au nom d'un employé, ainsi que les frais administratifs afférents que vous payez à son nom et qui n'est pas retenue sur sa rémunération constitue un avantage imposable. Vous devez donc l'inclure aux cases A et L du relevé 1 de cet employé.

37

8.7 Cotisation versée par l'employeur à un REER

La somme que vous versez à un REER dont un employé ou son conjoint est le rentier, ainsi que les frais administratifs afférents que vous payez et qui n'est pas retenue sur la rémunération de cet employé constitue un avantage imposable. Vous devez donc l'inclure aux cases A et L du relevé 1 de cet employé.

37

8.8 Cotisations et autres sommes versées par l'employeur à certains régimes

N'inscrivez pas aux cases A et L du relevé 1 d'un employé la valeur de l'**avantage** correspondant aux cotisations ou à certaines sommes que vous versez à son bénéficiaire dans le cadre

- d'une convention de retraite (case D-1 du relevé 1);
- d'une entente d'échelonnement du traitement;
- d'une fiducie pour employés (case Q du relevé 1);
- d'un régime d'assurance collective, pour une protection contre la perte totale ou partielle d'un revenu de charge ou d'emploi (si les prestations d'assurance salaire sont payables périodiquement);
- d'un régime de prestations aux employés (case Q du relevé 1);
- d'un régime de prestations supplémentaires de chômage;
- d'un RPA;
- d'un RPDB;
- d'un RPAC;
- d'un RVER.

38

8.9 Prêts consentis sans intérêts ou à un taux inférieur au taux prescrit

Une personne bénéficie d'un avantage imposable si elle contracte de vous un prêt sans intérêts ou à un taux inférieur au taux déterminé à l'article 4301 du Règlement de l'impôt sur le revenu (Règlements du Canada), en raison de sa charge ou de son emploi actuel, antérieur ou futur, ou parce qu'elle est un actionnaire.

1, 37.1, 119.1, 487.1 à 487.6, IMP. 487.1-1/R3

8.9.1 Prêt consenti à un employé

Si un employé bénéficie d'un prêt, la valeur de l'avantage est égale au résultat du calcul suivant :

le total des sommes suivantes

- a) les intérêts sur chaque dette, calculés au taux prescrit pour la période de l'année où la dette est impayée;
- b) les intérêts payés ou à payer pour l'année, sur chaque dette, par son employeur, c'est-à-dire par la personne ou par la société de personnes qui l'emploie ou qui prévoit l'employer, ou par une personne qui n'est pas le débiteur et qui est liée à cet employeur;

moins le total des sommes suivantes

- c) les intérêts que l'employé, son employeur, l'actionnaire ou un tiers paient pour l'année, sur chaque dette, au plus tard 30 jours après la fin de l'année;
- d) toute partie des intérêts dont il est question en b) que l'employé rembourse à son employeur au plus tard 30 jours après la fin de l'année.



Note

Toutes les dettes dont il est question aux paragraphes *a* et *b*, qu'un particulier contracte en raison de sa charge ou de son emploi, et qui ne constituent pas un prêt exclu (voyez la partie 8.9.4), doivent être prises en considération même si le taux d'intérêt à payer sur ces dettes est inférieur, égal ou supérieur au taux prescrit pour celles-ci.

Si un particulier contracte une dette pour acquérir des placements, la valeur de l'avantage découlant de cette dette peut être déduite dans le calcul de son revenu. Dans ce cas, vous devez inscrire dans une case vierge du relevé 1 « L-4 », suivi du montant de l'avantage découlant d'une dette contractée pour acquérir des placements.

Prêt accordé à un employé en raison de son déménagement

Les règles mentionnées précédemment s'appliquent également aux dettes sans intérêts ou à un taux inférieur au taux prescrit qui ont été contractées après le 23 février 1998 en raison du déménagement d'un employé qui a commencé à travailler dans un nouveau lieu de travail après septembre 1998, lorsqu'il est raisonnable de conclure que, si l'employé n'avait pas eu sa charge ou son emploi, le prêt ne lui aurait pas été consenti ou ses modalités auraient été différentes.

Si l'employé a commencé à travailler avant octobre 1998 dans un nouveau lieu de travail, les règles ci-dessus s'appliquent, sauf s'il s'est rapproché d'au moins 40 kilomètres de ce lieu.

8.9.2 Prêt consenti à un actionnaire

Si un actionnaire qui n'est pas un employé bénéficie d'un prêt, la valeur de l'avantage est égale au résultat du calcul suivant : le montant calculé au paragraphe *a* de la partie 8.9.1 moins le montant calculé au paragraphe *c* de la même partie, si les conditions suivantes sont remplies :

- la dette est contractée par une personne qui n'est pas une société résidant au Canada ou par une société de personnes dont aucun associé n'est une société résidant au Canada;
- cette personne ou cette société de personnes est soit actionnaire de la société, soit rattachée à un actionnaire de la société, soit membre d'une société de personnes, soit bénéficiaire d'une fiducie ou membre d'une société de personnes qui est actionnaire de la société;
- la personne ou la société de personnes a contracté une dette parce qu'elle est actionnaire de la société, qu'elle est rattachée à un tel actionnaire ou qu'elle est bénéficiaire d'une fiducie ou membre d'une société de personnes qui est un tel actionnaire.

La valeur de l'avantage reçu par un actionnaire doit être incluse uniquement à la case O de son relevé 1.

Si un actionnaire qui est un employé bénéficie d'un prêt et si le prêt lui est consenti en raison de sa qualité d'actionnaire, la valeur de l'avantage doit être calculée comme indiqué au paragraphe précédent et être incluse uniquement à la case O de son relevé. Par contre, si le prêt lui est consenti en raison de l'emploi qu'il occupe, la valeur de l'avantage doit être calculée comme pour un prêt consenti à un employé et être incluse aux cases A et L.

Si la personne qui bénéficie d'un prêt est rattachée à un actionnaire, qui ne contracte pas une dette en raison de sa charge ou de son emploi, la valeur de l'avantage doit être calculée comme dans le cas d'un actionnaire qui n'est pas un employé et être incluse à la case O du relevé 1 de cette personne, et non du relevé 1 de l'actionnaire.

