



Québec, le 14 avril 2016

Objet : Cours gratuits offerts par l'employeur au bénéfice
de l'enfant d'un employé
N/Réf. : 16-032342-001

*****,

La présente est pour faire suite à la demande d'interprétation que vous nous avez adressée *****. Plus précisément, votre demande porte sur la situation où un établissement d'enseignement offre des cours gratuits à un membre de la famille de son employé.

Vous avez joint à votre demande un document indiquant notamment que dans de telles circonstances, la valeur de l'avantage résultant de la gratuité des cours offerts par l'employeur n'a pas à être incluse dans le revenu de l'employé, à moins que l'avantage soit accordé en remplacement d'un salaire, d'un traitement ou d'une autre rémunération de l'employé ou que l'employeur ait un lien de dépendance avec l'employé. La valeur de l'avantage doit plutôt être incluse dans le calcul du revenu du membre de la famille.

Nous comprenons qu'en tant qu'établissement d'enseignement privé, vous offrez des cours gratuits à l'enfant de l'un de vos employés et que vous désirez savoir si, conformément à ce qui est indiqué dans le texte que vous avez joint à votre demande, la valeur d'un avantage doit être incluse dans le calcul du revenu de l'enfant plutôt que dans le calcul du revenu de l'employé.

Opinion

L'article 37 de la Loi sur les impôts (RLRQ, chapitre I-3), ci-après désignée « LI », est la règle générale qui 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, 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.

La LI contient toutefois quelques exceptions à cette règle générale. Le texte que vous avez joint à votre demande reproduit essentiellement l'une de ces exceptions, il s'agit de la mesure prévue au paragraphe *f* du troisième alinéa de l'article 38 de la LI. Cette mesure a été adoptée en octobre 2015 et s'applique à l'égard d'un avantage reçu après le 30 octobre 2011.

Ainsi, l'avantage que reçoit ou dont bénéficie après le 30 octobre 2011 un membre de la famille d'un employé dans le cadre d'un programme offert par l'employeur de ce dernier, qui vise à aider le membre de la famille à poursuivre ses études, n'est pas à inclure dans le calcul du revenu provenant d'une charge ou d'un emploi de l'employé, pour autant que les conditions suivantes soient remplies :

- l'employeur et l'employé n'ont aucun lien de dépendance entre eux;
- il est raisonnable de conclure que l'avantage n'est pas accordé en remplacement d'un salaire, d'un traitement ou d'une autre rémunération de l'employé.

Cette mesure s'applique aux avantages que reçoit ou dont bénéficie un membre de la famille d'un employé relativement à sa fréquentation d'un établissement d'enseignement de niveaux élémentaire, secondaire ou postsecondaire (privé ou non), y compris une réduction des frais scolaires que lui accorde l'établissement. Le montant de l'avantage qu'a reçu ou dont a bénéficié le membre de la famille dans le cadre d'un tel programme est ajouté dans le calcul du revenu de ce membre en application du paragraphe *g* de l'article 312 de la LI, à titre de bourse d'études.

À titre informatif, si un employeur a accordé avant le 31 octobre 2011, à un membre de la famille d'un employé, avec qui il n'a aucun lien de dépendance, une bourse d'études ou lui a payé des frais de scolarité afin de permettre au membre de fréquenter une école primaire ou secondaire (privée ou non), l'employé doit inclure un montant correspondant à la valeur de l'avantage reçu dans le calcul de son revenu provenant d'une charge ou d'un emploi. Aucun montant n'est alors inclus dans le calcul du revenu du membre de la famille.

La question de savoir si l'avantage est accordé en remplacement d'un salaire, d'un traitement ou d'autre rémunération est essentiellement une question de fait. Par exemple, nous considérons que l'avantage est accordé en remplacement

d'un salaire lorsque l'employé voit son salaire rajusté pour tenir compte de la gratuité de la scolarité de son enfant ou s'il n'a pas droit de recevoir certaines rémunérations auxquelles il aurait droit par ailleurs s'il ne bénéficiait pas de la gratuité des frais de scolarité à l'égard de son enfant.

La question de savoir si l'employeur et l'employé ont un lien de dépendance repose principalement sur l'examen des faits. À titre d'exemple, des personnes liées, notamment des personnes unies par les liens du sang, du mariage, de l'union de fait ou de l'adoption, sont réputées avoir entre elles un lien de dépendance¹.

D'après l'information que l'on retrouve sur son site Internet, ***** est une école privée offrant un programme d'enseignement préscolaire et primaire ***** pour des enfants de 2 à 12 ans.

Dans la situation qui vous concerne, dans la mesure où en tant qu'employeur, vous n'avez aucun lien de dépendance avec l'employé et qu'il est raisonnable de conclure que l'avantage n'est pas accordé en remplacement d'un salaire, d'un traitement ou d'une autre rémunération de l'employé, nous sommes d'avis que la valeur de l'avantage résultant de la gratuité de la scolarité dont bénéficie l'enfant de votre employé représente une bourse d'études qui doit être incluse dans le calcul du revenu de l'enfant pour autant que les frais se rapportent à un enseignement de niveau primaire. Pour plus de précision, la valeur de l'avantage qui résulterait de l'accès gratuit à des services de niveau préscolaire devrait être incluse dans le calcul du revenu de l'employé puisque cet avantage n'est pas visé par l'exception du paragraphe *f* du troisième alinéa de l'article 38 de la LI. C'est donc la règle générale établie par l'article 37 de la LI qui s'appliquerait dans les circonstances.

Pour ce qui est de quantifier l'avantage qui résulte de l'accès gratuit à vos services, la valeur de celui-ci devrait correspondre à la juste valeur marchande des services.

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

Direction de l'interprétation relative
aux particuliers

¹ Articles 18 et 19 de la LI.