

Assurance invalidité

Régime d'assurance-salaire

Guide du conseiller

Information exacte en date du 13 octobre 2020

Non destiné aux clients

Table des matières

Définissons le régime d'assurance-salaire.....	2
Notions de base sur le régime d'assurance-salaire	2
Réductions des primes.....	2
Avantages des régimes d'assurance-salaire.....	3
Avantages pour l'employeur	3
Avantages pour l'employé (l'assuré)	3
Avantages pour le conseiller.....	3
Comparaison du régime d'assurance-salaire avec d'autres formes d'assurance invalidité individuelle.....	3
Aperçu des règles d'imposition propres aux différents modes de financement de l'assurance invalidité.....	4
Comparaison du régime d'assurance-salaire avec un régime collectif d'assurance invalidité de longue durée	6
Régime collectif d'assurance invalidité de longue durée.....	6
Assurance invalidité individuelle aux termes d'un régime d'assurance-salaire	6
Qui est admissible à la protection?	7
Employés	7
Employés actionnaires (propriétaires exploitants)	7
Associés et propriétaires uniques	7
Professionnels se constituant en société	7
Régimes d'assurance invalidité	8
Régime d'assurance-emploi : assureur en deuxième ligne.....	8
Établissement d'un régime d'assurance-salaire	8
Transfert de droit de propriété	9
Imposition	9
Traitement fiscal des régimes d'assurance-salaire	9
Prestations d'invalidité mensuelles	9
Prime	9
Interprétations techniques	10
Transfert de droit de propriété	10
Avantages conférés aux actionnaires	11
Inclusion des prestations de remboursement de la prime dans les polices établies aux termes de régimes d'assurance-salaire	11
Publications de l'Agence du revenu du Canada	12
Pour apporter des modifications	12
Annexe A — Modèle de résolution du conseil d'administration.....	13
Annexe B — Marche à suivre pour déterminer la différence de coût entre une assurance invalidité détenue par un particulier et une assurance invalidité aux termes d'un régime d'assurance-salaire	14
Étape 1 — Noter les renseignements essentiels.....	14
Étape 2 — Effectuer les calculs	14
Annexe C — Exemple d'Attestation et entente visant un avenant Régime d'assurance -salaire	16

Définissons le régime d'assurance-salaire

Un régime d'assurance-salaire est une entente prise entre un employeur et ses employés pour assurer à ces derniers un revenu au cours d'une période d'invalidité. Il est possible de créer un régime d'assurance-salaire en regroupant au moins deux polices d'assurance invalidité individuelle en un régime commun qui est établi par l'employeur en faveur des employés.

Tout employeur (société par actions, société de personnes ou entreprise individuelle) peut établir un régime d'assurance-salaire pour ses employés. Cependant, pour que l'Agence du revenu du Canada en reconnaisse la validité, certaines mesures et directives doivent être observées. Le présent guide à l'intention des conseillers présente une marche à suivre détaillée à cet effet de même que les caractéristiques et avantages principaux d'un régime d'assurance-salaire.

Notions de base sur le régime d'assurance-salaire

- La participation d'au moins deux employés est requise pour établir un régime d'assurance-salaire.
- L'employeur est le propriétaire de la police d'assurance invalidité et en acquitte la prime. Si une fiducie de santé et de bien-être est utilisée pour administrer le régime, la fiducie en est le propriétaire.
- La prime est déductible du revenu imposable de l'employeur.
- La prime (à l'exception de celle d'une protection Morte ou mutilation accidentelles) n'est pas incluse en tant qu'avantage social dans le revenu des employés.
- Les prestations d'invalidité sont versées à l'employé et sont imposables; par conséquent, une limite maximale à l'établissement plus élevée s'appliquera. Le paiement unique en cas de Mort ou mutilation accidentelles n'est pas imposable.
- Seul le salaire de l'employé servira au calcul du revenu gagné pour déterminer la protection d'assurance aux termes du régime. On tiendra compte du traitement, des honoraires, des commissions et des gratifications.

Réductions des primes

Les polices d'assurance invalidité établies aux termes d'un régime d'assurance-salaire ouvrent droit à des réductions de la prime du régime de 5 %. La réduction de la prime n'est disponible qu'à l'établissement. La réduction est applicable aux nouvelles polices établies lors de l'exercice de l'avenant Option d'assurabilité future, tant que les critères visant la réduction de la prime continuent d'être remplis. Elle peut également être combinée aux réductions suivantes, le cas échéant :

- Réduction de la prime – Rabais Surchoix : 10 %
- Réduction de la prime – Complément – Collective : 10 %
- Réduction de la prime – Majoration Plus : 5 %
- Programme d'A.I. *Partir du bon pied!* pour les diplômés – Renseignez-vous auprès de votre centre de solution de produits régional.