8.9.3 Taux d'intérêt

Les taux d'intérêt qui s'appliquent pour l'année 2014 sont les suivants :

1 ^{er} trimestre	2 ^e trimestre	3 ^e trimestre	4 ^e trimestre
1 %	1 %	1 %	1 %

Pour connaître les taux d'intérêt en vigueur pour une année autre que 2014, consultez le site de l'Agence du revenu du Canada au www.arc.gc.ca.

Exemple

Un employé emprunte 75 000 \$ à son employeur le 20 janvier 2014. Cet employé rembourse 500 \$ d'intérêts sur le prêt dans les 30 jours suivant la fin de l'année. La valeur de l'avantage se calcule comme suit :

Taux prescrit multiplié par le montant du prêt, multiplié par le rapport entre le nombre de jours que dure l'emprunt dans le trimestre et le nombre de jours dans l'année :

1 % x 75 000 \$ x 71/365 jours =	145,89 \$
1 % x 75 000 \$ x 91/365 jours =	186,99 \$
1 % x 75 000 \$ x 92/365 jours =	189,04 \$
1 % x 75 000 \$ x 92/365 jours =	189,04 \$
Total	= 710,96 \$
Moins : somme remboursée par l'employé	– 500,00 \$
Avantage imposable pour l'employé	= 210,96 \$

8.9.4 Prêt exclu

Aucun avantage ne doit être calculé pour un prêt (ou une partie d'un prêt) qui est

- inclus dans le revenu d'une personne (ou d'une société de personnes) selon la partie 1 de la Loi sur les impôts;
- sur lequel les intérêts sont payés ou à payer au créancier seulement par le débiteur et pour lequel le taux d'intérêt est égal ou supérieur au taux qui aurait été convenu, au moment où le prêt a été contracté, entre des parties n'ayant aucun lien de dépendance entre elles, et que les conditions suivantes sont remplies :
 - le prêt faisait partie des activités normales du créancier,
 - aucune partie n'avait contracté le prêt en raison d'une charge ou d'un emploi ou en sa qualité d'actionnaire.

8.9.5 Prêt à la réinstallation ou prêt consenti pour acquérir une résidence

Si un prêt est consenti à un employé pour sa réinstallation ou pour qu'il acquière une résidence, la valeur de l'avantage imposable se calcule de la même façon que dans le cas d'un prêt ou d'une dette contractés sans intérêts ou à un taux inférieur au taux prescrit (voyez la partie 8.9.1). Cependant, le montant des intérêts calculés au paragraphe a de la partie 8.9.1 ne doit pas dépasser celui qui aurait été ainsi déterminé s'il avait été calculé au taux de 8 %, dans le cas d'une dette contractée avant le 1^{er} mai 1987, et au taux prescrit ou déterminé au moment où la dette a été contractée, dans tous les autres cas.

Notez qu'aucun avantage imposable n'est consenti à un employé d'une institution financière à qui celle-ci a accordé un prêt après le 31 décembre 1993 dans le cadre du programme Virage rénovation, ou à qui elle a accordé un prêt après le 21 septembre 1995 dans le cadre des programmes Réno ve ou Revitalisation des vieux quartiers.

Si le délai de remboursement d'un prêt à la réinstallation ou d'un prêt consenti pour acquérir une résidence dépasse cinq ans, le solde dû au bout des cinq années est considéré comme un nouveau prêt contracté ce même jour par l'employé pour acquérir une résidence. La valeur de l'avantage doit donc être calculée au taux prescrit en vigueur à la date du début de ce nouveau prêt.

Dans le cas d'un prêt à la réinstallation seulement, la valeur de l'avantage imposable peut être déduite dans le calcul du revenu imposable de l'employé, pour une période ne dépassant pas soixante mois après la date où le prêt est consenti. Vous devez donc calculer la déduction à laquelle l'employé a droit et inscrire dans une case vierge du relevé 1 « L-5 », suivi du montant de la déduction pour un prêt à la réinstallation.

Calcul de la déduction pour un prêt à la réinstallation

La déduction pour un prêt à la réinstallation est égale au moins élevé des montants suivants :

- le montant des intérêts pour l'année, calculés au taux déterminé pour la période où le prêt est impayé, moins le montant des intérêts payés pour l'année sur le prêt au plus tard 30 jours après la fin de l'année;
- le montant des intérêts calculés au taux prescrit pour la période visée, comme s'il s'agissait d'un prêt de 25 000 \$;
- la valeur de tout avantage que l'employé est réputé avoir reçu dans l'année, pour toute dette ou tout prêt contractés sans intérêts ou à un taux inférieur au taux prescrit, tel qu'il est calculé à la partie 8.9.1.

725.6

Cependant, vous devez utiliser une méthode différente pour calculer cette déduction dans le cas des personnes suivantes :

- un spécialiste étranger travaillant dans un CFI;
- un chercheur étranger, un chercheur étranger en stage postdoctoral ou un expert étranger travaillant pour une entreprise effectuant de la recherche au Québec;
- un professeur étranger travaillant pour une université québécoise;
- un spécialiste étranger travaillant dans un CDB;
- un spécialiste étranger travaillant pour une entreprise de bourse de valeurs ou de chambre de compensation de valeurs;
- un spécialiste étranger travaillant pour une société de services financiers.

Pour calculer la déduction à laquelle l'une de ces personnes a droit, communiquez avec nous.

Prêt à la réinstallation

Prêt accordé à un particulier ou à son conjoint lorsque l'un d'eux commence à exercer un emploi dans un nouveau lieu de travail situé ailleurs au Canada, pour autant que les conditions suivantes sont remplies :

- le prêt est désigné par le particulier comme un prêt à la réinstallation;
- le prêt sert à acheter soit une habitation, soit une part du capital social d'une coopérative d'habitation si le particulier veut acquérir cette part uniquement pour obtenir le droit de demeurer dans une habitation dont la coopérative est propriétaire;
- l'habitation sert à loger le particulier, constitue sa nouvelle résidence et, par rapport à son ancienne résidence, elle le rapproche d'au moins 40 kilomètres de son nouveau lieu de travail.



