

Guide sur la fiscalité de l'assurance-santé au Canada

Fiducies de soins de santé au bénéfice d'employés

Septembre 2021



La vie est plus radieuse sous le soleil



INTRODUCTION

Une fiducie de soins de santé au bénéfice d'employés (FSSBE) permet à l'employeur d'offrir une assurance-vie et une assurance-santé à ses employés. Les FSSBE sont autorisées en vertu de l'article 144.1 de la *Loi de l'impôt sur le revenu* (LIR)¹. En général, l'employeur peut déduire les cotisations à une FSSBE à titre de dépenses d'entreprise pourvu qu'elles soient raisonnables. Les prestations versées en un montant forfaitaire dans le cadre de ces régimes ne sont généralement pas

¹ La Loi de l'impôt sur le revenu L.R.C, 1985, ch. 1 (5^e suppl.) ci-après désignée par LIR

imposables pour les employés, mais ceux-ci doivent payer de l'impôt sur les prestations périodiques (p. ex. les prestations d'assurance-invalidité) lorsque l'employeur a versé des cotisations au régime².

Les cotisations patronales ne sont présentement pas imposables pour les employés, à l'exception :

- des cotisations versées par l'employeur à un régime collectif d'assurance-vie temporaire³;
- des cotisations versées par l'employeur à un régime d'assurance collective contre la maladie ou les accidents, dont les prestations sont libres d'impôt⁴;
- du Québec, où les employés doivent déclarer les cotisations patronales aux FSSBE et aux régimes privés d'assurance-maladie (RPAM) comme revenu dans leur déclaration de revenus provinciale (et non dans leur déclaration de revenus fédérale).

Avant le budget fédéral du 27 février 2018, les employeurs avaient le choix d'offrir aux employés une assurance-vie et une assurance-santé par l'entremise d'une FSSBE ou d'une fiducie de santé et de bien-être (FSBE). Depuis le budget fédéral du 27 février 2018, et conformément aux mesures législatives proposées publiées le 27 mai 2019 et le 20 novembre 2020 (les modifications proposées), il n'est plus possible d'établir de nouvelles FSBE. Les FSBE existantes devront être dissoutes et transformées en FSSBE, ou elles devront transférer leurs actifs à de nouvelles FSSBE d'ici le 31 décembre 2020. Cette date a ensuite été reportée au 31 décembre 2021⁵. Les FSBE dont les cotisations ont été établies par une convention collective peuvent choisir d'être considérées comme des FSSBE et être transformées en FSSBE avant le 31 décembre 2022. Ce délai n'a pas été modifié.

² Alinéa 6(1)(f) de la LIR

³ Paragraphe 6(4) de la LIR

⁴ Alinéa 6(1)(e.1) de la LIR

⁵ Ministère des Finances Canada, Propositions législatives concernant les fiducies de soins de santé au bénéfice d'employés <https://www.canada.ca/fr/ministere-finances/nouvelles/2020/11/propositions-legislatives-concernant-les-fiducies-de-soins-de-sante-au-benefice-demployes.html>

RAISONS MOTIVANT L'AJOUT DES FSSBE À LA LIR

Règles plus claires régissant le versement de prestations aux employés par les fiducies. Avant que l'article 144.1 devienne loi, les employeurs pouvaient offrir une assurance-vie et une assurance-santé à leurs employés par l'entremise de FSBE. Les règles régissant les FSBE ne faisaient pas partie de la *Loi de l'impôt sur le revenu* (LIR). Elles étaient plutôt basées sur les directives de l'Agence du revenu du Canada (ARC), et l'ARC pouvait les modifier, les supprimer ou ne pas les suivre⁶. Les règles régissant les FSSBE font partie de la LIR et elles ne peuvent être abrogées que par une loi du Parlement. Par conséquent, les règles relatives aux FSSBE constituent une base plus solide pour les régimes d'avantages sociaux que celles qui régissent les FSBE.

Réduction des avantages généreux donnant droit à une aide fiscale pour les propriétaires d'entreprises et les employés recevant un revenu élevé. Les règles régissant les FSSBE ne favorisent pas l'établissement de régimes qui bénéficient de manière disproportionnée aux propriétaires d'entreprise et aux employés très bien rémunérés.

Décourager des fiducies à l'étranger et des mesures d'évitement fiscal. Une FSBE pouvait résider dans un pays autre que le Canada, sans restrictions importantes. Une FSSBE doit résider au Canada, à moins de satisfaire à certaines exigences (voir plus loin la section Exigences en matière de résidence).

⁶ Les lignes directrices de l'ARC qui se trouvent dans les bulletins d'interprétation, les réponses aux demandes des contribuables et les décisions anticipées en matière d'impôt représentent l'interprétation de la loi par l'ARC, sur un sujet donné. Elles peuvent aider les contribuables à planifier leurs affaires afin de satisfaire aux exigences de la loi. Toutefois, l'ARC n'est pas tenue de se conformer aux bulletins d'interprétation ni aux réponses qu'elles donnent aux contribuables. L'ARC doit se conformer à la Loi de l'impôt sur le revenu, au Règlement de l'impôt sur le revenu et aux décisions juridiques, qui ont tous force de loi. Elle est en outre tenue de respecter les décisions anticipées en matière d'impôt (DAMI) qu'elle prend, mais seulement à l'égard du contribuable qui a sollicité la décision et tant que les circonstances décrites dans la demande de DAMI demeurent les mêmes. L'ARC est libre de prendre une position différente au sujet de la même question, d'une question semblable ou d'une demande de décision d'un autre contribuable.

RAISONS MOTIVANT LA CRÉATION D'UNE FSSBE PAR UN EMPLOYEUR

En plus de vouloir fournir une assurance-vie et une assurance-santé à ses employés, un employeur peut avoir différentes raisons de créer une FSSBE :

Se soustraire à la responsabilité de gérer le régime pour offrir une assurance-vie et une assurance-santé à ses employés. Avec une FSSBE, la responsabilité de l'employeur se limite à faire des cotisations à la fiducie; c'est le fiduciaire qui est chargé d'offrir les avantages promis.

- Se soustraire à la responsabilité de gérer le régime pour offrir une assurance-vie et une assurance-santé à ses employés.
- Avec une FSSBE, la responsabilité de l'employeur se limite à faire des cotisations à la fiducie; c'est le fiduciaire qui est chargé d'offrir les avantages promis.
- Pouvoir se fier à un expert compétent pour la gestion du régime.
- Un fiduciaire peut être mieux outillé pour gérer un régime.
- Le manque de temps et de ressources.
- La gestion du régime mobilise peut-être trop de ressources de l'employeur.
- Évaluer les demandes de règlement.
- Le fiduciaire évalue les demandes de règlement, ce qui élimine tout semblant de biais, et le régime profite de l'expertise du fiduciaire.
- Efficience fiscale.
- Les cotisations de l'employeur sont déductibles d'impôt l'année qu'elles sont versées, même si elles ne procurent pas d'avantages aux employés cette même année.
- Les cotisations versées par un employeur ne constituent pas un revenu imposable pour les employés⁷. Il y a trois exceptions à cette règle.
- Les cotisations versées pour financer un régime d'assurance collective contre la maladie ou les accidents dont les prestations sont versées libres d'impôt aux employés. En général, cela signifie que les cotisations versées pour payer les primes d'une assurance maladies graves (AMG) et d'une assurance de soins de longue durée (ASLD) de type revenu seront imposables pour les employés.

⁷ Alinéa 6(1)(e.1) de la LIR

- Les primes payées pour les régimes d'assurance-vie collective temporaire sont considérées comme un revenu pour les employés.
- Toutes les cotisations que verse un employeur à une FSSBE pour des employés vivant au Québec sont considérées comme un revenu que les employés doivent déclarer dans leur déclaration de revenus provinciale (mais pas dans leur déclaration de revenus fédérale). Au Canada, les prestations versées par une FSSBE ne sont pas imposables, sauf les prestations d'invalidité versées périodiquement auxquelles l'employeur a cotisé.
- Gestion commune.
- Un employeur peut avoir recours à un même instrument pour gérer les prestations d'assurance-vie et d'assurance-santé qu'il offre.
- Sécurité accrue pour les employés.
- L'employeur qui cotise à une FSSBE ne peut pas récupérer ses cotisations. Les sommes dans une FSSBE doivent servir uniquement à fournir des prestations désignées pour les bénéficiaires du régime, conformément au libellé de la fiducie et du paragraphe 144.1(2) de la LIR. Si l'employeur subit un revers financier, les sommes dans la fiducie ne seront généralement pas saisissables par ses créanciers.
- L'employé se fie au jugement du fiduciaire, et non de l'employeur, pour savoir si une réclamation doit être payée.

EXIGENCES RELATIVES À LA CRÉATION D'UNE FSSBE

CONDITIONS GÉNÉRALES

Les règles régissant les FSSBE s'appliquent à toutes les fiducies constituées après 2009 à titre de FSSBE. Le paragraphe 144.1(2) de la LIR décrit les exigences à respecter pour qu'une fiducie soit considérée comme une FSSBE. Une fiducie qui ne remplit pas les conditions pour être considérée comme une FSSBE sera considérée comme une fiducie de prestations d'employés offrant un traitement fiscal moins avantageux pour les parties. Les modifications proposées aux règles relatives aux FSSBE initialement annoncées le 27 mai 2018 s'appliquent rétroactivement au 27 février 2018 (date du budget fédéral de 2018).

EXIGENCES PARTICULIÈRES CONCERNANT LA CRÉATION D'UNE FSSBE

Le paragraphe 144.1(2) de la LIR établit clairement ce qui doit être fait pour créer une fiducie. Nous vous présentons ces exigences ci-dessous.

BÉNÉFICIAIRES D'UNE FSSBE

Le seul but d'une FSSBE est de fournir des « prestations désignées » aux personnes suivantes :

- les employés d'un employeur participant ou d'un ancien employeur participant⁸;
- les personnes qui sont, du vivant de l'employé ou à son décès :
- les époux ou conjoints de fait;
- les personnes qui sont liées à l'employé, et qui habitent chez lui ou qui sont à sa charge⁹;
- Sa Majesté la Reine du chef du Canada ou une province.

Le texte de l'alinéa 144.1(2)(d) indique clairement que « les seuls bénéficiaires de la fiducie sont des personnes (...) » qui font partie de la liste ci-dessus¹⁰. L'Annexe A comprend un tableau des différents bénéficiaires pouvant recevoir des prestations désignées.

Employés

Le paragraphe 144.1(1) de la LIR définit « employé » comme un employé actuel ou ancien. Un ancien employé peut être une personne à laquelle un employeur continue d'offrir des avantages une fois qu'elle a quitté son emploi, par exemple lorsqu'elle est à la retraite. Un « employé » est également un employé d'une entreprise acquise par l'employeur, qui, en raison de l'acquisition, assume les obligations de l'ancien employeur quant aux régimes de santé et de bien-être des employés.

⁸ Dans cet article, à moins d'indications contraires, nous utilisons le terme « employeur » pour désigner un « employeur participant ou un ancien employeur participant ».

⁹ Paragraphe 144.1(2) de la LIR

¹⁰ Alinéa 144.1(2)(d) de la LIR

Guide sur la fiscalité de l'assurance-santé au Canada

Fiducies de soins de santé au bénéfice d'employés

Septembre 2021



La vie est plus radieuse sous le soleil

Époux ou conjoint de fait

Le terme « époux ou conjoint de fait » désigne une personne du même sexe ou de sexe opposé avec qui l'employé est marié ou est en relation de fait (même sexe ou sexe opposé), et l'époux ou le conjoint de fait d'un employé décédé¹¹.

Personnes liées à l'employé

La troisième catégorie de bénéficiaires comprend les membres de la famille de l'employé, peu importe s'ils vivent avec l'employé ou non. Une personne peut être bénéficiaire si elle est « liée à l'employé » et « habite chez lui » ou « est à sa charge ».

PERSONNES LIÉES

L'article 144.1 ne définit pas l'expression « lié à l'employé », mais le paragraphe 251(2) de la LIR décrit les « personnes liées » ou les « personnes liées entre elles » comme « des particuliers unis par les liens du sang, du mariage, de l'union de fait ou de l'adoption ». Le paragraphe 251(2) de la LIR s'applique à l'ensemble de la Loi. Il contrôle donc, dans l'article 144.1 de la LIR, qui est considéré comme des personnes liées à l'employé.

L'expression « habite chez lui » n'est pas définie dans la LIR, mais elle devrait inclure les membres de la famille comme les enfants, du moins jusqu'à ce qu'ils quittent la maison de l'employé afin de vivre en tant qu'adultes indépendants.

