



Québec, le 17 mai 2016

\*\*\*\*\*

Objet : Primes payées en tant qu'employeur pour  
un programme d'aide aux employés  
N/Réf. : 14-022402-002

---

\*\*\*\*\*,

Vous nous avez adressé une demande \*\*\*\*\* laquelle portait sur le traitement fiscal applicable aux primes payées en tant qu'employeur dans le cadre d'un programme d'aide aux employés. Nous avons donné suite à celle-ci par une lettre en date du 3 novembre 2014.

La présente est pour vous informer que nous avons récemment révisé notre position et, qu'en conséquence, la réponse que nous avons rendue relativement à la situation que vous nous aviez soumise s'en trouve modifiée.

### **Rappel des faits**

L'employeur désire mettre sur pied un programme d'aide aux employés. À cet égard, il s'engage à payer des primes auprès d'un assureur et ce dernier déterminera une firme externe pour offrir les services.

Le programme en question offrira du soutien aux employés dans diverses situations telles que :

- stress ou anxiété;
- difficultés au travail;
- dépression;
- problèmes conjugaux ou familiaux;
- dépendances;
- problèmes financiers ou juridiques;
- diabète, obésité ou autres problèmes physiques.

Il appert également que l'information relative à l'utilisation des services par les employés est strictement confidentielle de sorte que l'employeur ne peut identifier les employés qui utilisent les services du programme d'aide aux employés.

## **Opinion**

Nous comprenons que dans le cadre du programme en question, l'employeur s'engage à mettre à la disposition de ses employés, par l'intermédiaire d'une tierce partie, des services de soutien dans les diverses situations exposées ci-dessus et qu'il n'est pas question d'indemniser l'employé qui a payé pour de tels services. Autrement dit, nous comprenons que le programme ne prévoit pas de prestation versée en espèces, ni de dédommagement ou de réparation pour préjudice subi par l'employé.

L'article 37 de la Loi sur les impôts (RLRQ, chapitre I-3), ci-après désignée « LI », prévoit que les montants qu'un particulier doit inclure dans le calcul de son revenu comprennent la valeur de la pension, du logement et des autres avantages que le particulier reçoit ou dont il bénéficie en raison ou à l'occasion de sa charge ou de son emploi ainsi que les allocations qu'il reçoit et dont il n'a pas à justifier l'utilisation.

De façon générale, lorsqu'un employé bénéficie d'un avantage en nature en raison de son emploi, la valeur de cet avantage doit être incluse dans le calcul de son revenu en vertu de l'article 37 de la LI.

Toutefois, des exceptions à cette règle sont prévues dans la LI dont l'une au paragraphe *d* du troisième alinéa de l'article 38 de la LI. Ainsi, un particulier n'est pas tenu d'inclure la valeur des avantages qui proviennent de services de consultation dont lui ou une personne à laquelle il est lié bénéficie et qui concernent la gestion du stress ou l'usage ou la consommation de tabac, de drogues ou d'alcool pour autant qu'il ne s'agisse pas de services offerts dans le cadre d'une dépense encourue par l'employeur permettant à l'employé d'avoir accès à des installations récréatives. Le paragraphe *d* du troisième alinéa de l'article 38 de la LI prévoit également que l'employé n'est pas tenu d'inclure dans le calcul de son revenu d'emploi la valeur des avantages qui proviennent des services de consultation concernant le réemploi ou la retraite d'un employé.

Dans la situation où un employeur offre un programme d'aide à ses employés dans le cadre duquel, en contrepartie du paiement d'une prime à un tiers, il s'engage à ce que des services de consultation divers soient offerts aux employés, nous sommes d'avis, de façon générale, qu'au moment du paiement de la prime par l'employeur, les employés ne bénéficient d'aucun avantage.

Un avantage imposable pourrait être inclus dans le calcul du revenu provenant d'une charge ou d'un emploi d'un employé dans l'année où il reçoit une prestation de services, dans la mesure où les services dont il a bénéficié ne sont pas visés par l'exclusion prévue au paragraphe *d* du troisième alinéa de l'article 38 de la LI.

La LI ne définit pas la notion de « services de consultation » et selon le sens commun, il apparaît que cette notion réfère à l'action de prodiguer des conseils, d'assister une personne et la guider notamment dans la résolution de problématiques. L'aspect-conseil nous semble primordial de sorte que des services de cure de désintoxication, à titre d'exemple, ne représenteraient pas des services de consultation puisqu'ils relèvent davantage de la nature d'un traitement plutôt que du conseil. La question de savoir si les services visés par le programme sont des services de consultation est une question de fait.

Dans l'hypothèse où les services visés par le programme et qui sont énoncés ci-dessus représentent des services de consultation au sens du paragraphe *d* du troisième alinéa de l'article 38 de la LI, nous sommes d'avis que certains d'entre eux seulement seraient visés par l'exclusion de l'article 38 de la LI. Il s'agit des services de soutien pour contrer le stress, l'anxiété et les dépendances au tabac, l'alcool et aux drogues. Plus précisément, les services de soutien dans les situations de dépression, de problèmes conjugaux ou familiaux, de problèmes financiers ou juridiques ainsi que les services de soutien pour les problèmes de diabète, d'obésité ou autres problèmes physiques ne sont pas prévus à l'article 38 de la LI de sorte que les avantages qui découlent de la prestation de ces services, devraient être inclus dans le calcul du revenu d'emploi de l'employé.

Quant au service de soutien lié à des difficultés au travail, il n'est pas visé à l'article 38 de la LI, mais nous sommes d'avis que l'avantage découlant de ce service pourrait par ailleurs être exclu de l'application de l'article 37 de la LI puisqu'il est raisonnable de penser que l'employeur en est le principal bénéficiaire.

Dans la situation où un employé obtient des services en vertu du programme d'aide aux employés qui ne sont pas visés par l'exclusion prévue au paragraphe *d* du troisième alinéa de l'article 38 de la LI, il bénéficie d'un avantage imposable qui doit être inclus dans le calcul de son revenu provenant d'une charge ou d'un emploi pour l'année au cours de laquelle il a obtenu les services. La valeur de cet avantage devrait être établie en fonction de la juste valeur marchande du service offert.

Dans la mesure où l'employeur, pour des raisons de confidentialité, n'a pas accès aux informations lui permettant d'identifier les employés qui utilisent les services du programme d'aide aux employés, nous considérons qu'il n'a aucun contrôle sur les services utilisés par les employés. On ne peut dans les circonstances

\*\*\*\*\*

- 4 -

considérer qu'il a accordé un avantage aux employés et aucune disposition ne prévoit l'obligation pour les employés d'informer leur employeur à ce sujet.

L'employé demeure toutefois tenu d'inclure la valeur de l'avantage résultant d'un service dont il a bénéficié dans le calcul de son revenu provenant d'une charge ou d'un emploi, dans l'année d'imposition au cours de laquelle il a bénéficié d'un service qui n'est pas exclu par l'application de l'article 38 de la LI.

Enfin, s'il advenait que l'employeur ait accès aux données lui permettant d'identifier les employés qui utilisent les services, ce serait le cas par exemple, s'il n'y avait pas d'intermédiaire et que l'employeur fournissait lui-même un service qui n'est pas exclu par l'application du paragraphe *d* du troisième alinéa de l'article 38 de la LI, nous considérerions qu'il a conféré un avantage et il serait alors tenu de remplir ses obligations d'employeur.

Pour toutes questions supplémentaires, vous pouvez communiquer avec  
\*\*\*\*\*.

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

\*\*\*\*\*

Direction de l'interprétation relative  
aux particuliers