

Bulletin d'information

Juillet 2009
Vol. 7 N° 7

MALLETTE

Certification
Fiscalité
Services-conseils
Actuariat
Syndics et gestionnaires



MOT DE L'ASSOCIÉ DIRECTEUR



Depuis quelques années, je profite de la publication du Bulletin d'information pour partager avec nos clients et nos relations d'affaires les enjeux qui nous animent. Vos commentaires me font conclure que vous appréciez cette approche.

L'édition de juillet est l'occasion de faire le bilan de notre année qui s'achève (en fait, elle se termine au 31 août).

Malgré la récession mondiale, notre cabinet aura connu une excellente année. Bien implantés au cœur d'une région dynamique, nous sommes un peu à l'abri!

Bien plus, la situation économique actuelle se trouve à représenter une source d'opportunités et nous avons su en tirer profit.

Notre capacité de production est toujours en hausse; nous envisageons donc l'avenir avec optimisme. Durant notre « *peak* » d'hiver (mars-avril 2009), 171 ressources vous ont rendu des services professionnels redoublant d'ardeur pour vous satisfaire. C'est 14 de plus qu'à pareille date l'année dernière. Nous avons pu augmenter notre capacité de production sans augmenter notre « *back office* » (40 personnes), tout en permettant à 19 employés de compléter leur formation académique.

En 2008-2009, notre chiffre d'affaires aura augmenté de 12 %. Depuis quatre ans, nous progressons en moyenne de 11 %/an.

Tout comme l'année dernière, notre secteur insolvabilité a beaucoup progressé, soit de 33 %. Ceci est attribuable aux conditions économiques (surveillons nos comptes à recevoir) et à la présence de plus en plus sentie de Michel Paré dans notre équipe.

Il ne faut pas négliger notre secteur certification qui a connu sa plus forte progression (15 %) depuis cinq ans. Les jeunes associé(e)s nommé(e)s depuis quelques années ont un impact majeur dans nos milieux.

Quant aux autres départements (actuariat, fiscalité et gestion financière), ils ne sont pas en reste, tous ayant progressé.

Notre développement d'affaires est très performant et nous attribuons cela à l'excellente lecture des besoins de nos clients. On comprend ce qui se passe ici parce qu'on vous écoute. Cette année, vous nous aurez confié 845 nouveaux mandats, et ce, sans compter les 520 nouveaux mandats d'insolvabilité. Globalement, c'est

20 % de plus que le nombre de nouveaux mandats obtenus en 2007-2008.

Enfin, nous sommes très fiers de notre contribution communautaire. 6 000 heures de bénévolat dans 73 organismes communautaires nous ont valu le Fidésides 2008 Affaires et Engagement social. Nous nous y sommes fait des amis et nous avons appris beaucoup à côtoyer d'autres bénévoles. En 2009, le projet « J'ai ma place » où Mario Bédard orchestre les énergies régionales et où 34 ressources Mallette ont acheté 75 sièges pour appuyer cette démarche est une nouvelle approche pour exprimer notre volonté à améliorer notre environnement. Quand nous croyons à quelque chose, nous y mettons notre énergie, notre temps et notre argent.

À la lecture de ce bref bilan, vous ne serez pas étonné d'apprendre que nos ressources sont très mobilisées et collaborent activement à notre succès et aux vôtres.

Si vous pensez que la génération montante n'est pas engagée, venez nous voir. Nous vous présenterons des jeunes femmes et jeunes hommes qui tirent fort.

Bonne lecture!

Robert Fortier

RÉVISION DE LA POLITIQUE ADMINISTRATIVE DE L'AGENCE DU REVENU DU CANADA CONCERNANT LES CADEAUX OU RÉCOMPENSES NON MONÉTAIRES

Dans une récente publication¹, l'Agence du revenu du Canada (ARC) a annoncé qu'à compter de 2010, sa politique administrative concernant les cadeaux ou récompenses non monétaires sera révisée.