PERSONNES À CHARGE

L'expression « est à sa charge » peut s'appliquer aux enfants et aux anciens époux qui n'habitent pas avec l'employé (probablement en raison de la rupture du mariage), mais qui sont toujours liés à l'employé et demeurent à sa charge. Cette expression peut également comprendre les personnes

¹¹ Alinéa 144.1(2)(d)(ii)(A) de la LIR

âgées qui font partie de la famille et qui n'habitent pas avec l'employé, mais qui sont à sa charge (par exemple pour ce qui a trait aux soins de longue durée et aux frais médicaux). Enfin, l'expression pourrait s'appliquer à des enfants adultes ne vivant plus à la maison, mais qui sont toujours à la charge de l'employé parce qu'ils poursuivent des études postsecondaires.

L'article 144.1 de la *Loi de l'impôt sur le revenu* ne définit pas le niveau de soutien requis pour qu'une personne soit considérée à la « charge » de l'employé. Toutefois, l'ARC s'est penchée sur la question dans ses directives concernant le crédit d'impôt pour frais médicaux (CIFM). Nous avons examiné ce sujet dans notre article « Crédit d'impôt pour frais médicaux ».

Pour être admissible à titre de personne à charge au sens des directives de l'ARC sur le CIFM, une personne doit dépendre du contribuable de manière régulière et constante¹² pour ses besoins fondamentaux, notamment se nourrir, se loger et se vêtir¹³. Que le soutien fourni soit facultatif ou exigé par la loi n'a pas d'importance¹⁴. Une personne à charge peut dépendre de plus d'un contribuable¹⁵. Lorsqu'il faut déterminer si quelqu'un est à la charge d'une autre personne, il s'agit d'une question de fait dans chaque cas¹⁶.

Toujours pour ce qui est du CIFM, une personne à charge est définie comme suit au paragraphe 118(6) :

- Un enfant ou un petit-enfant du particulier ou de l'époux du particulier ou du conjoint de fait.
- Le père ou la mère, le grand-père ou la grand-mère, le frère, la sœur, l'oncle, la tante, le neveu ou la nièce du particulier ou de l'époux ou du conjoint de fait du particulier, qui réside au Canada à un moment de l'année.

La directive de l'ARC est utile, mais pas obligatoire, et le paragraphe 118(6) de la LIR s'applique aux personnes à charge désignées au paragraphe 118(1) pour ce qui est du CIFM. Les tribunaux et l'ARC

¹² Document 2004-0063331E5 de l'ARC, daté du 3 mai 2004

¹³ Document 2009-032672117 de l'ARC, daté du 9 novembre 2009

¹⁴ Document 9725807 de l'ARC, daté du 15 mai 1998

¹⁵ Ibid.

¹⁶ Ibid., note 12

pourraient décider qu'une définition de personne à charge fournie pour faciliter la gestion du CIFM ne s'applique pas aux FSSBE. Particulièrement, parce que les FSSBE non résidentes ont le droit de fournir des prestations à des employés non-résidents. Et comme il est raisonnable de s'attendre à ce que ces employés aient des personnes à charge non résidentes, il pourrait être inutile de se fier à une directive formulée pour interpréter une partie de la *Loi* qui exclut plus précisément les non-résidents.

LOI PROVINCIALE

La législation provinciale ajoute également un certain niveau de complexité à la question des personnes à charge. Par exemple, la loi de l'Alberta portant sur les relations adultes interdépendantes¹⁷ décrit les unions de fait et établit les règles à ce sujet, bien que la loi utilise l'expression « relations adultes interdépendantes ». La *Loi* permet toutefois à des personnes qui sont liées par des liens de sang ou d'adoption de vivre en relation d'interdépendance. Comme cet arrangement envisage l'interdépendance entre parents et enfants, et entre frères et sœurs, il ne peut pas s'agir d'une union de fait. Cependant, il se peut que, selon les ententes qu'ils créent, les parents, les enfants et les frères et sœurs soient tenus d'assumer, les uns envers les autres, les mêmes obligations, ou une partie des obligations, que celles que les conjoints de fait s'engagent à assumer l'un envers l'autre. Bien que l'interprétation des lois fédérales ne dépende pas de la législation provinciale, les arrangements envisagés dans la loi de l'Alberta reflètent la diversité et la complexité des conditions de logement des particuliers, ce qui suggère la nécessité d'une interprétation large et généreuse des dispositions concernant les bénéficiaires de la division 144.1(2)d(ii)(B).

PRESTATIONS DÉSIGNÉES

Le paragraphe 144.1(1) de la LIR limite les « prestations désignées » aux prestations permises en vertu du sous-alinéa 6(1)(a)(i) de la *Loi* :

¹⁷ S.A. 2004, ch. A-4.5

- Régimes d'assurance collective contre la maladie ou les accidents. Il s'agit notamment d'assurance-invalidité, d'assurance maladies graves, de certains types d'assurance de soins de longue durée et d'assurance décès et mutilation accidentels. Nous nous penchons sur les régimes d'assurance collective contre la maladie ou les accidents dans notre article « Régimes d'assurance collective contre la maladie ou les accidents ».
- Régimes collectifs d'assurance-vie temporaire. Nous nous penchons sur les régimes collectifs d'assurance-vie temporaire dans notre article « Régimes d'assurance collective contre la maladie ou les accidents ».
- Régimes privés d'assurance-maladie (RPAM). Voir notre article « Régimes privés d'assurance-maladie » pour de plus amples renseignements à ce sujet.

En vertu des modifications législatives proposées, les avantages supplémentaires suivants seront également traités comme des « avantages désignés pour les employés » :

- Services de conseil pour la santé mentale et physique de l'employé ou de la personne à charge, pour le réemploi ou la retraite de l'employé (voir le sous-alinéa 6(1)a)(iv) de la LIR), et
- Les premiers 10 000 \$ de prestations versées au décès d'un contribuable à l'égard de l'emploi de ce contribuable¹⁸.

Une fiducie qui offre des prestations autres que celles qui sont énumérées ci-dessus ne remplira pas les conditions pour être considérée comme une FSSBE.

CATÉGORIES DE BÉNÉFICIAIRES

Selon les modifications proposées à l'alinéa 144.1(2)(e) de la LIR, la fiducie doit remplir une des exigences suivantes :

- Compter au moins une catégorie de bénéficiaires, mais elle pourrait en comprendre davantage. Chaque membre d'une catégorie doit posséder, dans le cadre de la fiducie, des droits identiques à ceux de chaque autre membre de la catégorie¹⁹. Les bénéficiaires d'au

¹⁸ Alinéas 144.1(1)(d) et (e)

¹⁹ Paragraphe 144.1(1) de la LIR, « catégories de bénéficiaires »

moins une catégorie doivent représenter un minimum de 25 % de l'ensemble des bénéficiaires de la fiducie qui sont des employés²⁰. Soit au moins 75 % des membres de la catégorie ne peuvent pas être des « employés clés »²¹ soit les cotisations versées à la fiducie à l'égard des employés clés sans lien de dépendance avec l'employeur sont déterminées au titre d'une convention collective²². Nous aborderons la question des employés clés plus tard dans cet article²³. Cette exigence relative aux cotisations versées à la fiducie devant être déterminées au titre d'une convention collective est nouvelle. Autrement, cela provient surtout de la législation initiale.

- Les prestations au titre d'un RPAM pour les employés clés (et le conjoint²⁴, les proches et les personnes à la charge de l'employé clé qui sont des membres du ménage de ce dernier) ne peuvent pas dépasser 2 500 \$ par personne²⁵. Il s'agit d'une nouvelle exigence.

Voici un exemple qui pourrait clarifier les exigences du premier point. La société ABC Limitée compte 96 employés, dont 16 sont des « employés clés ». La moitié de ceux-ci sont des employés non-propriétaires qui n'ont pas de lien de dépendance avec la société ABC. L'autre moitié sont des actionnaires-employés qui ont un lien de dépendance.

ABC établit une FSSBE pour ses employés, et elle compte une seule catégorie de bénéficiaires. Les membres de cette catégorie doivent représenter « au moins 25 % de l'ensemble des bénéficiaires de la fiducie qui sont des employés de la [société ABC] ». Si la catégorie regroupe au moins 24 employés, la fiducie respecte cette exigence. Il n'existe aucune limite quant au nombre de bénéficiaires pouvant faire partie d'une catégorie. La catégorie pourrait donc comprendre l'ensemble des 96 employés.

²⁰ Sous-alinéa 144.1(2)(e)(i)(A) de la LIR.

²¹ Sous-alinéa 144.1(2)(e)(i)(B)(I) de la LIR

²² Sous-alinéa 144.1(2)(e)(ii) de la LIR

²³ Sous-alinéa 144.1(2)(e)(i) de la LIR

²⁴ Sous-alinéa 144.1(2)(d)(ii)(A) de la LIR

²⁵ Sous-alinéa 144.1(2)(d)(ii)(B) de la LIR

Selon le deuxième critère, « au moins 75 % des membres de cette catégorie ne sont pas des employés clés de la [société ABC] »²⁶ ou les cotisations versées à la FSSBE à l'égard des employés clés sans lien de dépendance de cette catégorie sont déterminées au titre d'une convention collective²⁷. Si la catégorie compte 24 employés, cette deuxième exigence signifie qu'au moins 18 employés de cette catégorie ne peuvent pas être des employés clés. La catégorie peut donc comprendre seulement six employés clés. Si la société ABC veut 7 employés clés ou plus dans la catégorie, elle le peut seulement si ses cotisations à la FSSBE à l'égard des employés clés sans lien de dépendance qui font partie de la catégorie sont déterminées au titre d'une convention collective. Si l'on considère l'autre extrême, si la catégorie inclut l'ensemble des 96 employés, au moins 72 employés de cette catégorie ne peuvent pas être des employés clés. Il est donc possible d'inclure 24 employés clés dans cette catégorie, ce qui permet facilement aux 16 employés clés d'ABC d'être bénéficiaires de la fiducie.

Si une FSSBE ne répond pas aux exigences qui sont résumées dans le premier point, et conformément au sous-alinéa 144.1(2)(e)(i) de la LIR, elle peut conserver son statut en fournissant à tous les employés – incluant les employés clés et les personnes décrites aux alinéas 144.1(2)(d)(i) et 144.1(2)(d)(i)(ii) –, un RPAM dont les prestations représentent jusqu'à 2 500 \$ par personne couverte, par année²⁸.

Avec seulement une catégorie de bénéficiaires, la FSSBE doit offrir des avantages identiques aux employés clés et aux autres employés. Cela pourrait causer des problèmes si la société ABC veut fournir des avantages distincts à ses employés clés. Toutefois, rien n'empêche l'employeur d'établir plus d'une catégorie de bénéficiaires lors de la création d'une FSSBE. Comme une seule catégorie doit respecter les règles de 25 % et de 75 %, ABC pourrait inclure deux catégories de bénéficiaires dans la FSSBE : l'une comprendrait les employés clés et l'autre, les autres employés. Il n'est pas nécessaire pour les employés clés d'avoir des droits identiques à ceux des autres employés. On doit simplement s'assurer que leurs droits « ne sont pas plus avantageux »²⁹.

²⁶ Sous-alinéa 144.1(2)(e)(ii)(B)(I) de la LIR

²⁷ Alinéa 144.1(2)(e)(ii)(B)(II) de la LIR

²⁸ Sous-alinéa 144.1(2)(e)(ii) de la LIR

²⁹ Alinéa 144.1(2)(f) de la LIR

Les modifications proposées prévoient une disposition en matière d'épargne aux termes de l'alinéa 144.1(3)(a). Une FSSBE remplira les conditions pour être considérée comme une FSSBE en vertu des sous-alinéas 144.1(2)(d)(i) ou (ii)³⁰ s'il est raisonnable de conclure que les fiduciaires de la FSSBE ne savaient pas et n'avaient pas à savoir que des prestations avaient été versées à des personnes qui ne pouvaient être des bénéficiaires de la FSSBE ou que des cotisations avaient été versées à la fiducie pour des personnes qui ne pouvaient être des bénéficiaires de la FSSBE.

