

LOI SUR L'IMPÔT DESTINÉ AUX SERVICES DE SANTÉ ET À L'ENSEIGNEMENT POSTSECONDAIRE

RÉMUNÉRATION

Le présent bulletin aidera les employeurs à déterminer quels types de paiements versés aux employés ou effectués en leur nom constituent une rémunération aux fins de la *Loi sur l'impôt destiné aux services de santé et à l'enseignement postsecondaire* (ISE).

Renseignements généraux

- L'ISE porte sur la rémunération versée aux employés. C'est à l'employeur que revient l'obligation de payer cet impôt.
- Pour trouver des renseignements sur les taux d'imposition, les exemptions et d'autres renseignements généraux, se reporter au *Bulletin n° HE 001 – Renseignements à l'intention des employeurs*.

Rémunération

- La rémunération comprend notamment tout paiement, prestation ou allocation qui doit être inclus dans le revenu d'une personne par application du paragraphe 5(1) ou de l'article 6 ou 7 de la *Loi de l'impôt sur le revenu* (Canada). Sans restreindre la portée générale de ce qui précède, la rémunération comprend :
 - les salaires et les traitements;
 - les primes;
 - les commissions et sommes similaires fixées en fonction des ventes réalisées ou des contrats conclus;
 - les autres allocations ou prestations imposables payées à un employé ou à un dirigeant.
- La rémunération comprend aussi tout ce qui a été fourni par un employeur à un régime ou à une fiducie au profit d'au moins un de ses employés sauf si, lorsqu'un montant ou un avantage prévu par le régime ou la fiducie est reçu, aucun montant ne doit être inclus, par application des dispositions du paragraphe 5(1) ou de l'article 6 ou 7 de la *Loi de l'impôt sur le revenu* (Canada), dans le calcul du revenu de l'employé.
- Cela exclut toute pension, rente ou pension de retraite versée par un employeur à un ex-employé après son départ à la retraite, ou tout montant ou toute valeur de ce qui a été fourni par un employeur à un régime ou à une fiducie si cela a déjà été inclus à titre de rémunération.
- Deux listes de prestations et d'allocations courantes sont présentées ci-dessous en vue de faciliter l'application correcte de l'ISE :
 - la liste A – Prestations et allocations qui constituent une rémunération soumise à l'ISE;

Remarque : Les modifications apportées au bulletin précédent (juillet 2014) sont surlignées ().

- la liste B – Prestations et allocations qui ne constituent pas une rémunération et ne sont donc pas soumises à l'ISE.

**Liste A –
Rémunérations
soumises à
l'ISE**

LA RÉMUNÉRATION, SELON LA DÉFINITION CI-DESSUS, COMPREND LES PRESTATIONS OU LES ALLOCATIONS SUIVANTES PAYÉES À UN EMPLOYÉ OU À UN DIRIGEANT, OU VERSÉES EN SON NOM :

- l'allocation pour chambre et pension;
- les honoraires;
- les voyages de loisir et les autres allocations de voyage (excepté celles mentionnées dans la liste B);
- les dépenses personnelles ou d'entretien (excepté celles mentionnées dans la liste B);
- les dons en argent ou en nature;
- les récompenses et les primes de rendement;
- les crédits de congés de maladie payés aux employés en cours d'emploi et qui doivent être compris dans le feuillet T4 d'un employé;
- les frais de scolarité qui doivent être inclus dans le feuillet T4 d'un employé;
- les bourses d'études versées directement aux employés (mais pas aux membres de la famille d'employés ayant un lien de dépendance, à moins que ce versement ait pour objet de remplacer le salaire ou la rémunération de l'employé);
- les gratifications ou les pourboires versés par l'employeur;
- les frais du directeurs et autres;
- l'utilisation à des fins personnelles d'une voiture de l'employeur;
- les prestations d'assurance-salaire (invalidité de courte durée, invalidité de longue durée ou indemnités hebdomadaires) versées périodiquement. Les prestations sont taxables qu'il y ait eu ou non des retenues à la source (Régime de pensions du Canada, assurance emploi et impôts sur le revenu);
- les prestations d'un régime de prestations aux employés en vertu de l'alinéa 6(1)g) de la *Loi de l'impôt sur le revenu (Canada)*;
- les contributions à une fiducie d'employés;
- les versements dans le cadre d'une entente d'échelonnement du traitement;
- les primes d'assurance-vie collective payées par l'employeur;
- à partir de 2013, les primes des régimes d'assurance collective contre la maladie ou les accidents payées par les employeurs, lorsque les prestations qui en découlent sont forfaitaires (les primes des régimes d'assurance-salaire qui prévoient des prestations payables de façon périodiques ne sont pas taxables);
- les primes des régimes **non collectifs** d'assurance contre la maladie ou les accidents, d'assurance-invalidité et d'assurance de sécurité du revenu payées par les employeurs;
- les contributions au REER d'un employé (mais non à un RPA, qui figure dans la liste B);
- les rabais sur les marchandises ou les services qui réduisent le prix de vente au point qu'il est plus bas que ce qu'il en coûte à l'employeur;
- toute taxe sur un bien ou un service payée au nom d'un employé;
- l'avantage découlant de prêts sans intérêt ou à intérêt modéré;
- toute somme radiée de la dette d'un employé;