Les changements annoncés par l'ARC sont présentés ainsi :

Cadeaux ou récompenses non monétaires

La politique actuelle de l'ARC sur les cadeaux et les récompenses a été mise de l'avant en 2001 en vue d'éliminer le fardeau de déterminer la juste valeur marchande de petits cadeaux ou de petites récompenses et de reconnaître les pratiques commerciales reconnues. Elle permettait la non-imposition d'un maximum de deux cadeaux non monétaires dont le coût pour l'employeur était de 500 \$ ou moins ainsi que la non-imposition d'un maximum de deux récompenses non monétaires dont le coût était de 500 \$ ou moins. De plus, la condition selon laquelle l'employeur ne pouvait pas déduire ces coûts à titre de dépenses d'entreprise a aussi été éliminée. À l'époque, l'ARC a indiqué que :

¹ Impôt sur le revenu, Nouvelles techniques N° 40 11 juin 2009.

« Cette nouvelle position sera étroitement surveillée et sera modifiée en cas d'abus ou de perte de recettes excessive ».

L'ARC a reçu des soumissions selon lesquelles la politique actuelle ne réduit pas substantiellement le fardeau administratif dans les cas où de nombreux articles négligeables sont accordés à un employé au cours d'une année. Il y a également certaines préoccupations selon lesquelles les employeurs peuvent élaborer des politiques pour des cadeaux et des récompenses principalement afin d'offrir une rémunération non imposable à leurs employés. De plus, de nombreuses questions de planification fiscale sont reçues sur la question de savoir comment maximiser le statut libre d'impôt en classant les articles de sorte qu'ils soient admissibles à la politique sur les cadeaux ou les récompenses. À compter de 2010, pour faire suite à ces questions, les modifications et les précisions suivantes sont apportées à la politique des cadeaux et des récompenses :

- Les cadeaux et les récompenses non monétaires donnés à un employé sans lien de dépendance, peu importe le nombre, ne seront pas imposables dans la mesure où la valeur globale totale des cadeaux et des récompenses non monétaires est inférieure à 500 \$ par année. La valeur totale qui dépasse le montant de 500 \$ par année sera imposable;
- En plus des cadeaux ou des récompenses annuels visés par la politique, un prix non monétaire pour les années de service ou pour souligner un anniversaire peut aussi être donné en franchise d'impôt dans la mesure où la valeur est inférieure à 500 \$. La valeur qui dépasse 500 \$ sera imposable. Afin d'être admissible, le prix d'anniversaire ne peut pas viser une période inférieure à cinq ans ou ne peut viser les cinq années depuis le dernier prix pour les années de service donné à l'employé. Aux fins de l'application des seuils de 500 \$, les seuils des cadeaux et des récompenses annuels et ceux des prix d'anniversaire ou des prix années de service sont séparés. En d'autres termes, le fait que les cadeaux offerts à un employé pour une année donnée soient moins de 500 \$ ne permet pas d'accorder un prix pour les années de service d'une valeur de plus de 500 \$;
- La politique pour cadeaux ou récompenses de l'employeur ne s'applique pas aux employés avec lien

de dépendance (p. ex., les membres de la famille du propriétaire ou les actionnaires de la société) ou aux personnes liées à l'employé qui a un lien de dépendance;

- À des fins de précisions, les articles dont la valeur est négligeable ou nominale, notamment le café, le thé, les tee-shirts comportant les logos de l'employeur, les grandes tasses, les plaques et les trophées ne seront pas considérés comme un avantage imposable pour les employés. Il n'existe aucun seuil monétaire qui permet de déterminer si un montant est négligeable ou nominal. On peut tenir compte des facteurs suivants : la valeur, la fréquence et le côté pratique de la comptabilité des avantages nominaux.

