

REVENU
QUÉBEC



2024

AVANTAGES IMPOSABLES



revenuquebec.ca



**EN VOUS ASSURANT D'INCLURE
CORRECTEMENT DANS LE REVENU
DE VOS EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS
LA VALEUR DES AVANTAGES
IMPOSABLES QUE VOUS
LEUR ACCORDEZ, VOUS LEUR
PERMETTEZ DE DÉCLARER
TOUS LEURS REVENUS
ET DE CONTRIBUER À L'AVENIR
DE LA SOCIÉTÉ QUÉBÉCOISE.**

TABLE DES MATIÈRES

Principaux changements	7
Taux relatifs à l'utilisation d'un véhicule à moteur	7
Repas et logement fournis à une employée ou à un employé du secteur de l'hôtellerie ou de la restauration	7
Prêt accordé à un taux inférieur au taux prescrit	7
1 Introduction	8
1.1 Contenu	8
1.2 Explication des références	8
1.3 Liste des sigles	9
2 Renseignements généraux	10
2.1 Avantages imposables	10
2.2 Retenues à la source et cotisations	11
2.3 Déclaration des avantages sur le relevé 1	12
2.4 Dépenses liées à l'emploi	13
3 Véhicules à moteur	14
3.1 Définitions	14
3.2 Allocation pour l'utilisation d'un véhicule à moteur	15
3.3 Avantage relatif à une automobile mise à la disposition d'une employée ou d'un employé, d'une ou d'un actionnaire, d'une associée ou d'un associé ou d'une personne qui leur est liée	16
3.3.1 Automobile mise à la disposition d'une employée ou d'un employé	17
3.3.2 Automobile mise à la disposition d'une ou d'un actionnaire	21
3.3.3 Automobile mise à la disposition d'une associée ou d'un associé	21
3.3.4 Automobile mise à la disposition d'une employée ou d'un employé d'une associée ou d'un associé	22
3.3.5 Exemples de calcul de l'avantage relatif à une automobile	22
3.4 Avantage relatif à une automobile, autre qu'une automobile mise à la disposition d'une employée ou d'un employé	28
3.5 Avantage relatif à un véhicule à moteur, autre qu'une automobile, mis à la disposition d'une employée ou d'un employé	28
3.6 Avantage relatif à un véhicule d'urgence mis à la disposition d'une ou d'un membre d'un corps policier ou d'un service d'incendie	30

4	Régimes d'assurance	31
4.1	Cotisation à un régime d'assurance collective (y compris un régime privé d'assurance maladie) . .	31
4.1.1	Régime comportant un contrat d'assurance	32
4.1.2	Régime ne comportant pas de contrat d'assurance	33
4.1.3	Services assurés par la RAMQ	35
4.1.4	Protection d'assurance vie libérée de prime	37
4.2	Cotisation à un régime d'assurance non collective	37
4.3	Cotisation à un régime d'assurance interentreprises	37
4.4	Paiement compensatoire pour invalidité	38
5	Logement, pension, transport et repas	39
5.1	Logement gratuit ou subventionné	39
5.2	Logement, pension et transport d'une employée ou d'un employé travaillant sur un chantier particulier ou dans un endroit éloigné	40
5.2.1	Logement et pension	40
5.2.2	Transport	41
5.2.3	Indemnité de sortie	42
5.2.4	Allocation compensatoire	42
5.3	Logement, pension et transport fournis à une employée ou à un employé d'un sous-traitant	42
5.4	Logement situé dans une région éloignée reconnue (zone visée par règlement)	42
5.5	Repas et logement d'une employée ou d'un employé du secteur de l'hôtellerie ou de la restauration	44
5.6	Repas et transport d'une employée ou d'un employé effectuant des heures supplémentaires	45
5.7	Repas gratuits ou subventionnés	45
5.8	Titre de transport en commun	46
5.9	Transport collectif intermunicipal	47
5.10	Transport entre un lieu convenu et le lieu de travail	47
6	Voyages	48
6.1	Allocation ou remboursement pour frais de voyage d'une ou d'un membre du conseil d'une MRC ou de l'Administration régionale Kativik	48
6.2	Allocation ou remboursement pour frais de voyage d'une ou d'un membre d'un conseil d'administration ou de différents comités	48
6.3	Allocation ou remboursement pour frais de voyage d'une employée ou d'un employé à temps partiel	49
6.4	Allocation pour frais de voyage (emploi lié à la vente de biens ou à la négociation de contrats) . . .	49
6.5	Allocation pour frais de voyage (emploi non lié à la vente de biens ou à la négociation de contrats) . . .	50
6.6	Frais de voyage payés pour la conjointe ou le conjoint d'une employée ou d'un employé	50
6.7	Voyages effectués par un particulier habitant une région éloignée reconnue	51

7 Autres avantages

53

7.1	Acquisition d'actions d'un fonds de travailleurs	53
7.2	Activités mondaines	53
7.3	Allocation versée à une ou un membre d'un organisme municipal ou scolaire	55
7.4	Avantages accordés à une personne ayant une déficience	56
7.5	Cadeaux et récompenses	57
7.6	Compensation financière versée à une ou un volontaire participant à des services d'urgence	58
7.7	Cotisation à une association professionnelle	59
7.8	Cotisations de l'employée ou de l'employé au RRQ et au RQAP	60
7.9	Cotisation versée par l'employeur à un CELI	60
7.10	Cotisation versée par l'employeur à un CELIAPP	60
7.11	Cotisation versée par l'employeur à un REER	60
7.12	Cotisations et autres sommes versées par l'employeur à certains régimes	61
7.13	Équipement pour le télétravail	61
7.14	Frais d'utilisation d'installations récréatives et cotisation à un club social ou sportif	61
7.15	Frais de déménagement et frais accessoires de réinstallation	62
7.15.1	Remboursement des frais de déménagement	62
7.15.2	Allocation pour les frais accessoires de réinstallation	63
7.15.3	Compensation d'une perte relative à un logement	63
7.15.4	Aide accordée à une employée ou à un employé en raison de son déménagement	63
7.16	Frais de formation	64
7.17	Frais de scolarité et bourse d'études	64
7.18	Frais médicaux	65
7.19	Cryptoactifs	65
7.20	Option d'achat de titres	65
7.20.1	Calcul de l'avantage pour une option d'achat de titres	66
7.20.2	Déduction pour option d'achat d'actions d'une SPCC	67
7.20.3	Déduction pour option d'achat d'actions d'une société, autre qu'une SPCC, ou pour option d'achat d'unités d'une fiducie de fonds commun de placement	69
7.20.4	Règles applicables aux options d'achat de titres accordées après le 30 juin 2021 à une employée ou à un employé d'une société, autre qu'une SPCC, ou d'une fiducie de fonds commun de placement dont le revenu annuel brut dépasse 500 millions de dollars	70
7.21	Outils de travail	71
7.22	Prêts sans intérêts ou à un taux inférieur au taux prescrit	71
7.22.1	Prêt accordé à une employée ou à un employé	72
7.22.2	Prêt accordé à une ou un actionnaire	73
7.22.3	Prêt à la réinstallation ou prêt pour l'acquisition d'une résidence	73
7.23	Prime d'installation à titre incitatif	74
7.24	Programme de fidélisation	74
7.25	Rabais sur marchandises et commissions sur certaines ventes	75

7.26	Remise de dette	76
7.27	Services de consultation	76
7.28	Services de téléphonie cellulaire et services Internet	76
7.29	Services scolaires subventionnés	77
7.30	Stationnement	77
7.31	Uniformes et vêtements spéciaux	77

Annexe 1 – Avantages imposables

79

Les renseignements contenus dans ce guide ne constituent pas une interprétation juridique des lois et des règlements québécois ou canadiens. Ce guide doit être utilisé pour l'année 2024. Il ne contient pas les modifications fiscales pour l'année 2024 annoncées après le 3 février 2025. Vous devez donc vous assurer que les textes que vous lisez sont conformes à la législation fiscale en vigueur.

Pour connaître les changements apportés en matière de retenues à la source et de cotisations, y compris ceux annoncés après la parution de ce guide, consultez notre site Internet à revenuquebec.ca.

Si vous désirez obtenir des renseignements supplémentaires, communiquez avec nous. Vous trouverez nos coordonnées à la fin de ce guide.

NOTE

Dans un souci d'inclusion, nous privilégions l'emploi d'un vocabulaire neutre ou épicène chaque fois que le contexte le permet.



PRINCIPAUX CHANGEMENTS

Taux relatifs à l'utilisation d'un véhicule à moteur

Allocation pour l'utilisation d'un véhicule à moteur

Pour 2024, le taux par kilomètre que nous considérons généralement comme raisonnable pour déterminer si l'allocation que vous versez à une employée ou à un employé pour l'utilisation d'un véhicule à moteur est raisonnable est de 0,70 \$ pour les 5 000 premiers kilomètres et de 0,64 \$ pour tous les kilomètres additionnels.

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

Pour 2024, le taux par kilomètre pour le calcul de l'avantage relatif aux frais de fonctionnement d'une automobile mise à la disposition d'une employée ou d'un employé qui l'utilise à des fins personnelles est de 0,30 \$ si les fonctions de l'employée ou de l'employé consistent principalement à vendre ou à louer des automobiles, et de 0,33 \$ dans tous les autres cas.

Repas et logement fournis à une employée ou à un employé du secteur de l'hôtellerie ou de la restauration

Repas

Le prix de vente maximal pour le calcul de la valeur de l'avantage relatif aux repas fournis à une employée ou à un employé est de 10,69 \$ pour 2024 et de 11,57 \$ pour 2025.

Logement

Le prix hebdomadaire maximal pour le calcul de la valeur de l'avantage relatif au logement fourni à une employée ou à un employé est de 58,00 \$ pour 2024 et de 61,71 \$ pour 2025.

Prêt accordé à un taux inférieur au taux prescrit

Vous trouverez ci-dessous les taux d'intérêt prescrits pour 2024 pour le calcul de la valeur de l'avantage relatif à un prêt accordé à une employée ou à un employé ou à un actionnaire à un taux inférieur au taux prescrit.

Période de l'année	Taux d'intérêt prescrit pour 2024
1 ^{er} trimestre / 1 ^{er} janvier au 31 mars	6 %
2 ^e trimestre / 1 ^{er} avril au 30 juin	6 %
3 ^e trimestre / 1 ^{er} juillet au 30 septembre	5 %
4 ^e trimestre / 1 ^{er} octobre au 31 décembre	5 %



1 INTRODUCTION

1.1 Contenu

Ce guide s'adresse à vous si vous êtes un employeur et que vous accordez des avantages à vos employées et employés. Il contient des renseignements sur les avantages les plus couramment accordés et indique si la valeur d'un avantage doit être incluse dans le revenu de l'employée ou de l'employé qui le reçoit ou en bénéficie et à quelles cases du relevé 1 vous devez l'inclure. Il indique également si vous devez effectuer des retenues à la source et payer des cotisations d'employeur sur la valeur d'un avantage imposable.

Ce guide s'adresse également à vous si vous accordez des avantages à un particulier qui les reçoit à titre d'actionnaire ou de membre d'une société de personnes (aussi appelé *associée* ou *associé*). Il contient des renseignements sur les avantages pour lesquels un relevé 1 doit être produit au nom de l'actionnaire ou de l'associée ou de l'associé. Toutefois, si aucune information particulière ne figure dans ce guide concernant le traitement fiscal qui s'applique lorsqu'un avantage est accordé à un particulier qui le reçoit à titre d'actionnaire ou d'associée ou d'associé, n'en concluez pas que cet avantage n'a pas d'incidence fiscale pour ce particulier.

Pour plus de renseignements sur les retenues à la source et les cotisations de l'employeur, consultez le *Guide de l'employeur* (TP-1015.G). Pour plus de renseignements sur la production du relevé 1, consultez le *Guide du relevé 1* (RL-1.G).

1.2 Explication des références

Les données qui figurent à la fin de certains paragraphes font référence aux articles de la Loi sur les impôts (aucune mention n'accompagne les numéros) ou du Règlement sur les impôts (les numéros contiennent la lettre R).

Toutes les références précédées de lettres renvoient aux lois mentionnées ci-dessous.

Lois

LAP	Loi sur l'assurance parentale
LFDRMO	Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre
LNT	Loi sur les normes du travail
LRAMQ	Loi sur la Régie de l'assurance maladie du Québec
LRRQ	Loi sur le régime de rentes du Québec

1.3 Liste des sigles

CELI	Compte d'épargne libre d'impôt
CELIAPP	Compte d'épargne libre d'impôt pour l'achat d'une première propriété
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

NOTE

Pour alléger le texte de ce guide, nous employons le sigle *TPS* pour désigner tant la TPS que la TVH.



2 RENSEIGNEMENTS GÉNÉRAUX

2.1 Avantages imposables

De façon générale et en l'absence d'une indication contraire prévue dans la Loi sur les impôts, la valeur de la pension, du logement et des autres avantages que reçoit ou dont bénéficie une employée ou un employé (ou une personne avec laquelle elle ou il a un **lien de dépendance**) en raison de sa charge ou de son emploi doit être incluse dans le calcul du revenu de l'employée ou de l'employé. De même, une allocation qu'une employée ou un employé reçoit, y compris une somme reçue dont elle ou il n'a pas à justifier l'utilisation, pour des frais personnels ou de subsistance ou pour toute autre fin doit généralement être incluse dans le calcul de son revenu.

Notez qu'un avantage considéré comme non imposable peut être imposable s'il se révèle être une forme déguisée de rémunération.

Un avantage peut être accordé à une employée ou à un employé en argent, comme un remboursement de dépenses qui lui est versé, ou en nature (c'est-à-dire autrement qu'en argent), comme un bien ou un service qui lui est fourni.

Allocation de dépenses

Une allocation est une somme fixée d'avance qui est versée à une employée ou 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 elle ou il n'a pas à justifier l'utilisation.

Le montant de l'allocation peut être différent de celui des dépenses engagées par l'employée ou 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 une employée ou 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. Ainsi, le montant d'une allocation versée à une employée ou à un employé pour couvrir des frais engagés dans l'exercice de ses fonctions, même si elle couvre des frais engagés pour votre compte, doit généralement être inclus dans le revenu de l'employée ou de l'employé.

Remboursement de dépenses

Un remboursement de dépenses est une somme versée à une employée ou à un employé lorsqu'elle ou il prouve que les dépenses ont bel et bien été engagées.

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 une employée ou 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 de son revenu selon une disposition de la Loi sur les impôts. Ainsi, le montant d'un remboursement de dépenses versé à une employée ou à un employé pour couvrir des frais personnels doit généralement être inclus dans son revenu à titre d'avantage imposable.

TPS et TVQ

La valeur d'un avantage imposable que vous devez inclure dans le revenu d'une employée ou d'un employé doit être calculée en tenant compte de la TPS et de la TVQ, comme si c'était elle ou lui qui avait acheté le bien ou le service qui constitue l'avantage. Toutefois, n'ajoutez pas la TPS et la TVQ à une allocation imposable ni 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).

37, 38, 39, 40

2.2 Retenues à la source et cotisations

Avantage accordé à une employée ou à un employé

Vous devez considérer comme un salaire tout avantage imposable en argent ou en nature (c'est-à-dire autrement qu'en argent) que vous accordez à une employée ou à un employé. Donc, si, au cours d'une période de paie, vous accordez un tel avantage à une employée ou à un employé, vous devez ajouter la valeur de cet avantage à son salaire pour calculer les retenues à la source et les cotisations de l'employeur.

Avantage en nature

Un avantage imposable en nature n'est pas assujéti à la retenue d'impôt ni aux cotisations au RRQ si aucune somme n'est versée à l'employée ou à l'employé pour la période de paie où l'avantage est accordé. Par contre, si une somme est versée à l'employée ou à l'employé pour la période de paie où l'avantage en nature est accordé et que cette somme est insuffisante pour couvrir la totalité de la retenue d'impôt et de la retenue de la cotisation de l'employée ou de l'employé au RRQ, vous devez effectuer ces retenues jusqu'à concurrence de la somme versée. Notez que, dans le cas d'une employée ou d'un employé au pourboire, la retenue de la cotisation de l'employée ou de l'employé au RRQ doit être effectuée avant la retenue d'impôt du Québec.

Par ailleurs, un avantage imposable en nature n'est pas assujéti aux cotisations au RQAP, sauf s'il s'agit d'un avantage relatif à la pension et au logement et qu'une somme est versée à l'employée ou à l'employé pour la période de paie où l'avantage est accordé. Notez qu'un avantage imposable relatif à une somme que vous versez à un tiers pour un bien ou un service qu'il fournit à votre employée ou employé, par exemple un paiement de frais de scolarité ou une cotisation à une association professionnelle, est assujéti aux cotisations au RQAP si l'employée ou l'employé demeure propriétaire du bien ou du service et qu'elle ou il serait responsable du paiement de la somme si vous ne la versiez pas.

De plus, vous devez tenir compte de la valeur d'un avantage imposable en nature pour calculer la cotisation de l'employeur au FSS, la cotisation relative aux normes du travail et, s'il y a lieu, la cotisation au FDRCMO.

Avantage accordé à une ou un actionnaire ou à une associée ou à un associé

Un avantage imposable accordé à une ou un actionnaire ou à une associée ou à un associé n'est pas assujéti aux retenues à la source ni aux cotisations de l'employeur.

Par contre, si une ou un **actionnaire** est aussi une employée ou un employé d'une société et que l'avantage lui est accordé en raison de son statut d'employé (et non parce qu'elle ou il est actionnaire), vous devez traiter cet avantage comme s'il était accordé à une employée ou à un employé.

Notez qu'on entend par *employée ou employé* tout particulier qui occupe une charge ou un emploi.

Pour plus de renseignements sur les retenues à la source et les cotisations de l'employeur, consultez le *Guide de l'employeur* (TP-1015.G).

1015, LRRQ 7, LAP 48, LRAMQ 34, LNT 39.0.1, LFDRCMO 4 et annexe



2.3 Déclaration des avantages sur le relevé 1

Avantage accordé à une employée ou à un employé

La valeur d'un avantage imposable accordé à une employée ou à un employé doit être incluse à la case A et à l'une des cases J, K, L, P, V ou W, selon le cas, de son relevé 1. De plus, si un avantage imposable est assujéti aux cotisations au RRQ ou au RQAP, vous devez inclure la valeur de cet avantage à la case G ou I du relevé 1.

Avantage en nature

Si aucune somme n'est versée à l'employée ou à l'employé pour la période de paie où l'avantage en nature est accordé, vous n'avez pas à inclure la valeur de cet avantage à la case G de son relevé 1. Toutefois, un tel avantage représente un salaire admissible au RRQ pour l'employée ou l'employé. Vous devez donc inscrire « G-1 » dans une case vierge du relevé 1, suivi de la valeur de cet avantage.

Si une somme est versée à l'employée ou à l'employé pour la période de paie où l'avantage en nature est accordé et que cette somme est insuffisante pour couvrir la totalité de la retenue d'impôt et de la retenue de la cotisation au RRQ, vous devez inclure à la case G du relevé 1 la partie du salaire admissible (y compris le montant de l'exemption) sur laquelle la cotisation a été retenue. Vous devez également inscrire « G-1 » dans une case vierge du relevé 1, suivi de la **partie** de la valeur de l'avantage en nature pour laquelle vous n'avez pas pu faire la retenue de la cotisation au RRQ parce que la somme versée à l'employée ou à l'employé pour la période de paie durant laquelle l'avantage a été accordé était insuffisante pour couvrir la totalité de la retenue de la cotisation au RRQ. Ainsi, l'employée ou l'employé qui n'a pas atteint sa cotisation maximale au RRQ pour l'année pourra verser une cotisation facultative au RRQ sur le montant inscrit à la case G-1, ou sur une partie de ce montant, lors de la production de sa déclaration de revenus.

Par ailleurs, vous n'avez pas à inclure la valeur d'un avantage en nature à la case I du relevé 1 de l'employée ou de l'employé, sauf la valeur d'un avantage relatif à la pension et au logement qui lui est accordé pour une période de paie où elle ou il reçoit une rémunération en argent. Notez que la valeur d'un avantage imposable relatif à une somme que vous versez à un tiers pour un bien ou un service qu'il fournit à votre employée ou employé, par exemple un paiement de frais de scolarité ou une cotisation à une association professionnelle, doit être incluse à la case I du relevé 1 de l'employée ou de l'employé si elle ou il demeure propriétaire du bien ou du service et qu'elle ou il serait responsable du paiement de la somme si vous ne la versiez pas.

Avantage relatif à un ancien emploi

Si le montant de la case A comprend uniquement la valeur d'un avantage (en argent ou en nature) que le particulier reçoit ou dont il bénéficie dans l'année en raison d'un ancien emploi, vous devez inscrire « 211 » dans une case vierge du relevé 1, suivi du montant de la case A. Ce montant doit correspondre au total des montants inscrits aux cases J, K, L, P, V et W.

Avantage accordé à une ou un actionnaire ou à une associée ou à un associé

La valeur d'un avantage imposable accordé à une ou un actionnaire ou à une associée ou à un associé doit être incluse à la case O (code RO) du relevé 1 de l'actionnaire ou à la case O (code RP) du relevé 1 de l'associée ou de l'associé.

Pour plus de renseignements sur la production du relevé 1, consultez le *Guide du relevé 1* (RL-1.G).

1086R1



2.4 Dépenses liées à l'emploi

Une employée ou un employé peut, à certaines conditions, demander une déduction pour des dépenses liées à son emploi dans sa déclaration de revenus. Pour demander cette déduction, elle ou il doit joindre à sa déclaration de revenus l'un des formulaires suivants :

- le formulaire *Conditions générales d'emploi* (TP-64.3), s'il s'agit d'une employée ou d'un employé salarié ou à la commission;
- le formulaire *Dépenses d'emploi pour un employé dans les transports* (TP-66), s'il s'agit d'une employée ou d'un employé dans les transports;
- le formulaire *Dépenses d'emploi pour une personne de métier salariée* (TP-75.2), s'il s'agit d'une employée ou d'un employé qui est une coiffeuse ou un coiffeur, une cuisinière ou un cuisinier, une plombière ou un plombier, une apprentie mécanicienne ou un apprenti mécanicien, etc.;
- le formulaire *Dépenses d'emploi pour un travailleur forestier* (TP-78), s'il s'agit d'une travailleuse ou d'un travailleur forestier.

Vous devez remplir et signer l'un de ces formulaires, selon le cas, pour attester que l'employée ou l'employé a rempli les conditions générales d'emploi, et remettre le formulaire à l'employée ou à l'employé.

Pour plus de renseignements sur les dépenses d'emploi ou sur les formulaires à remplir, consultez le guide *Les dépenses d'emploi* (IN-118).

64.3



3 VÉHICULES À MOTEUR

3.1 Définitions

IMPORTANT

La présente partie ne tient pas compte des mesures annoncées dans le bulletin d'information 2023-4 concernant l'harmonisation avec les nouvelles mesures fédérales qui découlent de l'article 2 de la Loi portant exécution de certaines dispositions du budget déposé au Parlement le 28 mars 2023 (LC 2023, ch. 26) [auparavant le projet de loi C47].

Vous trouverez ci-après des définitions et des précisions qui vous seront utiles pour calculer la valeur de l'avantage relatif à l'utilisation d'un véhicule à moteur.

