



Québec, le 13 mai 2014

\*\*\*\*\*

Objet : Station de ski – Avantage imposable  
N/Réf. : 14-020225-001

---

\*\*\*\*\*,

La présente est pour répondre aux questions que vous nous adressiez  
\*\*\*\*\* concernant une passe de saison familiale offerte gratuitement par une  
station de ski à ses employés.

### **Les faits**

Vous avez porté les faits suivants à notre attention.

1. Les employés de la station de ski incluent : (i) les moniteurs de ski; (ii) les employés de la cafétéria; (iii) les opérateurs, préposés, mécaniciens, électriciens; (iv) opérateurs de dameuses; (v) employés et cadres de bureau; (vi) patrouilleurs; (vii) les employés qui travaillent à la billetterie; et (viii) les employés qui travaillent à la location d'équipement.
2. La passe de saison est accessoire à l'exercice des fonctions des employés.
3. L'employeur requiert que chaque employé possède une connaissance complète des pistes de ski disponibles aux clients et des conditions de ski afin de permettre une meilleure expérience de ski pour les clients.
4. Les employés sont tous appelés à interagir avec les clients et d'être en mesure de répondre à leurs questions concernant les pistes de ski et les particularités de la montagne (conditions de neige, degré de difficulté de chaque piste, équipements de ski et de planche à neige, etc.).

5. Promouvoir le bien-être physique et la santé des employés est un objectif primordial de l'employeur.
6. Pour être en mesure d'exercer leurs fonctions, les employés doivent être en bonne santé et physiquement en forme.
7. La passe de saison familiale est offerte à l'employé sous forme de cadeau de Noël (ou autre fête spéciale) et peut aussi être utilisée par les membres de sa famille pendant la durée de la saison de ski.

### **Questions**

Est-ce qu'une passe de saison familiale offerte gratuitement par une station de ski à un de ses employés constitue un avantage imposable pour cet employé?

Dans l'affirmative, la valeur de cet avantage imposable peut-elle être établie au coût pour l'employeur?

### **Réponse**

Nous considérons que l'octroi par une station de ski d'une passe de saison gratuite à un de ses employés ne constitue pas, pour ce dernier, un avantage imposable en vertu de l'article 37 de la Loi sur les impôts (RLRQ, chapitre I-3), ci-après désignée « LI », dans la mesure où l'octroi de la passe de saison bénéficie principalement à l'employeur. Pour certains des employés énumérés ci-dessus qui sont visés par la présente demande, par exemple les employés de la cafétéria, nous concevons difficilement que l'employeur soit le principal bénéficiaire de l'avantage octroyé. Néanmoins, il s'agit essentiellement d'une question de fait dont le fardeau de la preuve incombe à l'employeur et à l'employé.

Nous considérons aussi qu'une passe de saison gratuite octroyée aux membres de la famille d'un employé bénéficie principalement à l'employé et qu'elle constitue, en conséquence, un avantage imposable pour ce dernier.

Quant à la valeur de l'avantage résultant de l'octroi d'une passe de saison gratuite à un employé, le cas échéant, ou à un membre de sa famille, Revenu Québec juge acceptable qu'elle soit déterminée en fonction du prix le plus bas d'une telle passe. À ce titre, la valeur dudit avantage peut également être déterminée en fonction du prix le plus bas d'une passe de type « familial ». Dans une telle éventualité, la valeur de l'avantage devant être incluse dans le calcul du revenu de l'employé correspond à ce prix le plus bas d'une passe de type « familial ».

Les tribunaux reconnaissent clairement qu'un avantage reçu par un contribuable doit être évalué à sa juste valeur marchande plutôt qu'au « coût pour l'employeur » et que, ce faisant, le traitement équitable des contribuables est facilité. La Cour fédérale d'appel s'est prononcée dans ce sens notamment dans les affaires *Schroter*<sup>1</sup>, *Spence*<sup>2</sup> et *Anthony*<sup>3</sup>.

La position administrative à laquelle vous réferez, soit celle selon laquelle aucun avantage imposable n'est considéré avoir été accordé à un employé lorsque son employeur met à la disposition de tous ses employés des installations récréatives qui lui appartiennent ne peut s'appliquer en l'espèce. Revenu Québec veut que cette position administrative s'applique dans la mesure où les installations récréatives sont destinées aux employés<sup>4</sup>. Dans la situation qui nous occupe, les installations de ski appartenant à l'employeur sont destinées au public.

Vous suggérez finalement que l'article 37.1.5 de la LI puisse s'appliquer à l'égard de l'avantage. Revenu Québec est d'avis que la notion de cadeau implique un transfert de propriété de l'employeur à l'employé. En conséquence, le paragraphe 12 du bulletin d'interprétation IMP. 37.1.5-1 *Cadeaux et récompenses offerts aux employés* précise que Revenu Québec considère qu'il doit y avoir un transfert effectif de propriété de l'employeur à l'employé pour que les exemptions prévues à cet article s'appliquent. Ce n'est pas le cas en l'espèce.

---

<sup>1</sup> *Richard G. Schroter c. Sa Majesté La Reine*, [2010] CAF 98 (CAF), par. 47 : « Le traitement égal des contribuables est facilité par l'évaluation à leur juste valeur marchande des avantages qu'ils reçoivent. ».

<sup>2</sup> *Sa Majesté La Reine c. Carroll A. Spence*, [2011] CAF 200 (CAF), par. 10 : « À mon humble avis, le sort du présent appel repose sur la décision *Schroter* [...]. La question en litige en l'espèce n'est pas le coût que représente pour l'employeur le fait d'accorder l'avantage aux employés. Il s'agit plutôt de la valeur de l'avantage reçu par les employés, c'est-à-dire le montant des droits de scolarité que les intimés auraient dû payer pour envoyer leurs enfants à l'école de leur employeur s'ils n'avaient pas enseigné à cette école. Il s'agit de la juste valeur marchande de l'avantage qu'ils ont reçu, moins évidemment le montant qu'ils ont payé pour les droits. ». Et au paragraphe 14 : « [...] aucune preuve objective ne nous a été fournie démontrant que le recours à une évaluation fondée sur la juste valeur marchande est inapproprié en l'espèce. Au contraire, l'évaluation de la valeur fondée sur les coûts assumés par l'employeur préconisée par les intimés peut causer de l'injustice. ».

<sup>3</sup> *Géraldine Anthony et al. c. Sa Majesté La Reine*, [2011] CAF 336 (CAF), par. 5 : « En outre, une grande partie des prétentions des appelants concernant la méthode fondée sur le [traduction] « coût pour l'employeur » ont été écartées par la Cour dans *Spence c. Canada*, [2011] CAF 200. ». Et au paragraphe 6 : « Les avocats ont fait valoir devant nous (mais non devant le juge) que, en droit, il convient d'utiliser la méthode fondée sur la juste valeur marchande seulement lorsqu'il existe un marché libre pour l'avantage en cause. Nous ne sommes pas de cet avis. ».

<sup>4</sup> Revenu Québec, lettre d'interprétation 08-001528-001, 16 octobre 2008; Agence du revenu du Canada, bulletin d'interprétation IT-148R3, par. 12.

\*\*\*\*\*

- 4 -

Veillez agréer, \*\*\*\*\*, l'expression de mes sentiments les meilleurs.

\*\*\*\*\*

Direction de l'interprétation relative  
aux particuliers