



MÉMO INTERNE

INTERNAL MEMO

ᐱᕐᕐᕐᕐ ᐅᕐᕐᕐᕐᕐ

DESTINATAIRE	Tous les employés du CSTU
ADDRESSEE	All UTHC staff
ᐅᕐᕐᕐ	
DATE	6 mai 2025
DATE	May 6, 2025
ᐅᕐᕐᕐ	
Objet	Avantages imposables
SUBJECT	Taxable benefits
ᐱᕐᕐᕐ	

English will follow

Bonjour,

Le présent mémo vise à apporter certaines réponses à des interrogations reçues en suivi de la communication du 31 décembre 2024 portant sur les changements aux avantages imposables, lesquels sont applicables depuis le 1^{er} janvier 2025. Afin de nous assurer de la conformité des informations, ces réponses ont été validées par des fiscalistes externes. Ce document explique les motifs qui soutiennent la position de l'employeur sur le traitement des avantages imposables. Ce document n'est pas un avis juridique et ne doit pas non plus être interprété comme donnant des conseils fiscaux.

1- Pourquoi les employés à temps complet temporaire ne sont-ils pas imposés?

La position des autorités fiscales est à l'effet que le travail est considéré de nature temporaire si on peut raisonnablement s'attendre à ce qu'il ne constitue pas un emploi continu de plus de deux ans (IT-91R4, par. 6, *CRA Views, Interpretation—internal, 2014-054412117 – Chantier particulier, CRA Views, Interpretation—internal, 2014-054719117 – Chantier particulier*). Il est très rare que les personnes salariées à temps complet temporaire ont une assignation qui est **initialement prévue** pour une durée supérieure à deux ans.

2- Pourquoi les employés permanents ayant un logement individuel ou partagé sont-ils imposés?

Les employés permanents, sont visés par l'exception de l'endroit éloigné prévu à l'alinéa **6(6)a)(ii) LIR**. Cet alinéa prévoit que l'avantage ne sera pas imposable dans la mesure où il est logé à un endroit où on ne pouvait raisonnablement s'attendre à ce qu'il établisse et tienne un établissement domestique autonome (« **EDA** »), étant donné l'éloignement de cet endroit de toute agglomération.



MÉMO INTERNE

INTERNAL MEMO

ᐱᕐᕐᕐᕐ ᐅᕐᕐᕐᕐᕐ

Le test pour qu'un avantage ne soit pas imposable a lieu en deux étapes soit :

- (1) Déterminer si l'on peut raisonnablement s'attendre à ce que l'employé établisse et tienne un EDA dans l'endroit éloigné; et
- (2) Lorsque l'on ne saurait raisonnablement s'attendre à ce que l'employé établisse et tienne un EDA dans l'endroit éloigné, l'étape suivante consiste à établir que cette incapacité résulte de l'éloignement de cet endroit éloigné de toute agglomération établie.

L'ARC prévoit dans son bulletin IT-91R4 une présomption à l'égard de la première étape. En effet, selon l'ARC, il existe une présomption raisonnable à ce que l'employé établisse et tienne un EDA dans l'endroit éloigné, lorsque l'employeur fournit à l'employé un EDA dans l'endroit éloigné. Un EDA, selon les positions des autorités fiscales, inclut un logement dans la mesure où une personne y prend ses repas et s'y couche et qu'il comprend une cuisine, une salle de bain et un espace pour dormir. Ainsi, les logements individuels et partagés fournis par le CSTU répondent à ses critères et à notre avis la présomption s'applique dans le présent, ce qui fait en sorte que cet avantage est imposable.

En bref, ce test donnerait : **(1)** = vrai, par conséquent la deuxième question ne s'applique pas, donc l'avantage est imposable.

3- Pourquoi les villages de moins de 1000 habitants sont maintenant imposés?

L'exception pour les villages de moins de 1000 habitants ne s'applique pas car les employés peuvent s'établir et tenir un EDA (l'endroit fournit permettant de prendre ses repas, s'y coucher et comprenant cuisine, salle de bain et espace pour dormir). À titre d'information, l'analyse de la seconde étape du test prévu à la réponse 2 n'est pas requise dans ces circonstances. Toutefois, à titre de précision, une « agglomération établie » n'a pas absolument à être de 1 000 habitants ou plus et à au moins 80 kilomètres de distance. Comme mentionné par l'ARC dans le bulletin IT-91R4, chaque cas est un cas d'espèce. En effet, on ne considère pas comme une agglomération établie un endroit où les services essentiels ne sont pas fournis ou un endroit où la distance à parcourir pour obtenir de tels services est plus grande que la normale. En général, on entend par "services essentiels" les éléments suivants :

- un magasin d'aliments de base;
- un magasin de vêtements ordinaires pourvu d'inventaire (et non un comptoir de commandes postales);
- des habitations;
- l'accès à certains services médicaux et établissements d'enseignement.