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 de la conductrice ou 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 une, un ou plusieurs préposées ou préposés aux soins médicaux d'urgence ou travailleuses ou 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 passagères et 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
 - soit compte au maximum trois places assises, y compris celle de la conductrice ou du conducteur, et sert principalement (à plus de 50 %), **au cours de l'année d'imposition où il est acquis ou loué**, à transporter des marchandises ou du matériel pour gagner un revenu,
 - soit sert en totalité ou presque (à 90 % ou plus), **au cours de l'année d'imposition où il est acquis ou loué**, à transporter des marchandises, du matériel ou des passagères et 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 passagères et passagers pour gagner un revenu dans un endroit au Canada,
 - une occupante ou un occupant du véhicule travaille sur un chantier particulier où elle ou il exerce des fonctions temporaires ou dans un endroit qui est éloigné de toute agglomération à un point tel qu'elle ou 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'un centre de population d'au moins 40 000 habitantes et habitants.



Quant aux véhicules suivants, ils ne sont pas non plus considérés comme des automobiles, sauf dans le cadre de l'application des règles relatives à un avantage lié à la charge ou à l'emploi d'un particulier ou à un avantage conféré à une ou un actionnaire :

- 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 passagères et passagers.

Utilisation d'une automobile à des fins personnelles

Une employée ou un employé utilise une automobile à des fins personnelles si elle ou 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'une employée ou un employé qui effectue le trajet entre son domicile et son lieu habituel de travail avec une automobile mise à sa disposition utilise cette automobile à des fins personnelles, même si elle ou il doit retourner travailler après les heures normales de travail.

Cependant, si vous demandez ou permettez à une employée ou à un employé (par exemple, une vendeuse ou 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 une utilisation d'une automobile à des fins personnelles.

Lieu habituel de travail

Un lieu habituel de travail est généralement un lieu fixe où l'employée ou l'employé se présente régulièrement pour exercer ses fonctions, et ce lieu n'est pas nécessairement celui où est situé votre siège social. Une employée ou un employé peut avoir plus d'un lieu habituel de travail où elle ou il doit se présenter régulièrement pour exercer ses fonctions (par exemple, les bureaux d'un client). Une employée ou un employé peut aussi ne pas avoir de lieu habituel de travail et travailler à des endroits différents. Un endroit peut être considéré comme un lieu habituel de travail même si l'employée ou l'employé travaille à cet endroit sur une base périodique quelques fois par année. Par exemple, si une employée ou un employé travaille quelques mois à un endroit, celui-ci peut constituer son lieu habituel de travail.

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

Une allocation que vous versez à une employée ou à un employé pour l'utilisation d'un véhicule à moteur est imposable, sauf s'il s'agit d'une allocation **raisonnable**.

Une allocation est considérée comme **raisonnable** si toutes les conditions suivantes sont remplies :

- l'allocation est calculée uniquement en fonction du nombre de kilomètres réellement parcourus par l'employée ou l'employé pour remplir ses fonctions;
- le taux par kilomètre est raisonnable;
- vous n'avez pas à la fois versé cette allocation et remboursé totalement ou partiellement l'employée ou l'employé pour les dépenses liées à l'utilisation du véhicule, sauf s'il s'agit d'un remboursement de frais d'assurance automobile commerciale supplémentaire, de droits de péage routier ou de frais de traversier et que l'allocation ne couvre pas ces frais.

Ainsi, si l'allocation que vous versez à une employée ou à un employé pour l'utilisation d'un véhicule à moteur est **raisonnable**, vous n'avez pas à l'inscrire sur son relevé 1, puisque cette allocation n'est pas imposable.

Cependant, si l'allocation **n'est pas raisonnable**, vous devez inclure la **totalité** de l'allocation aux cases A et L du relevé 1 de l'employée ou de l'employé, ainsi qu'aux cases G et I de ce relevé.



Taux par kilomètre raisonnable

En règle générale, le taux par kilomètre que nous considérons comme raisonnable est le taux qu'un employeur assujéti à l'impôt sur le revenu peut utiliser pour calculer le montant de l'allocation qu'il est autorisé à déduire comme dépense d'entreprise selon la législation et la réglementation fiscales québécoises. 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'employée ou l'employé n'est pas considéré comme raisonnable.

Pour 2024, le taux par kilomètre que nous considérons généralement comme raisonnable est de 0,70 \$ pour les 5 000 premiers kilomètres et de 0,64 \$ pour chaque kilomètre additionnel.

Notez que le taux par kilomètre est de 0,04 \$ de plus au Yukon, dans les Territoires du Nord-Ouest et au Nunavut.

Pour connaître les taux qui s'appliquent pour une autre année, consultez notre site Internet.

Allocation forfaitaire et allocation calculée selon un taux par kilomètre raisonnable

Si vous versez une allocation forfaitaire qui n'est pas calculée en fonction du nombre de kilomètres parcourus, cette allocation est imposable et doit être incluse aux cases A et L du relevé 1 de l'employée ou de l'employé, ainsi qu'aux cases G et I de ce relevé.

Si vous versez une allocation forfaitaire **et** une allocation calculée en fonction du nombre de kilomètres parcourus pour la même utilisation d'un véhicule à moteur, ces deux allocations sont imposables et doivent être incluses aux cases A et L du relevé 1 de l'employée ou de l'employé, ainsi qu'aux cases G et I de ce relevé.

NOTE

Une employée ou un employé qui satisfait aux conditions mentionnées dans la Loi sur les impôts peut demander une déduction pour l'utilisation de son véhicule à moteur dans sa déclaration de revenus. Pour obtenir des renseignements sur les dépenses d'emploi ou sur les formulaires à remplir, consultez le guide *Les dépenses d'emploi* (IN-118).

37, 40c), 40.1

3.3 Avantage relatif à une automobile mise à la disposition d'une employée ou d'un employé, d'une ou d'un actionnaire, d'une associée ou d'un associé ou d'une personne qui leur est liée

IMPORTANT

La présente partie ne tient pas compte des mesures annoncées dans le bulletin d'information 2023-4 concernant l'harmonisation avec les nouvelles mesures fédérales qui découlent de l'article 2 de la Loi portant exécution de certaines dispositions du budget déposé au Parlement le 28 mars 2023 (LC 2023, ch. 26) [auparavant le projet de loi C47].

Nous considérons que vous mettez une automobile à la disposition d'une employée ou 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.

L'employée ou l'employé ne bénéficie pas d'un avantage imposable si elle ou il utilise l'automobile seulement pour exercer ses fonctions, même si le véhicule est mis à sa disposition pendant l'année entière. Cependant, l'employée ou l'employé peut bénéficier d'un avantage imposable si elle ou il utilise l'automobile à des fins personnelles ou si une automobile est mise à sa disposition sans qu'elle ou il ait à l'utiliser pour exercer ses fonctions.

3.3.1 Automobile mise à la disposition d'une employée ou d'un employé

Si vous (ou une personne qui vous est liée) mettez une automobile à la disposition d'une employée ou d'un employé (ou d'une personne qui lui est liée), vous devez calculer la valeur de l'avantage relatif à cette automobile. Ce calcul doit se faire en deux étapes. La première étape consiste à calculer la valeur du droit d'usage de l'automobile et la seconde, à calculer la valeur de l'avantage relatif aux frais de fonctionnement de l'automobile. Pour faire ces calculs, vous pouvez utiliser les indications données dans cette partie ou le formulaire *Calcul de l'avantage relatif à une automobile* (TP-41.C). Vous devez inclure la valeur **totale** de l'avantage relatif à une automobile aux cases A et W du relevé 1 de l'employée ou de l'employé, ainsi qu'à la case G de ce relevé, s'il y a lieu (voyez la partie 2.3).

NOTE

La valeur de l'avantage imposable calculée au cours de l'année doit être basée sur des estimations et être répartie sur chaque période de paie. À la fin de l'année, vous devrez la calculer à nouveau en tenant compte du nombre réel de kilomètres parcourus au cours de l'année, afin d'inscrire la valeur réelle de cet avantage sur le relevé 1 de l'employée ou de l'employé.

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

Si vous (ou une personne qui vous est liée) mettez une automobile à la disposition d'une employée ou d'un employé (ou d'une personne qui lui est liée), vous devez calculer la valeur du droit d'usage relatif à l'utilisation personnelle qu'elle ou il fait de cette automobile.

Pour calculer la valeur du droit d'usage, vous pouvez utiliser le formulaire TP-41.C ou l'une des méthodes suivantes.

Méthode simplifiée

Vous pouvez utiliser la méthode simplifiée si **toutes** les conditions suivantes sont remplies :

- vous êtes propriétaire de l'automobile fournie à l'employée ou à l'employé;
- l'employée ou l'employé utilise la même automobile durant toute l'année;
- la vente ou la location d'automobiles n'est pas le principal **emploi** de l'employée ou de l'employé;
- l'employée ou l'employé n'a pas droit à la réduction de la valeur du droit d'usage (voyez les conditions relatives à la réduction de la valeur du droit d'usage sous le paragraphe « Réduction de la valeur du droit d'usage » ci-après).

Selon la méthode simplifiée, la valeur de l'avantage relatif au droit d'usage correspond à 24 % du coût de l'automobile.

Méthode détaillée

Vous devez utiliser la méthode détaillée si toutes les conditions permettant d'utiliser la méthode simplifiée ne sont pas remplies.

Propriétaire de l'automobile

Si vous êtes propriétaire de l'automobile, la valeur du droit d'usage correspond à 2 % du coût de l'automobile **multiplié** par le résultat du calcul suivant : le nombre de jours dans l'année où l'automobile est mise à la disposition de l'employée ou de l'employé **divisé** par 30.

Si le résultat de la division du nombre de jours par 30 n'est pas un nombre entier, arrondissez-le au nombre entier le plus près s'il est supérieur à 1. S'il est inférieur à 1, 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.

Coût de l'automobile

Il s'agit du coût de l'automobile dont vous êtes propriétaire (y compris les taxes). Il ne comprend pas le coût du matériel nécessaire à l'exploitation de l'entreprise, comme un poste émetteur-récepteur.



Vendeuse ou vendeur d'automobiles ou agente ou agent de location

Si l'employée ou l'employé vend ou loue des automobiles, vous pouvez choisir de calculer la valeur du droit d'usage au taux de 1,5 % au lieu de 2 % si **toutes** les conditions suivantes sont remplies :

- les fonctions de l'employée ou de l'employé consistent principalement à vendre ou à louer des automobiles;
- l'automobile mise à la disposition de l'employée ou 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** est égal 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.

Si l'employée ou l'employé bénéficie d'un tel avantage à titre d'**actionnaire**, vous devez calculer la valeur du droit d'usage au taux de 2 %. Vous ne pouvez pas le calculer au taux de 1,5 %.

Locataire de l'automobile

Si vous êtes locataire de l'automobile, la valeur du droit d'usage correspond aux deux tiers (2/3) du coût de location.

Coût de location d'une automobile

Le coût de location d'une automobile correspond au total des sommes que vous (ou une personne qui vous est liée) devez payer au locateur pour l'automobile (y compris les taxes) pendant la période où l'automobile est mise à la disposition de l'employée ou de l'employé. Il s'agit du total des sommes suivantes :

- les frais de location de l'automobile;
- les frais relatifs au kilométrage;
- les frais d'entretien et de réparation;
- les frais résiduels (sommes exigées à la fin du bail), **moins** tout crédit résiduel (sommes créditées à la fin du bail).

Le coût de location ne comprend 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;
- les assurances contre la perte de l'automobile ou contre les dommages causés à celle-ci, ou les assurances pour la responsabilité découlant de l'utilisation de l'automobile ou de son fonctionnement.

Paiement de location au début du bail

Si vous avez effectué un paiement au début du bail et que ce paiement réduit les paiements mensuels de location, 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.

Frais résiduels ou crédits résiduels

S'il y a des frais résiduels ou des crédits résiduels, l'employée ou 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.



Réduction de la valeur du droit d'usage

L'employée ou l'employé a droit à une réduction de la valeur du droit d'usage si **toutes** les conditions suivantes sont remplies :

- vous exigez qu'elle ou il utilise l'automobile pour exercer ses fonctions;
- elle ou il utilise l'automobile dans une proportion de plus de 50 % dans l'exercice de ses fonctions;
- le nombre de kilomètres parcourus à des fins personnelles ne dépasse pas 1 667 kilomètres par période de 30 jours ou un total de 20 004 kilomètres dans l'année.

Dans ce cas, la valeur du droit d'usage est égale au résultat du calcul suivant : la valeur du droit d'usage calculée selon la méthode **détaillée multipliée** par la réduction de la valeur du droit d'usage.

Pour calculer la réduction de la valeur du droit d'usage, vous devez **diviser** le nombre de kilomètres parcourus à des fins personnelles par le résultat du calcul suivant : le nombre de jours dans l'année où l'automobile est mise à la disposition de l'employée ou de l'employé **divisé** par 30, **multiplié** par 1 667.

Si le résultat de la division du nombre de jours par 30 n'est pas un nombre entier, arrondissez-le au nombre entier le plus près s'il est supérieur à 1. S'il est inférieur à 1, 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.

TPS et TVQ

Le calcul du coût de l'automobile, du coût de location et des frais d'assurance doit tenir 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'employée ou l'employé pour le droit d'usage

Vous devez déduire du montant qui correspond à la valeur du droit d'usage toutes les sommes, sauf celles liées aux frais de fonctionnement de l'automobile, que l'employée ou l'employé (ou une personne qui lui est liée) vous rembourse (ou rembourse à une personne qui vous est liée) dans l'année pour l'utilisation de cette automobile. Si les sommes remboursées dépassent la valeur du droit d'usage, vous ne pouvez pas vous servir de l'excédent pour réduire la valeur de l'avantage relatif aux frais de fonctionnement (voyez l'étape 2).

41 à 41.0.2, 41.3

3.3.1.2 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'une employée ou d'un employé (ou d'une personne qui lui est liée) et que vous payez les frais relatifs à l'utilisation personnelle qu'elle ou il fait de cette automobile, vous devez calculer la valeur de l'avantage relatif aux frais de fonctionnement du véhicule.

Les frais de fonctionnement comprennent, entre autres,

- les frais d'entretien et de réparation, moins le coût de tout produit d'assurance;
- les frais d'assurance et d'immatriculation;
- les dépenses liées à l'achat d'huile et de carburant.

Ils ne comprennent pas

- les intérêts;
- l'amortissement;
- le coût de location;
- les frais de stationnement.

Pour calculer la valeur de l'avantage relatif aux frais de fonctionnement, vous pouvez utiliser le formulaire TP-41.C ou l'une des méthodes suivantes.



Méthode simplifiée

Vous pouvez utiliser la méthode simplifiée si **toutes** les conditions suivantes sont remplies :

- l'employée ou l'employé utilise l'automobile dans une proportion de plus de 50 % dans l'exercice de ses fonctions;
- elle ou il vous a avisé par écrit, avant la fin de l'année, de son intention d'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 qui représente la valeur du droit d'usage de l'automobile (ce montant a été calculé à l'étape 1), avant toute déduction des sommes que l'employée ou l'employé a remboursées pour ce droit d'usage.

Méthode de base

Vous devez utiliser la méthode de base si toutes les conditions permettant d'utiliser la méthode simplifiée ne sont pas remplies.

Selon cette méthode, la valeur de l'avantage relatif aux frais de fonctionnement liés à l'utilisation personnelle d'une automobile est, pour 2024, de 0,33 \$ le kilomètre parcouru à des fins personnelles. Si les fonctions de l'employée ou de l'employé consistent principalement à vendre ou à louer des automobiles, la valeur de cet avantage est de 0,30 \$ le kilomètre parcouru à des fins personnelles.

Pour connaître les taux qui s'appliquent pour une autre année, consultez notre site Internet.

Sommes remboursées par l'employée ou l'employé pour les frais de fonctionnement

Si l'employée ou l'employé (ou une personne qui lui est liée) vous rembourse (ou rembourse 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 et relatives à son utilisation personnelle de l'automobile (ou à celle d'une personne qui lui est liée), elle ou il ne bénéficie d'aucun avantage imposable. Si l'employée ou 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 cette employée ou à cet employé. Si les sommes remboursées dépassent la valeur de l'avantage relatif aux frais de fonctionnement, vous ne pouvez pas vous servir de l'excédent pour réduire la valeur de l'avantage relatif au droit d'usage que vous avez calculée pour l'employée ou l'employé (voyez l'étape 1).

41.1.1, 41.1.2

3.3.1.3 Registre des déplacements

Si vous (ou une personne qui vous est liée) mettez une automobile à la disposition d'une employée ou d'un employé (ou d'une personne qui lui est liée), cette employée ou 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 celui où l'automobile vous est retournée (ou est retournée à une personne qui vous est liée).

L'employée ou 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.



Elle ou il doit aussi y inscrire, sur une base quotidienne, les renseignements suivants concernant chaque déplacement effectué 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'employée ou 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

Une employée ou 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

3.3.2 Automobile mise à la disposition d'une ou d'un actionnaire

Si vous mettez une automobile à la disposition d'une ou d'un actionnaire (ou d'une personne qui lui est liée) qui n'est pas une employée ou un employé, vous devez calculer la valeur de l'avantage relatif au droit d'usage et celle de l'avantage relatif aux frais de fonctionnement de la même façon que pour une employée ou un employé (voyez la partie 3.3.1).

Vous devez inclure la valeur des avantages à la case O du relevé 1 de l'actionnaire et inscrire le code RO à la case « Code (case O) ».

Si l'actionnaire reçoit les avantages à titre d'employée ou d'employé de la société, et non à titre d'actionnaire, vous devez plutôt inclure la valeur des avantages aux cases A et W de son relevé 1, ainsi qu'à la case G de ce relevé, s'il y a lieu (voyez la partie 2.3).

Notez qu'on entend par *employée ou employé* tout particulier qui occupe une charge ou un emploi.

111, 117

3.3.3 Automobile mise à la disposition d'une associée ou d'un associé

Si une société de personnes met une automobile à la disposition d'une associée ou d'un associé (ou d'une personne qui lui est liée), elle doit calculer la valeur de l'avantage relatif au droit d'usage de la même façon que pour une employée ou un employé (voyez la partie 3.3.1). Notez que l'avantage relatif aux frais de fonctionnement ne s'applique pas dans le cas d'une associée ou d'un associé.

La société de personnes doit produire un relevé 1 pour l'associée ou l'associé, inclure la valeur de l'avantage relatif au droit d'usage à la case O et inscrire le code RP à la case « Code (case O) ».

87 x)



3.3.4 Automobile mise à la disposition d'une employée ou d'un employé d'une associée ou d'un associé

Si une société de personnes met une automobile à la disposition d'une employée ou d'un employé d'une ou d'un de ses membres (ou d'une personne liée à cette employée ou à cet employé), elle doit calculer la valeur de l'avantage relatif au droit d'usage de la même façon que pour une employée ou un employé (voyez la partie 3.3.1).

La valeur de l'avantage relatif aux frais de fonctionnement dont bénéficie cette employée ou 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 l'employée ou l'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 société de personnes doit produire un relevé 1 pour l'employée ou l'employé de l'associée ou de l'associé, inclure la valeur de l'avantage relatif aux frais de fonctionnement aux cases A et W, inclure la valeur de l'avantage relatif au droit d'usage à la case O et inscrire le code RP à la case « Code case (O) ».

87x)

3.3.5 Exemples de calcul de l'avantage relatif à une automobile

Les exemples présentés ci-dessous sont valides pour l'année 2024. Pour connaître les taux en vigueur pour une autre année, consultez notre site Internet.

Exemple 1	
Vous êtes propriétaire d'une automobile que vous mettez à la disposition d'un employé dont les fonctions ne consistent pas à vendre ou à louer des automobiles. Le pourcentage d'utilisation de l'automobile pour l'emploi ne dépasse pas 50 %. L'employé vous rembourse seulement une partie des frais de fonctionnement. Les renseignements indiqués dans vos registres et dans le registre des déplacements tenu par l'employé sont les suivants.	
Coût de l'automobile (toutes taxes comprises)	40 000 \$
Nombre de jours dans l'année où l'automobile a été mise à la disposition de l'employé	366 jours
Nombre total de kilomètres parcourus dans l'année	
Nombre de kilomètres parcourus à des fins personnelles	15 000 km
Nombre de kilomètres parcourus pour l'emploi	+ 10 000 km
Total des kilomètres parcourus dans l'année	= 25 000 km
Pourcentage d'utilisation de l'automobile pour l'emploi	
$\frac{10\,000\text{ km}}{25\,000\text{ km}} \times 100 \blacktriangleright$	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	
$3\,000 \$ \times \frac{15\,000\text{ km}}{25\,000\text{ km}} \blacktriangleright$	1 800 \$
Somme remboursée dans l'année par l'employé pour le droit d'usage	2 000 \$
Somme remboursée par l'employé dans l'année ou dans les 45 jours suivant la fin de celle-ci pour les frais de fonctionnement	1 000 \$



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

Vous pouvez calculer la valeur du droit d'usage selon la méthode simplifiée, puisque l'employé n'a pas utilisé l'automobile dans une proportion de plus de 50 % dans l'exercice de ses fonctions.

Ainsi, la valeur de l'avantage relatif au droit d'usage correspond à 24 % du coût de l'automobile.

Valeur de l'avantage relatif au droit d'usage

$24 \% \times 40\,000 \$ \blacktriangleright$

9 600 \$

Somme remboursée par l'employé pour le droit d'usage

–

2 000 \$

Avantage relatif au droit d'usage =

7 600 \$

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

Vous devez calculer l'avantage relatif aux frais de fonctionnement selon la méthode de base, puisque l'employé n'a pas utilisé l'automobile dans une proportion de plus de 50 % dans l'exercice de ses fonctions.

Ainsi, la valeur de l'avantage relatif aux frais de fonctionnement est de 0,33 \$ le kilomètre parcouru à des fins personnelles.

Valeur de l'avantage relatif aux frais de fonctionnement

$15\,000 \text{ km} \times 0,33 \$ \blacktriangleright$

4 950 \$

Somme remboursée par l'employé pour les frais de fonctionnement

–

1 000 \$

Avantage relatif aux frais de fonctionnement =

3 950 \$

$\blacktriangleright$

3 950 \$

Avantage relatif à une automobile =

11 550 \$



Exemple 2

Vous êtes locataire d'une automobile que vous mettez à la disposition d'une employée dont les fonctions ne consistent pas à vendre ou à louer des automobiles. Vous exigez que l'employée utilise l'automobile pour exercer ses fonctions. Le pourcentage d'utilisation de l'automobile pour l'emploi dépasse 50 %. L'employée vous rembourse seulement une partie des frais de fonctionnement. Elle vous avise par écrit, avant la fin de l'année, de son intention d'utiliser la méthode de calcul simplifiée pour calculer l'avantage relatif aux frais de fonctionnement. Les renseignements indiqués dans vos registres et dans le registre des déplacements tenu par l'employée sont les suivants.

