



DESTINATAIRE : *****

EXPÉDITEUR : *****
DIRECTION DE L'INTERPRÉTATION RELATIVE AUX PARTICULIERS

DATE : LE 1^{ER} DÉCEMBRE 2020

OBJET : **VACCIN – AVANTAGE**
N/RÉF. : 20-053733-001

Nous répondons à votre interrogation concernant le remboursement par l'employeur des frais de vaccin contre la grippe saisonnière pour les employés de *****.

De façon plus particulière, vous nous demandez si un vaccin offert gratuitement par un employeur à un employé ou le remboursement par un employeur des frais de vaccin d'un employé constitue un avantage imposable pour ce dernier.

L'article 37 de la Loi sur les impôts (RLRQ, chapitre I-3), ci-après « 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, pour frais personnels ou de subsistance ou pour toute autre fin.

Lorsqu'un employeur rembourse ou acquitte une dépense personnelle d'un employé, ce dernier bénéficie généralement d'un avantage dont la valeur doit être incluse dans le calcul de son revenu en vertu de l'article 37 de la LI. Cependant, il n'en résultera pas d'avantage imposable s'il s'avère que l'avantage bénéficie principalement à l'employeur.

Déterminer qui de l'employeur ou de l'employé bénéficie principalement de l'avantage est un exercice éminemment factuel. Pour ce faire, il est pertinent de considérer notamment le véritable motif du remboursement.

Concernant votre question, nous sommes d'avis que l'avantage que retirent les employés du vaccin payé ou fourni par l'employeur, dans le contexte d'une campagne de vaccination contre la grippe saisonnière, ne constitue pas un avantage imposable. Le fait pour un employeur de considérer la santé de ses employés en leur facilitant l'accès au

.....

vaccin contre la grippe saisonnière lui permet de réduire les risques de transmission de l'influenza dans son organisation, de réduire l'absentéisme et de diminuer la perte d'heures de travail. Dans cette perspective, il apparaît raisonnable de considérer que l'employeur est le principal bénéficiaire de la vaccination.

Cette situation diffère de celle où l'employeur assume les frais liés à des soins médicaux fournis à un employé. Dans ce dernier contexte, l'employé est le principal bénéficiaire de l'avantage.