Prêt consenti pour l'acquisition d'une résidence

Partie d'une dette contractée par un particulier pour l'une des raisons suivantes :

- acquérir soit une habitation, soit une part du capital social d'une coopérative d'habitation si le particulier veut acquérir cette part uniquement pour obtenir le droit de demeurer dans une habitation dont la coopérative est propriétaire. Cette habitation doit servir à loger l'une des personnes suivantes :
 - le particulier dont la charge ou l'emploi a permis de contracter le prêt, ou une personne liée à un tel particulier,
 - un actionnaire désigné de la société dont les services ont permis de contracter le prêt, ou une personne liée à un tel actionnaire;
- rembourser un prêt contracté pour acquérir une telle habitation ou une telle part;
- rembourser un prêt consenti pour acquérir une résidence.

737.18 g), 737.18.13 g), 737.18.35 g), 737.22 e), 737.22.0.0.4 e), 737.22.0.0.8 e), 737.22.0.4 e), 737.22.0.8 e)

8.10 Frais de déménagement et frais accessoires de réinstallation

Tout paiement de dépenses relatives au déménagement d'un employé, de sa famille et de ses effets personnels constitue un avantage imposable, **sauf** si l'employé est muté dans un autre de vos établissements ou s'il accepte un emploi dans une autre localité que celle où il réside. De même, le paiement de certaines dépenses relatives au déménagement d'un employé, de sa famille et de ses effets personnels à partir d'une région éloignée, lorsque le contrat de travail est terminé, ne constitue pas un avantage imposable.

Les paiements que vous faites pour couvrir des dépenses relatives au déménagement d'un employé ne sont normalement pas imposables, par exemple :

- le paiement des frais de déménagement, si l'employé est engagé pour travailler dans une autre localité que celle où il réside, s'il est muté dans une autre localité, si son emploi prend fin et qu'il revient à l'établissement d'où il a été muté, ou s'il commence un nouvel emploi dans un autre de vos établissements;
- le remboursement des frais liés à la réinstallation du téléphone et du câble, ou au branchement des appareils électroménagers, si ces frais sont raisonnables dans les circonstances;
- le remboursement des frais liés aux changements requis pour installer des rideaux, des stores ou des tapis, ou encore pour modifier l'installation électrique ou la plomberie, si ces changements sont apportés pour permettre à l'employé de continuer à utiliser ses biens dans sa nouvelle résidence, et dans la mesure où ces frais sont raisonnables dans les circonstances.

N'inscrivez pas sur le relevé 1 d'un employé la partie d'une allocation que vous lui avez versée pour les frais accessoires de réinstallation engagés par suite d'une nouvelle affectation, si cette partie ne dépasse pas un montant équivalant à deux semaines de salaire de l'employé. Le salaire dont il faut tenir compte est celui versé à l'employé à la date de sa nouvelle affectation.

39, 348 à 350, IMP. 348-1

8.10.1 Perte relative à un logement

Si vous versez une somme à un employé (ou à une personne qui lui est liée) pour compenser une perte qu'il a subie sur la vente de son ancienne résidence ou pour compenser une diminution de la valeur de cette résidence (ci-après appelée *perte relative à un logement*), cette somme constitue un avantage imposable.

La valeur de l'avantage imposable que vous devez inscrire sur le relevé 1 est égale à

- la **moitié** du résultat du calcul suivant : la **somme versée** au cours de l'année et d'une année antérieure pour la perte relative à un logement **moins** 15 000 \$;
- la valeur de l'avantage imposé dans une année antérieure relativement à une somme versée pour cette perte.

Ce calcul s'applique aux sommes versées pour une seule résidence par déménagement.

Une perte relative à un logement à un moment quelconque correspond au résultat du calcul suivant :

- la plus haute JVM de la résidence, dans la période de six mois prenant fin à ce moment, ou le prix de base rajusté de la résidence, s'il est plus élevé;
- la JVM de la résidence à ce moment ou, si la résidence a été aliénée avant le 31 décembre de l'année suivante, le produit de l'aliénation, s'il est moins élevé.

Toute somme que vous versez à un employé ou toute aide que vous lui accordez pour l'acquisition, l'usage ou le droit d'usage d'une résidence est également imposable. Par exemple, vous pourriez lui verser cette somme ou lui accorder cette aide pour qu'il paie ou rembourse les intérêts hypothécaires, les taxes foncières, les assurances ou les frais engagés pour garder l'ancienne résidence en bon état après le déménagement, ou pour qu'il paie les intérêts hypothécaires plus élevés touchant la nouvelle résidence ou son financement provisoire.

37.1.1 à 37.1.4

8.10.2 Prêt accordé à un employé en raison de son déménagement

Un employé bénéficie d'un avantage imposable si, en raison de son déménagement, vous lui avez accordé, après le 23 février 1998, un prêt sans intérêts ou à un taux inférieur au taux prescrit et qu'il est raisonnable de conclure que, si cet employé n'avait pas eu sa charge ou son emploi, vous ne lui auriez pas consenti ce prêt ou les modalités de ce prêt auraient été différentes (voyez la partie 8.9.1).

8.11 Frais de formation

Si vous payez ou remboursez les frais de formation d'un employé et qu'il est raisonnable de considérer que cette formation vous profite de façon non négligeable, ce paiement ou ce remboursement ne constitue pas un avantage imposable pour cet employé, que cette formation conduise ou non à l'obtention d'un diplôme ou d'une licence.

8.11.1 Formation particulière liée aux activités de l'employeur

Les cours qu'un employé suit pour maintenir ou améliorer ses habiletés liées aux activités de votre entreprise sont généralement considérés comme vous profitant, s'il est raisonnable de croire que cet employé reprendra son emploi pour une période de temps assez longue après la fin des cours. Les frais payés pour des cours menant à l'obtention d'un diplôme ou d'une licence dans un domaine lié aux responsabilités actuelles ou éventuelles de l'employé dans votre entreprise et les autres frais connexes comme les livres, les repas, les déplacements et l'hébergement ne constituent pas un avantage imposable.