- les subventions au logement et les remboursements pour pertes de logement versés par l'employeur;
- le logement gratuit ou à loyer modéré;
- les contributions à un régime d'intéressement d'employés;
- les indemnités de cessation d'emploi relatives au salaire impayés et aux crédits de vacances impayés et aux montants payés tenant lieu de préavis de cessation d'emploi (ne comprend pas les allocations de retraite mentionnées dans la liste B).
- les paiements liés à l'acceptation d'une offre d'emploi ou d'une fonction et ceux liés à un accord garantissant la non-concurrence après une cessation d'emploi ou la fin de l'exercice d'une fonction;
- les gains qu'un employé ou un dirigeant reçoit en vertu d'une option d'achat d'actions ou d'une émission d'actions, conformément à l'article 7 de la *Loi de l'impôt sur le revenu (Canada)*;
- toute autre prestation ou allocation qu'un employeur est tenu de signaler comme revenu d'emploi d'un employé ou d'un dirigeant aux fins de l'impôt sur le revenu.

**Liste B –
Prestations et
allocations
exemptes
d'ISE**

LES PRESTATIONS OU ALLOCATIONS SUIVANTES PAYÉES À UN EMPLOYÉ OU À UN DIRIGEANT, OU VERSÉES EN SON NOM, NE CONSTITUENT PAS UNE RÉMUNÉRATION AUX FINS D'APPLICATION DE L'ISE :

- toute pension, rente ou pension de retraite;
- les allocations de retraite, y compris les paiements pour crédits de congés de maladie non-utilisés;
- les dividendes;
- la rémunération versée aux employés qui se présentent au travail à un établissement permanent de l'employeur à l'extérieur du Manitoba;
- les indemnités de décès versées à un bénéficiaire ou à une succession;
- les paiements découlant d'un régime d'intéressement différé;
- les prestations des régimes d'assurance contre la maladie ou les accidents, d'assurance-invalidité et d'assurance de sécurité du revenu, sauf s'il s'agit d'un régime d'assurance-salaire dans lequel les prestations sont versées périodiquement, comme cela est indiqué dans la liste A;
- les cotisations aux régimes et aux services suivants ou les primes qui y sont reliés :
 - un régime de pension agréé (RPA);
 - un régime privé d'assurance-maladie;
 - un régime d'intéressement différé;
 - les services de conseils aux employés;
 - les primes des régimes d'assurance-salaire dans lesquels les prestations sont versées périodiquement;
 - les primes des régimes d'assurance collective contre la maladie ou les accidents avant 2013 (à partir de 2013, les primes payées par les employeurs pour ces régimes sont taxables, lorsque les prestations qui en découlent sont forfaitaires, comme cela est indiqué dans la liste A);
- les allocations raisonnables liées aux frais de déplacement professionnel;
- les allocations raisonnables versées à un employé pour l'utilisation de sa propre voiture dans l'exercice de ses fonctions;

- le paiement des frais de pension, d'hébergement et de transport engagés par un employé affecté à un lieu de travail particulier ou à un emploi dans une région éloignée;
- les subventions accordées pour les services scolaires offerts aux enfants d'un employé qui travaille dans une région éloignée ou dans une région non organisée;
- les subventions accordées pour les repas;
- les allocations versées pour l'achat d'uniformes ou de vêtements particuliers;
- le paiement des frais de déménagement;
- le coût du transport des employés entre les points d'embarquement et le lieu de travail lorsque, pour des raisons de sécurité ou autres, les moyens de transport publics ou privés ne sont pas adéquats;
- l'utilisation des installations de loisirs d'un employeur;
- les frais d'adhésion à un club social ou les frais d'abonnement à un établissement de loisirs lorsque cela profite surtout à l'employeur;
- le revenu d'emploi (déclaré dans la case 71 du T4 de l'employé) qui est exonéré de l'impôt sur le revenu en vertu de l'article 87 de la *Loi sur les Indiens* (Canada). Les employeurs devraient avoir dans leurs dossiers le formulaire de l'Agence du revenu du Canada intitulé *TD1-IN – Détermination de l'exonération à l'égard d'un revenu d'emploi d'un indien* dûment rempli pour chaque employé pour lequel cette exonération est demandée.