Coût de location mensuel (toutes taxes comprises)		500 \$
Frais d'assurance mensuels compris dans le coût de location		75 \$
Nombre de jours dans l'année où l'automobile a été mise à la disposition de l'employée		366 jours
Nombre total de kilomètres parcourus dans l'année		
Nombre de kilomètres parcourus à des fins personnelles		5 000 km
Nombre de kilomètres parcourus pour l'emploi	+	15 000 km
Total des kilomètres parcourus dans l'année	=	20 000 km
Pourcentage d'utilisation de l'automobile pour l'emploi		
$\frac{15\,000\text{ km}}{20\,000\text{ km}} \times 100 \blacktriangleright$		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		
$2\,400 \$ \times \frac{5\,000\text{ km}}{20\,000\text{ km}} \blacktriangleright$		600 \$
Somme remboursée par l'employée dans l'année ou dans les 45 jours suivant la fin de celle-ci pour les frais de fonctionnement		200 \$



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

Vous devez calculer la valeur du droit d'usage selon la méthode détaillée et appliquer la réduction de la valeur du droit d'usage, puisque l'employée a utilisé l'automobile dans une proportion de plus de 50 % dans l'exercice de ses fonctions et que le nombre de kilomètres parcourus à des fins personnelles ne dépasse pas 1 667 kilomètres par période de 30 jours ou un total de 20 004 kilomètres dans l'année.

Ainsi, la valeur de l'avantage relatif au droit d'usage est égale au résultat du calcul suivant : la valeur du droit d'usage calculée selon la méthode détaillée multipliée par la réduction de la valeur du droit d'usage.

La valeur du droit d'usage correspond aux deux tiers (2/3) du coût de location (y compris les taxes, mais pas les assurances).

Pour calculer la réduction de la valeur du droit d'usage, vous devez **diviser** le nombre de kilomètres parcourus à des fins personnelles par le résultat du calcul suivant : le nombre de jours dans l'année où l'automobile est mise à la disposition de l'employée **divisé** par 30, **multiplié** par 1 667.

Si le résultat de la division du nombre de jours par 30 n'est pas un nombre entier, arrondissez-le au nombre entier le plus près s'il est supérieur à 1. S'il est inférieur à 1, 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.

Valeur de l'avantage relatif au droit d'usage

$$2/3 \times [(500 \$ - 75 \$) \times 12] \rightarrow$$

3 400 \$

Réduction de la valeur du droit d'usage

$$5\,000 \text{ km} \div (12 \times 1\,667) \rightarrow$$

×

0,25

=

850 \$

Somme remboursée par l'employée pour le droit d'usage

–

0 \$

Avantage relatif au droit d'usage =

850 \$

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

Vous pouvez calculer l'avantage relatif aux frais de fonctionnement selon la méthode simplifiée, puisque l'employée a utilisé l'automobile dans une proportion de plus de 50 % dans l'exercice de ses fonctions et qu'elle vous a avisé par écrit, avant la fin de l'année, de son intention d'utiliser la méthode simplifiée pour calculer la valeur de l'avantage relatif aux frais de fonctionnement.

Ainsi, la valeur de l'avantage relatif aux frais de fonctionnement est égale à la moitié de la valeur du droit d'usage calculée à l'étape 1.

Valeur de l'avantage relatif aux frais de fonctionnement

$$1/2 \times 850 \$ \rightarrow$$

425 \$

Somme remboursée par l'employée pour les frais de fonctionnement –

200 \$

Avantage relatif aux frais de fonctionnement =

225 \$

+

225 \$

Avantage relatif à une automobile =

1 075 \$

Exemple 3

Vous êtes propriétaire d'une automobile que vous mettez à la disposition d'un employé dont les fonctions consistent à vendre ou à louer des automobiles. Vous faites le choix de calculer la valeur du droit d'usage au taux de 1,5 %. Le pourcentage d'utilisation de l'automobile pour l'emploi ne dépasse pas 50 %. L'employé vous rembourse seulement une partie des frais de fonctionnement. Les renseignements indiqués dans vos registres et dans le registre des déplacements tenu par l'employé sont les suivants.

Automobiles acquises dans l'année (toutes taxes comprises)	Coût total	Coût moyen
3 automobiles neuves acquises dans l'année	120 000 \$	40 000 \$
147 automobiles d'occasion acquises dans l'année	3 000 000 \$	20 408 \$
150 automobiles acquises dans l'année	3 120 000 \$	20 800 \$
Nombre de jours dans l'année où l'automobile a été mise à la disposition de l'employé		365 jours
Nombre total de kilomètres parcourus dans l'année		
Nombre de kilomètres parcourus à des fins personnelles		11 000 km
Nombre de kilomètres parcourus pour l'emploi	+	10 000 km
Total des kilomètres parcourus dans l'année	=	21 000 km
Pourcentage d'utilisation de l'automobile pour l'emploi		
$\frac{10\,000\text{ km}}{21\,000\text{ km}} \times 100 \blacktriangleright$		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		
$5\,000 \$ \times \frac{11\,000\text{ km}}{21\,000\text{ km}} \blacktriangleright$		2 619,05 \$
Somme remboursée par l'employé dans l'année ou dans les 45 jours suivant la fin de celle-ci pour les frais de fonctionnement		1 000 \$



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

Vous devez calculer la valeur du droit d'usage au taux de 1,5 % selon la méthode détaillée, puisque les fonctions de l'employé consistent à vendre ou à louer des automobiles et que vous faites le choix de calculer la valeur du droit d'usage au taux de 1,5 %. Vous ne pouvez pas appliquer la réduction de la valeur du droit d'usage, puisque le pourcentage d'utilisation de l'automobile pour l'emploi ne dépasse pas 50 %.

Ainsi, la valeur de l'avantage relatif au droit d'usage correspond à 1,5 % du coût de l'automobile **multiplié** par le résultat du calcul suivant : le nombre de jours dans l'année où l'automobile est mise à la disposition de l'employé **divisé** par 30.

Si le résultat de la division du nombre de jours par 30 n'est pas un nombre entier, arrondissez-le au nombre entier le plus près s'il est supérieur à 1. S'il est inférieur à 1, 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.

Le **coût de l'automobile** est égal au plus élevé des montants suivants :

- 40 000 \$, soit le coût moyen des automobiles neuves acquises pour être vendues ou louées dans l'année (toutes taxes comprises);
- 20 800 \$, soit le coût moyen des automobiles neuves et d'occasion acquises pour être vendues ou louées dans l'année (toutes taxes comprises).

Valeur de l'avantage relatif au droit d'usage

$$1,5 \% \times 40\,000 \$ \times 12 \rightarrow$$

7 200 \$

Somme remboursée par l'employé pour le droit d'usage

–

0 \$

Avantage relatif au droit d'usage =

7 200 \$

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

Vous devez calculer l'avantage relatif aux frais de fonctionnement selon la méthode de base, puisque l'employé n'a pas utilisé l'automobile dans une proportion de plus de 50 % dans l'exercice de ses fonctions.

Ainsi, la valeur de l'avantage relatif aux frais de fonctionnement est de 0,30 \$ le kilomètre parcouru à des fins personnelles.

Valeur de l'avantage relatif aux frais de fonctionnement

$$11\,000 \text{ km} \times 0,30 \$$$

3 300 \$

Somme remboursée par l'employé pour les frais de fonctionnement

–

1 000 \$

Avantage relatif aux frais de fonctionnement =

2 300 \$

+

2 300 \$

Avantage relatif à une automobile =

9 500 \$

3.4 Avantage relatif à une automobile, autre qu'une automobile mise à la disposition d'une employée ou d'un employé

IMPORTANT

La présente partie ne tient pas compte des mesures annoncées dans le bulletin d'information 2023-4 concernant l'harmonisation avec les nouvelles mesures fédérales qui découlent de l'article 2 de la Loi portant exécution de certaines dispositions du budget déposé au Parlement le 28 mars 2023 (LC 2023, ch. 26) [auparavant le projet de loi C47].

Si vous payez les frais liés à l'utilisation personnelle que fait une employée ou un employé (ou une personne qui lui est liée) d'une automobile, autre qu'une automobile mise à sa disposition, l'employée ou l'employé peut bénéficier d'un avantage imposable pour l'utilisation personnelle qu'elle ou il fait de cette automobile. La valeur de cet avantage correspond aux frais de fonctionnement de l'automobile qui sont payés pour l'employée ou l'employé (toutes taxes comprises) et qui se rapportent à l'utilisation de l'automobile à des fins personnelles. Toute somme qu'une employée ou un employé (ou une personne qui lui est liée) rembourse réduit d'autant la valeur de l'avantage relatif aux frais de fonctionnement.

Vous devez inclure la valeur de l'avantage aux cases A et W du relevé 1 de l'employée ou de l'employé, ainsi qu'à la case G de ce relevé, s'il y a lieu (voyez la partie 2.3).

41.1.2

3.5 Avantage relatif à un véhicule à moteur, autre qu'une automobile, mis à la disposition d'une employée ou d'un employé

Si vous (ou une personne qui vous est liée) mettez un véhicule à moteur (ambulance, camionnette, fourgonnette, autobus, etc.), autre qu'une automobile, à la disposition d'une employée ou d'un employé pour son usage personnel, l'employée ou l'employé bénéficie généralement d'un avantage imposable pour l'utilisation personnelle qu'elle ou il fait de ce véhicule. La valeur de cet avantage correspond à une estimation raisonnable de la JVM de l'avantage réel. Nous considérons comme une estimation raisonnable de la JVM la somme que l'employée ou l'employé verserait normalement si les parties engagées dans la transaction n'avaient pas de lien de dépendance. Cette somme peut comprendre, par exemple, le coût 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 3.3.1.2).

Utilisation du véhicule entre le domicile et le lieu de travail

Si le véhicule est essentiel à l'exploitation de votre entreprise et que l'employée ou 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 l'avantage en fonction d'un taux par kilomètre pour un transport équivalent. Pour 2024, nous considérons que le taux de 0,33 \$ par kilomètre est raisonnable si les quatre conditions suivantes sont remplies :

- Le véhicule à moteur n'est pas une automobile (voyez la définition de ce terme à la partie 3.1).
- Vous avisez votre employée ou employé par écrit qu'elle ou il peut utiliser le véhicule à des fins personnelles **seulement** pour se déplacer entre le lieu de travail et son domicile et qu'elle ou il doit tenir un registre complet des déplacements du véhicule comme preuve que celui-ci n'a pas été utilisé à d'autres fins personnelles.
- Vous exigez que votre employée ou 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'elle ou 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'employée ou de l'employé. Notez que le simple transport de l'employée ou de l'employé entre son domicile et le lieu de travail n'est pas considéré comme essentiel à l'exécution de ses tâches. Voici des exemples où ces deux 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, et 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 employée ou employé doit demeurer disponible afin de répondre aux urgences (voyez la note ci-après) et doit utiliser l'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'employée ou l'employé se déplace uniquement entre son domicile et le lieu d'une intervention d'urgence.

NOTE

Généralement, nous considérons 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.

Vous devez inclure la valeur de l'avantage aux cases A et W du relevé 1 de l'employée ou de l'employé, ainsi qu'à la case G de ce relevé, s'il y a lieu (voyez la partie 2.3).

Avantage accordé à une ou un actionnaire

Si vous mettez un véhicule à moteur, autre qu'une automobile, à la disposition d'une ou d'un actionnaire qui n'est pas une employée ou un employé pour son utilisation personnelle, la valeur de l'avantage accordé à cette ou cet actionnaire doit être calculée comme indiqué dans cette partie.

Vous devez inclure la valeur de l'avantage à la case O du relevé 1 de l'actionnaire et inscrire le code RO à la case « Code (case O) ».

Si l'actionnaire reçoit l'avantage à titre d'employée ou d'employé de la société, et non à titre d'actionnaire, vous devez plutôt inclure la valeur de l'avantage aux cases A et W de son relevé 1, ainsi qu'à la case G de ce relevé, s'il y a lieu (voyez la partie 2.3).

Notez qu'on entend par *employée ou employé* tout particulier qui occupe une charge ou un emploi.



3.6 **Avantage relatif à un véhicule d'urgence mis à la disposition d'une ou d'un membre d'un corps policier ou d'un service d'incendie**

Si vous mettez un véhicule d'urgence à la disposition d'une employée ou d'un employé qui est membre d'un corps policier ou d'un service d'incendie, cette employée ou 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'employée ou de l'employé est une automobile (voyez la définition de ce terme à la partie 3.1), vous devez calculer la valeur de l'avantage relatif à l'utilisation de l'automobile comme il est indiqué à la partie 3.3. Par contre, si le véhicule n'est pas une automobile, vous devez calculer la valeur de l'avantage relatif à l'utilisation d'un véhicule à moteur comme il est indiqué à la partie 3.5.

Vous devez inclure la valeur de l'avantage aux cases A et W du relevé 1 de l'employée ou de l'employé, ainsi qu'à la case G de ce relevé, s'il y a lieu (voyez la partie 2.3).

41.1.3



4 RÉGIMES D'ASSURANCE

4.1 Cotisation à un régime d'assurance collective (y compris un régime privé d'assurance maladie)

Cotisation versée par l'employeur

La cotisation (ou prime) que vous versez à un régime d'assurance collective pour la protection dont une employée ou un employé bénéficie dans l'année en raison de sa charge ou de son emploi (actuel, ancien ou futur) constitue un avantage imposable pour l'employée ou l'employé. Un régime d'assurance collective peut être

- un régime privé d'assurance maladie;
- une police d'assurance vie collective (temporaire ou non);
- un régime d'assurance collective contre les maladies graves (coma, cancer, paralysie ou autres);
- tout autre régime d'assurance collective.

Toutefois, la cotisation que vous versez pour une protection contre la perte totale ou partielle d'un revenu de charge ou d'emploi à un régime d'assurance collective (si les prestations d'assurance salaire sont payables périodiquement) ou à une fiducie de soins de santé au bénéfice d'employés ne constitue pas un avantage imposable pour l'employée ou l'employé.

La valeur de l'avantage est déterminée selon le type de régime ou de protection accordé à l'employée ou à l'employé. Pour calculer la valeur de l'avantage, voyez les parties 4.1.1 à 4.1.4.

Vous devez inclure la valeur de l'avantage aux cases A et J du relevé 1 de l'employée ou de l'employé, dans le cas d'un régime privé d'assurance maladie, ou aux cases A et L, dans les autres cas. Vous devez aussi l'inclure à la case G de ce relevé, s'il y a lieu (voyez la partie 2.3).

NOTE

La valeur de l'avantage imposable calculée au cours de l'année doit être basée sur des estimations et être répartie sur chaque période de paie. Pour déterminer cette valeur, vous pouvez utiliser les données du régime de l'année précédente, une prime théorique ou toute autre méthode d'estimation raisonnable. À la fin de l'année, vous devrez la calculer à nouveau en tenant compte des données réelles, afin d'inscrire la valeur réelle de cet avantage sur le relevé 1 de l'employée ou de l'employé.

Cotisation versée par l'employeur au profit de la conjointe ou du conjoint survivant d'une employée ou d'un employé décédé

La cotisation (ou prime) que vous versez à un régime privé d'assurance maladie pour la protection dont bénéficie la conjointe ou le conjoint survivant et les personnes à charge d'une employée ou d'un employé après le décès de celle-ci ou de celui-ci ne constitue pas un avantage imposable.

Cotisation versée par une ancienne employée ou un ancien employé ou par une employée ou un employé retraité

La cotisation (ou prime) versée par une ancienne employée ou un ancien employé ou par une employée 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'employée ou l'employé. Toutefois, elle pourra lui donner droit à un crédit d'impôt pour frais médicaux lorsqu'elle ou il produira sa déclaration de revenus. Pour indiquer sur le relevé 1 les sommes que l'employée ou l'employé a versées à un tel régime, vous pouvez inscrire « 235 » dans une case vierge, suivi du montant. En l'absence de ce renseignement, l'employée ou l'employé pourrait vous demander des pièces justificatives. N'incluez pas ce montant à la case A.

Régime privé d'assurance maladie

Régime d'assurance maladie, régime d'assurance hospitalisation ou régime comprenant ces deux assurances, ou **contrat** d'assurance pour frais médicaux, contrat d'assurance 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 donnant droit au crédit d'impôt non remboursable pour frais médicaux;
- le régime ou le contrat porte essentiellement sur des soins ou des frais médicaux donnant droit au crédit d'impôt non remboursable pour frais médicaux, et la prime ou toute autre somme payable pour la protection accordée est attribuable, en quasi-totalité, à des frais médicaux mentionnés au point précédent.

L'expression *régime privé d'assurance maladie* ne désigne 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 employées ou 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.

1, 37.0.1.1 à 37.0.1.6, 38

4.1.1 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'employée ou 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 elle ou il bénéficie dans l'année (voyez la partie 4.1.3 s'il s'agit d'un régime privé d'assurance maladie);

moins

- le total des sommes suivantes :
 - la somme remboursée par l'employée ou 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'employée ou 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 et que cette somme (ci-après appelée *ristourne*) est fondée sur toutes les garanties et 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 une employée ou à un employé donné est égale au résultat du calcul suivant : le total des ristournes que vous avez reçues (sauf la part des employées et employés dans le coût du régime, qui leur a été versée au cours de l'année) **multiplié** par la prime payée pour l'employée ou l'employé, **divisé** par le total des primes payées pour toutes les employées et tous les employés.

Si la ristourne est fondée uniquement sur **certaines garanties et protections accordées par le régime**, seuls les employées et 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) qui réduit la valeur de l'avantage accordé à une employée ou à un employé donné est égale au résultat du calcul suivant : le total des ristournes que vous avez reçues (sauf la part des employées et employés dans le coût du régime, qui leur a été versée au cours de l'année) **multiplié** par la prime payée pour les protections et les garanties dont bénéficie l'employée ou l'employé, **divisé** par le total des primes payées pour toutes les employées et tous les employés qui bénéficient de ces protections et de ces garanties.

Si vous avez versé à une employée ou à un employé la partie de la ristourne qui correspond à **sa part** dans le coût du régime, vous n'avez pas à inscrire cette somme sur son relevé 1. Cependant, s'il s'agit d'un régime privé d'assurance maladie, vous devez soustraire cette somme du montant total de la cotisation (ou de la prime) qui a été versée par l'employée ou l'employé au régime et qui pourra lui donner droit au crédit d'impôt pour frais médicaux lorsqu'elle ou il produira sa déclaration de revenus. Pour indiquer ce montant sur le relevé 1 de l'employée ou de l'employé, vous pouvez inscrire « 235 » dans une case vierge, suivi du montant. En l'absence de ce renseignement, l'employée ou l'employé pourrait vous demander des pièces justificatives. N'incluez pas ce montant à la case A.

Si vous avez versé à une employée ou 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, ainsi qu'à la case G de ce relevé, s'il y a lieu (voyez la partie 2.3).

37.0.1.2, 37.0.1.3

4.1.2 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 une employée ou à un employé;

moins

- la cotisation totale que l'employée ou l'employé verse au régime au cours de l'année.

Calcul de la valeur de la protection accordée à une employée ou à un employé

La valeur de la protection accordée à une employée ou à un employé bénéficiant d'une protection et d'une garantie est égale au résultat du calcul suivant :

- le total des prestations (y compris la taxe s'y rapportant) versées dans l'année aux employées et employés bénéficiant de la protection et de la garantie **multiplié** par le nombre de jours dans l'année où l'employée ou l'employé bénéficie de la protection, **divisé** par le nombre total de jours dans l'année pour les employées et employés bénéficiant de la protection et de la garantie;

plus

- le total des frais 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) **multiplié** par le nombre de jours dans l'année où l'employée ou l'employé bénéficie d'une protection, **divisé** par le nombre total de jours dans l'année pour les employées et employés bénéficiant d'une protection.

Les prestations versées 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) ne doivent pas être incluses dans le total des prestations versées dans l'année. Toutefois, la prime (et la taxe s'y rapportant) que vous avez payée pour l'année selon un tel contrat d'assurance doit être incluse dans les frais engagés auprès d'un tiers 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 le total des prestations qui se rapportent aux protections ou aux garanties couvertes par l'assurance.



Les frais ne comprennent pas ceux liés à l'établissement ou à la modification du régime (comme les honoraires versés à une ou un spécialiste pour une consultation et les dépenses entraînées par les démarches requises pour établir le régime ou le modifier).

Régime facultatif ou optionnel

Si le régime accorde différents types de protection (par exemple, la protection individuelle, familiale ou mono-parentale) ou des garanties facultatives (par exemple, les frais médicaux, les frais d'hospitalisation ou les frais dentaires) et que les employées et employés couverts par le régime ne bénéficient pas tous des mêmes protections ni des mêmes garanties, le calcul de la valeur de la protection accordée à une employée ou à un employé doit être effectué pour chacune des garanties dont elle ou il bénéficie.

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

Exemple

Le régime privé d'assurance maladie d'une société accorde deux types de protection à ses employées et employés, soit une protection familiale et une protection individuelle, ainsi que deux types de garantie, soit une assurance maladie de base, qui couvre seulement les frais médicaux, et une assurance qui couvre les frais dentaires. Les frais d'administration du régime totalisent 1 000 \$ pour l'année.

		Frais médicaux		Frais dentaires		Nombre de jours de protection
		Prestation versée à l'employé(e)	Nombre de jours	Prestation versée à l'employé(e)	Nombre de jours	
Protection familiale	Audrey	1 000 \$	365 jours	1 400 \$	365 jours	365 jours
	David	1 200 \$	365 jours	0 \$	365 jours	365 jours
	Total	2 200 \$	730 jours	1 400 \$	730 jours	s. o.
Protection individuelle	Kim	600 \$	183 jours	800 \$	183 jours	183 jours
	Thomas	700 \$	365 jours	s. o.	s. o.	365 jours
	Total	1 300 \$	548 jours	800 \$	183 jours	s. o.
Nombre total de jours de protection						1 278 jours

Le calcul de la valeur de la protection accordée à une employée ou à un employé doit être effectué pour chacune des garanties dont elle ou il bénéficie.

		Frais médicaux		Frais dentaires		Frais d'administration		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 \$



Employées et employés soumis à des législations différentes

Si le régime d'assurance collective accorde une protection identique à des employées et employés soumis à des législations différentes (celles du Québec et d'ailleurs), vous pouvez utiliser l'une des deux méthodes ci-après pour calculer la valeur de l'avantage dont bénéficient les employées et employés soumis à la législation québécoise. Vous devez choisir la méthode qui reflète le mieux la protection accordée à ces employées et employés.

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

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

Employée ou employé soumis à la législation québécoise

Employée ou employé qui se trouve dans l'une des situations suivantes :

- elle ou il se présente à l'un de vos établissements situés au Québec (ou elle ou il est rattaché à un tel établissement);
- elle ou il n'est pas obligé de se présenter à l'un de vos établissements (situés au Québec ou ailleurs), mais elle ou il est payé de l'un de vos établissements situés au Québec.

Notez que, lorsqu'une employée ou un employé ne se présente pas physiquement à un établissement de son employeur, nous considérons qu'elle ou il se présente à un établissement de son employeur si elle ou il est rattaché à cet établissement. Pour plus de renseignements, consultez la partie 2.1 du *Guide de l'employeur* (TP-1015.G).

Exemple

Le régime privé d'assurance maladie de votre société accorde aux trois employés soumis à la législation québécoise la même protection que celle accordée aux 200 employées et employés qui se présentent au travail à l'un de vos établissements situés en Ontario. Si aucune prestation n'a été versée aux employés soumis à la législation québécoise ou si la majorité des prestations a été versée par le régime à ces employés, vous devez utiliser la méthode A pour calculer la valeur de l'avantage, puisqu'elle reflète le mieux la protection accordée par le régime aux employés soumis à la législation québécoise.

37.0.1.4 à 37.0.1.6

4.1.3 Services assurés par la RAMQ

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, vous devez soustraire de la prime payée pour une employée ou un employé la partie de la prime 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 une employée ou un employé n'est pas visé par les dispositions de cette loi (par exemple, si elle ou 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 si elle ou il était visé par ces dispositions, vous devez soustraire le montant prescrit de la prime payée pour cette employée ou cet employé et réduire 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'employée ou l'employé bénéficie d'une protection individuelle, ou par 10,96 \$, dans les autres cas.