8.11.2 Formation générale liée aux activités de l'employeur

Les frais que vous payez ou remboursez pour des cours liés aux affaires ne sont habituellement pas imposables, même si cette formation ne concerne pas directement votre entreprise. Par exemple, ces frais pourraient être payés pour des cours sur la gestion du stress ou l'équité en matière d'emploi, ou des cours de premiers soins ou de langue. En règle générale, la formation interne n'est pas considérée comme un avantage imposable.

38

8.11.3 Formation sur des sujets d'intérêt personnel

Les frais que vous payez ou remboursez à un employé pour des cours d'intérêt personnel ou pour des cours lui permettant d'acquérir des habiletés techniques qui n'ont aucun rapport avec votre entreprise constituent un avantage imposable. Par exemple, si vous payez un cours de cuisine à un employé pour son intérêt personnel, les frais payés constituent un avantage imposable pour cet employé. Si vous avez directement payé les frais, tenez compte de la TPS et de la TVQ pour calculer la valeur de l'avantage.

La somme remboursée à l'employé pour le coût des livres et des fournitures nécessaires à sa formation est imposable dans l'année du remboursement. Elle doit être incluse aux cases A et L de son relevé 1.

8.12 Frais de scolarité et bourse d'études

Si vous accordez une bourse d'études, une bourse de perfectionnement à un membre de la famille d'un employé, ou si vous êtes un établissement d'enseignement et que vous offrez des cours gratuits aux membres de la famille de votre employé, la valeur de cet avantage n'a pas à être incluse dans le revenu de l'employé, à moins que vous accordiez l'avantage en remplacement d'un salaire, d'un traitement ou d'une autre rémunération de l'employé ou que vous ayez un lien de dépendance avec l'employé. Ces sommes sont considérées comme un avantage imposable pour le membre de la famille. La JVM de cet avantage doit être incluse à la case O du relevé 1 du membre de la famille.

Si par exemple, un employeur qui est un établissement d'enseignement primaire, secondaire ou postsecondaire donne des cours gratuits à un membre de la famille d'un employé, cet employeur doit produire un relevé 1 au nom de ce membre et inclure la JVM de cet avantage à la case O du relevé 1.

37

8.13 Frais d'utilisation d'installations récréatives

Les frais d'utilisation d'installations récréatives que l'employé devrait payer si ces installations n'étaient pas mises à sa disposition gratuitement ou moyennant un droit nominal ne constituent pas un avantage imposable, pourvu que vous en tiriez un intérêt.

Il en va de même de la cotisation que vous versez pour que l'employé soit membre d'un club social ou sportif. Cependant, si l'inscription à un tel club revêt un caractère social et qu'elle est peu ou pas avantageuse pour vos affaires, la cotisation versée à un tel club constitue un avantage imposable pour l'employé. Vous devez donc l'inclure aux cases A et L de son relevé 1.



Les frais d'utilisation d'installations récréatives et la cotisation versée à un club social ou sportif ne seront pas considérés comme un avantage imposable s'ils constituent un cadeau offert à un employé pour une occasion spéciale ou une récompense offerte en reconnaissance de certains accomplissements, si la valeur de l'ensemble des cadeaux et des récompenses que vous avez offerts à cet employé dans l'année ne dépasse pas **500 \$** (taxes incluses). Pour plus d'information sur les cadeaux et les récompenses, voyez la partie 8.3.

De plus, si vous fournissez de la nourriture et un logement gratuitement à un employé, par exemple dans un endroit de villégiature ou dans un camp de chasse ou de pêche que vous entretenez, vous devez inclure la valeur de cet avantage (TPS et TVQ comprises) aux cases A et V de son relevé 1.

134, IMP. 134-1/R1

8.14 Frais d'utilisation d'Internet

Vous devez inclure dans le calcul du revenu d'un employé le montant d'une allocation que vous lui versez pour payer ses frais d'accès à Internet. Par contre, le remboursement ou le paiement de ces frais ne constitue pas un avantage imposable s'il a été fait principalement pour votre bénéfice et que l'utilisation personnelle de l'employé ne vous occasionne pas de frais supplémentaires.

Si le remboursement ou le paiement a été fait principalement pour le bénéfice de l'employé ou si son utilisation personnelle d'Internet vous occasionne des frais supplémentaires, la valeur de l'avantage dont l'employé bénéficie, incluant les taxes applicables, doit être incluse aux cases A et L de son relevé 1.

37

8.15 Frais d'utilisation d'un téléphone cellulaire

Vous devez inclure dans le calcul du revenu d'un employé le montant d'une allocation que vous lui versez pour payer ses frais d'utilisation d'un téléphone cellulaire. Par contre, le remboursement ou le paiement de ces frais ne constitue pas un avantage imposable s'il a été fait principalement pour votre bénéfice et que l'utilisation personnelle de l'employé ne vous occasionne pas de frais supplémentaires.

Si le remboursement ou le paiement a été fait principalement pour le bénéfice de l'employé ou si son utilisation personnelle du téléphone cellulaire vous occasionne des frais supplémentaires, la valeur de l'avantage dont l'employé bénéficie, incluant les taxes applicables, doit être incluse aux cases A et L de son relevé 1.

37

8.16 Option d'achat de titres

Si votre société **accorde** une option d'achat d'un titre qui est une action de son capital-actions (incluant une action d'une société avec laquelle votre société a un lien de dépendance) à un employé ou à l'employé d'une société avec laquelle votre société a un lien de dépendance, et qu'elle accorde cette option selon une convention qui permet à l'employé d'acquérir un tel titre, cet employé ne bénéficie pas d'un avantage imposable au moment où cette option d'achat lui est **accordée**.