NE SONT PAS PLUS AVANTAGEUX

La *Loi de l'impôt sur le revenu* ne définit pas l'expression « ne sont pas plus avantageux ». Si l'employeur offrait des avantages identiques à tous, cette exigence serait alors respectée. Mais « ne sont pas plus avantageux » ne signifie probablement pas « sont identiques ». ABC n'aurait pas besoin de créer une FSSBE à catégories multiples si tous ses employés bénéficiaient des mêmes avantages. Si elle fournissait des avantages inférieurs à ses employés clés, elle pourrait également s'assurer que les droits « ne sont pas plus avantageux ». ABC pourrait retirer certains des avantages offerts par la FSSBE aux employés clés et leur accorder des garanties semblables améliorées dans un régime autre que celui de la FSSBE. Elle pourrait également offrir des avantages différents ou supplémentaires aux employés clés hors de la fiducie. ABC devrait être prudente, par contre, car le traitement fiscal pour la société et ses employés clés serait différent pour les garanties offertes hors de la FSSBE.

« Ne sont pas plus avantageux » pourrait également vouloir dire que les prestations sont calculées selon une formule qui s'applique uniformément aux employés clés et aux autres employés. Par exemple, une formule selon laquelle les prestations versées représentent un pourcentage du revenu de l'employé pourrait signifier que les droits « ne sont pas plus avantageux », la même formule s'appliquant à tous les employés même s'il est possible pour les employés qui touchent un revenu supérieur de recevoir des montants plus élevés en vertu du régime. Le régime pourrait comprendre

³⁰ En général, il faut que les bénéficiaires de la fiducie soient des employés, des époux ou conjoints de fait des employés, des membres de leur ménage ou des personnes à charge. Voir plus haut la section « Bénéficiaires d'une FSSBE ».

des prestations maximums afin de réduire les disparités possibles entre les employés qui touchent les revenus les plus élevés et ceux qui gagnent le moins.

« Ne sont pas plus avantageux » pourrait également permettre à ABC d'offrir des avantages aux employés clés qui sont différents de ceux qui sont fournis à ses autres employés, mais qui représentent une valeur égale ou moindre. Bien entendu, ABC devrait être en mesure de prouver que les avantages étaient de valeur égale ou moindre si l'ARC conteste cette approche.

Il ne faut pas oublier que l'ARC n'a approuvé aucune de ces approches en ce qui a trait à l'expression « ne sont pas plus avantageux ». Elle devra peut-être publier à l'avenir des lignes directrices quant à l'interprétation de cette expression. Un employeur qui songe à utiliser un régime d'avantages sociaux pour récompenser ses employés clés devrait obtenir des conseils d'ordre fiscal au sujet de la façon de le faire, afin de respecter les exigences de l'ARC.

Finalement, selon une confirmation de l'ARC, l'employeur ne peut pas se servir d'une FSSBE pour offrir des avantages à ses employés, lorsqu'ils sont tous des employés clés³¹.

LES DROITS DE L'EMPLOYEUR EN VERTU DE LA FIDUCIE

L'employeur ne possède que trois droits en vertu d'une FSSBE³² :

- le droit à des prestations désignées;
- le droit d'exiger l'exécution de conventions, de garanties ou de dispositions semblables;
- et le droit à des paiements prévus par règlement.

LE DROIT À DES PRESTATIONS DÉSIGNÉES

Dans de nombreuses petites entreprises, les actionnaires sont également des employés. La disposition de la LIR permet aux actionnaires qui sont aussi des employés de faire partie de leur

³¹ Document 2011-0392641E5 de l'ARC, daté du 3 octobre 2011

³² Alinéa 144.1(2)(g) de la LIR

propre FSSBE et d'inclure leurs époux et les membres de leurs familles à titre de bénéficiaires³³. Sans cette règle, un actionnaire qui est également un employé serait considéré comme un employeur et serait exclu de son propre régime d'avantages sociaux.

LE DROIT D'EXIGER L'EXÉCUTION DE CONVENTIONS, DE GARANTIES OU DE DISPOSITIONS SEMBLABLES

L'employeur a le droit d'exiger l'exécution de conventions, de garanties ou de dispositions semblables pour les raisons suivantes. Premièrement, pour s'assurer du maintien de la fiducie à titre de FSSBE³⁴. Si la fiducie ne maintient pas son statut de FSSBE, l'employeur peut perdre ses déductions pour les cotisations versées à la fiducie.

Deuxièmement, pour s'assurer que la fiducie fonctionne de manière à éviter de perdre les déductions décrites aux alinéas 144.1(3)(a) ou (b). Selon ces alinéas, une FSSBE perd le droit de déduire les prestations désignées versées en vertu du paragraphe 104(6) si elle ne satisfait pas à toutes les exigences du paragraphe 144.1(2)³⁵, ou si elle est administrée ou maintenue principalement au profit d'un ou de plusieurs employés clés ou de membres de leur famille³⁶. Bien que la perte des déductions d'une FSSBE en raison de son infraction aux règles ne semble pas être le problème de l'employeur, cela pourrait le devenir si les fonds de la FSSBE sont insuffisants et si l'employeur doit faire des cotisations supplémentaires (qui pourraient ne pas être déductibles) afin que les employés puissent continuer à recevoir des prestations.

Comme nous le verrons plus loin, au titre du libellé original des règles, les représentants d'un employeur ne pourraient pas constituer une majorité des fiduciaires de la FSSBE³⁷. Cette disposition a

³³ Sous-alinéa 144.1(2)(g)(i) de la LIR

³⁴ Division 144.1(2)(g)(ii)(A) de la LIR

³⁵ Alinéa 144.1(3)(a) de la LIR

³⁶ Alinéa 144.1(3)(b) de la LIR

³⁷ Alinéa 144.1(2)(i) de la LIR, avant les modifications

été changée pour dire qu'une majorité des fiduciaires ne doivent pas avoir de lien de dépendance avec chaque employeur participant³⁸.

LE DROIT À DES PAIEMENTS PRÉVUS PAR RÈGLEMENT

Cette disposition fait référence aux paiements prévus par le *Règlement 9500*. Le *Règlement 9500* constitue présentement le seul règlement prévu en vertu de l'article 144.1 de la *Loi de l'impôt sur le revenu*.

Conformément au *Règlement 9500*, les paiements prévus sont associés à General Motors du Canada Limitée ou à Chrysler Canada Inc. par la FSSBE établie au profit de travailleurs retraités de l'industrie automobile qui font partie de l'ancien Syndicat des travailleurs et travailleuses canadien(ne)s de l'automobile, maintenant Unifor. Les paiements doivent être raisonnables, compte tenu des circonstances. Ils doivent être faits en contrepartie de services administratifs fournis à la fiducie ou à ses bénéficiaires, ou en remboursement de prestations aux employés versées au nom de la fiducie ou en prévision de son établissement.

Pourquoi a-t-on adopté un règlement spécifique à une seule FSSBE? ³⁹ Il a été adopté en raison de la crise économique de 2008-2009. À ce moment-là, les propriétaires américains de GM Canada et de Chrysler Canada ont procédé à une restructuration dans le cadre de leur procédure de faillite. L'obligation de chacune des sociétés de fournir des prestations de soins de santé et de bien-être à leurs retraités constituait l'un des enjeux. Jusqu'au moment de leurs faillites, les sociétés GM et Chrysler assumaient elles-mêmes la responsabilité du financement de ces obligations. À la suite de la réorganisation, elles ont transféré la responsabilité de toutes les obligations actuelles et futures à une mutuelle d'employés appelée « voluntary employees' beneficiary association (VEBA) » en contrepartie d'un paiement forfaitaire unique à cette association.

³⁸ Alinéa 144.1(2)(i) de la LIR, modifié

³⁹ Les explications suivantes se fondent en général sur le document de James Harnum intitulé « Courts Approve Retiree Settlement Providing for Participation in the First Prefunded Health Care Trust in Canada » (en anglais seulement) *Plans & Trusts*, janvier/février 2012, pages 18-19.

Une VEBA est autorisée en vertu de l'article 501(c)(9) du Code des impôts américain à fournir des « prestations d'assurance-vie, d'assurance-maladie, d'assurance contre les accidents et d'autres assurances » à ses membres, et à leurs personnes à charge ou à leurs bénéficiaires désignés. Selon l'article 501(c)(9) du Code des impôts, une VEBA doit satisfaire les exigences suivantes :

- elle doit être une mutuelle d'employés;
- l'organisation doit verser des prestations d'assurance-vie, d'assurance-maladie, d'assurance contre les accidents ou d'autres garanties semblables à ses membres ou à leurs personnes à charge ou à leurs bénéficiaires désignés, et elle doit consacrer la presque totalité de ses activités à cette fin;
- et ses revenus ne peuvent profiter à aucun particulier ou actionnaire, sauf s'il s'agit des prestations versées décrites dans le deuxième point ci-dessus⁴⁰.

Seules les personnes qui ont un lien économique commun, telles que les employés qui travaillent ou travaillaient pour un même employeur, ou qui font partie du même syndicat, peuvent appartenir à une VEBA⁴¹. Ces mutuelles sont exemptes de l'impôt si elles répondent à tous les critères d'exonération de l'impôt.

À ce moment-là, il n'existait aucun équivalent à une VEBA dans la *Loi de l'impôt sur le revenu*. Cependant, le Syndicat des travailleurs et travailleuses canadien(ne)s de l'automobile voulait offrir à ses membres retraités les mêmes garanties que celles que le United Auto Workers Union avait obtenues pour ses membres. Le gouvernement canadien a proposé des modifications à la LIR, qui sont par la suite devenues l'article 144.1, afin de faciliter le financement préalable des prestations de soins de santé pour les retraités canadiens du secteur de l'automobile. Cette entente ressemble à celle qui a été négociée aux États-Unis. Comme l'entente et les obligations relatives au financement de la fiducie ont précédé l'adoption de l'article 144.1 de la LIR, le *Règlement 9500* permet à GM Canada et à Chrysler Canada de tenir compte des cotisations et des prestations de service versées comme si la loi était déjà en vigueur.

⁴⁰ <http://www.irs.gov/pub/irs-tege/eotopicf84.pdf>

⁴¹ Ibid.

INTERDICTION RELATIVE À CERTAINS LIENS FINANCIERS AVEC L'EMPLOYEUR

Une FSSBE ne peut pas avoir certains liens financiers interdits avec l'employeur participant ou avec une personne ou une société de personnes qui a un lien de dépendance avec l'employeur participant.

Ces liens financiers représentent un intérêt ou un capital social dans l'employeur participant ou une dette de l'employeur participant, ainsi que le droit d'acquérir cet intérêt, ce capital social ou cette dette⁴².

Préalablement aux modifications proposées, éviter ces liens interdits était une condition pour conserver le statut de FSSBE. Toute violation de cette règle, même par inadvertance et temporairement, entraînait pour la FSSBE la perte de son statut de FSSBE pour le reste de l'année au cours de laquelle la violation avait eu lieu. La perte du statut de FSSBE signifiait, entre autres, pour l'employeur, de ne plus avoir le droit de déduire les cotisations versées à la FSSBE.

En vertu des modifications proposées, l'interdiction relative à certains liens financiers est passée d'une condition pour le maintien du statut de FSSBE à un placement imposable interdit. Si, au cours de l'année, une FSSBE acquiert un placement interdit ou reçoit un revenu d'un placement interdit, elle devra payer un montant d'impôt égal à 50 % de la valeur du placement interdit ou du revenu reçu du placement interdit⁴³. La FSSBE peut se faire rembourser l'impôt payé si elle dispose du placement interdit avant la fin de l'année et s'il est raisonnable de croire que la fiducie ne savait pas (ou s'il n'est pas raisonnable de croire qu'elle aurait dû savoir) que le bien était un placement interdit⁴⁴.

Des titres de l'employeur, des titres de sociétés apparentées, un intérêt dans l'acquisition de tels titres ou le droit d'acquérir de tels titres sont tous considérés comme des placements interdits⁴⁵.

La fiducie peut demander le remboursement de la pénalité fiscale si elle dispose du placement interdit avant la fin de l'année suivant l'année au cours de laquelle elle a acquis le placement interdit,

⁴² LIR, paragraphe 207.9(1), « placement interdit »

⁴³ Paragraphes 207.9(2) et (3) proposés de la LIR

⁴⁴ Paragraphe 207.9(4) proposé de la LIR

⁴⁵ Paragraphes 207.9(1), (2) et (3) proposés de la LIR

à moins qu'il ne soit raisonnable de s'attendre à ce que le fiduciaire savait ou aurait dû savoir que la fiducie acquerrait le bien qui était ou qui deviendrait un placement interdit⁴⁶.

Tout bien qui devient un placement interdit ou qui cesse d'être un placement interdit est considéré comme ayant été aliéné et réacquis à sa juste valeur marchande (JVM)⁴⁷.