Les politiques administratives de l'ARC quant à savoir si les cadeaux et les récompenses sont admissibles ne seront pas modifiées. Par exemple, les prix liés au rendement (c.-à-d. les objectifs de vente) ou les récompenses en espèces ou en quasi-espèces ne seront pas visés par la politique administrative et devront être inclus dans le revenu imposable de l'employé. Pour de plus amples renseignements sur le caractère admissible des cadeaux et des récompenses, veuillez consulter le site Web de l'ARC à l'adresse suivante : <http://www.cra-arc.gc.ca/tx/bsnss/tpcs/pyrll/bnfts/gfts/menu-fra.html>.

MALLETTE AU COEUR DE LA RÉGION



Louise Dagnault, CA et associée chez Mallette est membre du conseil d'administration de l'Orchestre Symphonique de Québec (OSQ).

Reconnu comme l'un des principaux moteurs de l'activité musicale de la région de Québec depuis plus de 100 ans, l'OSQ rejoint chaque année au-delà de 100 000 personnes.

Pleinement engagé dans son milieu, l'Orchestre a créé de nombreuses œuvres de compositeurs québécois, canadiens et étrangers. Il a également participé à plusieurs événements d'envergure nationale et internationale.

Soucieux de contribuer à l'épanouissement culturel de la relève, il mettait sur pied, dès 1936, ses premières matinées éducatives. Aujourd'hui, les Matinées symphoniques et les Concerts famille de l'OSQ continuent d'offrir aux plus jeunes l'occasion de se familiariser avec le répertoire classique.

L'OSQ a toujours été intimement lié aux événements qui ont marqué l'histoire de la ville. Ainsi, il a pris une part active dans les fêtes du 400^e anniversaire de la fondation de Québec par la prestation de la spectaculaire *Symphonie n° 8 « Des Mille »* de Mahler.

L'implication de Louise Dagnault à l'OSQ est une autre façon pour Mallette de contribuer au mieux-être de nos concitoyens.

[arc.gc.ca/tx/bsnss/tpcs/pyrll/bnfts/gfts/menu-fra.html](http://www.cra-arc.gc.ca/tx/bsnss/tpcs/pyrll/bnfts/gfts/menu-fra.html).

Exemple

En 2010, l'employeur de Jeffrey lui a donné les cadeaux et récompenses suivants :

| Cadeaux et récompenses | Valeur |
|--|--------------|
| Tee-shirt affichant le logo de l'employeur | 15 \$ (coût) |
| Cadeau de fête (chèque-cadeau monétaire) | 75 \$ |
| Récompenses pour avoir réalisé les objectifs de vente (une fin de semaine payée dans un centre de villégiature) | 400 \$ |
| Prix pour le 10 ^e anniversaire (reproduction artistique). Le dernier prix d'anniversaire a été reçu lors de son 5 ^e anniversaire auprès de l'employeur | 275 \$ |
| Cadeau de mariage (vase de cristal) | 300 \$ |
| Prix d'innovation et d'excellence (billets à un événement sportif) | 250 \$ |
| Cadeau du temps des Fêtes (montre) | 150 \$ |

Conséquences fiscales

Le tee-shirt n'entraîne aucune conséquence fiscale puisqu'il a une valeur négligeable ou nominale.

Le chèque-cadeau n'est pas admissible à la politique pour cadeaux ou récompenses puisqu'il s'agit d'un cadeau en quasi-espèces.

La fin de semaine payée dans un centre de villégiature qui a été donné à l'employé pour avoir réalisé l'objectif de vente

s'applique qu'aux laissez-passer fournis aux employés des entreprises de transport pour leur utilisation exclusive. Les laissez-passer gratuits ou à prix réduit fournis à un membre de la famille de l'employé représenteront un avantage imposable pour l'employé. En outre, les employés qui exercent des fonctions distinctes de celles des activités du transport ne peuvent pas recevoir des laissez-passer dans le cadre de cette politique (p. ex. les employés d'une municipalité qui ne sont pas des employés directs de la commission de transport).