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, vous devez soustraire du total des prestations versées dans l'année aux employées et employés bénéficiant de la protection et de la garantie celles qui peuvent être considérées 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 une employée ou un employé n'est pas visé par les dispositions de cette loi (par exemple, si elle ou 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 si elle ou il était visé par ces dispositions, vous devez soustraire du total des prestations versées dans l'année aux employées et employés bénéficiant de la protection et de la garantie le montant prescrit pour la protection et la garantie données, et réduire la taxe sur les primes d'assurance en conséquence.

Le montant prescrit est obtenu **en multipliant**, pour chaque employée ou employé se trouvant dans la situation mentionnée au paragraphe précédent, le nombre de jours où elle ou il est dans cette situation et bénéficie de la protection et de la garantie données par 2,74 \$, si elle ou il 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'employée ou 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 est de 1 600 \$ pour toute l'année, 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 correspond à 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.

Calcul de la prime

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

Calcul de la taxe

Taxe payée sur la prime (1 600,00 \$ × 9 %)		144,00 \$	
Réduction de la taxe (1 000,10 \$ × 9 %)	–	90,00 \$	
	=	54,00 \$	+
Valeur de l'avantage =			653,90 \$

1, 37.0.1.1 à 37.0.1.6, 37.0.1.2R1, 37.0.1.5R1



4.1.4 Protection d'assurance vie libérée de prime

Si une protection est accordée pour l'année à une employée ou 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 elle ou 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 l'employée ou l'employé 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'employée ou à l'employé retraité une protection jusqu'à ce qu'elle ou 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 elle ou il commence à bénéficier de cette protection et le moment où elle ou 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'employée ou 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 elle ou il commence à bénéficier de cette protection et le moment où elle ou 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.

4.2 Cotisation à un régime d'assurance non collective

La cotisation (ou prime) que vous versez à un régime d'assurance non collective à la place d'une employée ou d'un employé constitue un avantage imposable pour elle ou lui. Un régime d'assurance non collective peut être un régime d'assurance maladie, d'assurance accidents, d'assurance invalidité, d'assurance vie ou d'assurance salaire.

Vous devez inclure la valeur de l'avantage aux cases A et L du relevé 1 de l'employée ou de l'employé, ainsi qu'à la case G de ce relevé, s'il y a lieu (voyez la partie 2.3).

NOTE

La valeur de l'avantage imposable calculée au cours de l'année doit être basée sur des estimations et être répartie sur chaque période de paie. Pour déterminer cette valeur, vous pouvez utiliser les données du régime de l'année précédente, une prime théorique ou toute autre méthode d'estimation raisonnable. À la fin de l'année, vous devrez la calculer à nouveau en tenant compte des données réelles, afin d'inscrire la valeur réelle de cet avantage sur le relevé 1 de l'employée ou de l'employé.

37

4.3 Cotisation à un régime d'assurance interentreprises

La cotisation que vous versez à l'administrateur d'un régime d'assurance interentreprises pour un régime d'assurance collective, autre qu'un régime d'assurance collective contre la perte totale ou partielle d'un revenu de charge ou d'emploi, constitue un avantage imposable pour une employée ou un employé. La valeur de l'avantage correspond à la partie de cette cotisation (et de la taxe s'y rapportant) qui s'applique au travail que cette employée ou cet employé a effectué dans l'année.

Vous devez inclure la valeur de cet avantage aux cases A et P du relevé 1 de l'employée ou de l'employé, ainsi qu'à la case G de ce relevé, s'il y a lieu (voyez la partie 2.3).

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



Retenues à la source et cotisations

Un avantage relatif à la cotisation que vous versez pour une employée ou un employé à un régime d'assurance interentreprises est assujéti à la retenue d'impôt. Toutefois, vous devez cesser de retenir l'impôt sur cette cotisation lorsque le total des sommes versées à ce titre atteint le montant raisonnable estimatif de l'avantage imposable qui serait accordé à cette employée ou à cet employé si elle ou il bénéficiait d'une protection provenant du régime pour toute l'année. Cependant, vous devez continuer à retenir la cotisation au RRQ et à verser vos cotisations d'employeur. Notez que l'avantage imposable lié aux cotisations versées à un régime d'assurance interentreprises n'est pas assujéti au RQAP.

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 ou à une même industrie, ou exerçant une même activité;
- il est géré par un administrateur commun.

NOTE

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

43.1 à 43.3, 78.6, 1086R1 i)

4.4 Paiement compensatoire pour invalidité

Si vous faites un paiement compensatoire pour invalidité à une employée ou 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'employée ou à l'employé, est considéré comme une somme qu'elle ou il a reçue en conformité avec le régime mentionné au point précédent.

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

Paiement compensatoire pour invalidité

Somme qu'un employeur verse à une employée ou à un employé (ou à une ex-employée ou à un ex-employé) dans les circonstances suivantes :

- cette somme sert à remplacer en totalité ou en partie les paiements périodiques que cette employée ou cet employé (ou cette ex-employée ou cet ex-employé) aurait reçus en vertu d'un contrat d'assurance invalidité collective offrant une protection contre la perte totale ou partielle d'un revenu d'emploi si l'assureur avait été solvable;
- cette somme est versée en vertu d'une entente qui prévoit que cette employée ou cet employé (ou cette ex-employée ou cet ex-employé) devra rembourser l'employeur si elle ou il recouvre de l'assureur insolvable ou d'un autre assureur les paiements périodiques remplacés par l'employeur.

43.0.1, 43.0.2



5 LOGEMENT, PENSION, TRANSPORT ET REPAS

5.1 Logement gratuit ou subventionné

Le logement gratuit ou subventionné que vous fournissez à une employée ou à un employé constitue un avantage en nature. La valeur de l'avantage est égale au coût du logement **moins** tout paiement effectué par l'employée ou 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'employée ou de l'employé, c'est-à-dire à la somme qu'elle ou il aurait dû verser pour un logement semblable si celui-ci avait été loué d'un tiers. Vous devez inclure la valeur de cet avantage aux cases A et V de son relevé 1, ainsi qu'à la case G ou I de ce relevé, s'il y a lieu (voyez la partie 2.3).

Si l'employée ou l'employé travaille sur un chantier particulier ou dans un endroit éloigné, voyez la partie 5.2.

TPS et TVQ

Si le loyer est assujéti à la TPS et à la TVQ, le coût du logement doit être augmenté pour que ces taxes soient prises en compte. 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'employée ou l'employé pendant au moins un mois.

Résidence d'une ou d'un membre du clergé ou d'un ordre religieux

Si vous fournissez un logement gratuit ou subventionné à une ou un membre du clergé ou d'un ordre religieux, ou à une ou un ministre régulier d'une confession religieuse, et que celle-ci ou celui-ci dessert un diocèse, une paroisse ou une congrégation, cette ou ce membre ou cette ou ce ministre bénéficie d'un avantage imposable.

Cette règle s'applique aussi à cette ou ce membre ou à cette ou ce ministre si elle ou il a été affecté exclusivement et à plein temps à un service administratif par un ordre religieux ou par une confession religieuse.

Vous devez inclure la valeur de cet avantage aux cases A et V de son relevé 1.

NOTE

Une ou un membre du clergé ou d'un ordre religieux ou une ou un ministre régulier d'une confession religieuse peut, à certaines conditions, demander une déduction pour sa résidence ou son logement dans sa déclaration de revenus. Pour demander cette déduction, elle ou il doit joindre à sa déclaration de revenus le formulaire *Déduction pour résidence d'un membre du clergé ou d'un ordre religieux* (TP-76). Vous devez remplir la partie 2 de ce formulaire pour attester qu'elle ou il est tenu d'utiliser la résidence ou le logement dans le cadre de sa charge ou de son emploi, et lui remettre le formulaire.

Retenues à la source et cotisations

Une ou un membre du clergé ou d'un ordre religieux ou une ou un ministre régulier d'une confession religieuse peut demander une réduction de sa retenue d'impôt pour la déduction relative à sa résidence ou à son logement en remplissant le formulaire *Demande de réduction de la retenue d'impôt* (TP-1016). Ainsi, vous n'avez pas à retenir d'impôt sur la valeur d'un avantage imposable (y compris une allocation) relatif à la résidence ou à tout autre logement fournis à une ou un membre du clergé ou d'un ordre religieux, ou à une ou un ministre régulier d'une confession religieuse, si elle ou il vous a remis la lettre d'autorisation que nous lui avons fait parvenir après qu'elle ou il a rempli le formulaire TP-1016. Dans ce cas, vous n'avez pas à retenir ni à payer de cotisations au RRQ sur la valeur de cet avantage.

Par ailleurs, vous n'avez pas à retenir ni à payer de cotisations au RQAP sur la valeur d'un avantage imposable relatif au logement gratuit ou subventionné fourni à une ou un membre d'un ordre religieux qui a prononcé le vœu de pauvreté et dont la rémunération est versée à l'ordre religieux, directement ou par son entremise.

5.2 Logement, pension et transport d'une employée ou d'un employé travaillant sur un chantier particulier ou dans un endroit éloigné

5.2.1 Logement et pension

Si vous versez une allocation raisonnable ou un remboursement à une employée ou à un employé pour des dépenses engagées pour son logement et sa pension, ou si vous lui fournissez le logement et la pension, la valeur de cet avantage n'est pas imposable si les fonctions de l'employée ou 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, et que le logement et la pension se trouvent

- soit sur un **chantier particulier** où l'employée ou l'employé exerce des fonctions temporaires, et que 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 à une distance trop éloignée de ce chantier pour que l'employée ou l'employé puisse raisonnablement y retourner et en revenir chaque jour;
- soit dans un **endroit éloigné** de toute agglomération à un point tel que l'employée ou l'employé ne peut raisonnablement pas y établir ni y tenir une habitation.

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'employée ou de l'employé, ainsi qu'à la case G ou I de ce relevé, s'il y a lieu (voyez la partie 2.3).

NOTE

Si une employée ou un employé travaille sur un chantier particulier situé dans une région éloignée reconnue (zone visée par règlement), la valeur d'un avantage non imposable relatif au logement et à la pension peut réduire le montant de la déduction pour particulier habitant une région éloignée reconnue qu'elle ou il peut demander dans sa déclaration de revenus 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 une employée ou à un employé pour son logement et sa pension sur le chantier particulier;
- le chantier se trouve dans une zone nordique ou intermédiaire visée par règlement et est situé dans un rayon de moins de 30 kilomètres d'un centre de population d'au moins 40 000 habitantes et habitants;
- l'employée ou l'employé maintient une habitation comme lieu principal de résidence à l'extérieur d'une région éloignée reconnue.

Si ces conditions sont remplies, vous devez inscrire dans une case vierge du relevé 1 « V-1 », suivi du montant de l'avantage non imposable pour logement et pension.

350.4, 39r1

Distance entre le lieu principal de résidence et le chantier particulier

En règle générale, nous estimons qu'il n'est pas raisonnable qu'une employée ou un employé retourne à son lieu principal de résidence si la distance entre le chantier particulier et ce lieu par la route la plus directe ordinairement utilisée est de 80 kilomètres ou plus.

Toutefois, 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'employée ou l'employé effectue ce trajet :

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

Endroit éloigné de toute agglomération établie

En règle générale, nous considérons qu'un endroit est éloigné de toute agglomération établie s'il se situe à 80 kilomètres ou plus, par la route la plus directe ordinairement utilisée, de l'agglomération établie la plus proche comptant au moins 1 000 habitantes et habitants.

Pour déterminer si un endroit est éloigné de toute agglomération établie, nous prenons en considération les facteurs suivants :

- les moyens de transport existants;
- la distance qui sépare l'endroit éloigné et l'agglomération établie;
- le temps nécessaire pour parcourir cette distance.

Fonctions temporaires

Fonctions exercées de façon momentanée ou provisoire.

NOTE

Habituellement, nous considérons que les fonctions d'une employée ou d'un employé sont temporaires s'il est vraisemblable qu'elle ou il ne les exercera 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 occupantes et occupants sont établis de façon permanente. L'agglomération offre des services communautaires essentiels (comme certains services médicaux, des services d'enseignement ou des services de distribution de produits alimentaires de base) et des possibilités de logement.

5.2.2 Transport

Si vous versez une allocation raisonnable ou un remboursement à une employée ou à un employé pour des dépenses engagées pour son transport, ou si vous lui fournissez le transport, la valeur de cet avantage n'est pas imposable si les conditions suivantes sont remplies :

- les fonctions de l'employée ou 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'employée ou l'employé a reçu, durant cette période, une allocation ou un remboursement relatif à sa pension et à son logement, ou elle ou il a bénéficié de la pension et du logement;
- le transport est effectué
 - soit entre le lieu principal de résidence de l'employée ou de l'employé et le chantier particulier,
 - soit entre l'endroit éloigné et un endroit situé au Canada ou dans le pays où l'employée ou 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'employée ou de l'employé, ainsi qu'à la case G ou I de ce relevé, s'il y a lieu (voyez la partie 2.3).



5.2.3 Indemnité de sortie

Selon certains contrats d'emploi, une employée ou 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 est imposable et doit être incluse aux cases A et L de son relevé 1. De plus, vous devez l'inclure aux cases G et I de ce relevé.

5.2.4 Allocation compensatoire

Selon certains contrats d'emploi, après une période de travail donnée, une employée ou un employé peut quitter le chantier particulier ou l'endroit éloigné pour une période de vacances. Si vous payez son voyage aller-retour en totalité, la valeur de l'avantage ne doit pas être incluse dans le revenu de l'employée ou de l'employé (voyez la partie 5.2.2).

Cependant, si l'employée ou 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 est imposable et doit être incluse aux cases A et L de son relevé 1. De plus, vous devez l'inclure aux cases G et I de ce relevé.

42

5.3 Logement, pension et transport fournis à une employée ou à un employé d'un sous-traitant

Le logement, la pension et le transport fournis à une employée ou à un employé d'un sous-traitant par le principal entrepreneur ou par un autre sous-traitant constituent des avantages imposables pour l'employée ou l'employé.

Si l'employée ou l'employé travaille sur un chantier particulier ou dans un endroit éloigné, voyez la partie 5.2.

La valeur de l'avantage (TPS et TVQ comprises) accordé à l'employée ou à l'employé sous forme de logement et de pension, **moins** la partie qu'elle ou il a payée, doit figurer aux cases A et V de son relevé 1 ainsi qu'à la case G de ce relevé, s'il y a lieu. De même, la valeur de l'avantage accordé à l'employée ou à l'employé sous forme de transport, **moins** la partie qu'elle ou il a payée, doit être incluse aux cases A et L de son relevé, ainsi qu'à la case G de ce relevé, s'il y a lieu (voyez la partie 2.3).

NOTE

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

37

5.4 Logement situé dans une région éloignée reconnue (zone visée par règlement)

Si vous fournissez le logement ou les services publics (comme le chauffage, l'électricité, l'eau ou l'enlèvement des ordures ménagères) à une employée ou à un employé qui habite dans une région éloignée reconnue, c'est-à-dire dans une zone visée par règlement, l'employée ou l'employé bénéficie généralement d'un avantage imposable. Vous devez inclure la valeur de cet avantage aux cases A et V de son relevé 1, ainsi qu'à la case G ou I de ce relevé, s'il y a lieu (voyez la partie 2.3).

La valeur de l'avantage imposable varie selon la présence ou non d'un marché du logement établi dans la zone visée par règlement.



Présence d'un marché du logement établi dans la zone visée par règlement

S'il y a un marché du logement établi dans la zone visée par règlement où l'employée ou l'employé habite, la valeur de l'avantage relatif au logement ou aux services publics que vous lui fournissez correspond à la JVM du logement ou à la JVM des services publics, y compris la TPS et la TVQ qui s'y rapportent.

Absence d'un marché du logement établi dans la zone visée par règlement

S'il n'y a pas de marché du logement établi dans la zone visée par règlement où l'employée ou l'employé habite, nous considérons que la valeur de l'avantage relatif au logement varie selon que vous êtes propriétaire ou non du logement. Vous devez déterminer la valeur du logement et celle des services publics séparément.

Si vous êtes **propriétaire** du logement que vous fournissez à l'employée ou à l'employé, la valeur de l'avantage relatif au logement est égale au résultat du calcul suivant :

- le moins élevé des montants suivants :
 - la JVM du logement ou des services publics,
 - le plafond des avantages relatifs au logement;

moins

- le loyer ou les frais relatifs aux services publics payés ou remboursés par l'employée ou l'employé.

Si vous **louez** le logement que vous fournissez à l'employée ou à l'employé, la valeur de l'avantage relatif au logement est égale au résultat du calcul suivant :

- le moins élevé des montants suivants :
 - le loyer ou la valeur des services publics que vous payez,
 - le plafond des avantages relatifs au logement;

moins

- le loyer ou les frais relatifs aux services publics payés ou remboursés par l'employée ou l'employé.

Plafond des avantages relatifs au logement

Le plafond des avantages relatifs au logement correspond au montant maximal que vous pouvez inclure dans le revenu d'une employée ou d'un employé si celle-ci ou celui-ci ne paie aucuns frais se rapportant au logement ou aux services publics. Le tableau suivant présente le plafond mensuel des avantages relatifs au logement (y compris la TPS et la TVQ s'y rapportant) pour l'année 2024, selon le type de logement et les services publics.

Type de logement	Description des services	2024
Logement collectif	s. o.	240 \$
Appartement et duplex	Loyer seulement	648 \$
	Services publics seulement	315 \$
	Loyer et services publics	963 \$
Maison et roulotte	Loyer seulement	1 084 \$
	Services publics seulement	479 \$
	Loyer et services publics	1 563 \$

NOTE

Une employée ou un employé qui habite dans une zone nordique ou dans une zone intermédiaire visées par règlement pendant une période d'au moins six mois consécutifs commençant ou se terminant dans l'année peut demander une réduction de sa retenue d'impôt pour la déduction relative au logement en remplissant le formulaire *Déclaration pour la retenue d'impôt* (TP-1015.3).



5.5 Repas et logement d'une employée ou d'un employé du secteur de l'hôtellerie ou de la restauration

Les repas et le logement que vous fournissez à une employée ou à un employé du secteur de l'hôtellerie ou de la restauration peuvent constituer des avantages imposables pour elle ou lui.

Repas

Une employée ou un employé du secteur de l'hôtellerie ou de la restauration doit inclure, dans le calcul de son revenu, la valeur de tout avantage lié à la consommation de repas que vous lui fournissez gratuitement ou à un coût inférieur à leur JVM.

La valeur de l'avantage relatif aux repas fournis à une employée ou à un employé peut être établie au moyen 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 10,69 \$ pour 2024 (11,57 \$ pour 2025);

moins

- le total des montants suivants :
 - 20 % du montant du point précédent,
 - la somme payée par l'employée ou l'employé pour le repas.

Logement

Si vous mettez un logement à la disposition d'une employée ou d'un employé sans exiger le paiement d'un loyer ou moyennant un loyer inférieur à celui qu'elle ou il serait obligé de verser à un tiers pour un logement semblable, elle ou il bénéficie d'un avantage imposable dont la valeur doit être incluse dans le calcul de son revenu. La valeur de cet avantage correspond généralement à une estimation raisonnable de la JVM du loyer du logement.

Si vous exploitez une entreprise dans le secteur de l'hôtellerie ou de la restauration et que vous mettez à la disposition d'une employée ou d'un employé une chambre d'une superficie raisonnable sans exiger le paiement d'un loyer ou moyennant un loyer inférieur à la JVM, la valeur de l'avantage relatif au logement fourni à l'employée ou à l'employé peut être établie au moyen du calcul suivant :

- le plus bas prix hebdomadaire d'une chambre offerte en location à la clientèle (toutes taxes comprises), jusqu'à concurrence de 58,00 \$ pour 2024 (61,71 \$ pour 2025);

moins

- la somme payée hebdomadairement par l'employée ou l'employé pour la chambre.

Notez que vous pouvez utiliser d'autres calculs que ceux présentés ci-dessus pour déterminer la valeur d'un avantage relatif aux repas ou au logement reçu par une employée ou un employé. Dans ce cas, vous devrez être en mesure de justifier les résultats de vos calculs en vous appuyant sur des faits.

Vous devez inclure la valeur des avantages relatifs aux repas et au logement aux cases A et V du relevé 1 de l'employée ou de l'employé, ainsi qu'à la case G ou I de ce relevé, s'il y a lieu (voyez la partie 2.3).



5.6 Repas et transport d'une employée ou d'un employé effectuant des heures supplémentaires

Repas

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

- elle ou 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'elle ou il engage lui sont remboursés (totalement ou partiellement) sur présentation de pièces justificatives;
- les frais de repas remboursés ou la valeur du repas fourni, selon le cas, sont raisonnables.

Si ces conditions ne sont pas remplies, l'employée ou l'employé bénéficie d'un avantage imposable. Vous devez inclure la valeur de l'avantage relatif aux repas aux cases A et V de son relevé 1, ainsi qu'à la case G ou I de ce relevé, s'il y a lieu (voyez la partie 2.3).

Transport

Si vous fournissez le service de transport ou remboursez des frais de transport par taxi à une employée ou à un employé qui fait des heures supplémentaires, pour un déplacement entre sa résidence et son lieu de travail habituel, elle ou il ne bénéficie pas d'un avantage imposable si les conditions suivantes sont remplies :

- elle ou 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 transport par taxi qu'elle ou il engage lui sont remboursés (totalement ou partiellement) sur présentation de 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'employée ou de l'employé serait menacée en raison de l'heure à laquelle s'effectue le trajet.

Si ces conditions ne sont pas remplies, l'employée ou l'employé bénéficie d'un avantage imposable. Vous devez inclure la valeur de l'avantage relatif au transport aux cases A et L de son relevé 1, ainsi qu'à la case G ou I de ce relevé, s'il y a lieu (voyez la partie 2.3).

37.0.3

5.7 Repas gratuits ou subventionnés

Si vous fournissez des repas gratuits ou subventionnés à une employée ou à un employé (par exemple, les repas offerts dans la salle à manger et la cafétéria des employées et employés), elle ou il bénéficie d'un avantage imposable. La valeur de l'avantage est égale 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'employée ou l'employé.

Vous devez inclure la valeur de l'avantage aux cases A et V du relevé 1 de l'employée ou de l'employé, ainsi qu'à la case G de ce relevé, s'il y a lieu (voyez la partie 2.3).

Si vous versez des indemnités de repas et de transport pour des heures supplémentaires effectuées par une employée ou un employé, voyez la partie 5.6.

5.8 Titre de transport en commun

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

- l'employée ou 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'elle ou 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'employée ou à l'employé une allocation pour compenser le coût de son titre de transport en commun, elle ou il bénéficie d'un avantage imposable. Vous devez inclure la valeur de l'avantage aux cases A et L de son relevé 1, ainsi qu'à la case G ou I de ce relevé, s'il y a lieu (voyez la partie 2.3).

Employée ou employé qui travaille dans une entreprise de transport en commun

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

Dans ce cas, vous devez inclure la valeur de l'avantage aux cases A et L du relevé 1 de l'employée ou de l'employé, ainsi qu'à la case G ou I de ce relevé, s'il y a lieu (voyez la partie 2.3).