Si vous souhaitez obtenir des précisions sur ces réductions, consultez le document *Assurance invalidité – Guide du conseiller* (2781 FR).

Avantages des régimes d'assurance-salaire

Avantages pour l'employeur

- Le régime d'assurance-salaire offre une protection contre le coût associé au versement d'un salaire aux employés invalides
- Le régime constitue un excellent avantage social à offrir aux employés, notamment dans le cadre d'une stratégie de fidélisation des employés
- La prime représente un coût fixe et est considérée comme une dépense d'entreprise déductible aux fins de l'impôt
- Le choix des employés (désignés par catégorie, généralement liés au salaire ou au niveau de travail / poste) qui seront couverts est à la discrétion de l'employeur
- Le régime prévoit un vaste éventail de garanties adaptées à différentes catégories
- Les prestations d'invalidité sont versées et administrées par la compagnie d'assurance

Avantages pour l'employé (l'assuré)

- L'employeur assume le coût de la prime
- La prime, à l'exception de celle d'une protection Morte ou mutilation accidentelles (MMA), ne constitue pas un avantage imposable pour l'employé
- Le régime d'assurance-salaire procure une protection individuelle en cas d'invalidité non résiliable pouvant être transférée si l'emploi de l'assuré prend fin
- Le régime prévoit des définitions d'invalidité précises et la possibilité d'ajouter des garanties d'invalidité partielle ou résiduelle, de même que d'autres dispositions contractuelles et avenants facultatifs propres à la police Protection Niveau de vie

Avantages pour le conseiller

- Une seule vente donne lieu à l'établissement de polices multiples
- Le régime d'assurance-salaire correspond à un concept utile en matière de recherche de clients sur le marché des entreprises
- Le régime permet d'avoir un contact direct et continu avec les employés qui y participent

Comparaison du régime d'assurance-salaire avec d'autres formes d'assurance invalidité individuelle

Il existe trois modes de provisionnement d'une police d'assurance invalidité individuelle :

1. Paiement par l'employé et propriété de l'employé
2. Paiement par l'employeur et propriété de l'employé
3. Régime d'assurance-salaire – paiement par l'employeur, et propriété de l'employeur

Le régime d'assurance-salaire constitue la solution la plus rentable. Le tableau qui suit présente un aperçu du traitement fiscal applicable à chaque option.

Aperçu des règles d'imposition propres aux différents modes de financement de l'assurance invalidité

Mode de paiement de la prime	Prime déductible aux fins de l'impôt?	Prime incluse dans la rémunération imposable de l'employé?	Imposition des prestations d'invalidité mensuelles?
Paiement par l'employé et propriété de l'employé	Non	Non	Non
Paiement par l'employeur et propriété de l'employé	Oui, pour l'employeur (puisque la prime est ajoutée au revenu personnel déclaré par l'employé)	Oui (déclarée sur le feuillet T4 du particulier comme avantage imposable)	Non
Régime d'assurance-salaire	Oui (pour l'employeur)	Non (à l'exception de celle de la protection MMA)	Oui (à l'exception de paiement unique de la protection MMA)

Exemple — pour illustrer le fonctionnement des règles d'imposition pour chacun des modes de paiement :

Jeanne est une employée actionnaire de l'entreprise ABC ltée. Elle souhaite connaître le coût d'une assurance invalidité pour elle-même selon chacune de ces méthodes. Elle s'intéresse également à une stratégie pour assurer un ou plusieurs des employés clés de l'entreprise dans le cadre de sa stratégie de fidélisation. Comme elle est propriétaire exploitant, nous devons prendre en compte son revenu d'emploi au titre du régime d'assurance-salaire et omettre tout profit ou autre avantage dont elle bénéficie à titre de propriétaire de l'entreprise.

En passant en revue la proposition, nous notons ce qui suit :

- Il s'agit d'une femme de 40 ans, non-fumeuse, et de classe professionnelle 3A
- Son revenu d'emploi est de 80 000 \$ par année
- Son taux d'imposition moyen est de 24 % et le taux marginal d'imposition de 39 %
- Elle est admissible à une prestation d'invalidité mensuelle de 4 400 \$ si celle-ci est exempte d'impôt, ou de 5 750 \$ si elle est imposable

Dans le cas de cette cliente, il faut répondre aux deux questions qui suivent :

1. Les deux prestations mensuelles différentes (non imposable et imposable) sont-elles vraiment comparables?
2. Lequel des trois modes de provisionnement est le plus rentable?

