



Québec, le 2 novembre 2015

Objet : Repas fournis aux éducatrices moyennant un coût de ***** \$
N/Réf. : 15-026729-001

*****,

La présente est pour faire suite à la demande que vous nous avez adressée
***** au sujet des repas que le Centre de la petite enfance *****, ci-après
désigné « CPE », fournit comme employeur aux éducatrices qui y travaillent,
moyennant un coût de ***** \$ par jour.

Voici notre compréhension des faits :

Le CPE reçoit près de ***** enfants répartis dans ***** installations et
employant ***** éducatrices.

Dans le cadre de leur travail, les éducatrices sont appelées à manger le
repas du midi avec les enfants. Elles prennent une pause de 30 minutes durant la
sieste des enfants lors de laquelle elles doivent demeurer sur les lieux. Ceci est
requis autant pour faciliter l'organisation du travail et réduire les coûts
d'opération (non remplacement des pauses) que pour l'application du programme
éducatif régi par le ministère de la Famille.

Le fait de prendre le même repas que celui des enfants et avec eux
comporte un volet éducatif en plus d'assurer la sécurité des enfants.

Nous comprenons également que l'éducatrice doit être en mesure
d'informer le parent de l'enfant à la fin de la journée sur le déroulement de la
période du repas, notamment sur la quantité d'aliments consommés par celui-ci.

La pratique actuelle du CPE est de prélever un montant de ***** \$ par
jour de travail pour le repas. Ce montant correspond au coût de production d'un
repas au moment où la mesure a été instaurée.

Après avoir effectué certaines recherches de votre côté, vous avez constaté que des informations semblaient contradictoires.

Vous référez à l'article 6 du Règlement sur les normes du travail (RLRQ, chapitre N-1.1, r. 3) qui prévoit que lorsqu'un employeur, en raison des conditions de travail du salarié, doit lui fournir les repas, il ne peut être exigé de ce salarié un montant supérieur à 2,10 \$ par repas, jusqu'à concurrence de 27,30 \$ par semaine.

Vous référez également au paragraphe 28 du bulletin d'interprétation fédéral IT-470R *Avantages sociaux des employés*, qui prévoit que les repas subventionnés fournis aux employés ne seront pas considérés comme un avantage imposable à condition que l'employé soit tenu de payer une somme raisonnable. Une somme raisonnable peut être définie, de façon générale, comme une somme englobant le coût de la nourriture, de sa préparation et du service. Lorsque la somme payée est moins élevée que celle jugée raisonnable, la valeur de l'avantage correspond au coût déterminé, moins le montant payé par l'employé.

Vous vous interrogez sur votre façon de faire et dans un souci du respect des lois et règlements en vigueur, vous désirez obtenir certaines informations afin de savoir si votre façon de faire est conforme aux lois et règlements ou si des ajustements sont requis.

Considérant ce qui précède, vous souhaitez qu'on vous indique comment traiter la fourniture des repas à votre personnel éducateur, ainsi que les références motivant notre opinion.

Opinion

En vertu du premier alinéa de l'article 36 de la Loi sur les impôts (RLRQ, chapitre I-3), ci-après désignée « LI », un particulier doit inclure dans le calcul de son revenu pour l'année provenant d'une charge ou d'un emploi les montants qu'il reçoit ou dont il bénéficie pendant cette année ou qui lui sont attribués pour cette année et qui sont prévus par le chapitre II.

L'article 37 de la LI précise 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, y compris les montants qu'il reçoit et dont il n'a pas à justifier l'utilisation, pour frais personnels ou de subsistance ou pour toute autre fin.

Généralement, les frais de repas constituent une dépense personnelle pour l'employé et le paiement de ces frais par l'employeur au bénéfice de l'employé constitue un avantage imposable pour ce dernier.

Il y a toutefois quelques exceptions à cette règle générale. Ainsi, un repas fourni gratuitement à un employé n'est pas considéré comme étant un avantage imposable à condition que l'employé soit tenu de payer une somme raisonnable dans les circonstances. Une somme raisonnable peut être définie, de façon générale, comme une somme englobant le coût de la nourriture, de sa préparation et du service. Lorsque la somme payée est moins élevée que celle jugée raisonnable, la valeur de l'avantage correspond au coût déterminé, moins le montant payé par l'employé.

Également, un repas fourni par un employeur n'est pas considéré comme étant un avantage imposable lorsqu'il est fourni dans des circonstances qui requièrent que l'employé doive rester en devoir pendant l'entière période de repas pour des raisons de sécurité publique. Cette exception vise des cas exceptionnels comme celui des agents de la paix en services correctionnels qui doivent assurer une surveillance constante auprès de détenus ou prévenus pendant leur période de repas de 30 minutes, lorsqu'ils sont rémunérés pendant cette période et qu'ils ne peuvent quitter leur poste.