Titre de transport admissible

Titre de transport permettant l'utilisation d'un service de transport en commun, sauf 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

Entité publique qui 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



5.9 Transport collectif intermunicipal

Un service de transport collectif que vous organisez seul, ou avec d'autres employeurs, pour vos employées et 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 ne constitue pas un avantage imposable pour eux 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 employées et employés de monter à bord du véhicule ou d'en descendre uniquement à des points de rassemblement prédéterminés.

Si ces conditions ne sont pas remplies, les employées et employés bénéficient d'un avantage imposable.

Vous devez inclure la valeur de cet avantage aux cases A et L du relevé 1 de chaque employée ou employé, ainsi qu'à la case G de ce relevé, s'il y a lieu (voyez la partie 2.3).

38.2

5.10 Transport entre un lieu convenu et le lieu de travail

Le transport que vous fournissez gratuitement à une employée ou à un employé entre un lieu convenu et son lieu de travail n'est pas considéré comme un avantage imposable si l'une des conditions suivantes est remplie :

- la route est interdite aux véhicules publics ou privés pour des raisons de sécurité ou pour d'autres raisons, ou elle est impraticable;
- l'employée ou l'employé travaille sur un chantier particulier ou dans un endroit éloigné (voyez la partie 5.2.2).

Si vous fournissez le transport à une employée ou à un employé, mais qu'aucune des conditions mentionnées ci-dessus n'est remplie, elle ou il bénéficie d'un avantage imposable. Vous devez inclure la valeur de cet avantage aux cases A et L de son relevé 1, ainsi qu'à la case G de ce relevé, s'il y a lieu (voyez la partie 2.3).

Notez que les allocations que vous versez à une employée ou 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, qui régit ses conditions de travail, ne constituent pas un avantage imposable.



6 VOYAGES

6.1 Allocation ou remboursement pour frais de voyage d'une ou d'un membre du conseil d'une MRC ou de l'Administration régionale Kativik

Si une MRC ou l'Administration régionale Kativik verse une allocation ou effectue un remboursement à une ou un membre de son conseil pour des frais de voyage qui se rapportent aux déplacements personnels que cette ou ce membre doit effectuer en raison du poste qu'elle ou il occupe, cette allocation ou ce remboursement n'est pas imposable. Il peut s'agir de frais de voyage que cette ou 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 citoyennes et citoyens ou de régler des dossiers courants.

Cependant, si **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 de la ou du membre. De plus, vous devez l'inclure aux cases G et I de ce relevé.

39.4

6.2 Allocation ou remboursement pour frais de voyage d'une ou d'un membre d'un conseil d'administration ou de différents comités

Si une société, une association ou une autre organisation semblable verse une allocation ou effectue un remboursement pour des frais de voyage à un particulier qu'elle a choisi ou nommé à titre représentatif pour occuper une charge auprès d'elle, et qu'elle lui verse cette somme afin de lui permettre d'assister aux réunions du conseil ou du comité dont il est membre, le montant de l'allocation ou du remboursement ne doit pas être inclus dans son revenu si les conditions suivantes sont remplies :

- le particulier 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 particulier;
- les réunions ont eu lieu dans des endroits éloignés d'au moins 80 kilomètres du lieu ordinaire de résidence du particulier et,
 - dans le cas d'un organisme sans but lucratif, ces endroits sont considérés comme reliés au territoire sur lequel l'organisme exerce habituellement 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 particulier. 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. De plus, vous devez l'inclure aux cases G et I de ce relevé.

39.4.1



6.3 Allocation ou remboursement pour frais de voyage d'une employée ou d'un employé à temps partiel

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

- s'il s'agit d'une enseignante ou d'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;
- s'il s'agit d'une autre employée ou d'un autre employé, elle ou il occupait un autre emploi (et non une charge) ou exploitait une entreprise pendant toute la période où elle ou il occupait son emploi à temps partiel, et l'endroit où elle ou 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 elle ou 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 doit être inclus aux cases A et L du relevé 1 de l'employée ou de l'employé. De plus, vous devez l'inclure aux cases G et I de ce relevé.

NOTE

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

Charge

Poste occupé par un particulier et 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

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

Une allocation **raisonnable** que vous versez à une employée ou à un employé n'est pas imposable si elle couvre les frais relatifs aux voyages (y compris ceux relatifs à l'utilisation d'un véhicule à moteur) qu'elle ou 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 du relevé 1 de l'employée ou de l'employé. De plus, vous devez l'inclure aux cases G et I de ce relevé.

40 a)



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

Une allocation **raisonnable** que vous versez à une employée ou à un employé n'est pas imposable si

- elle lui est versée relativement à un véhicule à moteur qu'elle ou il utilise pour voyager dans l'exercice de ses fonctions;
- elle couvre les frais relatifs aux voyages (à l'exclusion de ceux relatifs à l'utilisation d'un véhicule à moteur) qu'elle ou il effectue à l'extérieur du territoire municipal local (ou de la région métropolitaine, s'il y a lieu) où est situé votre établissement dans lequel elle ou il travaille ordinairement ou celui auquel elle ou 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 ainsi qu'aux cases G et I du relevé 1 de l'employée ou de l'employé. Cela peut être le cas si, par exemple, l'allocation que vous versez relativement à un véhicule à moteur n'est pas évaluée uniquement en fonction du nombre de kilomètres réellement parcourus par l'employée ou l'employé pour remplir ses fonctions.

Allocation de déplacement (y compris une allocation de repas)

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

Ce pourrait être le cas, par exemple, d'une employée ou 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 elle ou il prend généralement son repas du midi. Pour éviter qu'elle ou il conduise pendant son heure de repas pour se rendre au bureau et qu'elle ou il retourne ensuite à son lieu de travail, vous lui versez une allocation de repas raisonnable pour lui permettre de manger à un restaurant près de l'endroit où elle ou il exécute ses tâches. Nous considérons que vous êtes le principal bénéficiaire de cet arrangement. Dans ce cas, l'allocation n'est pas imposable et ne doit pas être incluse dans le salaire de l'employée ou de l'employé.

40 b) et c)

6.6 Frais de voyage payés pour la conjointe ou le conjoint d'une employée ou d'un employé

Le paiement ou le remboursement des frais de voyage de la conjointe ou du conjoint d'une employée ou d'un employé constitue un avantage imposable pour l'employée ou l'employé, sauf si la conjointe ou 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. Vous devez inclure la valeur de cet avantage aux cases A et L du relevé 1 de l'employée ou de l'employé. De plus, vous devez l'inclure aux cases G et I de ce relevé.



6.7 Voyages effectués par un particulier habitant une région éloignée reconnue

Les voyages que vous payez à une employée ou à un employé (ou à une ou un autre membre de sa famille admissible) qui habite et qui travaille dans une région éloignée reconnue constituent un avantage imposable pour l'employée ou l'employé.

La valeur de l'avantage relatif aux voyages correspond aux frais de déplacement engagés pour les voyages effectués par une employée ou un employé ou par une ou un autre membre de sa famille admissible

- soit pour recevoir des services médicaux qui n'étaient pas offerts dans la localité où l'employée ou l'employé habitait (y compris les frais de déplacement de la personne accompagnatrice, s'il y a lieu);
- soit pour des raisons autres que des raisons médicales ou d'affaires, comme un décès, un événement malheureux ou un congé annuel.

Les frais de déplacement comprennent le coût des billets d'avion, de train ou d'autobus, les frais liés à l'utilisation d'un véhicule, le coût des repas et de l'hébergement ainsi que les frais accessoires, comme les frais de taxi, les péages routiers ou les péages de traversier. Vous devez inclure la valeur de l'avantage relatif à ces voyages (y compris la TPS et la TVQ) aux cases A et K ainsi qu'aux cases G et I du relevé 1 de l'employée ou de l'employé.

De plus, s'il s'agit de voyages effectués pour recevoir des soins médicaux, vous devez inscrire dans une case vierge du relevé 1 « K-1 », suivi de la valeur de l'avantage relatif aux voyages effectués pour recevoir des soins médicaux.

Déduction relative aux voyages

Si la rémunération d'une employée ou d'un employé pour une période de paie comprend la valeur d'un avantage imposable relatif aux voyages effectués par un particulier habitant une région éloignée reconnue, vous devez soustraire de sa rémunération brute assujettie à la retenue d'impôt, pour cette période de paie, le montant de la déduction relative aux voyages qu'elle ou il pourra demander dans sa déclaration de revenus relativement à cet avantage, si les conditions suivantes sont remplies :

- l'employée ou 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'employée ou l'employé ou par une ou un autre membre de sa famille admissible pendant la période de l'année où l'employée ou l'employé habite cette région éloignée;
- l'employée ou l'employé travaille dans cette région éloignée au moment où le voyage est effectué;
- vous n'avez aucun lien de dépendance avec l'employée ou l'employé;
- le voyage est effectué par l'employée ou l'employé ou par une ou un autre membre de sa famille admissible pour recevoir des soins médicaux qui ne sont pas offerts à l'endroit où elle ou il habite (le nombre de voyages est **illimité**) ou pour une raison autre que médicale, comme un décès, un événement malheureux ou un congé annuel (le nombre de voyages est limité à **deux voyages** par membre de la famille admissible, y compris l'employée ou l'employé);
- aucune ou aucun des membres de la famille admissibles (y compris l'employée ou l'employé) ne demandera dans sa déclaration de revenus une autre déduction ou un crédit d'impôt pour frais médicaux relativement à cet avantage imposable;
- aucune forme d'aide financière (excepté celle que vous accordez à l'employée ou à l'employé et qui fait l'objet de cet avantage imposable) n'est accordée à l'employée ou à l'employé ou à une ou un autre membre de sa famille admissible pour les frais du voyage (cette condition ne s'applique pas si l'aide financière est incluse dans le revenu de l'employée ou de l'employé ou dans celui d'une ou d'un autre membre de sa famille admissible).



Le montant de la déduction relative aux voyages que vous devez soustraire de la rémunération brute de l'employée ou de l'employé correspond au résultat du calcul suivant :

- le moins élevé des montants suivants :
 - la valeur de l'avantage imposable,
 - le total des frais de déplacement payés pour les voyages,
 - le coût des billets d'avion aller-retour les plus économiques au moment du voyage pour un vol entre l'endroit où l'employée ou l'employé habite (ou l'aéroport le plus proche de cet endroit) et la ville désignée la plus proche de cet endroit;
- **multiplié par** l'un des pourcentages suivants :
 - 50 %, si la région éloignée est située dans une zone intermédiaire (voyez le guide *Déduction pour un particulier habitant 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).

Si le voyage n'est pas effectué dans l'année où l'avantage est accordé, aucun montant ne doit être soustrait de la rémunération brute de l'employée ou de l'employé relativement à ce voyage.

Pour obtenir des renseignements concernant la déduction relative aux voyages et pour connaître la liste des régions visées, consultez le guide TP-350.1.G.

350.1 à 350.6



7 AUTRES AVANTAGES

7.1 Acquisition d'actions d'un fonds de travailleurs

Une somme que vous versez pour l'acquisition, au bénéfice d'une employée ou d'un employé, d'une action ou d'une fraction d'action émises par le Fonds de solidarité FTQ ou par Fondation constitue un avantage imposable en nature. Vous devez inclure la valeur de cet avantage aux cases A et L du relevé 1. Vous devez également inscrire « G-1 » dans une case vierge, suivi de la valeur de cet avantage.

Retenues à la source et cotisations

La valeur de cet avantage est assujettie à la retenue d'impôt seulement.

7.2 Activités mondaines

Pour déterminer la valeur d'un avantage relatif aux activités mondaines, il faut distinguer les activités en personne (ou à la fois en personne et virtuelles) et les activités virtuelles.

Activités mondaines en personne (ou à la fois en personne et virtuelles)

Si vous offrez **gratuitement** une activité mondaine en personne (ou à la fois en personne et virtuelle) à vos employés et employées, par exemple une fête à l'occasion d'un départ à la retraite ou une activité saisonnière, l'avantage relatif à la participation d'une employée ou d'un employé et de sa conjointe ou de son conjoint à cette activité est **non imposable** si **toutes** les conditions suivantes sont remplies :

- vous offrez cette activité à toutes vos employées et à tous vos employés de l'un de vos lieux d'affaires;
- le coût de l'activité, qui comprend les frais liés à la location de la salle, à la nourriture et au divertissement, mais pas les frais accessoires (comme les frais de transport et d'hébergement) ni les frais liés aux cadeaux et aux récompenses, ne dépasse pas 150 \$ (taxes comprises) par personne;
- l'activité fait partie d'un maximum de six activités mondaines que vous payez dans l'année, qu'il s'agisse d'activités mondaines en personne, virtuelles ou à la fois en personne et virtuelles.

Notez que, si l'activité est offerte à toutes vos employées et à tous vos employés ainsi qu'à leur conjointe ou conjoint, le coût de l'activité doit être calculé en fonction du nombre total de personnes participantes et non seulement en fonction du nombre d'employées et employés.

Si les conditions ci-dessus **ne sont pas remplies**, la valeur totale de l'avantage relatif à la participation de l'employée ou de l'employé et de sa conjointe ou de son conjoint à l'activité doit être incluse dans le revenu de l'employée ou de l'employé, en plus de la valeur de l'avantage relatif aux frais accessoires.

Vous devez inclure la valeur totale de l'avantage aux cases A et L du relevé 1 de l'employée ou de l'employé, ainsi qu'à la case G de ce relevé, s'il y a lieu (voyez la partie 2.3).



Frais accessoires

Les frais accessoires des personnes qui participent en personne à une activité mondaine, comme les frais de transport et d'hébergement, ne sont pas inclus dans le calcul du coût de cette activité. Si de tels frais sont considérés comme raisonnables dans les circonstances, l'employée ou l'employé ne bénéficie pas d'un avantage imposable relativement à ces frais. Dans le cas contraire, la valeur de l'avantage relatif aux frais accessoires doit être incluse dans le revenu de l'employée ou de l'employé même si l'avantage relatif à la participation de l'employée ou de l'employé et de sa conjointe ou de son conjoint à l'activité mondaine n'est pas imposable. De plus, la valeur de l'avantage relatif aux frais accessoires attribuables **uniquement** à la conjointe ou au conjoint doit, dans tous les cas, être incluse dans le revenu de l'employée ou de l'employé.

Bon-cadeau ou chèque-cadeau

Si vous fournissez un bon-cadeau ou un chèque-cadeau (y compris une carte à puce) pour de la nourriture, des boissons et le service de livraison à une employée ou à un employé (ou à sa conjointe ou à son conjoint) qui assiste de façon virtuelle à une activité à la fois en personne et virtuelle, les frais relatifs à ce bon-cadeau ou à ce chèque-cadeau doivent être pris en compte dans le calcul du coût de l'activité mondaine si le bon-cadeau ou le chèque-cadeau n'est pas considéré comme pouvant facilement être converti en argent. Essentiellement, un bon-cadeau ou un chèque-cadeau n'est pas considéré comme pouvant facilement être converti en argent s'il doit être utilisé pour l'achat d'un bien ou d'un service auprès d'un ou plusieurs commerçants identifiés.

Si cette condition n'est pas remplie, la valeur du bon-cadeau ou du chèque-cadeau doit être incluse dans le revenu de l'employée ou de l'employé. Dans ce cas, les frais relatifs au bon-cadeau ou au chèque-cadeau ne font pas partie du coût de l'activité mondaine.

Activités mondaines virtuelles

Si vous offrez **gratuitement** une activité mondaine virtuelle à vos employées et employés, par exemple une fête à l'occasion d'un départ à la retraite ou une activité saisonnière, ou si vous leur remboursez les frais relatifs à une telle activité, l'avantage relatif à la participation d'une employée ou d'un employé à cette activité est **non imposable** si **toutes** les conditions suivantes sont remplies :

- vous offrez cette activité à toutes vos employées et à tous vos employés de l'un de vos lieux d'affaires;
- le coût de l'activité ne dépasse pas
 - **50 \$ (taxes comprises) par employée ou employé**, s'il comprend seulement les frais relatifs à la nourriture, aux boissons et au service de livraison,
 - **100 \$ (taxes comprises) par employée ou employé**, s'il comprend les frais relatifs à la nourriture, aux boissons, au service de livraison et au divertissement;
- si vous remboursez les frais relatifs à cette activité à l'employée ou à l'employé, celle-ci ou celui-ci vous fournit des pièces justificatives;
- l'activité fait partie d'un maximum de **six** activités mondaines que vous payez dans l'année, qu'il s'agisse d'activités mondaines en personne, virtuelles ou à la fois en personne et virtuelles.

Le coût de l'activité ne comprend pas les frais liés aux cadeaux et aux récompenses.

Si ces conditions ne sont pas remplies, la valeur totale de l'avantage relatif à la participation de l'employée ou de l'employé à l'activité doit être incluse dans son revenu.

Vous devez inclure la valeur totale de l'avantage aux cases A et L du relevé 1 de l'employée ou de l'employé, ainsi qu'à la case G de ce relevé, s'il y a lieu (voyez la partie 2.3).



Bon-cadeau ou chèque-cadeau

Si vous fournissez un bon-cadeau ou un chèque-cadeau (y compris une carte à puce) pour de la nourriture, des boissons et le service de livraison à une employée ou à un employé qui assiste à une activité virtuelle, les frais relatifs à ce bon-cadeau ou à ce chèque-cadeau doivent être pris en compte dans le calcul du coût de l'activité mondaine si le bon-cadeau ou le chèque-cadeau n'est pas considéré comme pouvant facilement être converti en argent. Essentiellement, un bon-cadeau ou un chèque-cadeau n'est pas considéré comme pouvant facilement être converti en argent s'il doit être utilisé pour l'achat d'un bien ou d'un service auprès d'un ou plusieurs commerçants identifiés.

Si cette condition n'est pas remplie, la valeur du bon-cadeau ou du chèque-cadeau doit être incluse dans le revenu de l'employée ou de l'employé. Dans ce cas, les frais relatifs au bon-cadeau ou au chèque-cadeau ne font pas partie du coût de l'activité mondaine. Notez que, si vous fournissez un bon-cadeau ou un chèque-cadeau à la conjointe ou au conjoint de votre employée ou employé, sa valeur doit être incluse dans le revenu de l'employée ou de l'employé.

Pour obtenir plus de renseignements à ce sujet, consultez la *Directive fiscale concernant l'avantage relatif aux activités mondaines* (CTF-2003), accessible dans notre site Internet.

7.3 Allocation versée à une ou un membre d'un organisme municipal ou scolaire

Une allocation versée à une personne pour payer 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

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

Montant fixé par une loi ou un règlement

L'allocation pour les dépenses engagées dans le cadre des fonctions d'une ou d'un membre d'un des organismes énumérés précédemment ainsi que le traitement qui lui sont versés sont généralement fixés par une loi ou par un règlement. Cette loi ou ce règlement précise quelle partie de la somme totale versée (allocation et traitement) à la ou au membre 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 ou d'autre rémunération à cette ou ce membre dans l'année.

Vous devez inclure la partie de l'allocation qui dépasse la moitié de la somme versée sous forme de traitement ou d'autre rémunération aux cases A et L du relevé 1 de la ou du membre. De plus, vous devez l'inclure aux cases G et I de ce relevé. Vous devez également inscrire dans une case vierge « L-3 », suivi du montant de l'allocation non imposable pour dépenses engagées dans le cadre des fonctions.

Exemple						
Somme totale (allocation comprise)	Traitement ou autre rémunération	Allocation pour dépenses liées aux fonctions		Montant à inclure aux cases du relevé 1		
		Allocation versée	Allocation non imposable	Case A	Case L	Case vierge (L-3)
3 000 \$	2 000 \$	1 000 \$	1 000 \$	2 000 \$	s. o.	1 000 \$
3 000 \$	1 800 \$	1 200 \$	900 \$	2 100 \$	300 \$	900 \$

Montant non fixé par une loi ou un règlement

Si aucune loi ni aucun règlement ne précise quelle partie de la somme totale versée à la ou au membre constitue une allocation pour dépenses engagées dans le cadre de ses fonctions, nous considérons que le tiers de la somme totale versée (sauf les allocations qui n'ont pas à être incluses dans son revenu) constitue une allocation pour dépenses engagées dans le cadre de ses fonctions et que les deux autres tiers constituent un traitement ou une autre rémunération.

Vous devez inclure la partie de l'allocation qui dépasse le tiers de la somme totale versée aux cases A et L du relevé 1 de la ou du membre. De plus, vous devez l'inclure aux cases G et I de ce relevé. Vous devez également inscrire dans une case vierge « L-3 », suivi du montant de l'allocation non imposable pour dépenses engagées dans le cadre des fonctions.

Si l'allocation versée est inférieure au tiers de la somme totale versée, cette allocation constitue l'allocation pour dépenses engagées dans le cadre des fonctions. Si aucune allocation n'est versée à la ou au membre, aucune partie de sa rémunération ne peut être considérée comme versée à titre d'allocation.

Exemple						
Somme totale (allocation comprise)	Traitement ou autre rémunération	Allocation pour dépenses liées aux fonctions		Montant à inclure aux cases du relevé 1		
		Allocation versée	Allocation non imposable	Case A	Case L	Case vierge (L-3)
3 000 \$	2 200 \$	800 \$	800 \$	2 200 \$	s. o.	800 \$
1 200 \$	s. o.	1 200 \$	400 \$	800 \$	800 \$	400 \$

39.3

7.4 Avantages accordés à une personne ayant une déficience

Un avantage (y compris une allocation raisonnable) que vous accordez à une employée ou à un employé ayant une déficience n'est pas imposable si les dépenses sont engagées aux fins suivantes :

- le **transport** de l'employée ou de l'employé entre son domicile et son lieu de travail (y compris le stationnement près de ce lieu), si elle ou il est aveugle ou atteint d'une déficience motrice grave et prolongée, attestée par une professionnelle ou un professionnel de la santé admissible (il peut s'agir d'une allocation ou d'un avantage relatifs à l'utilisation d'un taxi, d'un service de transport public adapté ou d'un stationnement fourni ou subventionné);
- l'**embauche d'une préposée ou d'un préposé** chargé d'aider l'employée ou l'employé à exercer les fonctions de sa charge ou de son emploi, si elle ou il a une déficience grave et prolongée des fonctions mentales ou physiques, attestée par une professionnelle ou un professionnel de la santé admissible (il peut s'agir des frais payés à une lectrice ou à un lecteur pour une personne aveugle, à une ou un interprète du langage des signes pour une personne sourde ou à une instructrice ou à un instructeur pour une personne ayant une déficience mentale).

42.0.1



7.5 Cadeaux et récompenses

Un cadeau ou une récompense que vous offrez à une employée ou à un employé constitue un avantage imposable dont la valeur doit être incluse dans son revenu. 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 :

- 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 semblables), **jusqu'à concurrence de 500 \$** (taxes incluses) par année.

Si la valeur du cadeau ou de la récompense dépasse 500 \$ (taxes incluses), seul l'excédent est imposable. Vous devez inclure la valeur de l'excédent aux cases A et L du relevé 1 de l'employée ou de l'employé, ainsi qu'à la case G de ce relevé, s'il y a lieu (voyez la partie 2.3).

Par contre, les avantages suivants sont **totalement** imposables :

- 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.

Vous devez inclure la valeur de ces avantages aux cases A et L du relevé 1 de l'employée ou de l'employé, ainsi qu'à la case G ou I de ce relevé, s'il y a lieu (voyez la partie 2.3).

NOTE

Un bon-cadeau, un chèque-cadeau et une 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.

