



Québec, le 19 avril 2018

Objet : Bilans de santé offerts aux cadres de *****
N/Réf. : 16-036160-001

*****,

La présente est en réponse à la demande que vous nous avez adressée ***** laquelle porte sur le traitement fiscal des bilans de santé offerts à certains cadres de ***** , ci-après désignée « Société ». Plus précisément, vous soumettez les deux questions suivantes :

1. Les frais d'examens médicaux payés ou remboursés directement par Société pour le compte de certains cadres doivent-ils être inclus dans le revenu d'emploi de ces cadres à titre d'avantage imposable en vertu de l'article 37 de la Loi sur les impôts (RLRQ, chapitre I-3), ci-après désignée « LI »?
2. Les frais d'examens médicaux décrits ci-dessus peuvent-ils être déduits dans le calcul du revenu ou de la perte de Société en vertu des articles 80 et 81 de la LI, selon le cas?

Nous reproduisons ci-après les faits qui ont retenu notre attention ainsi que vos prétentions concernant le traitement fiscal des bilans de santé offerts à certains de vos cadres supérieurs :

- Société offre à l'ensemble de ses cadres supérieurs la possibilité de se soumettre à un bilan de santé annuel chez ***** . Ce bilan n'est pas obligatoire, mais fortement recommandé.
- Société n'offre aucune compensation financière ou autre à un cadre qui décide de ne pas se prévaloir de cette offre.

- Société est d'avis qu'elle ne pourrait pas inclure, dans les contrats de travail de ses cadres supérieurs, l'obligation qu'ils se soumettent annuellement à un bilan de santé, et ce, en raison des articles 3, 10, 11 et 35 du Code civil du Québec (L.Q. 1991, c. 64) et des articles 1, 4 et 5 de la Charte des droits et libertés de la personne (RLRQ, chapitre C-12).
- Société considère qu'elle est le principal bénéficiaire de ces bilans de santé puisque :
 - *a priori*, elle n'offrirait pas à ses cadres supérieurs la possibilité qu'ils se soumettent annuellement à un bilan de santé si elle ne considèrerait pas qu'elle en retire un avantage;
 - l'objectif est de prévenir les problèmes de santé ou d'absentéisme de ses cadres supérieurs afin d'en réduire au maximum les coûts directs et indirects;
 - elle estime que les bénéfices qu'elle a réalisés en lien avec ces bilans de santé pour les années 20X1 à 20X4 ont été de beaucoup supérieurs à leur coût;
 - elle considère que ses cadres supérieurs ne retirent aucun avantage économique par rapport aux autres employés puisqu'il s'agit d'une façon de les compenser pour le stress élevé occasionné par leurs responsabilités et leurs charges de travail;
 - s'il y avait un quelconque avantage économique pour ses cadres supérieurs, il serait beaucoup moins élevé que celui qu'elle en retire. Elle soumet une décision de la Cour canadienne de l'impôt, plus précisément le paragraphe 77 du jugement dans l'affaire *Alder*¹, sur l'importance de déterminer qui en est le principal bénéficiaire;
 - elle reçoit de ***** des résultats dépersonnalisés et consolidés sur la santé de ses cadres, ce qui lui permet de prendre action en mettant en place diverses mesures proactives de santé et bien-être au travail, agissant ainsi sur les facteurs de risque les plus prépondérants liés à l'absentéisme.

¹ *Alder c. La Reine*, [2007] CCI 272 (CanLII).

Notre opinion

Question 1

L'article 37 de la 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 reçoit ou dont bénéficie le particulier, ou une personne avec laquelle il a un lien de dépendance, en raison ou à l'occasion de la charge ou de l'emploi du particulier ainsi que les allocations que le particulier 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.

Dans la décision *Hoefele*², la Cour d'appel fédérale rappelle qu'un employé doit bénéficier d'une amélioration de sa situation financière pour qu'un avantage imposable soit ajouté dans le calcul de son revenu, ce qui n'est habituellement pas le cas lorsque l'employeur compense l'employé pour une dépense personnelle liée à un aspect particulier de son contrat de travail.

Il appert des faits au dossier que les cadres supérieurs de Société peuvent bénéficier annuellement d'un bilan de santé offert dans une clinique médicale, dont le coût est entièrement déboursé par leur employeur. Il s'agit, à notre avis, d'une dépense personnelle de l'employé qui lui procure un avantage économique mesurable et quantifiable.

Par ailleurs, dans l'affaire *McGoldrick*³, la Cour d'appel fédérale a conclu que « lorsqu'une chose est fournie à un employé principalement pour l'avantage de son employeur, cette chose ne constitue pas un avantage imposable si la satisfaction personnelle est tout simplement accessoire à la fin commerciale »⁴.

Nous sommes d'avis, sur la base des faits portés à notre connaissance, que Société n'est pas le principal bénéficiaire de l'avantage qu'elle octroie à un cadre et que cet avantage constitue donc pour ce dernier un avantage imposable. Le fait que Société ne reçoive de ***** que des résultats dépersonnalisés et consolidés sur la santé de ses cadres appuie cette conclusion.

² *Canada c. Hoefele*, [1996] 1 C.F. 322 (CAF).

³ *McGoldrick c. Canada*, [2004] CAF 189.

⁴ Ce principe a été énoncé par la même cour dans un jugement antérieur : *Lowe v. The Queen*, 96 DTC 6226; Voir aussi Agence du revenu du Canada, interprétation technique, 2015-0587131E5 (Remboursement de frais de repas), 2013-0487931E5 (Repas fournis gratuitement), 2013-0497401I7 (Remboursement partiel de frais d'abonnement), 2012-0460021E5 (Remboursement de cotisations à un club); Revenu Québec, lettre d'interprétation, 17-038747-001 (Avantage imposable pour une cotisation de golf) et 13-017005-001 (Avantage imposable – Stationnement des employés).

- 4 -

Question 2

De façon générale, une personne qui exploite une entreprise peut habituellement déduire le montant d'une dépense engagée à l'égard d'un employé, lorsque ce dernier doit l'inclure dans le calcul de son revenu d'emploi, à titre d'avantage imposable, dans la mesure où cette dépense est raisonnable et qu'aucune disposition de la LI n'en interdit ou restreint la déduction⁵.

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

Direction de l'interprétation relative
aux particuliers (question 1)

Direction de l'interprétation relative
aux entreprises (question 2)

⁵ Articles 80, 128 et 420 de la LI. Nous vous référons aux interprétations suivantes de Revenu Québec : Interprétation externe 09-007081-001, « Achat d'un forfait dans une pourvoirie – Caractère déductible de la dépense », 2 septembre 2009; Interprétation externe 09-007098-001, « Régime privé d'assurance maladie », 19 mars 2010. De plus, nous sommes d'accord avec les interprétations suivantes de l'ARC : Interprétation technique 2004-0103591E5, « Child care expenses », 14 janvier 2005; Interprétation technique 2015-0595681C6, « Avantages imposables/dépenses d'entreprise » - Table ronde sur la fiscalité fédérale, Congrès 2015 de l'APFF, 9 octobre 2015.