QUAND L'ÉCONOMIE FAIT DES VAGUES...

MALLETT
Comptables agréés

...votre conseiller d'affaires,
toujours présent
pour
vous appuyer
beau temps
mauvais
temps!

Certification
Fiscalité
Services-conseils
Actuariat



www.mallette.ca

n'est pas admissible à la politique pour cadeaux ou récompenses puisqu'il est considéré comme une forme de rémunération.

Le prix pour le 10^e anniversaire est admissible en vertu de la politique sur les prix années de service ou d'anniversaire. Aucun avantage imposable ne découle de ce prix puisque Jeffrey n'a pas reçu de prix d'anniversaire au cours des cinq dernières années de service et la valeur totale du cadeau était inférieure à 500 \$.

La valeur totale des autres cadeaux et récompenses (mariage, innovation et excellence et le temps des Fêtes) s'élève à 700 \$. On considèrera que l'employé a reçu un avantage imposable de 200 \$ (700 \$ - 500 \$).

Remarque

Bien que le prix d'année de service ou d'anniversaire de 10 ans soit 225 \$ de moins du seuil admissible de 500 \$, cette différence **ne peut pas** être utilisée pour compenser l'avantage imposable découlant de la valeur des cadeaux et récompenses annuels excédant 500 \$.

LAISSER-PASSER DE TRANSPORT EN COMMUN DE SURFACE FOURNI AUX MEMBRES DE LA FAMILLE DES EMPLOYÉS DES TRANSPORTS EN COMMUN

Les employeurs fournissent parfois des laissez-passer de transport en commun gratuitement ou à des prix réduits aux membres de la famille des employés qui travaillent dans une entreprise qui offre des services de transport en autobus, par tramway, par métro, par train de banlieue, par navette autobus et par traversier. L'ARC avait accepté, sur le plan administratif, que ces laissez-passer soient fournis en franchise d'impôt aux employés des entreprises de transport en commun ou aux membres de leur famille.

À compter de 2010, la non-imposition des laissez-passer de transport en commun de surface gratuits ou à prix réduit ne

PROGRAMMES DE FIDÉLISATION

De nombreux employés accumulent des points de fidélisation (c.-à-d. des points de grand voyageur) à l'aide de leurs cartes de crédit personnelles offertes par des tiers dans le cadre de voyages d'affaires remboursés par l'employeur ou lorsqu'ils engagent d'autres dépenses liées aux activités de l'employeur. Ces points peuvent être échangés ou encaissés en contrepartie de produits et de services, y compris des chèques-cadeaux.

L'ARC était d'avis que, lorsqu'un employeur ne contrôle pas les points accumulés dans le cadre de ces programmes, il incombait à l'employé de déterminer la juste valeur marchande de tout avantage reçu ou dont il a joui et de l'inclure dans son revenu. Toutefois, il est souvent très difficile pour les employés de déterminer la valeur de ces avantages, ainsi que d'identifier les avantages attribuables aux points accumulés lorsque les cartes de crédit sont utilisées dans le cadre de l'emploi et non à des fins personnelles. À compter de 2009, l'ARC n'exigera plus que ces avantages liés à l'emploi soient inclus dans le revenu de l'employé dans les cas suivants :

- Les points ne sont pas convertis en espèces;
- Le plan ou l'entente n'indique pas une autre forme de rémunération;
- Le plan ou l'entente n'a pas pour but l'évitement fiscal.

Il convient de noter que, lorsqu'un employeur contrôle les points (c.-à-d. une carte de crédit de l'entreprise), l'employeur sera toujours tenu de déclarer, sur le feuillet T4 de l'employé, la juste valeur marchande de tout avantage accordé à l'employé lorsque les points sont encaissés.