De même, si une fiducie de fonds communs de placement accorde une option d'achat d'un de ses titres qui est une unité de fonds communs de placements, (incluant une unité de fonds communs de placement d'une fiducie de fonds commun de placements avec laquelle elle a un lien de dépendance) à un employé ou à l'employé d'une fiducie de fonds communs de placement avec laquelle elle a un lien de dépendance, et qu'elle accorde cette option selon une convention qui permet à l'employé d'acquérir un tel titre, cet employé ne bénéficie pas d'un avantage imposable au moment où cette option d'achat lui est **accordée**.

En règle générale, l'employé bénéficie plutôt d'un avantage imposable dans l'année d'imposition où il **acquiert** le titre visé par l'option d'achat, sauf s'il s'agit d'un titre qui est une action d'une SPCC (voyez la partie 8.16.1).

47.18 à 58.0.6, IMP. 50-1

Calcul de l'avantage pour une option d'achat de titres

La valeur de l'avantage dont bénéficie l'employé est égale à

- la JVM du titre au moment où l'employé acquiert le titre ou la valeur de la contrepartie reçue (en argent ou en nature) au moment où l'employé vous cède ses droits, le cas échéant; moins
- le total des sommes suivantes :
 - la somme payée (ou à payer) par l'employé pour acquérir le titre,
 - la somme qu'il a payée pour obtenir l'option d'achat.

Vous devez inclure la valeur de l'avantage aux cases A et L du relevé 1 de l'employé **dans l'année où il vend ou acquiert** le titre, selon le cas. La société qui confère l'avantage a la responsabilité d'inclure la valeur de cet avantage aux cases A et L du relevé 1 qu'elle produit pour l'employé pour l'année où il reçoit l'avantage.

Vous devez également calculer le montant de la déduction pour option d'achat de titres sauf si la valeur de l'avantage est incluse dans le revenu servant à calculer la déduction accordée à l'une des personnes suivantes :

- un marin québécois travaillant pour un armateur admissible;
- un spécialiste étranger travaillant dans un CFI;
- un chercheur étranger, un chercheur étranger en stage postdoctoral ou un expert étranger travaillant pour une entreprise effectuant de la recherche au Québec;
- un professeur étranger travaillant pour une université québécoise;
- un spécialiste étranger travaillant dans un CDB;
- un spécialiste étranger travaillant pour une entreprise de bourse de valeurs ou de chambre de compensation de valeurs;
- un spécialiste étranger travaillant pour une société de services financiers;
- un travailleur agricole étranger;
- un travailleur occupant un poste clé dans une production étrangère.

Pour calculer la déduction pour option d'achat de titres, voyez les parties 8.16.1 et 8.16.2 ci-après.

47.18 à 58.0.6, IMP. 50-1

Particularités concernant les actions cotées en bourse ou les unités de fonds communs de placement

L'avantage imposable qui résulte d'un titre acquis par un employé après 2010 est assujéti à la retenue d'impôt dans l'année d'acquisition du titre comme s'il s'agissait d'une rémunération versée à titre de gratification (voyez la partie 12.4 du *Guide de l'employeur* [TP-1015.G]). Cependant, aux fins de la retenue d'impôt uniquement, la valeur de l'avantage assujéti à la retenue d'impôt peut être réduite de 25 % de la valeur de l'avantage, ou de 50 % dans le cas d'un avantage réputé reçu pour une option d'achat d'actions d'une PME poursuivant des activités innovantes, si les exigences concernant la déduction pour une option d'achat de titres sont respectées.

1015.0.3

Choix effectué en vertu de la Loi de l'impôt sur le revenu

Si un employé vous cède ses droits d'option d'achat en contrepartie d'un paiement en argent ou d'un avantage en nature sans acquérir de titres, l'employé peut demander une déduction pour option d'achat de titres, à condition que vous ayez fait le choix en vertu du paragraphe 110(1.1) de la Loi de l'impôt sur le revenu (loi du Canada) selon lequel ni vous, ni aucune personne avec laquelle vous avez un lien de dépendance, ne déduirez le paiement fait à l'employé ou pour son compte. Pour faire ce choix, vous devez inscrire dans une case vierge du relevé 1 « L-8 », suivi du montant du paiement. Le montant déclaré à la case L-8 peut être différent de la valeur de l'avantage imposable que vous devez inclure aux cases A et L du relevé 1 de l'employé.

725.2.0.2

PME poursuivant des activités innovantes

Une société est une PME poursuivant des activités innovantes pour une année civile donnée si, au cours de cette année,

- elle exploite une entreprise au Québec et y a un établissement;
- son actif (incluant l'actif des sociétés associées) calculé sur une base mondiale, pour son année d'imposition qui se termine dans l'année civile qui précède l'année civile donnée ou, lorsque la société en est à son premier exercice financier, au début de son premier exercice financier, est inférieur à 50 millions de dollars;
- un crédit d'impôt remboursable pour la R-D lui a été accordé pour son année d'imposition qui s'est terminée dans l'année civile donnée ou pour l'une des trois années d'imposition précédentes.

725.1.3 à 725.1.6

8.16.1 Déduction pour option d'achat d'actions d'une SPCC

Un employé ou un ex-employé (ci-après appelé *employé*) est réputé recevoir un avantage imposable **dans l'année où il vend ou échange** une action qu'il a acquise à la suite de l'exercice d'une option, si les conditions suivantes sont remplies :

- immédiatement après la conclusion de la convention, l'employé n'avait pas de lien de dépendance avec les sociétés impliquées (soit votre société, la société qui a conclu la convention et celle qui a émis ou vendu l'action à l'employé);
- les sociétés impliquées sont des SPCC et l'employé a acquis l'action après le 22 mai 1985 (sauf s'il l'a acquise avant le 1^{er} janvier 1987 selon une convention conclue avant le 24 avril 1985). Si l'une des sociétés impliquées n'est pas une SPCC,
 - l'action doit être visée au sous-alinéa 110(1)d)(i.1) de la Loi de l'impôt sur le revenu (loi du Canada) au moment de sa vente ou de son émission, selon le cas,
 - l'action doit avoir été acquise entre le 22 mai 1985 et le 3 mai 1991 (sauf si elle a été acquise avant le 1^{er} janvier 1987 selon une convention conclue avant le 24 avril 1985),
 - la somme que l'employé a payée pour acquérir l'action doit être égale ou supérieure au résultat du calcul suivant : la JVM de l'action au moment où la convention a été conclue, **moins** la somme qu'il a payée pour détenir une option d'achat sur cette action.