Revenus d'un travail indépendant

- Les revenus d'un travail indépendant, c'est-à-dire les gains nets d'un propriétaire ou d'un partenaire, ne constituent pas une rémunération aux fins de l'ISE.

Services donnés aux entreprises, salaire et traitement

- Les salaires ou les traitements versés aux employés constituent une rémunération. Cependant, lorsqu'il n'y a pas de relation employeur-employé entre l'employeur et la personne qui fournit un service, il s'agit alors d'un service donné à l'entreprise et le paiement ne constitue pas une rémunération aux fins de l'ISE.
- On peut déterminer l'existence d'une relation employeur-employé en examinant les conditions d'emploi du travailleur ou les clauses du contrat de service. Voici les questions utilisées pour ce faire (elles sont semblable à celles utilisées par l'Agence du revenu du Canada) :
 1. Dans quelle mesure l'employeur a-t-il un mot à dire sur la manière dont le travail est accompli ou sur les méthodes de travail?
 2. Est-ce l'employeur ou le travailleur qui possède et entretient les outils, l'équipement et les autres fournitures nécessaires au travail?
 3. Le travailleur a-t-il la possibilité de réaliser un profit?
 4. Le travailleur est-il exposé aux pertes financières qui peuvent découler de ses activités, p. ex., pertes entraînées par des dommages causés à l'équipement, des dettes non recouvrables ou des délais de livraison des fournitures nécessaires au travail?
 5. Le travailleur fournit-il les services dans le cadre général de son entreprise ou uniquement à un client?
 6. L'employeur contribue-t-il au Régime de pensions du Canada (RPC), à l'assurance-emploi ou à d'autres avantages sociaux?

Remarque : En cas de doute, communiquez avec la Division des taxes pour déterminer si des paiements représentent une rémunération versée à un employé ou s'il s'agit d'un contrat de service.

Qui est tenu de payer l'ISE?

- Les employeurs qui ont un établissement permanent au Manitoba doivent payer l'ISE relativement à la rémunération versée aux personnes suivantes :

- a) les employés qui se présentent au travail à un établissement permanent de l'employeur au Manitoba;
- b) les employés qui ne sont pas tenus de se présenter au travail à un établissement permanent de l'employeur au Manitoba ou à l'extérieur du Manitoba, mais qui sont rémunérés par un établissement permanent de l'employeur au Manitoba ou par son intermédiaire.

Remarque : Les groupes de corporations associées et certaines corporations membres d'une société en nom collectif sont considérés comme étant chacun un employeur unique aux fins de l'ISE.

Pour plus de renseignements sur ce qu'est un établissement permanent, veuillez consulter le *Bulletin n° HE 004 – Établissement permanent*.

- Les rémunérations versées dans les situations suivantes sont exemptes d'ISE :
 - Les employeurs uniques (ou les groupes de corporations associées) dont la rémunération totale au cours d'une année est de 1,25 million de dollars ou moins sont exemptés de l'ISE.
 - Aucun ISE n'est exigible en ce qui a trait à la rémunération qu'un transporteur public verse à un employé à l'égard de la conduite d'un véhicule commercial à l'extérieur du Manitoba ou à l'occasion d'un trajet interterritorial. Pour plus de renseignements, veuillez consulter le *Bulletin n° HE-005 – Rémunération versée par un transporteur public*.

RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES

Ce bulletin doit servir uniquement de guide et, par conséquent, n'est pas exhaustif. Pour obtenir la formulation exacte des mesures législatives, veuillez consulter la *Loi sur l'impôt destiné aux services de santé et à l'enseignement postsecondaire* et son règlement d'application. Pour plus de renseignements, veuillez vous adresser aux bureaux suivants :

Bureau de Winnipeg

Finances Manitoba
Division des taxes
401, avenue York, bureau 101
Winnipeg (Manitoba) R3C 0P8
Téléphone : 204 945-5603
N° sans frais au Manitoba : 1 800 782-0318
Télécopieur : 204 948-2087

Bureau régional de l'Ouest

Finances Manitoba
Division des taxes
340, 9^e Rue, bureau 314
Brandon (Manitoba) R7A 6C2
Télécopieur : 204 726-6763

Courriel : MBTax@gov.mb.ca

SERVICES EN LIGNE

Vous trouverez des publications et des formulaires relatifs aux taxes et aux impôts administrés par la Division des taxes, ainsi qu'un lien vers les lois et les règlements du Manitoba, sur notre site Web à l'adresse www.gov.mb.ca/finance/taxation/index.fr.html. Vous pouvez aussi obtenir ces formulaires et publications en communiquant avec la Division des taxes.

Notre service en ligne à l'adresse Manitoba.ca/TAXcess est un moyen simple et sûr de faire une demande d'ouverture de compte de taxe, de consulter vos comptes de taxe, de soumettre vos déclarations et de payer vos taxes et vos impôts administrés par la Division des taxes.