Selon les notes explicatives du ministère des Finances concernant l'article 144.1 de la LIR, l'alinéa 144.1(2)(h) était censé « empêcher que le capital de la fiducie revienne, directement ou indirectement, à un employeur »⁴⁸. L'alinéa 144.1(2)(h) sera abrogé au titre des modifications législatives proposées, et remplacé par le régime de placement interdit aux termes de l'article 207.9 de la LIR. Un énoncé d'intention du législateur semblable n'a cependant pas été fourni pour ce nouvel article 207.9.

EXIGENCE SELON LAQUELLE UNE MAJORITÉ DE FIDUCIAIRES NE DOIVENT PAS AVOIR DE LIEN DE DÉPENDANCE AVEC CHACUN DES EMPLOYEURS PARTICIPANTS

Le sous-alinéa 144.1(2)(i) exige qu'une majorité de fiduciaires n'aient pas de lien de dépendance avec chacun des employeurs participants.

Cette exigence selon laquelle une fiducie ne doit pas avoir de lien de dépendance avec l'employeur restreint le bassin de fiduciaires potentiels pour l'employeur. La règle précédente mettait l'accent sur les représentants des employeurs. Un représentant aurait pu être un employé, mais il n'avait pas besoin de l'être. Il aurait également pu être un actionnaire, un associé ou toute personne qui avait un lien de dépendance avec l'employeur. Un représentant pouvait également travailler pour les cabinets d'avocats, de comptables ou de consultation de l'employeur. En règle générale, un représentant pouvait être une personne qui aurait un conflit d'intérêts avec l'employeur si elle assumait le rôle de

⁴⁶ Paragraphe 207.9(4) proposé de la LIR

⁴⁷ Paragraphe 207.9(5) de la LIR

⁴⁸ Notes explicatives, page 43

fiduciaire de la FSSBE de l'employeur, ou une personne ou une entité auprès de laquelle l'employeur pouvait exercer son influence si elle devenait fiduciaire.

Au titre des modifications proposées et d'un point de vue conceptuel, il est possible qu'un fiduciaire soit un représentant, y compris un employé, pourvu que ce représentant n'ait pas de lien de dépendance avec l'employeur.

LIQUIDATION OU RÉORGANISATION D'UNE FSSBE

Lorsque l'on parle de la « liquidation » d'une FSSBE, cela signifie que l'on met fin à la fiducie de manière ordonnée. Toutes les obligations de la fiducie sont acquittées et les fonds excédentaires sont distribués. Lors d'une réorganisation, les biens de la fiducie peuvent être transférés, par exemple à une autre FSSBE. Selon l'alinéa 144.1(2)(b), seules les personnes ou entités suivantes peuvent recevoir les fonds de la fiducie en cas de liquidation ou de réorganisation :

- les employés (actuels ou anciens) ou les personnes liées à ceux-ci, selon une répartition proportionnelle, sauf les employés clés⁴⁹;
- une autre FSSBE⁵⁰; ou
- Sa Majesté du chef du Canada ou une province, après le décès du dernier employé actuel ou ancien, du dernier époux ou de la dernière personne liée⁵¹.

Il est intéressant de noter les priorités établies par l'alinéa 144.1(2)(b) de la LIR :

- Les employés clés ne peuvent pas participer à une liquidation ou à une réorganisation.
- Les gouvernements provinciaux et le gouvernement fédéral participent en dernier, bien que la priorité n'ait pas été établie dans les cas où les gouvernements font des réclamations concurrentes.
- Dans la mesure où les bénéficiaires vivants participent à la liquidation ou à la réorganisation, ils le font au prorata.

⁴⁹ Sous-alinéa 144.1(2)(b)(i) de la LIR

⁵⁰ Sous-alinéa 144.1(2)(b)(ii) de la LIR

⁵¹ Sous-alinéa 144.1(2)(b)(iii) de la LIR

L'ordre de priorités n'a pas été établi pour les bénéficiaires vivants, en tant que groupe, et les autres FSSBE. Il est possible de supposer que les intérêts des bénéficiaires vivants de la FSSBE qui fait l'objet de la liquidation ou de la réorganisation seraient protégés dans la nouvelle FSSBE qui reçoit les fonds, mais il se peut que ce ne soit pas toujours ainsi. Il n'existe aucune mention relative aux sommes qui pourraient être transférées à un employeur participant ni à celles qui pourraient être versées à la succession des bénéficiaires. Voici une autre explication : la législation envisage que les biens d'une FSSBE peuvent être transférés à une autre FSSBE seulement lors d'une réorganisation, et qu'ils peuvent être cédés aux autres catégories de bénéficiaires seulement lors de la liquidation.

INCIDENCES FISCALES RELATIVES À LA LIQUIDATION

POUR LES EMPLOYÉS ET LES EMPLOYEURS

Les sommes versées à un employé, un époux ou une personne liée en raison de la liquidation ou de la réorganisation d'une fiducie ne seront pas considérées comme des prestations désignées⁵². La distribution sera plutôt considérée à titre de revenu pour l'employé et elle ne sera pas déductible pour la fiducie. Cela représente un traitement fiscal raisonnable, lorsque l'employeur a reçu une déduction pour toutes ses cotisations à la fiducie, car ces cotisations ne serviront pas à verser des prestations non imposables pour soins de santé et de bien-être.

Cela peut sembler injuste si l'employeur n'a pas été en mesure de demander une déduction ou si l'employé a dû inclure les cotisations de l'employeur dans son revenu. Par exemple, lorsque l'employeur a fait des cotisations qui serviront à verser des prestations au-delà de l'année d'imposition en cours, aucune déduction n'est permise jusqu'à l'année d'imposition où les cotisations auraient dû être faites. Si la fiducie est liquidée ou réorganisée avant ce moment-là, les fonds distribués seront imposables pour les employés, mais l'employeur n'aura jamais reçu de déduction pour ces sommes. L'article 144.1 de la LIR ne contient aucune disposition s'appliquant à la possibilité d'une double imposition.

⁵² Alinéa 56(1)(z.2) de la LIR

Guide sur la fiscalité de l'assurance-santé au Canada

Fiducies de soins de santé au bénéfice d'employés

Septembre 2021



La vie est plus radieuse sous le soleil

Il n'examine pas non plus la double imposition qui résulte de l'obligation pour l'employé de traiter les distributions comme un revenu quand les cotisations patronales ont été traitées comme un revenu imposable pour l'employé au titre de l'alinéa 6(1)(e.1) de la LIR. Encore une fois, aucune disposition de la LIR n'aborde cette question.

Lorsque les employés ont versé leurs propres cotisations à une FSSBE pour le financement des garanties telles que l'assurance-invalidité (les prestations d'assurance reçues ne sont pas imposables si elles sont financées entièrement par les cotisations de l'employé), l'article 107.1 de la LIR traite de la possibilité de la double imposition.

Selon le paragraphe 107.1(a), lorsqu'une FSSBE distribue des biens à un employé qui possède un intérêt dans ces biens, la FSSBE est réputée avoir disposé de ces biens pour un produit égal à la juste valeur marchande de ces biens, et l'employé est réputé avoir acquis ces biens à la juste valeur marchande⁵³. Par la suite, d'après le paragraphe 107.1(c), l'employé est réputé avoir tiré un produit égal au prix de base rajusté de ces biens.

Conformément aux paragraphes 107.1(a) et (c), l'employé doit constater tout gain ou perte en capital non réalisé provenant de ces biens au cours de l'année où les biens ont été transférés. Si l'employé n'obtient aucun gain en capital ou qu'il ne subit aucune perte en capital, il reçoit la distribution au prix de base rajusté des biens égal à leur juste valeur marchande, ce qui n'entraîne aucune incidence fiscale pour l'employé.

Selon l'alinéa 144.1(11)(b) de la LIR, les distributions versées à toute personne par une FSSBE sont imposables, sauf celles qui proviennent d'une FSSBE qui est bénéficiaire de la fiducie procédant à la distribution. Cependant, selon le sous-alinéa 144.1(2)(b)(ii), il n'est pas nécessaire pour la FSSBE récipiendaire d'être bénéficiaire afin qu'elle puisse recevoir des sommes d'une autre FSSBE, lors de sa liquidation ou de sa réorganisation. Même si une FSSBE peut recevoir des fonds d'une autre FSSBE, le paiement sera imposable à moins que la FSSBE récipiendaire ne soit bénéficiaire de la FSSBE qui procède à la liquidation ou à la réorganisation.

⁵³ Alinéas 107.1(a)(i) et (ii) de la LIR

EXIGENCES EN MATIÈRE DE RÉSIDENCE

Sous réserve d'une exception abordée ci-après, pour qu'une FSSBE soit résidente au Canada, elle doit se conformer aux règles ordinaires de résidence, et non pas aux règles de résidence réputées contenues dans l'article 94 de la *Loi de l'impôt sur le revenu*⁵⁴. Les règles ordinaires de résidence déterminent si la fiducie est résidente au Canada et, ainsi, si elle est assujettie au régime d'imposition canadien. Les règles de résidence réputée de l'article 94 de la LIR considèrent qu'une fiducie réside au Canada à certaines fins, même si elle ne répond pas aux critères de résidence des règles ordinaires. Les directives judiciaires les plus récentes de la Cour suprême du Canada ayant trait aux règles de résidence se trouvent dans *Garron (Fiducie familiale) c. La Reine*⁵⁵.

Dans *Garron (Fiducie familiale) c. La Reine*, la Cour suprême du Canada a adopté la théorie du centre de gestion et de contrôle pour déterminer si la fiducie réside au Canada. Deux fiducies ont été constituées à Saint-Vincent (île des Caraïbes). Le fiduciaire était une société résidant à la Barbade, et les bénéficiaires étaient résidents du Canada. Le fiduciaire a disposé des biens en capital détenus par la fiducie au Canada et a dû verser la retenue d'impôt. Il a demandé un remboursement, déclarant qu'il ne résidait pas au Canada (car le fiduciaire n'était pas un résident canadien), et qu'il n'était pas assujetti à l'impôt canadien. Il est à noter que la Barbade ne prélève pas d'impôt sur les gains en capital⁵⁶. Si les raisons invoquées par le fiduciaire avaient été retenues, les biens canadiens de la fiducie, détenus pour les propriétaires bénéficiaires qui sont des résidents canadiens, auraient pu être vendus et faire l'objet de gains en capital sans qu'aucun impôt ne soit exigible.

La Cour suprême du Canada n'était pas d'accord avec la position du fiduciaire. Elle a indiqué que

[L]a résidence d'une fiducie doit être déterminée selon le principe que, aux fins de la loi, une fiducie réside là où ses activités ont lieu (De Beers, p. 458), c'est-à-dire là où la gestion centrale et le contrôle de la fiducie ont réellement lieu.

⁵⁴ Alinéa 144.1(2)(c) de la LIR

⁵⁵ CSC 14, le 12 avril 2012

⁵⁶ Barbados Revenue Authority, <http://barbados.gov.bb/bra/pages/itg.aspx>

Guide sur la fiscalité de l'assurance-santé au Canada

Fiducies de soins de santé au bénéfice d'employés

Septembre 2021



La vie est plus radieuse sous le soleil

Le juge a statué que les bénéficiaires principaux du Canada assumaient, au Canada, les responsabilités du centre de gestion et de contrôle de la fiducie. Le fiduciaire ne faisait que suivre les instructions de ces bénéficiaires.

Comme le Canada représentait le pays où la fiducie était contrôlée, la fiducie était résidente au Canada, même si son fiduciaire était résident de la Barbade.

Si une FSSBE cesse d'être résidente au Canada, elle continuera d'être une fiducie, mais elle ne sera plus admissible à titre de FSSBE, à moins de pouvoir invoquer une exception au titre des règles modifiées en 2019. Si cela n'est pas possible, ses biens seront réputés avoir été vendus à leur juste valeur marchande, et leur coût de base sera nul⁵⁷. Par conséquent, le gain sera imposable pour la fiducie.

Au titre des modifications proposées, une fiducie peut être résidente d'un pays autre que le Canada si :

- des avantages sociaux sont offerts aux employés résidents et non résidents;
- un ou plusieurs employeurs participants sont des non-résidents;
- la fiducie doit résider dans un pays (autre que le Canada) dans lequel réside un employeur participant⁵⁸.

MISE EN VIGUEUR DES DISPOSITIONS RELATIVES AUX FIDUCIES

La version initiale de la *Loi* mettant en œuvre les FSSBE contenait une disposition semblable à celle qui régit les FSBE : « La fiducie a le droit d'exiger le paiement des cotisations à la fiducie »⁵⁹.

Cette disposition a été retirée de la version de la *Loi* qui a été promulguée. Cependant, rien n'empêche une FSSBE de contenir une telle disposition. Il n'est tout simplement pas nécessaire de respecter cette exigence pour que la FSSBE obtienne ou maintienne son statut de FSSBE.