Dans ce cas, l'employé peut demander une déduction pour option d'achat de titres si les conditions suivantes sont remplies :

- l'employé vend ou échange l'action dans l'année;
- il devait détenir l'action depuis au moins deux ans (sauf en cas de décès);
- il n'a pas demandé la déduction prévue à la partie 8.16.2.

Si ces conditions ne sont pas remplies, l'employé peut demander la déduction visée à la partie 8.16.2 s'il remplit les conditions qui y sont énoncées.

La déduction pour option d'achat de titres est égale à 25 % de la valeur de l'avantage réputé reçu dans l'année, ou à 50 % si l'avantage est réputé reçu pour une option d'achat d'actions d'une PME poursuivant des activités innovantes. Vous devez inscrire dans une case vierge du relevé 1 pour l'année où les titres ont été vendus « L-10 », suivi du montant de la déduction pour option d'achat de titres.

725.3

8.16.2 Déduction pour option d'achat d'actions d'une société, autre qu'une SPCC, ou pour option d'achat d'unités de fonds communs de placement

Un employé ou un ex-employé (ci-après appelé *employé*) est réputé recevoir un avantage imposable **dans l'année où il acquiert** un titre qui est une action cotée en bourse ou une unité de fonds communs de placement. L'employé peut demander une déduction pour option d'achat de titres dans sa déclaration de revenus si les conditions suivantes sont remplies :

- la somme que l'employé devait payer pour acquérir le titre est égale ou supérieure au résultat du calcul suivant : la JVM du titre au moment où la convention a été conclue **moins** la somme que cet employé a payée pour obtenir le droit d'acquérir le titre;
- immédiatement après la conclusion de la convention, l'employé n'avait pas de lien de dépendance avec les personnes admissibles impliquées (une société ou une fiducie de fonds communs de placement);
- le titre est une action visée au sous-alinéa 110(1)d)(i.1) de la Loi de l'impôt sur le revenu (loi du Canada) au moment de sa vente ou de son émission, selon le cas, ou aurait été visée si l'action avait été vendue ou émise en faveur de l'employé au moment où celui-ci a disposé de ses droits prévus par la convention;
- le titre aurait été une unité de fonds communs de placement au moment de sa vente ou de son émission si la fiducie n'avait pas émis des unités différentes de cette unité;
- le titre aurait été une unité de fonds communs de placement si elle avait été vendue à l'employé ou émise en sa faveur au moment où celui-ci a disposé de ses droits prévus par la convention et si la fiducie n'avait pas émis des unités différentes de cette unité.

Vous devez calculer la somme que le particulier doit payer pour acquérir le titre sans tenir compte des fluctuations du cours du change des devises entre le moment où la convention est conclue et celui où le titre est acquis.

La déduction pour option d'achat de titres est égale à 25 % de la valeur de l'avantage réputé reçu dans l'année, ou à 50 % si l'avantage est réputé reçu pour une option d'achat d'actions d'une PME poursuivant des activités innovantes pour l'année civile au cours de laquelle l'option d'achat d'actions est accordée. Vous devez inscrire dans une case vierge du relevé 1 pour l'année où les titres ont été acquis « L-9 », suivi du montant de la déduction pour option d'achat de titres, sauf dans le cas d'une personne qui bénéficie déjà par ailleurs d'une déduction dans le calcul du revenu imposable.

725.2

8.16.3 Droits découlant d'option d'achat de titres ne pouvant plus être exercée

Si un particulier ne peut plus exercer ses droits d'acquérir des titres selon une convention, qu'en raison de cette cessation, il n'est pas considéré, comme ayant transféré ses droits ou en ayant disposé, et qu'il a reçu une somme pour la cessation de ses droits, il est réputé avoir disposé de ses droits au moment où il a reçu la somme et avoir reçu la somme en contrepartie de cette disposition. Ainsi, le particulier est réputé avoir reçu un avantage égal à la somme reçue moins la somme qu'il a payée pour acquérir ses droits.

Cependant, si le particulier a reçu des sommes à plus d'une occasion pour la cessation de ses droits, la somme qu'il est réputé avoir payée pour acquérir les droits en question sera réduite du total des sommes qu'il a reçues auparavant pour la cessation de ces droits.

8.16.4 Décès d'un employé avant l'exercice de l'option d'achat de titres

Un employé qui, immédiatement avant son décès, était propriétaire d'une option d'achat est réputé avoir reçu, pour l'année de son décès, un avantage égal au résultat du calcul suivant : la valeur de cette option, immédiatement après son décès, **moins** la somme qu'il a payée pour acquérir cette option. Vous devez inscrire dans une case vierge du relevé 1 « L-7 », suivi du montant. Ce montant correspond à la valeur de l'avantage pour option d'achat au décès que l'employé est réputé avoir reçu.

8.16.5 Cas particuliers

Ce document ne traite pas des incidences fiscales relatives aux sujets suivants :

- les échanges, les ventes et les cessions d'option d'achat;
- la vente ou l'échange d'une action d'une SPCC qu'un employé a acquise avant le 23 mai 1985 selon une convention conclue après le 23 avril 1985;
- la vente ou l'échange d'une action (acquise à la suite de l'exercice d'une option d'achat) dans le cadre d'une réorganisation de la société ou d'une restructuration de capital;
- le remplacement d'un régime d'option d'achat.

Pour des renseignements supplémentaires, communiquez avec nous.

8.17 Outils

La somme que vous remboursez à un employé pour l'achat des outils nécessaires à l'exercice de ses fonctions est imposable dans l'année du remboursement. Vous devez l'inclure aux cases A et L du relevé 1 de cet employé.