Exemple

Si vous offrez à un employé un premier cadeau d'une valeur de 100 \$ pour son anniversaire et un second cadeau d'une valeur de 450 \$ pour Noël, vous devez inscrire 50 \$ $[(100 \$ + 450 \$) - 500 \$]$ aux cases A et L de son relevé 1, ainsi qu'à la case G de ce relevé. Cependant, si les cadeaux sont offerts en argent, vous devez inscrire 550 \$ aux cases A et L de son relevé 1, ainsi qu'aux cases G et I de ce relevé.

Article personnalisé portant le nom de l'employée ou de l'employé ou le logo de l'entreprise

Si une employée ou 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'employée ou l'employé.

Prime d'encouragement ou prix liés aux ventes

Si une employée ou 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.



Cadeau ou récompense offerts par un fournisseur ou un client

Si une employée ou 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 cette employée ou cet employé et inclure la valeur de ce cadeau ou de cette récompense aux cases A et L de son relevé 1, ainsi qu'à la case G de ce relevé, s'il y a lieu (voyez la partie 2.3). L'exemption de 500 \$ ne s'applique pas à ce montant.

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 un relevé 1. Si, par la suite, le concessionnaire distribue cette même récompense à ses employés et employées, ce concessionnaire doit produire des relevés 1 pour eux et inclure la part de la récompense qu'ils ont reçue aux cases A et L de leur relevé 1, ainsi qu'à la case G ou I de ce relevé, s'il y a lieu (voyez la partie 2.3).

Si le fabricant accorde une récompense **directement** à une employée ou à un employé du concessionnaire, ce fabricant doit produire un relevé 1 pour cette employée ou cet employé et inclure la valeur de la récompense aux cases A et L de ce relevé, ainsi qu'à la case G, s'il y a lieu (voyez la partie 2.3).

NOTE

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

37, 37.1.5

7.6 Compensation financière versée à une ou un volontaire participant à des services d'urgence

Une compensation financière qui ne dépasse pas 1 380 \$ pour 2024 (ou 1 420 \$ pour 2025) n'est pas imposable si elle est versée par un gouvernement, une municipalité ou une autre administration publique à un particulier qui exerce l'une des fonctions suivantes :

- pompier ou pompier volontaire;
- technicienne ou technicien ambulancier volontaire;
- volontaire participant à des opérations de recherche et de sauvetage de personnes, ou offrant son aide dans d'autres situations d'urgence.

Cependant, si les sommes versées (sous forme d'allocation ou toute autre forme) et la valeur des avantages accordés à une ou un volontaire au cours de l'année dépassent 1 380 \$ pour 2024 (ou 1 420 \$ pour 2025), l'excédent est imposable et doit être inclus aux cases A et L de son relevé 1. De plus, vous devez l'inclure aux cases G et I de ce relevé, sauf si le travail est considéré comme du travail exclu du RRQ ou du RQAP (voyez le paragraphe « Retenues à la source et cotisations » ci-après). Vous devez également inscrire dans une case vierge du relevé 1 « L-2 », suivi du montant de la compensation financière non imposable.

Notez que le montant de la compensation financière non imposable est indexé annuellement. Pour connaître ce montant pour une autre année, consultez notre site Internet.

Exception

Une ou un volontaire ne peut pas bénéficier de cette exemption dans le calcul de son revenu si, au cours de l'année, elle ou il travaillait pour l'organisme qui lui a versé une compensation et que ses fonctions étaient identiques ou semblables à celles qu'elle ou il accomplissait à titre de volontaire. Par exemple, une pompier volontaire qui travaille pour une municipalité ne peut pas bénéficier de cette exemption si elle travaille aussi pour cette municipalité comme pompier à temps plein ou à temps partiel dans le cadre d'un emploi permanent ou dans le cadre d'un emploi temporaire pour remplacer une pompier ou un pompier.

Retenues à la source et cotisations

Un avantage imposable relatif à la partie de la compensation financière versée à un particulier qui dépasse 1 380 \$ pour 2024 (ou 1 420 \$ pour 2025) est assujéti aux retenues à la source et aux cotisations de l'employeur. Toutefois, si le travail est considéré comme du travail exclu du RRQ, la totalité des sommes versées à ce particulier (y compris la compensation financière) n'est pas assujéti aux cotisations au RRQ.

Par ailleurs, la totalité des sommes versées à un particulier participant à des services d'urgence (y compris la compensation financière) est assujéti aux cotisations au RQAP. Toutefois, si le travail est considéré comme du travail exclu du RQAP, la totalité des sommes versées à ce particulier (y compris la compensation financière) n'est pas assujéti aux cotisations au RQAP.

La totalité de la compensation financière n'est pas assujéti à la cotisation relative aux normes du travail.

Pour connaître les catégories d'emploi considérées comme du travail exclu du RRQ ou du RQAP, consultez le *Guide de l'employeur* (TP-1015.G).

NOTE

Un particulier qui choisit de demander le crédit d'impôt pour pompier volontaire et pour volontaire participant à des opérations de recherche et de sauvetage dans sa déclaration de revenus devra inclure le montant de la compensation financière, qui figure à la case L-2 de son relevé 1, dans son revenu lors de la production de sa déclaration de revenus. Malgré cela, cette compensation financière demeure non assujéti à la retenue d'impôt, aux cotisations au RRQ, à la cotisation au FSS, à la cotisation relative aux normes du travail et, s'il y a lieu, à la cotisation au FDRCMO.

39.6

7.7 Cotisation à une association professionnelle

Une employée ou un employé bénéficie d'un avantage imposable si vous lui payez ou lui remboursez une cotisation à une association professionnelle dont le paiement est requis pour lui permettre de maintenir le statut professionnel qui lui est reconnu par une loi. De même, si vous payez ou remboursez des frais initiaux d'inscription, ce paiement constitue également un avantage imposable pour l'employée ou l'employé. Par exemple, si vous payez ou remboursez la cotisation à un ordre professionnel de comptables pour un employé qui est le contrôleur ou le vice-président aux finances de votre société, celui-ci bénéficie d'un avantage imposable.

La valeur de l'avantage est égale à la somme que vous déboursez (y compris les taxes) moins la somme que l'employée ou l'employé vous rembourse. Vous devez inclure la valeur de cet avantage aux cases A et L du relevé 1 de l'employée ou de l'employé. De plus, vous devez l'inclure à la case G ou I de ce relevé, s'il y a lieu (voyez la partie 2.3). Notez que, s'il s'agit d'un avantage qui n'est pas imposable pour l'application de l'impôt fédéral, le remboursement de la cotisation professionnelle n'est pas assujéti aux cotisations au RQAP.

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'employée ou l'employé. Il peut en être ainsi lorsqu'une employée ou un employé n'est pas engagé comme professionnelle ou professionnel et qu'elle ou il n'accomplit aucune tâche relevant de sa profession, mais que vous l'obligez à maintenir un statut professionnel reconnu par une loi, et ce, simplement par prestige. Par exemple, si vous embauchez une comptable agréée comme secrétaire et que celle-ci n'accomplit aucune tâche relevant de sa profession, cette employée ne bénéficie pas d'un avantage imposable si vous payez sa cotisation à son ordre professionnel.

Prime d'assurance responsabilité professionnelle

Une employée ou un employé ne bénéficie pas d'un avantage imposable si vous lui payez ou lui remboursez la prime d'assurance responsabilité professionnelle dont le paiement est requis dans l'exercice de ses fonctions. Nous considérons alors que le paiement de cette prime est en lien direct avec les fonctions exercées auprès de vous, son employeur, et que vous en êtes le principal bénéficiaire.

37, 752.0.18.3

7.8 Cotisations de l'employée ou de l'employé au RRQ et au RQAP

Toute partie des cotisations de l'employée ou de l'employé au RRQ et au RQAP que vous payez, volontairement ou non, à la place de l'employée ou de l'employé et qui n'est pas remboursée par celle-ci ou celui-ci constitue un avantage imposable. Vous devez inclure la valeur de l'avantage aux cases A et L de son relevé 1, ainsi qu'à la case G de ce relevé, s'il y a lieu (voyez la partie 2.3).

37

7.9 Cotisation versée par l'employeur à un CELI

La somme que vous versez à un CELI au nom d'une employée ou 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 de son relevé 1, ainsi qu'à la case G ou I de ce relevé, s'il y a lieu (voyez la partie 2.3).

37

7.10 Cotisation versée par l'employeur à un CELIAPP

La cotisation que vous versez à un CELIAPP au nom d'une employée ou 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 cette employée ou de cet employé, ainsi qu'à la case G ou I de ce relevé, s'il y a lieu (voyez la partie 2.3).

7.11 Cotisation versée par l'employeur à un REER

La somme que vous versez à un REER dont une employée ou un employé ou sa conjointe ou son conjoint est la rentière ou le rentier, ainsi que les frais administratifs afférents que vous payez, et qui n'est pas retenue sur la rémunération de cette employée ou de cet employé constitue un avantage imposable pour elle ou lui. Vous devez donc l'inclure aux cases A et L du relevé 1 de cette employée ou de cet employé, ainsi qu'à la case G ou I de ce relevé, s'il y a lieu (voyez la partie 2.3).

Retenues à la source et cotisations

Un avantage imposable en argent relatif à une somme que vous versez à un REER au nom d'une employée ou d'un employé ou de sa conjointe ou de son conjoint est assujéti aux retenues à la source et aux cotisations de l'employeur. Toutefois, cet avantage n'est pas assujéti à la retenue d'impôt si la somme est transmise directement à l'émetteur du REER. De plus, cet avantage n'est pas assujéti aux cotisations au RQAP si la somme est versée à un REER collectif et que l'employée ou l'employé ne peut pas retirer de fonds avant de prendre sa retraite ou de cesser son emploi, à l'exception de ceux retirés dans le cadre du RAP ou du REEP.

L'avantage imposable relatif aux frais administratifs afférents que vous payez au nom de l'employée ou de l'employé n'est pas assujéti à la retenue d'impôt ni aux cotisations au RRQ si aucune somme n'est versée à l'employée ou à l'employé pour la période de paie où l'avantage est accordé. Par ailleurs, cet avantage en nature n'est pas assujéti aux cotisations au RQAP.

37



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

Les cotisations et certaines autres sommes que vous versez à certains régimes au bénéfice d'une employée ou d'un employé ne constituent pas un avantage imposable pour elle ou lui. Il s'agit des cotisations ou de certaines des sommes versées

- dans le cadre d'une convention de retraite;
- dans le cadre d'une entente d'échelonnement du traitement;
- à une fiducie pour employés (case Q du relevé 1);
- à 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);
- à une fiducie de soins de santé au bénéfice d'employés, pour une protection contre la perte totale ou partielle d'un revenu de charge ou d'emploi;
- à un régime de prestations aux employés (case Q du relevé 1);
- à un régime de prestations supplémentaires de chômage;
- à un RPA;
- à un RPDB;
- à un RVER ou à un RPAC.

38

7.13 Équipement pour le télétravail

Le remboursement total ou partiel, sur présentation de pièces justificatives, d'une somme visant à compenser le coût de l'équipement informatique personnel ou de l'équipement de bureau nécessaire au télétravail acheté par une employée ou un employé après le 31 décembre 2022 constitue un avantage imposable pour cette employée ou cet employé.

La valeur de cet avantage doit être incluse aux cases A et L du relevé 1 de l'employée ou de l'employé, ainsi qu'aux cases G et I de ce relevé.

7.14 Frais d'utilisation d'installations récréatives et cotisation à un club social ou sportif

La somme correspondant aux frais d'utilisation d'installations récréatives que l'employée ou l'employé devrait payer si ces installations n'étaient pas mises à sa disposition gratuitement ou moyennant un droit nominal ne constitue pas un avantage imposable, pourvu que vous soyez le principal bénéficiaire de l'avantage dont profite l'employée ou l'employé.

Il en va de même de la cotisation que vous versez pour que l'employée ou 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'employée ou l'employé. Vous devez donc l'inclure aux cases A et L de son relevé 1. De plus, vous devez l'inclure aux cases G et I de ce relevé.



La somme correspondant aux frais d'utilisation d'installations récréatives et la cotisation versée à un club social ou sportif ne sont pas considérées comme un avantage imposable si elles constituent un cadeau offert à une employée ou à un employé pour une occasion spéciale ou une récompense offerte en reconnaissance de certains accomplissements et que la valeur de l'ensemble des cadeaux et des récompenses que vous avez offerts à cette employée ou 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 7.5.

De plus, si vous fournissez de la nourriture et un logement gratuitement à une employée ou 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, ainsi qu'à la case G ou I de ce relevé, s'il y a lieu (voyez la partie 2.3).

7.15 Frais de déménagement et frais accessoires de réinstallation

7.15.1 Remboursement des frais de déménagement

De façon générale, les sommes que vous payez ou remboursez pour couvrir les frais relatifs au déménagement d'une employée ou d'un employé, de sa famille et de ses effets personnels ne constituent pas un avantage imposable pour l'employée ou l'employé dans les situations suivantes :

- l'employée ou l'employé est muté dans un autre de vos établissements;
- l'employée ou l'employé accepte un emploi dans une autre localité que celle où elle ou il réside;
- l'employée ou l'employé déménage d'une région éloignée à une autre région lorsque son contrat de travail est terminé;
- l'emploi prend fin, et l'employée ou l'employé revient à l'établissement d'où elle ou il a été muté;
- l'employée ou l'employé commence un nouvel emploi dans un autre de vos établissements.

Les sommes que vous payez ou remboursez ne constituent pas un avantage imposable si elles couvrent des frais qui donnent droit à la déduction pour frais de déménagement.

Si l'employée ou l'employé n'est pas dans l'une des situations énumérées ci-dessus, elle ou il bénéficie d'un avantage imposable. Vous devez inclure la valeur de l'avantage aux cases A et L du relevé 1 de l'employée ou de l'employé. De plus, vous devez l'inclure aux cases G et I de ce relevé.

Les sommes que vous payez ou remboursez pour couvrir les frais relatifs au déménagement d'une employée ou d'un employé ne sont généralement pas imposables si ces frais sont raisonnables et qu'ils correspondent aux frais suivants :

- les frais liés à la réinstallation du téléphone et du câble ou au branchement des appareils électroménagers;
- les 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'employée ou à l'employé de continuer à utiliser ses biens dans sa nouvelle résidence.

Si ces frais ne sont pas raisonnables, l'employée ou l'employé bénéficie d'un avantage imposable. Vous devez inclure la valeur de l'avantage aux cases A et L de son relevé 1. De plus, vous devez l'inclure aux cases G et I de ce relevé.

NOTE

Les frais non remboursés peuvent donner droit à une déduction pour frais de déménagement dans la déclaration de revenus de l'employée ou de l'employé.

348 à 350



7.15.2 Allocation pour les frais accessoires de réinstallation

Une allocation que vous versez à une employée ou à un employé pour les frais accessoires de réinstallation engagés en raison d'une nouvelle affectation n'est pas imposable si cette allocation ne dépasse pas un montant équivalant à **deux semaines de salaire** de l'employée ou de l'employé. Le salaire dont il faut tenir compte est celui versé à l'employée ou à l'employé à la date de sa nouvelle affectation. Si l'allocation dépasse un montant équivalant à deux semaines de salaire de l'employée ou de l'employé, l'excédent est imposable et doit être inclus aux cases A et L du relevé 1 de l'employée ou de l'employé. De plus, vous devez l'inclure aux cases G et I de ce relevé.

NOTE

Vous devez retenir et payer les cotisations au RQAP sur la partie d'une allocation non imposable pour frais de déménagement et frais accessoires de réinstallation qui dépasse 650 \$.

39 f.2)

7.15.3 Compensation d'une perte relative à un logement

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

La valeur de l'avantage imposable est égale au résultat du calcul suivant :

- la moitié du résultat du calcul suivant : la somme versée au cours de l'année et d'une année précédente pour compenser la perte relative à un logement **moins** 15 000 \$;

moins

- la valeur de l'avantage imposé dans une année précédente relativement à une somme versée pour compenser 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 est égale 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;

moins

- 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.

Vous devez inclure la valeur de l'avantage aux cases A et L du relevé 1 de l'employée ou de l'employé. De plus, vous devez l'inclure aux cases G et I de ce relevé.

37.1.1 à 37.1.4

7.15.4 Aide accordée à une employée ou à un employé en raison de son déménagement

Toute somme que vous versez à une employée ou à un employé ou toute aide que vous lui accordez pour l'acquisition, l'usage ou le droit d'usage d'une résidence est imposable. Par exemple, vous pourriez lui verser une telle somme ou lui accorder une telle aide pour qu'elle ou 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'elle ou il paie les intérêts hypothécaires plus élevés se rattachant à la nouvelle résidence ou au financement provisoire de celle-ci.

37.1.1



7.16 Frais de formation

Si vous payez ou remboursez les frais de formation d'une employée ou 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 cette employée ou cet employé, que cette formation conduise ou non à l'obtention d'un diplôme ou d'une licence.

Formation particulière liée aux activités de l'employeur

Les cours qu'une employée ou 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 cette employée ou cet employé reprendra son emploi pour une période 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'employée ou de l'employé dans votre entreprise et les autres frais connexes, comme ceux payés pour les livres, les repas, les déplacements et l'hébergement, ne constituent pas un avantage imposable.

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 la formation suivie 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.

Formation sur des sujets d'intérêt personnel

Les frais que vous payez ou remboursez à une employée ou 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 une employée ou à un employé pour son intérêt personnel, les frais payés constituent un avantage imposable pour elle ou lui. 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 une employée ou à un 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. De plus, vous devez l'inclure aux cases G et I de ce relevé.

37, 38

7.17 Frais de scolarité et bourse d'études

Si vous accordez une bourse d'études ou une bourse de perfectionnement à une ou un membre de la famille d'une employée ou d'un employé, ou si vous exploitez un établissement d'enseignement et que vous offrez des cours gratuits ou une réduction des frais de scolarité aux membres de la famille de votre employée ou employé, la valeur de cet avantage n'a pas à être incluse dans le revenu de l'employée ou de l'employé si les conditions suivantes sont remplies :

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

Ces sommes sont considérées comme un avantage imposable pour la ou le membre de la famille. La JVM de cet avantage doit être incluse à la case O du relevé 1 de la ou du membre de la famille.



Si, par exemple, vous exploitez un établissement d'enseignement primaire, secondaire ou postsecondaire et que vous offrez des cours gratuits ou une réduction des frais de scolarité à une ou un membre de la famille d'une employée ou d'un employé, vous devez produire un relevé 1 au nom de cette ou ce membre et inclure la JVM de cet avantage à la case O. Dans le cas d'une bourse d'études ou d'une bourse de perfectionnement accordée à une ou un membre de la famille, vous devez également inscrire le code RB à la case « Code (case O) » du relevé 1.

37, 38

7.18 Frais médicaux

Le montant des frais médicaux que vous payez ou remboursez à une employée ou à un employé, autrement que dans le cadre d'un régime privé d'assurance maladie, constitue un avantage imposable pour elle ou lui. Vous devez inclure ce montant aux cases A et L de son relevé 1. De plus, vous devez l'inclure aux cases G et I de ce relevé.

NOTE

Ce montant peut donner droit à un crédit d'impôt pour frais médicaux dans la déclaration de revenus de l'employée ou de l'employé.

37, 752.0.11.3

7.19 Cryptoactifs

Les cryptoactifs sont considérés comme un bien et non comme une monnaie, car ils n'ont pas cours légal au Canada.

Généralement, si vous utilisez un cryptoactif pour payer une employée ou un employé, ce paiement est considéré comme un avantage en nature. La valeur de cet avantage correspond à la JVM du cryptoactif, en dollars canadiens, au moment du paiement.

Vous devez inclure la valeur de cet avantage aux cases A et L du relevé 1 de l'employée ou de l'employé, ainsi qu'à la case G de ce relevé, s'il y a lieu (voyez la partie 2.3).

Pour obtenir des renseignements sur les opérations en cryptoactifs, consultez notre site Internet.

7.20 Option d'achat de titres

Si une option d'achat de titres (action du capital-actions d'une société ou unité d'une fiducie de fonds commun de placement) est accordée à l'une de vos employées ou à l'un de vos employés, ou à une employée ou à un employé d'une personne admissible (une société ou une fiducie de fonds commun de placement) avec laquelle vous avez un lien de dépendance, selon une convention qui permet à l'employée ou à l'employé d'acquérir un tel titre de son employeur ou d'une personne admissible avec laquelle vous avez un lien de dépendance, l'employée ou l'employé ne reçoit pas d'avantage imposable au moment où cette option d'achat lui est accordée.

En règle générale, l'employée ou l'employé est réputé recevoir un avantage imposable dans l'année où elle ou il acquiert le titre ou cède un droit selon la convention, sauf s'il s'agit d'un titre qui est une action d'une SPCC qu'une SPCC a convenu d'émettre ou de vendre à une employée ou à un employé d'une SPCC.

L'employeur qui accorde l'avantage doit produire un relevé 1 pour l'employée ou l'employé.



NOTE

Cette partie ne traite pas des règles fiscales relatives aux sujets suivants :

- les échanges, les ventes et les cessions d'options d'achat;
- la vente ou l'échange d'une action d'une SPCC qu'une employée ou 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 obtenir des renseignements supplémentaires, communiquez avec nous.

47.18 à 58

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

En règle générale, une employée ou un employé est réputé recevoir un avantage imposable dans l'année où elle ou il acquiert un titre ou cède un droit selon une convention, sauf s'il s'agit d'un titre qui est une action d'une SPCC. Dans ce cas, l'employée ou l'employé est réputé recevoir un avantage imposable dans l'année où elle ou il vend ou échange l'action, si les conditions sont remplies.

La valeur de l'avantage imposable est égale au résultat du calcul suivant :

- la JVM du titre au moment où l'employée ou l'employé acquiert le titre ou la valeur de la contrepartie reçue (en argent ou en nature) au moment où l'employée ou l'employé vous cède un droit;

moins

- le total des sommes suivantes :
 - la somme payée (ou à payer) par l'employée ou l'employé pour acquérir le titre,
 - la somme qu'elle ou il a payée pour obtenir le droit d'acquérir le titre.

Vous devez inclure la valeur de l'avantage aux cases A et L du relevé 1 de l'employée ou de l'employé dans l'année où elle ou il est réputé avoir reçu l'avantage. De plus, vous devez l'inclure aux cases G et I de ce relevé, s'il y a lieu (voyez la partie 2.3). Vous devez aussi inscrire le montant de la déduction pour option d'achat de titres que l'employée ou l'employé peut demander dans sa déclaration de revenus relativement à cet avantage, si les conditions mentionnées à la partie 7.20.2 ou 7.20.3 sont remplies.

Droits ne pouvant plus être exercés

Si une employée ou un employé a reçu une ou des sommes relativement à ses droits qui cessent de pouvoir être exercés selon la convention et que cette cessation ne constitue pas un transfert ni une aliénation de ses droits, elle ou il est réputé avoir aliéné ses droits au moment où elle ou il a reçu la ou les sommes et avoir reçu la ou les sommes en contrepartie de l'aliénation. Ainsi, l'employée ou l'employé est réputé avoir reçu un avantage imposable dont la valeur est égale au total des sommes qu'elle ou il a reçues moins la somme qu'elle ou il a payée pour acquérir ses droits.