MÉMO INTERNE

INTERNAL MEMO

ᐱᕐᕐᕐᕐ ᐅᕐᕐᕐᕐᕐ

4- Pourquoi le taux d'imposition du logement est-il inférieur pour les logements partagés?

Les logements partagés doivent être imposés selon le [plafond prévu par l'ARC](#) en ce qui concerne le logement collectif, et toutes les communautés visées sont effectivement des [Zones nordiques visées par règlement](#).

5- Malgré le maximum de 16 semaines de sorties par année, est-ce que l'employé doit être imposé sur l'année complète?

Selon l'alinéa 6(1)a) LIR, un employé doit inclure la valeur des avantages quelconques qu'il a reçus ou dont il a joui au cours de l'année au titre, dans l'occupation ou en vertu d'une charge ou d'un emploi. Lorsque le logement est à la disposition de l'employé, l'avantage est imposable. Toutefois, à l'opposée lorsque le logement n'est pas à la disposition de l'employé et qu'il est plutôt utilisé par un remplaçant pour une période donnée, il n'y a alors pas d'avantage imposable à inclure au revenu de l'employé. Cela exclut la location à 50\$ par jour, en effet, pour louer le logement à l'employeur, on doit considérer que le logement était à la disposition de l'employé.

Ainsi, le fait que l'employeur n'impose pas dans la majorité des cas de libérer le logement durant les sorties annuelles, les employés doivent être imposés durant leurs périodes d'absence. **Toutefois, pour les absences de plus de 30 jours pour lesquelles l'employeur exige à l'employé de libérer son logement, l'employé n'a pas à être imposé durant ces périodes considérant que le logement n'est plus à sa disposition.**

6- Qu'en est-il pour les temps partagés, les retraites progressives et les absences de plus de 30 jours?

L'employé devra être imposé uniquement sur l'avantage imposable dont il a bénéficié dans le cadre de son emploi, donc, seulement sur la période où le logement était mis à la disposition de l'employé pour effectuer son travail et non pour la période pour laquelle un remplaçant a bénéficié du logement.

7- Quels sont les impacts de ces changements sur ma rémunération et mes avantages?

Les impacts varient selon votre rémunération et votre gestion des finances personnelles et vous devez vous référer à un comptable pour obtenir une réponse plus précise à cette question.

Le fait d'être imposé sur ces avantages peut influencer les déductions fiscales auxquelles vous avez droit. De plus, les conventions collectives nationales prévoient un remboursement pour compenser l'imposition des billets d'avions liés aux 3^e et 4^e sorties, et ce, malgré que celles-ci puissent être déduites en complétant le formulaire T2222 si vous répondez aux conditions de



MÉMO INTERNE

INTERNAL MEMO

ᐱᓴᓴᓴ ᐅᓴᓴᓴ

l'ARC. Ainsi, il est primordial de bien vous renseigner sur les déductions liées aux sorties annuelles pour vacances ou raisons médicales et bien qu'il soit possible que vous ne soyez pas imposés sur vos sorties, vous pourriez tout de même bénéficier d'un remboursement de 50% des frais imposés pour les 3^e et 4^e sortie selon l'article 4.07 de l'annexe H de la convention collective CSN et l'article 29.17 de la convention FIQ :

À chaque année, la personne salariée bénéficiant du remboursement des frais encourus pour les sorties a droit, au 1er mars, à une compensation annuelle équivalente à cinquante pour cent (50 %) du montant des frais encourus pour la troisième (3e) et quatrième (4e) sortie de l'année civile précédente. Cette compensation annuelle est payée lors du versement de la paie comprenant le 1er mars.

Bien que votre comptable soit la personne ressource pour vos questions de fiscalité dans votre situation personnelle, nous vous invitons également à discuter avec celui-ci de la durée de votre prestation de travail sur le territoire du Nunavik et de la durée de plus de 6 mois qui pourrait avoir un impact considérable sur vos droits aux prestations fiscales pour les habitants de régions éloignées.

Nous espérons que ces clarifications vous seront utiles. N'hésitez pas à communiquer avec le service des ressources humaines pour toute question additionnelle.

Salutations!

Direction des ressources humaines



MÉMO INTERNE

INTERNAL MEMO

ᐱᕐᕐᕐᕐᕐ ᐅᕐᕐᕐᕐᕐ

Hello,

This memo aims to provide some answers to questions received following the communication of December 31, 2024, regarding changes to taxable benefits, which have been applicable since January 1, 2025. To ensure the accuracy of the information, these answers have been validated by external tax experts. This document explains the reasons supporting the employer's position on the treatment of taxable benefits. This document is not legal advice and should not be interpreted as providing tax guidance.

1. **Why are temporary full-time employees not taxed?**

The position of the tax authorities is that the work is considered temporary if it can reasonably be expected not to constitute continuous employment for more than two years (IT-91R4, para. 6, CRA Views, Interpretation—internal, 2014-0544121I7 – Specific Project, CRA Views, Interpretation—internal, 2014-0547191I7 – Specific Project). It is very rare for temporary full-time employees to have an assignment **initially planned** for a duration exceeding two years.