8.18 Prime d'installation à titre incitatif

La prime d'installation à titre incitatif versée à un salarié qui est un professionnel de la santé exerçant en région, par exemple un médecin ou un pharmacien est imposable et doit être incluse aux cases A et L de son relevé 1.

8.19 Programme pour passagers assidus

En règle générale, nous considérons que le simple fait qu'un employé accumule des points grâce à des voyages d'affaires que vous lui payez n'entraîne aucune conséquence fiscale pour cet employé.

Cependant, si un employé accumule des points et qu'il les échange à des fins personnelles contre des avantages prévus dans le cadre d'un programme pour passagers assidus, il bénéficie d'un avantage imposable.

Si **vous contrôlez** le nombre de points accumulés par l'employé, vous devez calculer la valeur de l'avantage imposable dont cet employé bénéficie. Elle correspond à la JVM de tous les avantages que cet employé reçoit grâce au programme. Par exemple, dans le cas d'un billet d'avion, la valeur de l'avantage correspond à la JVM du billet d'avion émis au nom de l'employé ou de l'un de ses proches. Vous devez cependant tenir compte des restrictions qui peuvent influencer la JVM de l'avantage, par exemple le fait que le billet soit de première classe, de classe affaires ou de classe économique.

Si **vous ne contrôlez pas** le nombre de points accumulés par l'employé, dans ce cas c'est l'employé qui doit calculer la JVM de tous les avantages qu'il reçoit et qui doit l'inclure dans son revenu. L'employé n'a pas à inclure dans son revenu la JVM de tous les avantages qu'il tire de ces points, sauf si l'un des cas suivants s'applique :

- les points sont convertis en espèces;
- le plan ou l'entente entre vous et l'employé semble être une forme de rémunération supplémentaire;
- le plan ou l'entente est une forme d'évitement fiscal.

Programme pour passagers assidus

Programme parrainé par un transporteur aérien, qui permet à une personne qui se déplace régulièrement par avion d'accumuler des points et de les échanger ensuite contre des voyages par avion ou d'autres avantages.

8.20 Rabais sur marchandises et commissions sur certaines ventes

Si vous vendez des marchandises à prix réduit à vos employés, nous ne considérons généralement pas cela comme un avantage imposable, pour autant que ce rabais soit raisonnable dans les circonstances. Cependant un employé bénéficie d'un avantage imposable

- s'il vous achète de la marchandise qui n'est pas désuète ou défraîchie à un prix inférieur au prix coûtant;
- si vous avez fait un arrangement spécial avec lui ou un groupe choisi d'employés pour acheter des marchandises au rabais.

En règle générale, si un employé profite d'un rabais à l'achat de marchandises auprès d'une personne autre que vous, il n'est pas considéré comme ayant bénéficié d'un avantage imposable, à moins que ce rabais lui ait été accordé selon un arrangement que vous avez conclu avec un vendeur. Par exemple, si un rabais est accordé à un employé parce que son employeur et un vendeur se sont mutuellement engagés à permettre aux employés de l'un de bénéficier des rabais offerts par l'autre, ce rabais constitue un avantage imposable.

Si l'avantage est considéré comme imposable, sa valeur est alors égale à la différence entre la JVM de la marchandise (à laquelle s'ajoutent la TPS et la TVQ) et le prix payé par l'employé.

Une commission reçue par un vendeur sur la marchandise qu'il achète pour son usage personnel ne constitue pas un avantage imposable. De même, en règle générale, lorsqu'un vendeur d'assurance vie achète une assurance vie pour lui-même, la commission qu'il peut toucher n'est pas imposable si le vendeur est le souscripteur de l'assurance et qu'il doit verser la prime requise. Cependant, les commissions reçues par celui-ci à la suite de l'acquisition d'un contrat de rentes ou d'une police à fonds réservé à titre d'investissement sont imposables.



8.21 Remise de dette

L'avantage dont un employé bénéficie au cours de l'année en raison d'une remise de dette, que celle-ci soit un emprunt ou une autre dette, est imposable. La valeur de cet avantage correspond au **montant de dette remise** au moment du règlement ou de l'extinction de la dette. Le **montant remis** correspond au résultat du calcul suivant :

- le moins élevé des montants suivants :
 - le principal de la dette,
 - le montant pour lequel la dette a été contractée;

moins

- toute somme payée en règlement du principal de la dette et tout autre redressement qui reflète dans quelle mesure l'encours de la dette avait par ailleurs été pris en considération pour l'application de la Loi sur les impôts.

Pour une définition plus complète du terme *montant remis*, voyez les articles 37.0.1 et 485 de la Loi sur les impôts.

37.0.1, 485

8.22 Services de consultation

Les services-conseils que vous payez ou fournissez ne constituent pas un avantage imposable s'ils portent sur des problèmes causés par le tabagisme, l'usage de stupéfiants ou l'abus d'alcool, ou encore s'ils concernent la gestion du stress, pour autant que l'avantage ne se rapporte pas à une somme déboursée ou dépensée à laquelle l'article 134 de la Loi sur les impôts s'applique.

De même, le recours à des services-conseils relatifs au réemploi ou à la retraite d'un employé n'est pas considéré comme un avantage imposable.

38

8.23 Services scolaires subventionnés

Les services scolaires fournis gratuitement à l'enfant d'un employé qui travaille dans une région éloignée où aucun organisme scolaire public n'offre de programme d'enseignement ne constituent pas un avantage imposable. Cette exception ne s'applique cependant pas aux frais de scolarité que l'employé devrait normalement payer lui-même.

8.24 Stationnement fourni ou remboursé par l'employeur

Si vous fournissez à un employé une place de stationnement gratuitement ou à un coût inférieur à sa JVM, ou si vous lui remboursez le coût d'une place de stationnement, cet employé bénéficie généralement d'un avantage imposable. La valeur de cet avantage correspond à la JVM de la place de stationnement, **moins** toute somme que vous remboursez l'employé pour utiliser ce stationnement.