⁵⁷ Alinéa 128.1(4)(b.1) de la LIR

⁵⁸ Alinéa 144.1(2)(c) proposé de la LIR

⁵⁹ Traduction d'une version préalable de l'alinéa 144.1(2)(h) de la LIR

FAILLITE OU INSOLVABILITÉ DE L'EMPLOYEUR

Bien qu'une FSSBE dépende d'un employeur pour son financement, la faillite d'un employeur ne signifie pas que la fiducie perdra son statut de FSSBE, à la condition qu'elle réponde à tous les critères énoncés au paragraphe 144.1(2)⁶⁰. Toutefois, à moins que des sommes suffisantes n'aient été versées d'avance au compte de la fiducie pour que celle-ci puisse s'acquitter de ses obligations à l'avenir, la fiducie ne pourra probablement pas fournir des prestations bien longtemps après la faillite ou l'insolvabilité de l'employeur.

EMPLOYÉS CLÉS

Les FSSBE font une distinction entre les employés clés et les autres employés. Dans ses commentaires relatifs à une version de la Loi qui précédait celle qui a été adoptée, le ministère des Finances a affirmé ce qui suit⁶¹ :

Selon l'alinéa [144.1(2)](d), la fiducie doit, en général, être maintenue principalement au profit des bénéficiaires qui ne sont pas des employés clés.

D'après l'alinéa [144.1(2)](e), les employés clés qui sont les bénéficiaires d'une FSSBE doivent, en général, être considérés de la même manière qu'un nombre important de bénéficiaires qui ne sont pas des employés clés, en vertu de la FSSBE...

Le libellé des articles auxquels il est fait référence a été modifié dans les mesures législatives qui sont devenues loi, mais l'intention législative à l'égard des employés clés semble être la même.

Au titre du paragraphe 144.1(1) de la LIR, la section des définitions, voici les deux critères qui servent à déterminer si un employé est un employé clé :

⁶⁰ Document 2011-0419811E5 de l'ARC, daté du 13 février 2012. Cette décision se rapporte aux fiducies uniques et interentreprises.

⁶¹ Fiducie de soins de santé au bénéfice d'employés – Notes explicatives, page 7. Ce document est différent des Notes explicatives du ministère des Finances auxquelles nous avons fait référence ci-dessus.

Guide sur la fiscalité de l'assurance-santé au Canada

Fiducies de soins de santé au bénéfice d'employés

Septembre 2021



La vie est plus radieuse sous le soleil

- a. le revenu; ou
- b. le statut en tant qu'« employé déterminé ».

Si un employé satisfait aux exigences de l'une de ces définitions, il sera considéré comme un employé clé pour l'année d'imposition. Les parties doivent examiner la question chaque année afin de déterminer si des personnes autres que des employés clés sont devenues des employés clés, et si des employés clés ne sont plus admissibles à titre d'employés clés.

CRITÈRE DE REVENU LIÉ AU STATUT D'EMPLOYÉ CLÉ

Un employé clé représente un particulier dont le revenu d'emploi, au cours de deux des cinq années précédant l'année courante, a dépassé cinq fois le maximum des gains annuels ouvrant droit à pension (MGAP) pour l'année civile où le revenu d'emploi a été gagné. Donc, pour l'année d'imposition 2022, il faut considérer les années 2017 à 2021, inclusivement. Si, au cours de deux années entre 2017 et 2021, le revenu d'emploi de l'employé a dépassé cinq fois le maximum des gains annuels ouvrant droit à pension pour ces années, cette personne est un employé clé.

L'expression « revenu d'emploi » n'est pas définie dans la *Loi de l'impôt sur le revenu*. Pour la plupart des personnes, « revenu d'emploi » signifie un salaire ou une rémunération. Cependant, le revenu des employés clés comprend souvent des composantes additionnelles, telles que bonis, dividendes, options d'achat d'actions, indemnités pour usage de véhicule personnel, etc. Est-ce que l'ARC utilisera le « revenu total », le « revenu net » ou le « revenu imposable », ou calculera-t-il le revenu d'emploi de la même manière que le Régime de pensions du Canada le fait aux fins de la détermination du maximum des gains annuels ouvrant droit à pension pour un particulier? À ce jour, l'ARC n'a pas établi de directive sur la question.

Le tableau suivant rend compte du plafond du revenu d'emploi :

Guide sur la fiscalité de l'assurance-santé au Canada

Fiducies de soins de santé au bénéfice d'employés

Septembre 2021



La vie est plus radieuse sous le soleil

Année	MGAP	Cinq fois le MGAP
2022	64 900 \$	324 500 \$
2021	61 600 \$	308 000 \$
2020	58 700 \$	293 500 \$
2019	57 400 \$	287 000 \$
2018	55 900 \$	279 500 \$
2017	55 300 \$	276 500 \$

Par exemple, si le revenu d'emploi d'un employé était de 280 000 \$ en 2017 et en 2018, cet employé serait traité comme un employé clé pour l'année d'imposition 2022, même si son revenu d'emploi n'a jamais dépassé 280 000 \$ entre 2017 et 2021 inclusivement, et même si 280 000 \$ représentent moins que cinq fois le MGAP pour 2019 à 2021 inclusivement⁶².

CRITÈRE RELATIF AU STATUT D'« EMPLOYÉ DÉTERMINÉ »

Le deuxième critère est plus compliqué. Peu importe le revenu, si un employé est un « employé déterminé », il est considéré comme un employé clé.

Selon la définition du paragraphe 248(1) de la *Loi de l'impôt sur le revenu*, un « employé déterminé » est un employé qui a un lien de dépendance avec l'employeur, ou un employé qui est un « actionnaire déterminé » (expression également définie dans la *Loi*). Nous allons tout d'abord examiner les actionnaires déterminés.

⁶² Alinéa 144.1(1)(b) de la LIR, « employé clé »

ACTIONNAIRES DÉTERMINÉS

Un « actionnaire déterminé » est quelqu'un qui, directement ou indirectement, à un moment donné de l'année, possède au moins 10 % des actions émises d'une catégorie donnée du capital-actions de la société ou de toute autre société qui est liée à celle-ci⁶³. Le contrôle de la société n'est pas important. L'expression « directement ou indirectement » signifie qu'il n'est pas nécessaire pour la personne de posséder directement des actions pour être considérée comme un « actionnaire déterminé ». La LIR décrit quatre façons de posséder indirectement des actions dans une société et ainsi être un « actionnaire déterminé », à la condition que les intérêts du particulier dans la société s'élèvent à 10 % ou plus.

Propriétaire de la société. Si une personne ou une société avec laquelle un contribuable a un lien de dépendance possède des actions dans une société, par exemple un membre de la famille ou une société distincte qui est contrôlée par le contribuable, le contribuable sera considéré comme un actionnaire déterminé⁶⁴.

Propriétaire de la fiducie. Si un contribuable est le bénéficiaire d'une fiducie qui possède des actions dans la société, ce contribuable sera réputé posséder personnellement les actions, selon la proportion des intérêts qu'il détient dans la fiducie⁶⁵. Cette règle s'applique même si les droits du contribuable à une fraction du revenu ou du capital de la fiducie dépendent des pouvoirs discrétionnaires du fiduciaire, qu'il les exerce ou non⁶⁶.

Propriétaire d'une société de personnes. Si un contribuable est un associé d'une société de personnes qui possède des actions dans la société, ce contribuable sera réputé posséder personnellement les actions, selon la fraction des actions qu'il détient dans la société de personnes⁶⁷.

⁶³ Paragraphe 248(1) de la LIR, « actionnaire déterminé »

⁶⁴ Alinéa 248(1)(a) de la LIR, « actionnaires déterminés »

⁶⁵ Alinéa 248(1)(b) de la LIR, « actionnaires déterminés »

⁶⁶ Alinéa 248(1)(e) de la LIR, « actionnaires déterminés »

⁶⁷ Alinéa 248(1)(c) de la LIR, « actionnaire déterminé »

Propriétaire d'une entreprise de prestation de services personnels. Une entreprise de prestation de services personnels existe lorsqu'une personne possède sa propre société et fournit ses services à une entreprise pour laquelle il pourrait, vraisemblablement, être un employé direct⁶⁸. Si la personne pouvait avoir droit, directement ou indirectement, à 10 % ou plus des actions de sa propre société, cette personne est un actionnaire déterminé⁶⁹.

PERSONNES QUI ONT DES LIENS DE DÉPENDANCE

Les personnes qui ont un lien de dépendance avec leur employeur peuvent également être des employés clés. Les personnes ont un lien de dépendance lorsqu'elles sont unies par les liens du sang, du mariage, de l'union de fait ou de l'adoption⁷⁰. Un lien du sang existe lorsqu'une personne est l'enfant ou le descendant d'une autre, ou lorsque les personnes sont frères ou sœurs⁷¹.

Les personnes entretiennent un lien de dépendance avec les sociétés qu'elles contrôlent, ou lorsqu'elles font partie de la famille d'un contribuable qui contrôle la société⁷². L'ARC a publié des lignes directrices concernant ce qui constitue le contrôle d'une société⁷³. Comme tout employé qui possède 10 % ou plus des actions d'une société serait considéré comme un employé clé selon la règle de l'« actionnaire déterminé », la question du contrôle dans une situation de lien de dépendance ne survient pas souvent.

⁶⁸ Paragraphe 125(7) de la LIR. Les contribuables qui établissent des entreprises de prestation de services personnels le font dans le but de payer, au total, moins d'impôt sur les sociétés et d'impôt personnel que s'ils travaillaient directement pour une autre entreprise. La Loi de l'impôt sur le revenu et l'ARC n'encouragent pas les contribuables à établir des entreprises de prestation de services personnels : l'élimination d'avantages fiscaux intéressants force ces entreprises à payer des taux d'impôt plus élevés.

⁶⁹ Alinéa 248(1)(d) de la LIR, « actionnaire déterminé »

⁷⁰ Alinéas 251(1)(a) et (2)a) de la LIR

⁷¹ Paragraphe 251(6) de la LIR

⁷² Sous-alinéas 251(2)(b)(i) et (iii) de la LIR

⁷³ IT64R4-CONSOLID – Sociétés : Association et contrôle, daté du 13 octobre 2004

Guide sur la fiscalité de l'assurance-santé au Canada

Fiducies de soins de santé au bénéfice d'employés

Septembre 2021



La vie est plus radieuse sous le soleil

Il est toutefois intéressant de noter que quelqu'un peut contrôler une société même s'il détient moins de 50 % des actions d'une société. Par exemple, un actionnaire minoritaire peut posséder des compétences et une expérience supérieures au sein de l'entreprise. Les autres actionnaires peuvent s'en remettre à cet actionnaire dans une mesure telle que ce dernier puisse invariablement compter sur leur soutien, et ainsi contrôler la société.

Dans d'autres situations, un actionnaire minoritaire pourrait détenir la plus grande part des actions, le reste étant réparti parmi un grand nombre d'actionnaires moins importants. Si un tel actionnaire pouvait constamment influencer un nombre suffisant d'actionnaires pour que ceux-ci votent de la même manière que lui, il pourrait ainsi obtenir plus de 50 % des votes et être encore une fois considéré comme quelqu'un qui exerce le contrôle de la société. Que l'actionnaire obtienne chaque fois l'appui d'un groupe différent de personnes n'a pas d'importance, tant que l'actionnaire réussit à persuader les autres de voter en sa faveur.

Une personne pourrait également contrôler une société même si elle ne possède aucune des actions de la société, si elle contrôle elle-même des sociétés qui détiennent des actions dans la société en question.

De plus, si un groupe de personnes contrôle une société, et chaque personne au sein du groupe fait partie de la même famille, alors toutes les personnes du groupe ont un lien de dépendance avec la société⁷⁴. Un groupe représente un groupe de personnes qui ont un lien de parenté, où chaque membre du groupe est uni aux autres par les liens du sang, du mariage, de l'union de fait ou de l'adoption⁷⁵.

Voir les tableaux de l'Annexe A pour un résumé de la définition de l'expression « employé clé ». L'ARC publie également des directives concernant la définition de « lien de dépendance »⁷⁶.