Exemple – Carte de crédit personnelle

L'employeur de Pauline lui a permis d'utiliser ses cartes de crédit personnelles, dans la mesure du possible, pour payer les dépenses d'entreprise, qui lui sont ensuite remboursées par son employeur. Afin de maximiser les points gagnés, Pauline utilise ses cartes de crédit personnelles pour payer les divers coûts opérationnels de l'employeur, y compris les frais de déplacement des autres employés.

L'ARC ne considérerait pas que ce type d'entente soit admissible à titre de montant non imposable en vertu de la politique administrative. L'entente indique qu'elle a été conclue afin d'accorder un avantage à l'employé en tant qu'une forme de rémunération alternative. Par conséquent, Pauline doit déterminer la valeur des avantages reçus ou dont elle a bénéficiés et les inclure dans sa déclaration de revenus.

Exemple – Points de la carte de crédit de l'entreprise en tant qu'avantage pour l'employé

Une carte de crédit de l'entreprise a été donnée à Jennifer par laquelle des points de fidélisation sont gagnés. L'employeur assume les factures liées à l'usage de la carte de crédit. L'employeur permet à Jennifer de profiter des points à des fins personnelles. Dans ces circonstances, la juste valeur marchande des produits ou services reçus par Jennifer représentera un avantage imposable lié à l'emploi. Par conséquent, l'employeur doit déterminer la valeur de l'avantage et l'inclure sur le Feuillelet T4 de l'employée.

LL Nos gens font la différence **TT**

Un mot sur Marc Dagenais



Marc Dagenais est l'associé responsable de notre équipe de fiscalité pour la région de Québec. Il est membre du Barreau du Québec et détenteur d'une maîtrise en fiscalité de l'Université de Sherbrooke. Il compte plus de 20 ans d'expérience dans le domaine de la fiscalité.

Notre équipe de fiscalistes regroupe 20 professionnels actifs dans les secteurs de la fiscalité canadienne et américaine, de la taxe à la consommation, de la planification financière personnelle et des crédits en recherche et développement. Nos fiscalistes sont de tous nos « combats » : conformité fiscale, achat-vente d'entreprise, programmes de rémunération, réorganisation d'entreprise, témoin-expert en juricomptabilité, recherche de crédits d'impôt ou de subvention, etc. Nos fiscalistes forment nos comptables sur les sujets d'actualité fiscale.

L'expertise fiscale de Marc s'avère très diversifiée. Il est appelé à agir comme conseiller fiscal lors de l'achat ou de la vente d'entreprise. Sa collaboration est également requise lors de l'expansion d'entreprises au Canada et aux États-Unis. De plus, il conseille les propriétaires d'entreprise sur les aspects fiscaux entourant l'intégration de la relève à l'actionariat de l'entreprise. Finalement, il élabore des

planifications visant à réduire les impacts fiscaux reliés au décès d'un propriétaire d'entreprise tout en maximisant la position fiscale des héritiers.

Marc se passionne pour les planifications fiscales impliquant des fiduciaires où il a développé une expertise pointue qu'il met à la disposition de notre

clientèle, des autres fiscalistes de notre région et de nos amis de l'Est-du-Québec et du Saguenay-Lac-Saint-Jean.

Vous pouvez communiquer avec Marc Dagenais au 418 653-4455, poste 559 ou par courriel à l'adresse suivante : marc.dagenais@mallette.ca.

HISTORIQUE

MALLETTE AU CŒUR DE LA RÉGION



En avril

Mario Bédard, CA, président d'honneur du party annuel de homards du Club Kiwanis de Québec.



En mai

Christian Côté, CA, EEE, président du comité organisateur de la 44^e Classique de la Chambre de commerce de Québec.



En juin

Alain Fortier, CA, membre du Conseil d'administration du Service 211.

Vous pouvez joindre l'auteur de cette publication :
Guy Chabot, FCA
Associé
418 653-4455, poste 524
guy.chabot@mallette.ca