Cependant, dans certaines circonstances, la valeur d'un tel avantage est difficilement quantifiable. C'est le cas, par exemple, lorsque l'espace de stationnement fait partie intégrante de votre établissement ou d'un centre commercial où vous exploitez votre entreprise, ou lorsque le nombre de places de stationnement est plus petit que le nombre d'employés et que ces places sont prises par les employés selon leur ordre d'arrivée. Dans de tels cas, bien que les employés bénéficient de cet avantage, celui-ci n'est pas imposable puisque sa valeur est indéterminable.

Par ailleurs, un employé ne bénéficie généralement pas d'un avantage imposable si c'est vous qui profitez principalement de la place de stationnement. C'est habituellement le cas lorsqu'un employé se voit accorder une place de stationnement pour le véhicule à moteur qu'il doit utiliser régulièrement dans l'exercice de ses fonctions selon son contrat de travail.

Ainsi, un employé n'est pas tenu d'inclure dans son revenu la valeur de la place de stationnement que vous lui fournissez gratuitement si son contrat de travail l'oblige à accomplir la majeure partie de ses fonctions à l'extérieur de votre établissement où il doit quand même se rendre à l'occasion pour rédiger des rapports. Il en va de même pour un employé dont les fonctions consistent à transporter quotidiennement des marchandises à l'aide d'un véhicule à moteur.

Si la valeur de cet avantage doit être incluse dans le revenu de l'employé, calculez-la en tenant compte de la TPS et de la TVQ.

37, 41.4

8.25 Uniformes et vêtements spéciaux

En règle générale, si vous fournissez à un employé des vêtements qu'il doit porter dans l'exercice de son emploi, la valeur de ces vêtements n'est pas considérée comme un avantage imposable. C'est le cas notamment d'un employé qui reçoit de son employeur un uniforme distinctif qu'il doit porter dans l'exercice de ses fonctions, ou d'un employé auquel son employeur fournit des vêtements spéciaux et des équipements de protection individuelle destinés à le protéger des dangers propres à son emploi.

De même, une allocation versée pour acquérir ou entretenir des vêtements n'est pas imposable si les conditions suivantes sont remplies :

- le montant de l'allocation ne dépasse pas un montant raisonnable;
- l'allocation est versée pour acquérir ou entretenir des vêtements distinctifs que l'employé doit porter pour exercer ses fonctions, selon son contrat de travail.

Nous considérons que le caractère distinctif d'un vêtement doit être déterminé en fonction de ses caractéristiques intrinsèques et non en fonction des habitudes vestimentaires de l'employé qui le porte. En d'autres termes, un vêtement est distinctif lorsque son port ne convient pas dans un autre contexte que celui du travail. Par exemple, les équipements de sécurité que doivent porter les travailleurs du domaine de la construction ont ce caractère distinctif. Par conséquent, les indemnités versées pour ces équipements ne constituent pas un avantage imposable.

Dans le cas d'un policier, nous sommes disposés à examiner de façon plus libérale le caractère distinctif d'un vêtement. Cela s'applique, par exemple, lorsque le policier est un enquêteur et qu'il doit porter des vêtements qui répondent aux exigences de son employeur, à savoir des vêtements de ville comme un complet de coupe classique, un paletot et un blouson.

Un remboursement fait à un employé, sur présentation de pièces justificatives, pour compenser l'achat et l'entretien de vêtements distinctifs n'est pas imposable si l'employé est tenu, selon son contrat de travail, de porter de tels vêtements pour exercer ses fonctions (par exemple, le remboursement de frais payés à une buanderie ou à un établissement de nettoyage à sec).

39, IMP. 39-2/R1

8.26 Frais médicaux

Le montant des frais médicaux que vous payez ou remboursez à un employé, autrement que dans le cadre d'un régime privé d'assurance maladie, constitue un avantage imposable pour l'employé. Vous devez inscrire ce montant aux cases A et L du relevé 1 de l'employé. Ce montant peut donner droit à un crédit d'impôt pour frais médicaux dans la déclaration de revenus.

37, 752.0.11.3

POUR NOUS JOINDRE

Par Internet

www.revenuquebec.ca

Par téléphone

Renseignements fournis aux particuliers et aux particuliers en affaires

Lundi au vendredi : 8 h 30 – 16 h 30

Québec

418 659-6299

Montréal

514 864-6299

Ailleurs

1 800 267-6299 (sans frais)

Renseignements fournis aux entreprises, aux employeurs et aux mandataires

Lundi, mardi, jeudi et vendredi : 8 h 30 – 16 h 30

Mercredi : 10 h – 16 h 30

Québec

418 659-4692

Montréal

514 873-4692

Ailleurs

1 800 567-4692 (sans frais)

Direction du traitement des plaintes

Lundi au vendredi : 8 h 30 – 16 h 30

Québec

418 652-6159

Ailleurs

1 800 827-6159 (sans frais)

Service offert aux personnes sourdes

Montréal

514 873-4455

Ailleurs

1 800 361-3795 (sans frais)

Par la poste

Particuliers et particuliers en affaires

Montréal, Laval, Laurentides, Lanaudière et Montérégie

Direction principale des relations avec la clientèle des particuliers

Revenu Québec

C. P. 3000, succursale Place-Desjardins

Montréal (Québec) H5B 1A4

Québec et autres régions

Direction principale des relations avec la clientèle des particuliers

Revenu Québec

3800, rue de Marly

Québec (Québec) G1X 4A5

Entreprises, employeurs et mandataires

Montréal, Laval, Laurentides, Lanaudière, Montérégie, Estrie et Outaouais

Direction principale des relations avec la clientèle des entreprises

Revenu Québec

C. P. 3000, succursale Place-Desjardins

Montréal (Québec) H5B 1A4

Québec et autres régions

Direction principale des relations avec la clientèle des entreprises

Revenu Québec

3800, rue de Marly

Québec (Québec) G1X 4A5

Direction du traitement des plaintes

Revenu Québec

3800, rue de Marly, secteur 2-2-4

Québec (Québec) G1X 4A5

2014-03