2. **Why are permanent employees with individual or shared housing taxed?**

Permanent employees are covered by the remote location exception provided in paragraph 6(6)a(ii) ITA. This paragraph states that the benefit will not be taxable as long as the employee is housed in a location where it could not reasonably be expected for them to establish and maintain a self-contained domestic establishment ("SCDE"), given the remoteness of the location from any settlement.

The test for a benefit not being taxable occurs in two steps:

(1) Determine if it can reasonably be expected for the employee to establish and maintain an SCDE in the remote location; and

(2) When it cannot reasonably be expected for the employee to establish and maintain an SCDE in the remote location, the next step is to establish that this inability results from the remoteness of the location from any established settlement.

The CRA provides a presumption regarding the first step in its bulletin IT-91R4. Indeed, according to the CRA, there is a reasonable presumption that the employee will establish and maintain an SCDE in the remote location when the employer provides the employee with an SCDE in the remote location. An SCDE, according to the positions of the tax authorities, includes housing as long as a person takes their meals and sleeps there and it includes a kitchen, bathroom, and sleeping area. Thus, the individual and shared housing provided by UTHC meet these criteria and the presumption applies in this case, making this benefit taxable.



MÉMO INTERNE

INTERNAL MEMO

ᐱᕐᕐᕐᕐ ᐅᕐᕐᕐᕐ

In short, this test would give: (1) = true, therefore the second question does not apply, so the benefit is taxable.

3. **Why are villages with less than 1000 inhabitants now taxed?**

The exception for villages with less than 1000 inhabitants does not apply because employees can establish and maintain an SCDE (the location allows for taking meals, sleeping, and includes a kitchen, bathroom, and sleeping area). For information, the analysis of the second step of the test provided in response 2 is not required in these circumstances. However, for clarification, an "established settlement" does not necessarily have to be 1000 inhabitants or more and at least 80 kilometers away. As mentioned by the CRA in bulletin IT-91R4, each case is unique. Indeed, a location where essential services are not provided or where the distance to obtain such services is greater than normal is not considered an established settlement. Generally, "essential services" include:

- a basic food store;
- a regular clothing store with inventory (not a mail-order counter);
- housing;
- access to certain medical services and educational institutions.

4. **Why is the tax rate for shared housing lower?**

Shared housing must be taxed according to the [ceiling amount](#) provided by the CRA regarding collective housing, and all affected communities are indeed regulated Northern Zones.

5. **Despite the maximum of 16 weeks of leave per year, does the employee have to be taxed for the entire year?**

According to paragraph 6(1)a) ITA, an employee must include the value of any benefits they received or enjoyed during the year in the occupation or under a charge or employment. When housing is available to the employee, the benefit is taxable. However, conversely, when housing is not available to the employee and is instead used by a replacement for a given period, there is no taxable benefit to include in the employee's income. This excludes rental at \$50 per day; indeed, to rent the housing to the employer, it must be considered that the housing was available to the employee.

Thus, since the employer does not impose in most cases to vacate the housing during annual leave, employees must be taxed during their absence periods. However, for absences of more than 30 days for which the employer requires the employee to vacate their housing, the employee does not have to be taxed during these periods considering that the housing is no longer available to them.



MÉMO INTERNE

INTERNAL MEMO

ᐱᕐᕐᕐᕐ ᐅᕐᕐᕐᕐ

6. What about shared times, phased retirements, and absences of more than 30 days?

The employee will only be taxed on the taxable benefit they received in the course of their employment, so only for the period during which the housing was available to the employee to perform their work and not for the period during which a replacement benefited from the housing.

7. What are the impacts of these changes on my salary and benefits?

The impacts vary depending on your salary and personal financial management, and you should consult an accountant for a more precise answer to this question.

Being taxed on these benefits can influence the tax deductions you are entitled to. Additionally, national collective agreements provide reimbursement to compensate for the taxation of airplane tickets related to the 3rd and 4th trips, even though these can be deducted by completing form T2222 if you meet the CRA conditions. Therefore, it is essential to be well-informed about deductions related to annual trips for vacation or medical reasons, and although you may not be taxed on your trips, you could still benefit from a 50% reimbursement of the imposed fees for the 3rd and 4th trips according to article 4.07 of appendix H of the CSN collective agreement and article 29.17 of the FIQ agreement:

Each year, the employee benefiting from the reimbursement of expenses incurred for trips is entitled, on March 1st, to annual compensation equivalent to fifty percent (50%) of the amount of expenses incurred for the third (3rd) and fourth (4th) trips of the previous calendar year. This annual compensation is paid during the payroll including March 1st.

Although your accountant is the resource person for your tax questions in your personal situation, we also invite you to discuss with them the duration of your work on the Nunavik territory and the duration of more than 6 months which could have a significant impact on your rights to tax benefits for residents of remote regions.

We hope these clarifications are helpful. Do not hesitate to contact the human resources department for any additional questions.

Best regards,

Human Resources Department