La LI prévoit également d'autres situations d'exception pour lesquelles la fourniture gratuite de repas par l'employeur ne représente pas un avantage imposable pour l'employé. C'est le cas lorsque l'employé travaille dans un endroit qui se qualifie de « chantier particulier » ou d'« endroit éloigné » au sens de la LI¹. C'est aussi le cas lorsqu'un repas est fourni par l'employeur à son employé dans la situation où ce dernier doit effectuer des heures supplémentaires à la demande de l'employeur dans des circonstances précises énoncées à l'article 37.0.3 de la LI.

Malheureusement, aucune de ces exceptions ne s'applique à la situation des éducatrices du CPE.

Le fait que les éducatrices du CPE soient en fonctions durant les périodes de repas et que leurs fonctions exigent qu'elles prennent les repas avec les enfants et qu'elles mangent la même nourriture qu'eux, ne change pas le fait, à notre avis, que la fourniture d'un repas par l'employeur constitue un avantage que les éducatrices reçoivent ou dont elles bénéficient en raison de leur charge ou de leur emploi, dont la valeur doit être incluse dans le calcul de leur revenu en vertu de l'article 37 de la LI.

¹ Article 42 de la LI.

C'est la position officielle de Revenu Québec depuis toujours et c'est aussi celle de l'Agence du revenu du Canada². Les tribunaux ont eu l'occasion de se prononcer sur la question dans un autre contexte que celui d'un CPE, mais également dans un contexte où un employeur fournit les repas à ses employés en les obligeant à manger dans ses installations, pour des considérations commerciales. La Cour a conclu, dans la cause *McGoldrick*³, que la fourniture du repas par l'employeur représente malgré tout un avantage imposable, considérant le bénéficiaire personnel qu'en retire l'employé du fait qu'il s'agit d'une dépense quotidienne courante. Le bénéficiaire personnel qu'en retire l'employé représente plus qu'un simple bénéficiaire accessoire aux fins commerciales.

Nous sommes conscients qu'il peut être difficile pour un employeur de déterminer la valeur de l'avantage et c'est pourquoi une méthode d'évaluation raisonnable est généralement acceptée. Tel que mentionné précédemment, cette méthode devra tenir compte du coût pour l'employeur de la nourriture et, le cas échéant, de sa préparation et du service. La méthode retenue pour l'évaluation doit être appliquée à l'égard d'un repas particulier consommé par un employé déterminé. Ainsi, pour le calcul de l'avantage, l'employeur doit tenir compte, entre autres, des périodes d'absence de l'employé. Il en est de même pour les collations. Nous sommes d'avis que l'employeur ne peut présumer que tous les employés prennent les collations.

Dans le cas présent, les repas ne sont pas fournis gratuitement par l'employeur puisqu'il prélève un montant de ***** \$ par jour sur la paie de l'éducatrice. Par ailleurs, l'article 6 du Règlement sur les normes du travail impose un plafond quant au montant qu'il peut exiger de l'employé :

« 6. Lorsque l'employeur, en raison des conditions de travail du salarié, doit lui fournir les repas ou l'hébergement, ou lorsqu'il veille à ce que lui soit fourni l'hébergement, il ne peut être exigé de ce salarié un montant supérieur à :

1° 2,10 \$ par repas, jusqu'à concurrence de 27,30 \$ par semaine;

[...]. ».

En vertu de cette disposition, il semble que le CPE ne puisse exiger de l'éducatrice plus que la somme de 2,10 \$ par repas. Nous vous invitons à vous en assurer auprès de la Commission des normes du travail.

² ***** lettre fédérale 2013-0487931E5 – *Repas fournis gratuitement* *****.

³ *McGoldrick c. Canada* 2004 CAF 189.

- 5 -

Cette disposition n'a cependant pas d'incidence sur l'application de la LI, de sorte que si la valeur du repas déterminée en fonction de ce qui précède s'élève à ***** \$, un avantage de ***** \$ par repas, soit la différence entre le coût déterminé du repas de ***** \$ et le montant à payer par l'éducatrice de 2,10 \$, devra être inclus dans le calcul du revenu de l'éducatrice.

Nous ne sommes pas en mesure de nous prononcer sur le caractère raisonnable du coût déterminé par repas qui est de ***** \$. Les faits ne nous permettent pas de savoir comment le CPE a établi la valeur du repas de ***** \$. Objectivement, ce montant ne nous apparaît pas déraisonnable. Nous vous invitons cependant à revoir votre méthode d'évaluation en fonction des informations qui précèdent, afin de vérifier s'il y a lieu de le modifier.

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

Direction de l'interprétation relative
aux particuliers