⁷⁴ Sous-alinéas 251(2)(b)(ii) et (iii) de la LIR

⁷⁵ Paragraphe 251(2) de la LIR

⁷⁶ S1-F5-C1, Personnes liées et personnes sans lien de dépendance entre elles, dernière mise à jour le 24 novembre 2015

TRAITEMENT FISCAL

TRAITEMENT FISCAL DES FSSBE

Une FSSBE est une fiducie entre vifs. Les règles fiscales qui la régissent sont les suivantes :

- L'exercice financier pour la fiducie se termine le 31 décembre chaque année.
- Le taux d'imposition de la fiducie est déterminé par son revenu net, et il équivaut au taux personnel le plus élevé. Il n'est pas possible pour la fiducie de demander des crédits d'impôt personnels.
- La fiducie peut se prévaloir de déductions suivantes :
- dépenses relatives à l'exploitation normale de la fiducie, notamment les frais administratifs;
- coût des prestations, y compris le versement des primes d'assurance;
- et dépenses engagées pour produire un revenu de fiducie (p. ex. frais de gestion de placements et frais de consultation).

Une FSSBE est également assujettie aux autres règles fiscales de l'article 144.1 de la LIR :

- Les sommes payées à titre de prestations désignées sont déductibles⁷⁷.
- Une FSSBE accuse une perte autre qu'une perte en capital lorsque ses dépenses sont supérieures à son revenu. La FSSBE peut reporter cette perte aux trois années précédentes ou suivantes⁷⁸. La règle concernant le report rétrospectif des pertes sur une période de trois ans est la même que la règle générale, mais la règle ayant trait au report prospectif diffère de la règle de report prospectif habituelle de 20 ans pour les pertes.
- Compte tenu de la définition d'une FSSBE, celle-ci n'est pas assujettie au traitement fiscal qui s'applique aux régimes de prestations aux employés⁷⁹, aux conventions de retraite⁸⁰ et aux ententes d'échelonnement du traitement⁸¹.

⁷⁷ Alinéa 104(6)(a.4) de la LIR

⁷⁸ Paragraphes 144.1(13) et 111(7.3 à 7.5) de la LIR

⁷⁹ Alinéa 248(1) de la LIR, « régime de prestations aux employés », (a) Voir aussi la discussion à propos du régime de prestations aux employés dans notre article « Régimes d'assurance collective contre la maladie ou les accidents ».

⁸⁰ Alinéa 248(1) de la LIR, « convention de retraite », (f.1)

⁸¹ Alinéa 248(1) de la LIR, « entente d'échelonnement du traitement », (f.1)

Les règles suivantes ne s'appliquent pas à une FSSBE :

- La règle de disposition présumée après 21 ans⁸²;
- Les règles portant sur l'impôt minimum de remplacement⁸³;
- Les règles régissant les fiducies avec droit de retour, qui se trouvent au paragraphe 75(2) de la LIR⁸⁴.

Au titre des règles en vigueur avant les modifications proposées, une FSSBE pouvait perdre son droit de déduire des dépenses pour l'année d'imposition si, à n'importe quel moment durant l'année, elle ne remplissait pas les conditions lui permettant d'être considérée comme une FSSBE. Par exemple, en ne respectant pas les dispositions du paragraphe 144.1(2) de la LIR⁸⁵, ou si elle était exploitée ou maintenue principalement au profit d'un ou de plusieurs employés clés ou des membres de sa ou de leur famille⁸⁶. L'alinéa 144.1(3)(b) de la LIR adopte la définition des membres de la famille de l'employé (divisions 144.1(2)(d)(ii)(A) et (B) de la LIR) pour définir les membres de la famille d'un employé clé.

L'impossibilité de déduire des dépenses était permanente pour l'année d'imposition. La fiducie pourrait en outre perdre ses droits de report rétrospectif et prospectif quant aux pertes subies durant l'année⁸⁷. Même si la FSSBE perdait son statut de FSSBE pour une courte période durant l'année, elle n'a pas droit au traitement fiscal qui s'applique aux FSSBE pour l'année complète.

Les modifications proposées se sont attaquées à la plupart de ces conséquences. Par exemple, si la fiducie enfreint les dispositions du paragraphe 144.1(2) de la LIR, elle perdra son droit de déduire des dépenses « à moins qu'il ne soit raisonnable de conclure que ses fiduciaires ne savaient pas et

⁸² Alinéa 108(1) de la LIR, « fiducie », (a)

⁸³ Alinéa 127.55(f)(iv) de la LIR

⁸⁴ Articles 75 à 75.2, paragraphe 75(3) et alinéa 108(1)(a.1) de la LIR

⁸⁵ Alinéa 144.1(3)(a) de la LIR

⁸⁶ Alinéa 144.1(3)(b) de la LIR

⁸⁷ Paragraphe 111(7.5) de la LIR

n'avaient pas à savoir que des prestations désignées avaient été versées ou que des cotisations avaient été faites à des bénéficiaires autres que ceux décrits aux sous-alinéas (2)(d)(i) ou (ii) »⁸⁸.

TRAITEMENT FISCAL POUR LES EMPLOYEURS

Les employeurs peuvent déduire les cotisations qu'ils font à leur FSSBE, conformément aux paragraphes 144.1(4) à 144.1(7) de la LIR. Ces paragraphes traitent de la déduction possible des cotisations patronales, des déterminations actuarielles, des conventions collectives, des accords de participation relatifs aux conventions collectives et des montants de déduction maximaux – essentiellement le coût d'offrir des avantages quand l'employeur assume le risque d'assurance⁸⁹. Par ailleurs, la LIR impose aux déductions une norme générale de caractère raisonnable⁹⁰.

Les employeurs peuvent également déduire les cotisations à la FSSBE lorsque celles-ci serviront à verser les prestations désignées liées à l'assurance offerte pour l'année en cours ou pour une année antérieure⁹¹. Les cotisations pour une ou plusieurs années ultérieures ne sont pas déductibles jusqu'à l'année durant laquelle les prestations sont versées⁹². Il existe une exception pour les primes d'assurance payées dans le cadre d'un régime collectif d'assurance-vie.

Un employeur peut payer ces primes à l'avance et les déduire au complet au cours de l'année où la cotisation a été faite⁹³.

⁸⁸ Alinéa 144.1(3)(a) proposé de la LIR (traduction)

⁸⁹ La LIR n'énonce pas clairement ce qui peut être déduit. Selon l'article 18 de la LIR, l'employeur ne peut déduire aucune dépense, sauf celles qui font partie des exceptions. Plus précisément, l'alinéa 18(1)(o.3) ne permet pas la déduction de la cotisation patronale à une FSSBE, sauf les déductions permises en vertu de l'alinéa 20(1)(s) de la Loi de l'impôt sur le revenu. Cet alinéa permet à l'employeur de déduire les montants versés au fiduciaire de la FSSBE, conformément aux paragraphes 144.1(4-7).

⁹⁰ Article 67 de la LIR

⁹¹ Sous-alinéa 144.1(4)(a)(i) de la LIR. Les primes doivent être payées à une compagnie d'assurance ayant un permis d'exercice au Canada ou dans une province.

⁹² Alinéa 144.1(4)(b) de la LIR

⁹³ Les types de primes pour lesquelles on peut demander une déduction sont décrits à la division 18(9)(a)(iii)(B) de la LIR, et le droit aux déductions est prévu à la division 144.1(4)(a)(ii)(A) de la LIR.

Guide sur la fiscalité de l'assurance-santé au Canada

Fiducies de soins de santé au bénéfice d'employés

Septembre 2021



La vie est plus radieuse sous le soleil

Bien que le droit de payer des primes à l'avance et de les déduire au cours de la même année puisse sembler être un avantage pour l'employeur, il est important de se rappeler que les employés doivent ajouter le coût de l'assurance-vie collective à leur revenu durant l'année où la prime a été payée⁹⁴.

Plus l'employeur paie des primes d'avance, plus les montants inclus dans le revenu des employés sont élevés.

En outre, les employeurs peuvent déduire les cotisations à une FSSBE qui fournissent des prestations désignées aux employés, à leurs époux ou à leurs personnes à charge⁹⁵. Au lieu de payer des primes d'assurance ou d'établir un fonds suffisant pour effectuer les règlements anticipés, l'employeur pourrait verser les prestations, par le biais de la FSSBE, au fur et à mesure que les employés présentent des demandes de règlement.

Malgré les règles régissant les déductions permises aux employeurs, il existe une limite au montant total qu'un employeur peut déduire. Elle se calcule de la manière suivante : cotisations totales à la FSSBE durant l'année en cours et l'année précédente moins les déductions totales relatives aux cotisations à la FSSBE pendant l'année d'imposition précédente⁹⁶. Selon le ministère des Finances :

Par l'effet de cette règle, l'employeur ne pourra demander de déduction au cours des années ultérieures d'une fiducie de soins de santé au bénéfice d'employés préfinancée au titre de sommes liées à l'inflation, du revenu gagné par la fiducie ou de prestations plus élevées que prévu découlant d'un rendement élevé des placements de la fiducie⁹⁷.

Le Ministère donne un exemple d'une FSSBE dont la durée de vie prévue est de 50 ans et qui s'attend à verser des prestations de 50 millions de dollars au cours des 13 premières années de son existence. L'employeur cotise 50 millions de dollars à la fiducie la première année. Pendant les 13 premières années de la FSSBE, comme les 50 millions de dollars sont versés en prestations, l'employeur pourra déduire les versements effectués au cours de chaque année d'imposition. La

⁹⁴ Paragraphe 6(4) de la LIR

⁹⁵ Division 144.1(4)(a)(ii)(B) de la LIR

⁹⁶ Paragraphe 144.1(7) de la LIR

⁹⁷ Notes explicatives, page 45 (traduction)

Guide sur la fiscalité de l'assurance-santé au Canada

Fiducies de soins de santé au bénéfice d'employés

Septembre 2021



La vie est plus radieuse sous le soleil

fiducie s'attend à ce que les fonds destinés au versement des prestations requises pour les 37 années restantes proviennent des revenus de placement que la fiducie aura gagnés sur sa cotisation initiale de 50 millions de dollars. L'employeur ne pourra déduire aucun versement de prestations désignées qui sera tiré des revenus de placement.

Bien que cette disposition ne permette pas à l'employeur de bénéficier à l'avance des avantages liés aux cotisations versées, la règle ne s'applique pas aux autres types de garanties, telles que la suspension des primes offerte par une compagnie d'assurance pour tenir compte des différences entre les résultats techniques réels et prévus.

Nous nous sommes déjà penchés sur le traitement fiscal qui est appliqué lorsqu'une FSSBE prête de l'argent à un employeur ou investit dans des titres d'employeur (ou dans des titres de sociétés apparentées). Cependant, un employeur peut émettre un billet à ordre à une FSSBE comme preuve de son obligation de verser des cotisations⁹⁸. Un billet à ordre ne sera toutefois pas considéré comme une cotisation à la fiducie. L'employeur ne pourra donc déduire aucun montant relatif au prêt consenti à la fiducie⁹⁹.

Pour la FSSBE, les intérêts payables par l'employeur pour un billet à ordre ne peuvent pas être considérés comme revenu de la fiducie, conformément aux règles de l'article 12 de la LIR concernant les intérêts courus. Le montant d'impôt à payer en vertu de l'article 12 de la LIR dépendra de la manière dont les paiements du capital et de l'intérêt ont été structurés.

L'employeur devra considérer le remboursement de l'intérêt et du capital associés au billet à ordre à titre de cotisations à la fiducie, conformément aux règles régissant les cotisations, et non pas en tant que remboursement du capital et de l'intérêt¹⁰⁰. Par conséquent, l'employeur ne pourra pas déduire l'intérêt sur le billet à ordre en vertu de l'alinéa 20(1)(c) de la LIR, car aucune partie de ces paiements ne sera constatée à titre d'intérêt.

⁹⁸ Paragraphe 144.1(8) de la LIR

⁹⁹ Alinéa 144.1(8)(a) de la LIR

¹⁰⁰ Alinéa 144.1(8)(b) de la LIR

Finalement, si une fiducie était une FSSBE lors de l'émission du billet à ordre, elle est réputée conserver son statut de FSSBE lorsque l'employeur s'acquitte de quelque obligation que ce soit ayant trait au billet à ordre ¹⁰¹.

TRAITEMENT FISCAL POUR LES EMPLOYÉS

Comme nous l'avons mentionné, les cotisations patronales à une FSSBE ne sont pas imposables pour les employés si elles servent à payer les prestations versées au titre d'un RPAM ¹⁰². Les cotisations patronales visant à payer les primes associées à un régime collectif d'assurance-vie temporaire sont imposables pour les employés ¹⁰³. Les cotisations patronales servant à payer les garanties d'un régime d'assurance collective contre la maladie ou les accidents sont imposables pour les employés si les prestations versées à partir de ces cotisations sont libres d'impôt. Cela signifie que les cotisations patronales utilisées pour offrir des garanties – assurance maladies graves (AMG), assurance de soins de longue durée de type revenu (ASLD) et assurance décès et mutilation accidentels – seront imposables pour les employés pourvu que les prestations versées dans le cadre de ces régimes soient libres d'impôt.