Décès d'une employée ou d'un employé avant l'exercice d'une option d'achat de titres

Une employée ou un employé qui, immédiatement avant son décès, était propriétaire d'une option d'achat de titres est réputé avoir reçu, pour l'année de son décès, un avantage imposable dont la valeur est égale au résultat du calcul suivant :

- la valeur de cette option, immédiatement après son décès;

moins

- la somme qu'elle ou il a payée pour obtenir le droit d'acquérir cette option.

Dans ce cas, vous devez inscrire dans une case vierge du relevé 1 « L-7 », suivi de la valeur de l'avantage pour option d'achat au décès que l'employée ou l'employé est réputé avoir reçu.

47.18 à 58

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

Si une employée ou un employé vous cède son droit relatif à une option d'achat de titres en contrepartie d'un paiement en argent ou d'un avantage en nature sans acquérir de titres, elle ou il peut demander la déduction pour option d'achat de titres si vous faites, en vertu du paragraphe 110(1.1) de la Loi de l'impôt sur le revenu (loi du Canada), le choix selon lequel ni vous ni aucune personne avec laquelle vous avez un lien de dépendance ne déduirez le paiement fait à l'employée ou 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 suite du code 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'employée ou de l'employé.

Si vous n'inscrivez pas le montant du paiement sur le relevé 1 de l'employée ou de l'employé, vous pouvez déduire, à titre de dépenses, le paiement fait à l'employée ou à l'employé ou pour son compte. Dans ce cas, l'employée ou l'employé ne peut pas demander la déduction pour option d'achat de titres.

Notez que ce choix ne s'applique pas aux options d'achat de titres visées par les nouvelles règles applicables aux options d'achat de titres accordées après le 30 juin 2021 à une employée ou à un employé d'une société, autre qu'une SPCC, ou d'une fiducie de fonds commun de placement dont le revenu annuel brut dépasse 500 millions de dollars. Voyez la partie 7.20.4.

725.2, 725.2.0.1, 725.2.0.2

Retenues à la source et cotisations

Un avantage imposable qui résulte de l'acquisition d'un titre qui est une action d'une société, autre qu'une SPCC, ou une unité d'une fiducie de fonds commun de placement est assujetti à la retenue d'impôt dans l'année de l'acquisition du titre comme s'il s'agissait d'une rémunération versée à titre de gratification. Cependant, aux fins de la retenue d'impôt uniquement, la valeur de l'avantage assujetti à la retenue d'impôt peut être réduite du montant de la déduction pour option d'achat de titres que l'employée ou l'employé peut demander dans sa déclaration de revenus relativement à cet avantage, si les conditions permettant de demander cette déduction sont remplies.

NOTES

- Si aucune somme n'est versée à l'employée ou à l'employé pour la période de paie où l'avantage est accordé, vous n'avez aucune retenue d'impôt à effectuer sur la valeur de cet avantage.
- Si une somme est versée à l'employée ou à l'employé pour la période de paie où l'avantage est accordé et que cette somme est insuffisante pour couvrir la totalité de la retenue d'impôt, vous devez retenir de l'impôt sur la valeur de cet avantage jusqu'à concurrence de la somme versée, et ce, même si la totalité de la somme versée doit être retenue. Dans ces circonstances, l'employée ou l'employé ne peut pas demander de réduction de sa retenue d'impôt à l'aide du formulaire *Demande de réduction de la retenue d'impôt* (TP-1016). Par conséquent, vous ne pouvez pas réduire la retenue d'impôt de l'employée ou de l'employé.

1015.0.3, 1017.3

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

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

- la société qui a conclu la convention avec l'employée ou l'employé était une SPCC au moment de la conclusion de la convention;
- l'action acquise par l'employée ou l'employé est une action d'une SPCC;
- l'employée ou l'employé qui a conclu la convention avec la SPCC est une employée ou un employé d'une SPCC;
- immédiatement après la conclusion de la convention, l'employée ou l'employé n'avait pas de lien de dépendance avec la société ou toute autre société impliquée (soit la société dont elle ou il est l'employée ou l'employé, la société qui a conclu la convention ou celle qui a émis ou vendu l'action à l'employée ou à l'employé);
- l'employée ou l'employé a acquis l'action après le 22 mai 1985.

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

- l'employée ou l'employé vend ou échange l'action dans l'année;
- elle ou il détenait l'action depuis au moins deux ans (sauf en cas de décès);
- elle ou il n'a pas demandé la déduction prévue à la partie 7.20.3.

Si ces conditions ne sont pas remplies, l'employée ou l'employé peut demander la déduction visée à la partie 7.20.3 si les conditions relatives à celle-ci sont remplies.

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 accordée après le 13 mars 2008 par une PME qui, pour l'année civile au cours de laquelle cette option a été accordée, est une PME poursuivant des activités innovantes.

Vous devez inscrire dans une case vierge du relevé 1 produit pour l'année où les titres ont été vendus ou échangés « L-10 » ou « L-13 », selon la date de la vente ou de l'échange, suivi du montant de la déduction pour option d'achat de titres, sauf si la valeur de l'avantage lié à l'option d'achat de titres est incluse dans le revenu de l'employée ou de l'employé et que celle-ci ou celui-ci bénéficie déjà d'une déduction dans le calcul de son revenu imposable. De plus, si l'avantage est accordé après le 24 juin 2024, vous devez inscrire dans une case vierge du relevé 1 « L-11 », suivi du taux de la déduction (25 % ou 50 %, selon le cas).

725.3, 725.3.1

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 (y compris 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, si 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



7.20.3 Déduction pour option d'achat d'actions d'une société, autre qu'une SPCC, ou pour option d'achat d'unités d'une fiducie de fonds commun de placement

Une employée ou un employé ou une ex-employée ou un ex-employé (ci-après appelés *employée ou employé*) est réputé recevoir un avantage imposable dans l'année où elle ou il acquiert un titre qui est une action d'une société, autre qu'une SPCC, ou une unité d'une fiducie de fonds commun de placement.

L'employée ou l'employé peut demander une déduction pour option d'achat de titres (sauf un titre non admissible) dans sa déclaration de revenus si les conditions suivantes sont remplies :

- la somme qu'elle ou il doit payer pour acquérir le titre est égale ou supérieure au résultat du calcul suivant (effectué sans tenir compte des fluctuations du cours du change des devises) : la JVM du titre au moment où la convention a été conclue **moins** la somme qu'elle ou il a payée pour obtenir le droit d'acquérir le titre;
- immédiatement après la conclusion de la convention, elle ou il n'avait pas de lien de dépendance avec les personnes admissibles impliquées (une société ou une fiducie de fonds commun de placement);
- selon le cas, 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'employée ou de l'employé au moment où celle-ci ou celui-ci a disposé de ses droits prévus par la convention,
 - aurait été une unité d'une fiducie de fonds commun de placement au moment de sa vente ou de son émission si la fiducie n'avait pas émis des unités différentes de cette unité,
 - aurait été une unité d'une fiducie de fonds commun de placement si elle avait été vendue à l'employée ou à l'employé ou émise en sa faveur au moment où celle-ci ou 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.

La déduction pour option d'achat de titres est égale à 50 % de la valeur de l'avantage si l'une des conditions suivantes est remplie :

- l'avantage est réputé reçu pour une option d'achat d'actions accordée après le 13 mars 2008 par une PME qui, pour l'année civile au cours de laquelle l'option d'achat d'actions est accordée, est une PME poursuivant des activités innovantes;
- l'avantage est réputé reçu pour une option d'achat d'actions cotées en bourse accordée après le 21 février 2017 à une employée ou à un employé d'une société dont les salaires assujettis à la cotisation au FSS totalisent 10 millions de dollars ou plus pour l'année civile qui comprend le moment où la convention d'option d'achat d'actions a été conclue ou celui où les actions ont été acquises.

Si aucune de ces conditions n'est remplie, la déduction pour option d'achat de titres est égale à 25 % de la valeur de l'avantage.

Vous devez inscrire dans une case vierge du relevé 1 produit pour l'année où les titres ont été acquis « L-9 » ou « L-12 », selon la date d'acquisition, suivi du montant de la déduction pour option d'achat de titres, sauf si la valeur de l'avantage lié à l'option d'achat de titres est incluse dans le revenu de l'employée ou de l'employé et que celle-ci ou celui-ci bénéficie déjà d'une déduction dans le calcul de son revenu imposable. De plus, si l'avantage est accordé après le 24 juin 2024, vous devez inscrire dans une case vierge du relevé 1 « L-11 », suivi du taux de la déduction (25 % ou 50 %, selon le cas).

725.2, 725.2.0.1



7.20.4 Règles applicables aux options d'achat de titres accordées après le 30 juin 2021 à une employée ou à un employé d'une société, autre qu'une SPCC, ou d'une fiducie de fonds commun de placement dont le revenu annuel brut dépasse 500 millions de dollars

Depuis le 1^{er} juillet 2021, de nouvelles règles s'appliquent aux options d'achat de titres accordées à une employée ou à un employé d'une société, autre qu'une SPCC, ou d'une fiducie de fonds commun de placement dont le revenu annuel brut dépasse 500 millions de dollars, selon ses états financiers (ou ses états financiers consolidés, s'il y a lieu).

Notez que les nouvelles règles ne s'appliquent pas aux options d'achat de titres accordées après le 30 juin 2021 qui remplacent celles accordées avant le 1^{er} juillet 2021.

Limite de 200 000 \$

Selon les nouvelles règles, une limite de 200 000 \$ s'applique sur la valeur totale des options d'achat de titres qu'une employée ou un employé peut acquérir dans une année et qui peuvent donner droit à la déduction pour option d'achat de titres. Cette limite est fondée sur la JVM des titres au moment où la convention est conclue et se rapporte à l'année au cours de laquelle l'option peut être exercée pour la première fois à l'égard des titres. Les titres dont la valeur dépasse la limite d'acquisition annuelle de 200 000 \$ sont considérés comme étant des titres non admissibles.

Pour obtenir plus de renseignements, vous pouvez consulter l'annexe 59 de la *Déclaration de revenus des sociétés* (T2) de l'Agence du revenu du Canada, dans laquelle vous devez déclarer les titres non admissibles.

Désignation de titres comme titres non admissibles

Si vous êtes un employeur dont les options d'achat de titres sont assujetties aux nouvelles règles, vous pouvez choisir de désigner des titres devant être émis ou vendus selon la convention et dont la valeur ne dépasse pas la limite de 200 000 \$ comme étant des titres non admissibles. Si une option d'achat de titres concerne un titre non admissible, l'employée ou l'employé ne peut pas demander la déduction pour option d'achat de titres dans sa déclaration de revenus. Dans ce cas, vous pouvez, à certaines conditions, déduire dans le calcul de votre revenu imposable un montant égal à la valeur de l'avantage lié à l'option d'achat de titres qui est incluse dans le revenu de l'employée ou de l'employé.

Si vous désignez des titres comme étant des titres non admissibles en vertu de la législation fédérale, ces titres sont également considérés comme des titres non admissibles en vertu de la législation québécoise. Si vous ne faites pas cette désignation en vertu de la législation fédérale, vous ne pouvez pas faire de telle désignation en vertu de la législation québécoise.

Notez que, si vous désignez des titres comme étant des titres non admissibles, vous ne pouvez pas faire le choix visé au paragraphe 110(1.1) de la Loi de l'impôt sur le revenu pour permettre à l'employée ou à l'employé de demander la déduction pour option d'achat de titres.

De plus, si une employée ou un employé vous cède son droit relatif à une option d'achat d'un titre (autre qu'un titre non admissible) en contrepartie d'un paiement en argent ou d'un avantage en nature sans acquérir de titre et que ce droit est prévu dans une convention visée par les règles applicables aux options d'achat de titres accordées après le 30 juin 2021, l'employée ou l'employé peut demander une déduction pour option d'achat de titres, et ce, sans que vous ayez à faire le choix visé au paragraphe 110(1.1). Dans ce cas, vous ne pouvez déduire aucun montant à cet égard dans le calcul de votre revenu imposable.

Exigences en matière d'avis pour les titres non admissibles

Si la valeur d'une option d'achat de titres accordée à une employée ou à un employé dépasse la limite d'acquisition annuelle de 200 000 \$, ou si vous choisissez de désigner des titres comme étant des titres non admissibles, vous devez aviser l'employée ou l'employé par écrit que les titres sont des titres non admissibles au plus tard le 30^e jour suivant celui où la convention est conclue.



De plus, vous devez nous transmettre une copie de l'annexe 59 de la *Déclaration de revenus des sociétés* (T2) transmise à l'Agence du revenu du Canada, dans laquelle vous devez déclarer les titres non admissibles, au plus tard à la date limite de production de votre déclaration de revenus pour l'année d'imposition au cours de laquelle la convention est conclue.

Dons de bienfaisance

Si une employée ou un employé effectue le don d'un titre à un donataire reconnu et que ce titre est une action cotée en bourse qu'elle ou il a acquise en vertu d'une option d'achat de titres qui se rapporte à un titre non admissible, l'employée ou l'employé n'a pas droit à la déduction pour option d'achat de titres ni à la déduction supplémentaire de 50 % pour don de titres. Toutefois, elle ou il peut avoir droit au crédit d'impôt pour dons de bienfaisance et autres dons.

725.5.1 à 725.5.9

7.21 Outils de travail

Une allocation ou un remboursement que vous versez à une employée ou à un employé pour l'achat d'outils personnels nécessaires à l'exercice de ses fonctions constitue un avantage imposable. Vous devez inclure la valeur de l'avantage aux cases A et L du relevé 1 de cette employée ou de cet employé. De plus, vous devez l'inclure aux cases G et I de ce relevé.

7.22 Prêts sans intérêts ou à un taux inférieur au taux prescrit

Une personne bénéficie d'un avantage imposable si vous lui accordez un prêt sans intérêts ou à un taux inférieur au taux déterminé à l'article 4301 du Règlement de l'impôt sur le revenu (règlement du Canada), en raison de sa charge ou de son emploi (actuel, passé ou futur), ou en raison de sa qualité d'actionnaire.

Taux d'intérêt prescrits

Les taux d'intérêt prescrits pour l'année 2024 sont les suivants.

1 ^{er} trimestre 1 ^{er} janvier au 31 mars	2 ^e trimestre 1 ^{er} avril au 30 juin	3 ^e trimestre 1 ^{er} juillet au 30 septembre	4 ^e trimestre 1 ^{er} octobre au 31 décembre
6 %	6 %	5 %	5 %

Pour connaître les taux d'intérêt prescrits pour une autre année, consultez canada.ca/impots.

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 la débitrice ou le débiteur et dont 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 si, à la fois,
 - 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.

487.5



7.22.1 Prêt accordé à une employée ou à un employé

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

- le total des sommes suivantes :
 - les intérêts sur chaque dette, calculés au taux prescrit pour la période de l'année où la dette est impayée,
 - 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 la débitrice ou le débiteur et qui est liée à cet employeur;

moins

- le total des sommes suivantes :
 - les intérêts payés pour l'année, sur chaque dette, au plus tard 30 jours après la fin de l'année,
 - toute partie des intérêts dont il est question au paragraphe *b* que l'employée ou l'employé rembourse à son employeur au plus tard 30 jours après la fin de l'année.

Notez que toutes les dettes dont il est question aux paragraphes *a* et *b*, qu'une employée ou un employé contracte en raison de sa charge ou de son emploi et qui ne constituent pas un prêt exclu 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 (voyez la partie 7.22).

Vous devez inclure la valeur de l'avantage relatif à un prêt accordé à une employée ou à un employé aux cases A et L de son relevé 1, ainsi qu'à la case G de ce relevé, s'il y a lieu (voyez la partie 2.3).

Exemple

Un employé emprunte 75 000 \$ à son employeur le 20 janvier 2024. 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 d'intérêt 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, **moins** la somme remboursée par l'employé :

$6 \% \times 75\,000 \$ \times 72/366 \text{ jours} =$		885,25 \$
$6 \% \times 75\,000 \$ \times 91/366 \text{ jours} =$	+	1 118,85 \$
$5 \% \times 75\,000 \$ \times 92/366 \text{ jours} =$	+	942,62 \$
$5 \% \times 75\,000 \$ \times 92/366 \text{ jours} =$	+	942,62 \$
Total =		3 889,34 \$
Somme remboursée par l'employé	-	500,00 \$
Avantage imposable pour l'employé =		3 389,34 \$

Dettes contractées pour acquérir des placements

Un prêt peut comprendre une dette contractée pour acquérir des placements. Dans ce cas, la valeur de l'avantage peut être déduite par l'employée ou l'employé dans sa déclaration de revenus.

S'il s'agit d'un avantage découlant d'une dette contractée pour acquérir des placements, vous devez inscrire dans une case vierge du relevé 1 « L-4 », suivi du montant de l'avantage.



Prêt accordé à une employée ou 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'une employée ou d'un employé qui a commencé à travailler dans un nouveau lieu de travail après septembre 1998, dans les cas où il est raisonnable de conclure que, si l'employée ou l'employé n'avait pas eu sa charge ou son emploi, le prêt ne lui aurait pas été accordé, ou que les modalités de ce prêt auraient été différentes.

Si l'employée ou l'employé a commencé à travailler avant octobre 1998 dans un nouveau lieu de travail, les règles mentionnées précédemment s'appliquent, sauf si elle ou il s'est rapproché d'au moins 40 kilomètres de ce lieu.

37.1, 487.1 à 487.2.1, 487.6

7.22.2 Prêt accordé à une ou un actionnaire

Une personne, autre qu'une société qui réside au Canada, ou une société de personnes, autre qu'une société de personnes dont chacun des membres est une telle société, est réputée recevoir un avantage imposable si elle contracte une dette envers une société en raison du fait qu'elle en est actionnaire.

La valeur de l'avantage est égale au résultat du calcul suivant :

- les intérêts sur chaque dette, calculés au taux prescrit pour la période de l'année où la dette est impayée;
- moins**
- les intérêts payés pour l'année, sur chaque dette, au plus tard 30 jours après la fin de l'année.

Vous devez inclure la valeur de l'avantage à la case O du relevé 1 de l'actionnaire.

Si une ou un actionnaire qui est une employée ou un employé bénéficie d'un prêt et que le prêt lui est accordé 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 1. Par contre, si le prêt lui est accordé en raison de l'emploi qu'elle ou il occupe, la valeur de l'avantage doit être calculée comme pour un prêt accordé à une employée ou à un employé et être incluse aux cases A et L, ainsi qu'à la case G de ce relevé, s'il y a lieu (voyez la partie 2.3).

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

Notez que le prêt doit être inclus dans le revenu de l'actionnaire s'il n'est pas remboursé dans l'année d'imposition qui suit celle dans laquelle le prêt est contracté.

113, 487.3, 487.6

7.22.3 Prêt à la réinstallation ou prêt pour l'acquisition d'une résidence

Si vous accordez à une employée ou à un employé un prêt pour sa réinstallation ou un prêt pour l'acquisition d'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 7.22.1). Cependant, le montant des intérêts calculés au paragraphe a de la partie 7.22.1 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, ou au taux prescrit ou déterminé au moment où la dette a été contractée, dans tous les autres cas.

Si le délai de remboursement d'un prêt à la réinstallation ou d'un prêt pour l'acquisition d'une résidence dépasse cinq ans, le solde dû après la période de cinq ans est considéré comme un nouveau prêt contracté ce même jour par l'employée ou 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.

Vous devez inclure la valeur de l'avantage aux cases A et L du relevé 1 de l'employée ou de l'employé, ainsi qu'à la case G de ce relevé, s'il y a lieu (voyez la partie 2.3).

Prêt à la réinstallation

Prêt accordé à un particulier ou à sa conjointe ou à son conjoint lorsque l'un d'eux commence à exercer un emploi dans un nouveau lieu de travail situé ailleurs au Canada, si 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, le rapproche d'au moins 40 kilomètres de son nouveau lieu de travail.

Prêt 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 soit un particulier dont la charge ou l'emploi a permis de contracter le prêt, ou une personne liée à un tel particulier, soit une ou un actionnaire désigné de la société dont les services ont permis de contracter le prêt, ou une personne liée à l'actionnaire);
- rembourser un prêt contracté pour acquérir une telle habitation ou une telle part;
- rembourser un prêt pour l'acquisition d'une résidence.

487.5.1 à 487.5.4

7.23 Prime d'installation à titre incitatif

La prime d'installation à titre incitatif versée à une salariée ou à un salarié qui est une professionnelle ou un professionnel de la santé exerçant en région, par exemple une ou un médecin ou une pharmacienne ou un pharmacien, est imposable et doit être incluse aux cases A et L de son relevé 1. De plus, vous devez l'inclure aux cases G et I de ce relevé.

37, 87 w)

7.24 Programme de fidélisation

Une employée ou un employé peut accumuler des points dans le cadre d'un programme de fidélisation, comme un programme pour passagères ou passagers assidus parrainé par un transporteur aérien et permettant 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.

Si **vous contrôlez** le nombre de points accumulés par votre employée ou employé, comme lorsqu'elle ou il utilise une carte de crédit de l'entreprise, elle ou il bénéficie d'un avantage imposable si elle ou il reçoit une récompense pour usage personnel en échange de points qui ont été accumulés dans le cadre du programme de fidélisation.

La valeur de l'avantage imposable correspond à la JVM de la récompense reçue pour usage personnel par votre employée ou employé. Par exemple, dans le cas d'un billet d'avion, la valeur de l'avantage correspond à la JVM du billet d'avion délivré au nom de votre employée ou employé ou de l'une ou l'un de ses proches. Vous devez tenir compte des restrictions qui peuvent influencer la JVM de l'avantage, comme le fait que le billet soit de première classe, de classe affaires ou de classe économique.



La valeur de l'avantage imposable doit être incluse aux cases A et L du relevé 1 de votre employée ou employé, ainsi qu'à la case G de ce relevé, s'il y a lieu (voyez la partie 2.3).

Si vous ne contrôlez pas le nombre de points accumulés par une employée ou un employé dans le cadre d'un programme de fidélisation grâce à des dépenses ou à des voyages d'affaires que vous avez payés ou remboursés, la valeur de ces points n'a pas à être incluse dans son revenu, sauf si l'une des conditions suivantes est remplie :

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

Si l'une de ces conditions est remplie, l'employée ou l'employé doit déterminer la JVM de la récompense qu'elle ou il a reçue pour usage personnel et l'inclure dans son revenu lors de la production de sa déclaration de revenus pour l'année.

7.25 Rabais sur marchandises et commissions sur certaines ventes

Rabais sur marchandises

Si vous vendez des marchandises à prix réduit à vos employées et employés, nous considérons généralement que ceux-ci ne bénéficient pas d'un avantage imposable, pour autant que ce rabais soit raisonnable dans les circonstances. Cependant, une employée ou un employé bénéficie d'un avantage imposable

- si elle ou 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 elle ou lui ou avec un groupe choisi d'employées et employés pour l'achat de marchandises au rabais.

En règle générale, si une employée ou un employé profite d'un rabais à l'achat de marchandises auprès d'une personne autre que vous, elle ou 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 une vendeuse ou un vendeur. Par exemple, si un rabais est accordé à une employée ou à un employé parce que son employeur et une vendeuse ou un vendeur se sont mutuellement engagés à permettre aux employées et 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'employée ou l'employé. Vous devez inclure la valeur de l'avantage aux cases A et L du relevé 1 de l'employée ou de l'employé. De plus, vous devez l'inclure aux cases G et I de ce relevé.