Les cotisations patronales faites au régime d'assurance-invalidité demeureront libres d'impôt, car les prestations versées dans le cadre de ces régimes sont imposables si l'employeur paie une partie de la prime, et si les prestations sont périodiques ¹⁰⁴. Un employé peut demander à son employeur de verser des cotisations pour son indemnité de retraite à la FSSBE, mais l'employeur devra retenir l'impôt sur les cotisations. L'indemnité de retraite est considérée comme un revenu reçu par l'employé au titre du sous-alinéa 56(1)(a)(ii), puis versé à la FSSBE ¹⁰⁵.

¹⁰¹ Paragraphe 144.1(9) de la LIR

¹⁰² Au Québec, les employés doivent déclarer le coût de leurs avantages à titre de revenu, mais seulement sur leur déclaration de revenus provinciale.

¹⁰³ Paragraphe 6(4) de la LIR

¹⁰⁴ Alinéa 6(1)(f) de la LIR

¹⁰⁵ Document 2012-0467221E5 de l'ARC, daté du 21 mars 2013

Guide sur la fiscalité de l'assurance-santé au Canada

Fiducies de soins de santé au bénéfice d'employés

Septembre 2021



La vie est plus radieuse sous le soleil

L'imposition des cotisations versées pour offrir l'assurance maladies graves, l'assurance décès et mutilation accidentels et l'ASLD de type revenu pourrait ne pas faire une différence concrète dans certains régimes. Bien que de nombreux employeurs continuent d'offrir des garanties de base (avec ou sans partage de coûts avec leurs employés), certains commencent à offrir des « garanties facultatives », par exemple l'assurance maladies graves, l'assurance de soins de longue durée et l'assurance décès et mutilation accidentels à titre facultatif. Les employés peuvent choisir les garanties facultatives qu'ils désirent parmi le menu des assurances disponibles et payer les frais associés à ces avantages eux-mêmes.

En plus des économies de coûts réalisées par les employeurs en raison des sommes versées par les employés pour obtenir les garanties de leur choix, il existe un avantage fiscal pour les employés qui paient eux-mêmes pour l'une des garanties, soit l'assurance-invalidité : les prestations versées dans le cadre de cette assurance sont exemptes d'impôt¹⁰⁶.

Un employé pourrait également faire des cotisations à une FSSBE qui verserait des prestations en vertu d'un régime privé d'assurance-maladie. Cette modalité permet aux employés de considérer leurs cotisations comme des frais médicaux, pour lesquels ils pourraient demander un crédit d'impôt pour frais médicaux. Nous comparons le traitement fiscal lié au paiement des primes d'un régime privé d'assurance-maladie par l'employeur ou par l'employé dans notre article « Régimes privés d'assurance-maladie ».

Si les employés sont les seuls à cotiser à une FSSBE (p. ex. dans les cas d'assurance-invalidité où les prestations du régime sont versées libres d'impôt), l'acte de fiducie de la FSSBE doit être rédigé de manière à ce que la fiducie soit admissible à titre de régime d'assurance. Il se peut aussi qu'une FSSBE souscrive des contrats d'assurance collective ou individuelle pour les employés. Les cotisations serviraient alors à payer les primes d'assurance. Si l'ARC arrive à la conclusion que le régime ne

¹⁰⁶ Ibid.

constitue qu'un fond d'urgence qui ne répond pas aux critères d'une assurance, la fiducie ne sera pas reconnue comme une FSSBE¹⁰⁷.

En ce qui a trait aux paiements versés par une FSSBE, ils sont tous considérés, en général, à titre de revenu, sauf lorsqu'il s'agit d'une exception¹⁰⁸. Il existe plusieurs exceptions, dont voici la plus importante : les prestations désignées ne sont pas imposables pour les employés¹⁰⁹ à moins qu'elles ne soient incluses dans le revenu pour une autre raison [telle que les prestations versées dans le cadre d'un régime d'assurance-invalidité en vertu de l'alinéa 6(1)(f)].

Les employés devraient en outre payer de l'impôt sur le surplus résiduel de la fiducie lors d'une liquidation ou d'une réorganisation, conformément au sous-alinéa 144.1(2)(b)(i) de la LIR.

Si le bénéficiaire est un non-résident, les prestations provenant d'une FSSBE ne seront pas assujetties à la retenue d'impôt pour non-résidents en vertu de la partie XIII de la LIR, dans la mesure où les paiements représentent des prestations désignées¹¹⁰. Tout autre paiement pourrait être imposable, et la retenue d'impôt serait de 25 %. Ces versements pourraient inclure ceux qui sont destinés aux employés lors d'une liquidation ou d'une réorganisation. Dans le cas d'un non-résident, le traitement fiscal des paiements de prestations désignées imposables, telles les prestations d'assurance-invalidité, est incertain. Il se peut que ces versements soient imposables selon l'alinéa 6(1)(f) de la LIR.

RÉGIMES D'EMPLOYEURS MULTIPLES

L'ancien paragraphe 144.1(6) de la LIR autorisait la déduction des cotisations patronales versées à une FSSBE si une convention collective était en place. Dans le cadre des modifications proposées, l'exigence d'un régime d'employeurs multiples a été éliminée. Les exigences en matière de

¹⁰⁷ Document 2010-0374891E5 de l'ARC, daté du 14 mars 2011

¹⁰⁸ Paragraphe 144.1(11) de la LIR

¹⁰⁹ Alinéa 144.1(11)(a) de la LIR

¹¹⁰ Alinéa 212(1)(w) de la LIR

convention collective sont maintenues, ainsi que l'exigence selon laquelle les cotisations doivent être établies en fonction des heures travaillées ou en fonction d'un autre paramètre propre à l'employé.

Dans certains secteurs, comme la construction, un employé peut appartenir à un syndicat qui regroupe de nombreux employeurs. Plutôt que de faire partie de nombreuses FSSBE, les employés peuvent appartenir à une seule FSSBE, à laquelle leurs employeurs versent tous des cotisations. Les cotisations patronales à ces FSSBE sont déductibles si les deux conditions suivantes sont réunies :

- Un employeur verse des cotisations à la fiducie au titre d'une convention collective (ou d'un accord de participation relatif à la convention collective) et conformément à une formule de cotisation négociée qui ne prévoit aucune variation des cotisations selon l'expérience financière de la fiducie ¹¹¹;
- Les cotisations à verser par chaque employeur sont déterminées en tout ou en partie en fonction du nombre d'heures travaillées par chacun de ses employés ou d'une autre mesure propre à chaque employé à l'égard duquel des cotisations sont versées à la fiducie ¹¹².

Une FSSBE qui gère les prestations des employés de plusieurs employeurs, et qui reçoit des cotisations des employés de plusieurs employeurs, peut choisir d'être considérée comme plusieurs fiducies distinctes ¹¹³. Le fiduciaire doit faire un choix afin que les biens soient détenus dans une fiducie distincte pour le compte de ces bénéficiaires, ce choix étant fait au plus tard à la date d'échéance de production pour la première année d'imposition de la fiducie distincte ¹¹⁴.

Lorsque le fiduciaire fait le choix, et selon l'acte de fiducie, les cotisations de l'employeur et le revenu en provenant s'accumuleront au seul profit de ces bénéficiaires ¹¹⁵.

¹¹¹ Alinéa 144.1(6)(b) de la LIR

¹¹² Alinéa 144.1(6)(c) de la LIR

¹¹³ Paragraphe 144.1(12) de la LIR

¹¹⁴ Alinéa 144.1(12)(a) de la LIR

¹¹⁵ Alinéa 144.1(12)(b) de la LIR

RÈGLES DE TRANSITION D'UNE FSBE À UNE FSSBE

Le budget fédéral de 2018, présenté le 27 février 2018, annonçait la fin des FSBE. De plus, les modifications législatives proposées, annoncées le 27 mai 2019 et le 20 novembre 2020, présentaient deux mesures conçues pour faciliter la transition des FSBE aux FSSBE.

L'ARC va continuer d'appliquer ses directives administratives aux FSBE qui existaient en date du 27 février 2018 ou avant, mais seulement jusqu'à la fin de 2022. Après, ces FSBE ne bénéficieront plus d'un traitement fiscal favorable au titre des directives administratives de l'ARC. L'ARC n'appliquera pas non plus sa directive concernant les FSBE aux fiducies créées après le 27 février 2018. En effet, il ne sera pas possible de créer de nouvelles FSBE après le 27 février 2018, et les FSBE existantes à cette date pourront rester en activité, mais seulement jusqu'à la fin de 2022.

Avant la fin de 2022, les fiduciaires, les employeurs et les employés de FSBE qui étaient en vigueur avant le 28 février 2018 devront décider quoi faire de leurs fiducies. Les mesures législatives proposées conseillent l'une ou l'autre de deux options de transition :

- Modifier les modalités de la FSBE existante de sorte qu'elle devienne une FSSBE;
- Créer une FSSBE et transférer les actifs de la FSBE existante à la nouvelle FSSBE.

Jetons d'abord un coup d'œil à l'option de modification. Cette option s'applique aux fiducies qui existaient le 27 février 2018 ou avant, dont les cotisations qui lui étaient versées étaient déterminées en fonction de la convention collective, et dont tous ou essentiellement tous (généralement 90 %) les avantages sociaux qu'elle fournit répondent à la définition de prestations désignées au titre de l'article 144.1. Si ces exigences sont respectées et si la fiducie choisit en bonne et due forme (règlements pas encore publiés au moment d'écrire ces lignes) d'être considérée comme une FSSBE à compter du 27 mai 2019 (date de l'annonce initiale des modifications législatives proposées), la fiducie sera réputée être une FSSBE et les règles visant les FSSBE s'y appliqueront jusqu'à la plus rapprochée des dates suivantes :

- la fin de 2022 (31 décembre 2022);
- la date d'entrée en vigueur de la prochaine convention collective de l'entreprise après le 27 mai 2019;
- la date à laquelle la fiducie satisfait aux exigences du paragraphe 144.1(2);

- la date à laquelle la fiducie ne satisfait pas à l'obligation que toutes ou essentiellement toutes les prestations fournies par la fiducie soient des prestations désignées au titre de l'article 144.1.

En effet, si c'est ce qu'elle choisit, une FSBE devra faire en sorte que toutes ou essentiellement toutes les prestations qu'elle offre soient des prestations désignées jusqu'à ce que l'employeur et l'unité de négociation renégocient la convention collective. Elle devra aussi voir à ce que la convention collective soit renégociée avant la fin de 2022 et à ce que la nouvelle convention collective prévoit que toutes les prestations versées sont des prestations désignées, à défaut de quoi elle perdra son statut de FSSBE.

Étant donné que la directive de l'ARC régissant les FSBE sera retirée d'ici la fin de 2022, la fiducie sera assujettie aux règles s'appliquant aux fiducies ordinaires si elle n'est pas conforme après 2022. Il est important de noter que l'une des exigences à respecter pour que la fiducie conserve son statut réputé de FSSBE est que toutes ou essentiellement toutes les prestations de la fiducie soient des prestations désignées. Après 2022 ou après la renégociation de la convention collective, l'exigence à respecter sera l'exigence législative – toutes les prestations versées par la fiducie devront être des prestations désignées et la fiducie devra satisfaire à toutes les exigences au titre du paragraphe 144.1(2), y compris aux exigences applicables aux employés clés.

Les FSBE ne pourront pas toutes choisir l'option de modification, particulièrement pas celles dont les cotisations patronales ne sont pas déterminées dans le cadre d'une convention collective. Or, si les prestations versées par la FSBE sont essentiellement des prestations désignées et si un avis est donné en bonne et due forme (règlements pas encore publiés au moment d'écrire ces lignes), les mesures législatives proposées autorisent la FSBE à transférer ses actifs à une nouvelle FSSBE sans conséquences fiscales. Cette option doit être exercée avant la fin de 2022. La nouvelle FSSBE devra se conformer aux règles actuelles régissant les FSSBE, car il n'y a pas de dispositions présumées visant ces fiducies associées à cette option.

Guide sur la fiscalité de l'assurance-santé au Canada

Fiducies de soins de santé au bénéfice d'employés

Septembre 2021



La vie est plus radieuse sous le soleil

Pour certaines FSBE, ces options ne seront pas disponibles ou pas souhaitables. Par exemple, comme nous l'avons mentionné plus tôt, si tous les employés de l'entreprise répondent à la définition d'employé clé, l'entreprise ne pourra pas avoir une FSSBE¹¹⁶. Et cela serait probablement vrai aussi si un grand nombre d'employés, pas nécessairement tous les employés, étaient des employés clés.

Dans ces cas-là et dans les cas où le propriétaire d'entreprise ne souhaite pas avoir une FSSBE, la seule option qui reste est de mettre fin à la FSBE.

À la liquidation d'une FSBE, il se pourrait que les fonds dans la FSBE ne reviennent pas à l'employeur ou ne soient pas versés aux employés. La FSBE devra alors prendre une disposition prévoyant que les fonds excédentaires soient payés à un organisme de bienfaisance enregistré, après quoi la fiducie pourra être liquidée¹¹⁷. Dans le cas où la FSBE détient des contrats d'assurance, l'ARC prévoit que la FSBE peut transférer le contrat d'assurance individuelle d'un employé à cet employé¹¹⁸, si ce dernier quitte l'entreprise ou prend sa retraite, par exemple, et souhaite conserver sa couverture. Le contrat sera réputé avoir été transféré à la juste valeur marchande (JVM). L'ARC n'a pas fourni de directives relativement aux facteurs qui peuvent influencer la JVM d'un contrat d'assurance-santé, mais elle en a prévu pour les contrats d'assurance-vie¹¹⁹. Bien des facteurs permettant de déterminer la JVM d'un contrat d'assurance-vie pourraient aussi s'appliquer à la détermination de la valeur d'un contrat d'assurance-santé. Les parties devront faire évaluer le contrat par un actuaire. Si l'employé paie moins que la JVM pour son contrat, la différence sera considérée comme un revenu pour l'employé. Après le transfert, il est possible de faire don des sommes reçues en échange des contrats et des autres fonds dans la fiducie, et la fiducie peut être dissoute.

¹¹⁶ Document 2011-0392641E5 de l'ARC, daté du 3 octobre 2011

¹¹⁷ Document 9328517 de l'ARC, daté du 23 décembre 1993

¹¹⁸ Document 2003-0182875 de l'ARC, daté du 30 juin 2003

¹¹⁹ Circulaire d'information 89-3, datée du 25 août 1989

CONTRATS D'ASSURANCE-SANTÉ ADMISSIBLES DANS UNE FSSBE

Tel qu'il est précisé ci-dessus, les FSSBE ne peuvent offrir que des « avantages sociaux désignés »¹²⁰. Parmi ces prestations, il y a celles versées à partir d'un régime d'assurance collective contre la maladie ou les accidents ou d'un RPAM.¹²¹ Par conséquent, dans la mesure où un contrat d'assurance-maladie offre des prestations d'un régime d'assurance collective contre la maladie ou les accidents ou d'un RPAM, il devrait répondre à la définition d'un avantage désigné pour les employés. Ainsi, une FSSBE devrait pouvoir en être propriétaire. La discussion qui suit examine cette question plus en détail et renvoie aux lignes directrices élaborées par l'ARC. Lors de l'examen de ces directives, les différences entre les FSSBE et les FSBE doivent être gardées à l'esprit.

ASSURANCE MALADIES GRAVES

L'ARC a autorisé les FSBE à offrir des prestations d'assurance maladies graves (AMG) en détenant des contrats d'AMG sur les bénéficiaires de la fiducie et leurs personnes à charge. Cependant, l'ARC a déclaré qu'elle n'autoriserait pas les FSBE à détenir des contrats d'AMG avec un avenant de remboursement des primes (RDP).¹²² Selon la justification de l'ARC, la prestation RDP ne serait pas une prestation d'AMG. Par conséquent, il serait raisonnable de conclure que les fiduciaires de la FSSBE feraient face à une interdiction similaire fondée sur la définition d'un « avantage aux employés désigné » au paragraphe 144.1(1) de la LIR. L'ARC ne considère pas la prestation de RDP comme étant une prestation d'AMG de sorte que la prestation de RDP ne serait pas une prestation versée « à partir d'un régime collectif d'assurance-maladie ou d'accidents » parce que elle ne répondrait pas à la définition d'« avantage d'employé désigné ».

¹²⁰ Alinéa 144.1(2)(a).

¹²¹ Voir les paragraphes (a) et (b) de la définition des « avantages sociaux désignés » alinéa 144.1(1).

¹²² Document de l'ARC 2003-0034505, daté du 9 décembre 2003.

ASSURANCE SOINS DE LONGUE DURÉE

L'ARC n'a jamais statué si les FSSBE pouvaient détenir des contrats d'assurance de soins de longue durée dans un RPAM ou dans un Régime d'assurance collective contre la maladie et accidents. Cependant, il est raisonnable de s'attendre à ce qu'une FSSBE puisse détenir un contrat d'assurance de soins de longue durée offrant des avantages sociaux désignés, que ce soit en tant que RPAM ou de régime d'assurance collective contre la maladie ou les accidents. La même limitation sur les contrats d'AMG détenus par une FSSBE offrant des prestations de RDP devrait également s'appliquer aux contrats d'assurance de soins de longue durée détenus par la FSSBE.

ASSURANCE INVALIDITÉ

L'ARC a déclaré que l'assurance-invalidité est considérée comme un régime d'assurance collective contre la maladie ou les accidents selon le document IT-428¹²³ Pour une discussion plus approfondie de cette question, consultez notre article « Régimes d'assurance collective contre la maladie ou les accidents ». En conséquence, si l'ARC convient qu'un contrat d'assurance invalidité est un régime d'assurance collective contre la maladie et accidents et si le contrat est par ailleurs conforme à la définition d'« avantage d'employé désigné », une FSSBE devrait être en mesure de détenir un tel contrat. Les lignes directrices de l'ARC interdisant à un contrat d'AMG d'offrir une garantie RDP dans la FSBE devraient également s'appliquer aux contrats d'assurance invalidité détenus par la FSSBE.

CONCLUSION

Lorsque les FSSBE ont été présentées la première fois, elles étaient une solution de rechange aux FSBE. Maintenant, elles sont l'unique façon d'offrir aux employés, par l'entremise d'une fiducie, une assurance-vie et une assurance-santé. Certaines entreprises pourraient se rendre compte qu'elles ne

¹²³ Document de l'ARC 2008-0278501E5, daté du 17 octobre 2008

Guide sur la fiscalité de l'assurance-santé au Canada

Fiducies de soins de santé au bénéfice d'employés

Septembre 2021



La vie est plus radieuse sous le soleil

peuvent pas utiliser une FSSBE, par exemple si elles comptent trop d'employés clés. D'autres pourraient ne pas vouloir utiliser une FSSBE, peut-être en raison de la règle du « pas plus avantageux ». Pour les deux types d'entreprises, il y a d'autres façons de continuer à offrir des avantages sociaux aux propriétaires et aux employés.

Auteur : Stuart L. Dollar, M.A., LL.B., CFP®, CLU®, ChFC®, TEP, directeur, solutions fiscales d'assurance – Publication initiale : janvier 2014; dernière révision : septembre 2021

Cet article ne vise qu'à fournir des renseignements d'ordre général. La Sun Life du Canada, compagnie d'assurance-vie ne fournit pas de conseils juridiques, comptables ou fiscaux aux conseillers ni aux Clients. Avant qu'un Client agisse sur la foi des renseignements présentés dans ce document ou avant de lui recommander quelque plan d'action que ce soit, assurez-vous qu'il demande l'avis d'un professionnel qui fera un examen approfondi de sa situation sur le plan juridique, comptable et fiscal. Tout exemple ou aperçu utilisé dans cet article a simplement pour but de vous aider à comprendre les renseignements qui y figurent et ne devrait en aucun cas servir de fondement aux opérations que vous ou le Client pourriez effectuer.

ANNEXE A

LE BÉNÉFICIAIRE D'UNE FSSBE PEUT ÊTRE :

- 1. UN EMPLOYÉ ACTUEL, UN EMPLOYÉ DÉCÉDÉ OU UN ANCIEN EMPLOYÉ, OU UN EMPLOYÉ À L'EMPLOI D'UNE ENTREPRISE ACQUISE PAR L'EMPLOYEUR,**
OU
- 2. L'ÉPOUX OU LE CONJOINT DE FAIT D'UN EMPLOYÉ (DE MÊME SEXE OU DE SEXE OPPOSÉ)**
OU
- 3. OU QUELQU'UN QUI LUI EST LIÉ PAR LES LIENS DU SANG, DU MARIAGE, DE L'UNION DE FAIT OU DE L'ADOPTION, ET QUI EST**
 - A. UN MEMBRE DU MÉNAGE DE L'EMPLOYÉ, OU**
 - B. UNE PERSONNE À SA CHARGE.**

NOTE : « LIÉ PAR LES LIENS DU SANG » SIGNIFIE QU'UNE PERSONNE EST L'ENFANT OU LE DESCENDANT DE L'AUTRE PERSONNE, OU QUE LES PERSONNES SONT FRÈRES OU SŒURS.

UN EMPLOYÉ CLÉ EST :

- 1. UN EMPLOYÉ QUI A GAGNÉ PLUS DE CINQ FOIS LE MAXIMUM DES GAINS ANNUELS OUVRANT DROIT À PENSION AU COURS DE DEUX DES CINQ ANNÉES PRÉCÉDANT L'ANNÉE D'IMPOSITION ACTUELLE**
OU
- 2. UN EMPLOYÉ DÉTERMINÉ.**

Année	MGAP	Cinq fois le MGAP
2022	64 900 \$	324 500 \$
2021	61 600 \$	308 000 \$
2020	58 700 \$	293 500 \$
2019	57 400 \$	287 000 \$
2018	55 900 \$	279 500 \$
2017	55 300 \$	276 500 \$

UN EMPLOYÉ DÉTERMINÉ PEUT AUSSI ÊTRE UN ACTIONNAIRE DÉTERMINÉ UN ACTIONNAIRE DÉTERMINÉ EST QUELQU'UN QUI DÉTIENT, DIRECTEMENT OU INDIRECTEMENT, 10 % OU PLUS DES ACTIONS D'UNE CATÉGORIE D'ACTIONS DE L'EMPLOYEUR OU D'UNE SOCIÉTÉ LIÉE À L'EMPLOYEUR.

SIGNIFICATION DE DIRECTEMENT OU D'INDIRECTEMENT

- PAR L'INTERMÉDIAIRE D'UNE SOCIÉTÉ DE PERSONNES
- PAR L'INTERMÉDIAIRE D'UNE AUTRE SOCIÉTÉ
- PAR L'ENTREMISE D'UNE FIDUCIE
- PAR L'ENTREMISE D'UNE ENTREPRISE DE PRESTATION DE SERVICES PERSONNELS
- PAR L'INTERMÉDIAIRE D'UNE PERSONNE OU D'UNE ENTITÉ QUI DÉTIENT LES ACTIONS ET QUI A UN LIEN DE DÉPENDANCE AVEC L'ACTIONNAIRE.

UN EMPLOYÉ DÉTERMINÉ EST AUSSI UN EMPLOYÉ QUI A UN LIEN DE DÉPENDANCE AVEC L'EMPLOYEUR

LES PERSONNES ONT UN LIEN DE DÉPENDANCE AVEC LES PERSONNES À QUI ELLES SONT LIÉES PAR LES LIENS :

- DU SANG;
- DU MARIAGE;
- DE L'UNION DE FAIT;
- OU DE L'ADOPTION.

LES SOCIÉTÉS ONT UN LIEN DE DÉPENDANCE AVEC LES PERSONNES OU LES GROUPES QUI :

1. CONTRÔLENT LA SOCIÉTÉ;
2. OU QUI SONT LIÉS À DES PERSONNES OU À DES GROUPES QUI CONTRÔLENT LA SOCIÉTÉ.

NOTE : « LIÉ PAR LES LIENS DU SANG » SIGNIFIE QU'UNE PERSONNE EST L'ENFANT OU LE DESCENDANT DE L'AUTRE PERSONNE, OU QUE LES PERSONNES SONT FRÈRES OU SŒURS.

NOTE : IL N'EST PAS NÉCESSAIRE DE DÉTENIR 50 % DES ACTIONS D'UNE SOCIÉTÉ PLUS 1 POUR CONTRÔLER LA SOCIÉTÉ. VOIR LE BULLETIN IT-64R4 SOCIÉTÉS : ASSOCIATION ET CONTRÔLE POUR SAVOIR DE QUELLES FAÇONS L'ARC ÉVALUE COMMENT QUELQU'UN PEUT CONTRÔLER UNE SOCIÉTÉ SANS DÉTENIR UNE MAJORITÉ DES ACTIONS.