Commissions sur certaines ventes

Une commission reçue par une vendeuse ou un vendeur sur la marchandise qu'elle ou il achète pour son usage personnel ne constitue pas un avantage imposable. De même, en règle générale, lorsqu'une vendeuse ou un vendeur d'assurance vie achète une assurance vie pour elle-même ou lui-même, la commission qu'elle ou il peut recevoir n'est pas imposable si elle ou il est la souscriptrice ou le souscripteur de l'assurance et qu'elle ou il doit verser la prime requise. Cependant, les commissions reçues par celle-ci ou 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. Vous devez inclure la valeur de l'avantage aux cases A et L du relevé 1 de la vendeuse ou du vendeur. De plus, vous devez l'inclure aux cases G et I de ce relevé.



7.26 Remise de dette

L'avantage dont une employée ou 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 remis sur la dette au moment du règlement ou de l'extinction de la dette. Le montant remis est égal 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.

Vous devez inclure la valeur de l'avantage aux cases A et L du relevé 1 de l'employée ou de l'employé, ainsi qu'à la case G de ce relevé, s'il y a lieu (voyez la partie 2.3).

37.0.1, 485

7.27 Services de consultation

Les services-conseils que vous offrez à une employée ou à un employé ne constituent pas un avantage imposable pour elle ou lui s'ils concernent

- son réemploi;
- sa retraite;
- sa santé physique ou mentale (ou celle d'une personne qui lui est liée), en raison de problèmes causés par le tabagisme, l'usage de stupéfiants, l'abus d'alcool ou le stress, sauf si l'avantage se rapporte à des frais d'utilisation d'installations récréatives ou à une cotisation à un club social ou sportif (pour plus de renseignements, voyez la partie 7.14).

38

7.28 Services de téléphonie cellulaire et services Internet

Le montant d'une allocation que vous versez à une employée ou à un employé pour payer ses frais d'utilisation d'un téléphone cellulaire ou ses frais d'accès à des services Internet constitue un avantage imposable pour elle ou lui. Vous devez inclure le montant de l'allocation aux cases A et L de son relevé 1, ainsi qu'aux cases G et I de ce relevé. Par contre, le remboursement ou le paiement de ces frais ne constitue pas un avantage imposable s'il a été fait principalement à votre bénéfice et que l'utilisation personnelle du téléphone ou d'Internet par l'employée ou l'employé ne vous occasionne pas de frais supplémentaires.

Si le remboursement ou le paiement a été fait principalement au bénéfice de l'employée ou de l'employé, ou si son utilisation personnelle du téléphone cellulaire ou d'Internet vous occasionne des frais supplémentaires, la valeur de l'avantage dont l'employée ou l'employé bénéficie, y compris les taxes applicables, doit être incluse aux cases A et L de son relevé 1, ainsi qu'aux cases G et I de ce relevé, s'il y a lieu (voyez la partie 2.3).

37



7.29 Services scolaires subventionnés

Les services scolaires fournis gratuitement à l'enfant d'une employée ou 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'employée ou l'employé devrait normalement payer elle-même ou lui-même.

7.30 Stationnement

Si vous fournissez à une employée ou 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 à son lieu habituel de travail, cette employée ou 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 rembourse l'employée ou l'employé pour utiliser ce stationnement.

En règle générale, un tel avantage est non imposable dans les circonstances suivantes :

- l'employée ou l'employé est aveugle ou a une déficience motrice grave et prolongée, attestée par une professionnelle ou un professionnel de la santé admissible (voyez la partie 7.4);
- vous êtes le principal bénéficiaire de la place de stationnement, notamment si
 - le contrat de travail de l'employée ou de l'employé l'oblige à accomplir la majeure partie de ses fonctions à l'extérieur de votre établissement où elle ou il doit quand même se rendre à l'occasion pour rédiger des rapports,
 - les fonctions de l'employée ou de l'employé consistent à transporter quotidiennement des marchandises à l'aide d'un véhicule à moteur;
- la valeur de l'avantage peut ne pas être raisonnablement déterminée, notamment
 - si le terrain où est située la place de stationnement fait partie intégrante de votre établissement ou d'un centre commercial où vous exploitez votre entreprise et que le stationnement est disponible gratuitement pour la clientèle et les employées et employés,
 - si vous fournissez des places de stationnement à toutes les employées et à tous les employés qui le demandent, que les places ne sont pas assignées et qu'il n'y a pas plus de deux places de stationnement disponibles pour trois employées ou employés.

Vous devez inclure la valeur de l'avantage imposable aux cases A et L du relevé 1 de l'employée ou de l'employé, ainsi qu'à la case G ou I de ce relevé, s'il y a lieu (voyez la partie 2.3).

37, 41.4

7.31 Uniformes et vêtements spéciaux

En règle générale, si vous fournissez à une employée ou à un employé des vêtements qu'elle ou 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'une employée ou d'un employé qui reçoit de son employeur un uniforme distinctif qu'elle ou il doit porter dans l'exercice de ses fonctions ou d'une employée ou d'un employé à qui 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'employée ou 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'employée ou de l'employé qui le porte. En d'autres termes, un vêtement est distinctif si son port ne convient pas dans un autre contexte que celui du travail. Par exemple, les équipements de sécurité que doivent porter les travailleuses et 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'une policière ou d'un policier, nous sommes disposés à examiner de façon plus libérale le caractère distinctif d'un vêtement. Cela s'applique, par exemple, si la policière ou le policier est une enquêteuse ou un enquêteur et qu'elle ou il doit porter des vêtements qui répondent aux exigences de son employeur, à savoir des vêtements de ville comme un complet, un tailleur, un paletot, une blouse et un blouson.

Un remboursement fait à une employée ou à un employé, sur présentation de pièces justificatives, pour compenser l'achat et l'entretien de vêtements distinctifs n'est pas imposable si l'employée ou 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 f.1)



ANNEXE 1 – AVANTAGES IMPOSABLES

Le tableau ci-après regroupe les avantages **imposables** dont il est question dans ce guide. Il indique si vous devez faire des retenues à la source et payer les cotisations de l'employeur sur la valeur de ces avantages et à quelles cases du relevé 1 vous devez l'inclure. Pour plus de renseignements sur les retenues à la source et les cotisations de l'employeur ainsi que sur la production du relevé 1, consultez le *Guide de l'employeur* (TP-1015.G) et le *Guide du relevé 1* (RL-1.G).

Avantage en nature

Un avantage imposable en nature n'est pas assujéti à la retenue d'impôt ni aux cotisations au RRQ si aucune somme n'est versée à l'employée ou à l'employé pour la période de paie où l'avantage est accordé. Par ailleurs, un avantage imposable en nature n'est pas assujéti aux cotisations au RQAP, sauf s'il s'agit d'un avantage relatif à la pension et au logement et qu'une somme est versée à l'employée ou à l'employé pour la période de paie où l'avantage est accordé. Notez que vous devez tenir compte de la valeur d'un avantage imposable en nature pour calculer la cotisation de l'employeur au FSS, la cotisation relative aux normes du travail et, s'il y a lieu, la cotisation au FDRCMO. Pour plus de renseignements, voyez les parties 2.2 et 2.3.

Catégorie	Avantage imposable	Type d'avantage	Retenues à la source et cotisations				Cases du relevé 1	Partie du guide
			Impôt	RRQ	RQAP	FSS, FDRCMO, normes du travail		
Véhicules à moteur	Allocation non raisonnable pour l'utilisation d'un véhicule à moteur	En argent	Oui	Oui	Oui	Oui	A, G, I, L	3.2
	Automobile mise à la disposition d'un(e) actionnaire (ou d'une personne qui lui est liée)	En nature	Non	Non	Non	Non	0 (code RO)	3.3.2
	Automobile mise à la disposition d'un(e) actionnaire (ou d'une personne qui lui est liée) [avantage reçu à titre d'employé(e)]	En nature	Oui	Oui	Non	Oui	A, G, W	3.3.2
	Automobile mise à la disposition d'un(e) associé(e) [ou d'une personne qui lui est liée]	En nature	Non	Non	Non	Non	0 (code RP)	3.3.3
	Automobile mise à la disposition d'un(e) employé(e) [ou d'une personne qui lui est liée]	En nature	Oui	Oui	Non	Oui	A, G, W	3.3.1
	Automobile mise à la disposition d'un(e) employé(e) d'un(e) associé(e) [ou d'une personne qui lui est liée] – Droit d'usage	En nature	Non	Non	Non	Non	0 (code RP)	3.3.4
	Automobile mise à la disposition d'un(e) employé(e) d'un(e) associé(e) [ou d'une personne qui lui est liée] – Frais de fonctionnement	En nature	Non	Non	Non	Non	A, W	3.3.4
	Automobile qu'un(e) employé(e) utilise à des fins personnelles, autre qu'une automobile mise à sa disposition	En nature	Oui	Oui	Non	Oui	A, G, W	3.4
	Véhicule à moteur, autre qu'une automobile, mis à la disposition d'un(e) employé(e) pour son utilisation personnelle	En nature	Oui	Oui	Non	Oui	A, G, W	3.5
	Véhicule d'urgence mis à la disposition d'un(e) membre d'un corps policier ou d'un service d'incendie	En nature	Oui	Oui	Non	Oui	A, G, W	3.6



Catégorie	Avantage imposable	Type d'avantage	Retenues à la source et cotisations				Cases du relevé 1	Partie du guide
			Impôt	RRQ	RQAP	FSS, FDRCMO, normes du travail		
Régimes d'assurance	Cotisation à un régime d'assurance collective (assurance vie ou autre)	En nature	Oui	Oui	Non	Oui	A, G, L	4.1
	Cotisation à un régime d'assurance collective (régime privé d'assurance maladie)	En nature	Oui	Oui	Non	Oui	A, G, J	4.1
	Cotisation à un régime d'assurance interentreprises	En nature	Oui	Oui	Non	Oui	A, G, P	4.3
	Cotisation à un régime d'assurance non collective (maladie, accident, invalidité, vie ou salaire)	En nature	Oui	Oui	Non	Oui	A, G, L	4.2
Logement, pension, transport et repas	Allocation compensatoire versée à un(e) employé(e) travaillant sur un chantier particulier ou dans un endroit éloigné	En argent	Oui	Oui	Oui	Oui	A, G, I, L	5.2.4
	Indemnité de sortie versée à un(e) employé(e) travaillant sur un chantier particulier ou dans un endroit éloigné	En argent	Oui	Oui	Oui	Oui	A, G, I, L	5.2.3
	Logement et pension fournis à un(e) employé(e) d'un sous-traitant	En nature	Oui	Oui	Non	Oui	A, G, V	5.3
	Logement et pension fournis à un(e) employé(e) travaillant sur un chantier particulier ou dans un endroit éloigné	En nature	Oui	Oui	– ¹	Oui	A, G, V (code V-1)	5.2.1
	Logement fourni à un(e) employé(e) du secteur de l'hôtellerie ou de la restauration	En nature	Oui	Oui	– ¹	Oui	A, G, V	5.5
	Logement gratuit ou subventionné fourni à un(e) employé(e) [sauf celui fourni à un(e) employé(e) travaillant sur un chantier particulier ou dans un endroit éloigné]	En nature	Oui	Oui	– ¹	Oui	A, G, V	5.1
	Logement gratuit ou subventionné fourni à un(e) membre du clergé	En nature	– ²	– ²	– ³	Oui	A, V	5.1
	Logement situé dans une région éloignée reconnue (zone visée par règlement)	En nature	Oui	Oui	– ⁴	Oui	A, G, V	5.4
	Repas d'un(e) employé(e) effectuant des heures supplémentaires	En argent	Oui	Oui	Oui	Oui	A, G, I, V	5.6
		En nature	Oui	Oui	Non	Oui	A, G, V	5.6
	Repas fournis à un(e) employé(e) du secteur de l'hôtellerie ou de la restauration	En nature	Oui	Oui	Non	Oui	A, G, V	5.5
	Repas gratuits ou subventionnés	En nature	Oui	Oui	Non	Oui	A, G, V	5.7
	Titre de transport en commun	En nature	Oui	Oui	Non	Oui	A, G, L	5.8
	Transport collectif intermunicipal	En nature	Oui	Oui	Non	Oui	A, G, L	5.9
	Transport d'un(e) employé(e) effectuant des heures supplémentaires	En argent	Oui	Oui	Oui	Oui	A, G, I, L	5.6
		En nature	Oui	Oui	Non	Oui	A, G, L	5.6
	Transport entre un lieu convenu et le lieu de travail	En nature	Oui	Oui	Non	Oui	A, G, L	5.10
	Transport fourni à un(e) employé(e) travaillant sur un chantier particulier ou dans un endroit éloigné	En argent	Oui	Oui	Oui	Oui	A, G, I, L	5.2.2
	Transport fourni à un(e) employé(e) travaillant sur un chantier particulier ou dans un endroit éloigné	En nature	Oui	Oui	Non	Oui	A, G, L	5.2.2
	Transport fourni à un(e) employé(e) d'un sous-traitant	En nature	Oui	Oui	Non	Oui	A, G, L	5.3



Catégorie	Avantage imposable	Type d'avantage	Retenues à la source et cotisations				Cases du relevé 1	Partie du guide
			Impôt	RRQ	RQAP	FSS, FDRCMO, normes du travail		
Voyages	Allocation non raisonnable pour frais de voyage	En argent	Oui	Oui	Oui	Oui	A, G, I, L	6.4 et 6.5
	Allocation ou remboursement non raisonnable pour frais de voyage d'un(e) employé(e) à temps partiel	En argent	Oui	Oui	Oui	Oui	A, G, I, L	6.3
	Allocation ou remboursement non raisonnable pour frais de voyage d'un(e) membre d'un conseil d'administration ou de différents comités	En argent	Oui	Oui	Oui	Oui	A, G, I, L	6.2
	Allocation ou remboursement non raisonnable pour frais de voyage d'un(e) membre du conseil d'une MRC ou de l'Administration régionale Kativik	En argent	Oui	Oui	Oui	Oui	A, G, I, L	6.1
	Allocation pour frais de voyage payés pour le (la) conjoint(e) d'un(e) employé(e)	En argent	Oui	Oui	Oui	Oui	A, G, I, L	6.6
	Voyages effectués par un particulier habitant une région éloignée reconnue	En argent	Oui	Oui	Oui	Oui	A, G, I, K (code K-1)	6.7
Autres avantages	Acquisition d'actions d'un fonds de travailleurs	En nature	Oui	Non	Non	Non	A, L (code G-1)	7.1
	Activités mondaines	En nature	Oui	Oui	Non	Oui	A, G, L	7.2
	Allocation versée à un(e) membre d'un organisme municipal ou scolaire	En argent	Oui	Oui	Oui	Oui	A, G, I, L (code L-3)	7.3
	Bourse d'études accordée à un(e) membre de la famille	En argent	Non	Non	Non	Non	0 (code RB) ⁵	7.17
	Cadeaux et récompenses	En argent	Oui	Oui	Oui	Oui	A, G, I, L	7.5
		En nature (valeur de plus de 500 \$)	Oui	Oui	Non	Oui	A, G, L	7.5
	Compensation financière versée à un(e) volontaire des services d'urgence (partie qui dépasse 1 380 \$ pour 2024 ou 1 420 \$ pour 2025)	En argent	Oui	– ⁶	– ⁷	Oui/Non ⁸	A, L (code L-2)	7.6
	Cotisation à une association professionnelle (somme remboursée à l'employé[e])	En argent	Oui	Oui	Oui/Non ⁹	Oui	A, G, I, L	7.7
	Cotisation à une association professionnelle	En nature	Oui	Oui	Oui	Oui	A, G, I, L	7.7
	Cotisations de l'employé(e) au RRQ et au RQAP payées par l'employeur	En nature	Oui	Oui	Non	Oui	A, G, L	7.8
	Cotisation versée par l'employeur à un CELI (cotisation)	En argent	Oui	Oui	Oui	Oui	A, G, I, L	7.9
	Cotisation versée par l'employeur à un CELI (frais administratifs)	En nature	Oui	Oui	Non	Oui	A, G, L	7.9
	Cotisation versée par l'employeur à un CELIAPP (cotisation)	En argent	– ¹⁰	Oui	Oui	Oui	A, G, I, L	7.10
	Cotisation versée par l'employeur à un CELIAPP (frais administratifs)	En nature	Oui	Oui	Non	Oui	A, G, L	7.10
	Cotisation versée par l'employeur à un REER (cotisation)	En argent	– ¹¹	Oui	– ¹²	Oui	A, G, L	7.11
	Cotisation versée par l'employeur à un REER (frais administratifs)	En nature	Oui	Oui	Non	Oui	A, G, L	7.11
	Cryptoactifs	En nature	Oui	Oui	Non	Oui	A, G, L	7.19
	Frais de déménagement et frais accessoires de réinstallation	En argent	Oui	Oui	Oui	Oui	A, G, I, L	7.15
	Frais de formation sur des sujets d'intérêt personnel	En argent	Oui	Oui	Oui	Oui	A, G, I, L	7.16



Catégorie	Avantage imposable	Type d'avantage	Retenues à la source et cotisations				Cases du relevé 1	Partie du guide
			Impôt	RRQ	RQAP	FSS, FDRCMO, normes du travail		
Autres avantages	Frais de scolarité (pour un[e] membre de la famille)	En argent	Non	Non	Non	Non	O ¹³	7.17
		En nature	Non	Non	Non	Non	O ¹³	7.17
	Frais médicaux	En argent	Oui	Oui	Oui	Oui	A, G, I, L	7.18
	Installations récréatives et cotisation à un club social ou sportif	En argent	Oui	Oui	Oui	Oui	A, G, I, L	7.14
		En nature	Oui	Oui	Non	Oui	A, G, L	7.14
	Option d'achat de titres	En argent	Oui	Oui	Oui	Oui	A, G, I, L	7.20
		En nature	Oui	Oui	Non	Oui	A, G, L ¹⁴	7.20
	Outils	En argent	Oui	Oui	Oui	Oui	A, G, I, L	7.21
	Prêt sans intérêts ou à un taux inférieur au taux prescrit accordé à un(e) employé(e)	En nature	Oui	Oui	Non	Oui	A, G, L ¹⁵	7.22.1
	Prêt sans intérêts ou à un taux inférieur au taux prescrit accordé à un(e) actionnaire	En nature	Non	Non	Non	Non	O	7.22.2
	Prime d'installation à titre incitatif	En argent	Oui	Oui	Oui	Oui	A, G, I, L	7.23
	Programme de fidélisation	En nature	Oui	Oui	Non	Oui	A, G, L	7.24
	Rabais sur marchandises et commissions sur ventes	En argent	Oui	Oui	Oui	Oui	A, G, I, L	7.25
	Remise de dette	En nature	Oui	Oui	Non	Oui	A, G, L	7.26
		En argent	Oui	Oui	Oui	Oui	A, G, I, L	7.28
	Services de téléphonie cellulaire et services Internet	En argent	Oui	Oui	Oui	Oui	A, G, I, L	7.28
		En nature	Oui	Oui	Non	Oui	A, G, L	7.28
	Stationnement fourni par l'employeur	En nature	Oui	Oui	Non	Oui	A, G, L	7.30
	Stationnement remboursé par l'employeur	En argent	Oui	Oui	Oui	Oui	A, G, I, L	7.30
- Un avantage imposable en nature relatif à la pension et au logement est assujéti aux cotisations au RQAP seulement si une somme est versée à l'employée ou à l'employé pour la période de paie où l'avantage est accordé. - Vous n'avez pas à retenir d'impôt sur la valeur d'un avantage imposable (y compris une allocation) relatif à la résidence ou à tout autre logement fournis à une ou un membre du clergé ou d'un ordre religieux, ou à une ou un ministre régulier d'une confession religieuse, si elle ou il vous a remis la lettre d'autorisation que nous lui avons fait parvenir après qu'elle ou il a rempli le formulaire <i>Demande de réduction de la retenue d'impôt</i> (TP-1016). Dans ce cas, vous n'avez pas à retenir ni à payer de cotisations au RRQ sur la valeur de cet avantage. - Vous n'avez pas à retenir ni à payer de cotisations au RQAP sur la valeur d'un avantage imposable relatif au logement gratuit ou subventionné fourni à une ou un membre d'un ordre religieux qui a prononcé le vœu de pauvreté et dont la rémunération est versée à l'ordre religieux, directement ou par son entremise. - Voyez la note 1. - Vous devez produire un relevé 1 au nom de la ou du membre de la famille de l'employée ou de l'employé. - Si le travail est considéré comme du travail exclu du RRQ, la totalité des sommes versées à l'employée ou à l'employé (y compris la compensation financière) n'est pas assujéti aux cotisations au RRQ. - Si le travail est considéré comme du travail exclu du RQAP, la totalité des sommes versées à ce particulier (y compris la compensation financière) n'est pas assujéti aux cotisations au RQAP. - Seule la partie de la compensation financière qui dépasse 1 380 \$ pour 2024 ou 1 420 \$ pour 2025 est assujéti à la cotisation au FSS et, s'il y a lieu, à la cotisation au FDRCMO. Cependant, la totalité de la compensation financière n'est pas assujéti à la cotisation relative aux normes du travail.								



Catégorie	Avantage imposable	Type d'avantage	Retenues à la source et cotisations				Cases du relevé 1	Partie du guide
			Impôt	RRQ	RQAP	FSS, FDRCMO, normes du travail		
9. S'il ne s'agit pas d'un avantage imposable pour l'application de l'impôt fédéral, le remboursement de la cotisation professionnelle n'est pas assujéti aux cotisations au RQAP. 10. Cet avantage n'est pas assujéti à la retenue d'impôt si la somme est transmise directement à l'émetteur du CELIAPP. 11. Cet avantage n'est pas assujéti à la retenue d'impôt si la somme est transmise directement à l'émetteur du REER. 12. Cet avantage n'est pas assujéti aux cotisations au RQAP si la somme est versée à un REER collectif et que l'employée ou l'employé ne peut pas retirer de fonds avant de prendre sa retraite ou de cesser son emploi, à l'exception de ceux retirés dans le cadre du RAP ou du REEP. 13. Voyez la note 5. 14. Si vous avez fait le choix en vertu du paragraphe 110(1.1) de la Loi de l'impôt sur le revenu (loi du Canada), vous devez inscrire dans une case vierge du relevé 1 « L-8 », suivi du montant du paiement. De plus, si l'employée ou l'employé a droit à une déduction pour option d'achat de titres, vous devez inscrire dans une autre case vierge « L-9 » ou « L-12 » (selon la date d'achat), suivi du montant de la déduction pour option d'achat de titres, si les titres ont été acquis dans l'année, ou « L-10 » ou « L-13 » (selon la date d'achat), suivi du montant de la déduction pour option d'achat de titres, si les titres ont été vendus dans l'année. Si l'employée ou l'employé est décédé avant l'exercice de l'option d'achat de titres, vous devez inscrire dans une case vierge du relevé 1 « L-7 », suivi de la valeur de l'avantage pour option d'achat au décès que l'employée ou l'employé est réputé avoir reçu. 15. S'il s'agit d'une dette contractée pour acquérir des placements, vous devez également inscrire dans une case vierge du relevé 1 « L-4 », suivi du montant de l'avantage découlant de cette dette.								



POUR NOUS JOINDRE

PAR INTERNET
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)

Bureau de la protection des droits de la clientèle

Lundi au vendredi : 8 h 30 – 12 h et 13 h – 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

Bureau de la protection des droits de la clientèle

Revenu Québec

3800, rue de Marly

Québec (Québec) G1X 4A5

This publication is also available in English under the title *Taxable Benefits* (IN-253-V).