1. Prestation d'invalidité non imposable ou imposable

Comme la prestation d'invalidité mensuelle versée aux termes d'un régime d'assurance-salaire est imposable, il est possible de majorer la limite maximale à l'établissement afin de compenser les impôts payables. Le régime permet à un employé de recevoir un revenu net à peu près équivalent à celui dont il bénéficierait s'il était propriétaire de la police et que les prestations n'étaient pas imposables.

Mode de paiement de la prime	Limite mensuelle maximale à l'établissement	Impôt sur la prestation d'invalidité mensuelle (taux d'imposition moyen de 24 %)	Revenu d'invalidité total après impôts
Paiement par l'employé et propriété de l'employé	4 400 \$	0 \$	4 400 \$
Paiement par l'employeur et propriété de l'employé	4 400 \$	0 \$	4 400 \$
Paiement par ABC ltée aux termes d'un régime d'épargne-salaire	5 750 \$	1 380 \$	4 370 \$*

* Dans notre exemple, il est présumé que Jeanne participe à titre d'employée et non d'actionnaire et également, qu'il n'y a aucune autre source de revenu pendant l'invalidité. En raison du revenu imposable versé aux termes du régime, d'autres sources de revenu pourraient être imposées à un taux plus élevé que si la cliente recevait des prestations d'invalidité non imposables. Par conséquent, le revenu total après impôts provenant de toutes les sources pourrait être moins élevé avec un régime d'assurance-salaire.

2. Total des coûts avant impôts pour l'employeur

L'employeur voudra comparer le coût de prévoir un revenu d'invalidité pour un employé au titre d'une police individuelle et le coût de prévoir un revenu en établissant un régime d'assurance-salaire. Ses participants sont souvent des cadres qui sont également des actionnaires de l'entreprise. L'exemple* plus bas illustre une telle comparaison pour Jeanne.

La police prévoit une prestation mensuelle de 4 400 \$, une période d'attente de 90 jours, une période d'indemnisation jusqu'à 65 ans et les avenants facultatifs suivants : Prolongation de la période de profession habituelle, Invalidité résiduelle et Coût de la vie (maximum de 8 % par année). Dans l'exemple ci-dessus, le montant de la prestation mensuelle a été porté à un montant brut de 5 750 \$ afin de tenir compte de l'imposition de la prestation d'invalidité. La prime comprend seulement la réduction de prime au titre du régime.

Mode de provisionnement	Paiement par l'employé et propriété de l'employé	Paiement par l'employeur et propriété de l'employé	Régime d'assurance-salaire
Prestation d'invalidité mensuelle	4 400,00 \$	4 400,00 \$	5 750,00 \$
Coût annuel des primes	3 265,08 \$	3 265,08 \$	4 041,46 \$**
Supplément de salaire nécessaire pour régler l'impôt (taux marginal d'imposition présumé de 39 %)**	2 087,51 \$	2 087,51 \$	s. o.
Coûts avant impôts pour l'employeur			
• salaire pour garantir la prestation	5 352,59 \$	2 087,51 \$	0 \$
• prime		<u>3 265,08 \$</u>	<u>4 041,46 \$**</u>
• total	5 352,59 \$	5 352,59 \$	4 041,46 \$**

* En fonction de taux standards utilisés pour l'estimation faite au moyen du logiciel Illustrations – Agora, de la Canada Vie.

** Comprend une réduction de prime de 5 % pour le régime d'assurance-salaire.

*** Dans le cas d'une police détenue individuellement, on présume que l'entreprise doit lui fournir des fonds supplémentaires (par exemple un salaire), ce qui permettrait à Jeanne de payer les primes, après impôts, lorsque les frais de la police sont assumés par l'employé, ou de payer l'impôt sur la prestation imposable, lorsque ces frais sont assumés par l'employeur.

Consultez l'**Annexe B** pour connaître le processus en deux étapes vous aidant à déterminer la différence de coût entre l'assurance invalidité détenue par un particulier et l'assurance invalidité aux termes d'un régime d'assurance-salaire.

Comparaison du régime d'assurance-salaire avec un régime collectif d'assurance invalidité de longue durée

La clé pour réussir une vente, lorsque vous comparez un régime d'assurance-salaire constitué d'une police Protection Niveau de vie de la Canada-Vie avec une assurance invalidité collective, consiste à miser sur la force relative des caractéristiques de la police.

Régime collectif d'assurance invalidité de longue durée

- **Avantages**
 - Son coût peut être moins élevé que celui d'une assurance invalidité individuelle. Cependant, un régime collectif d'assurance invalidité de longue durée est généralement structuré de façon à être l'assurance en deuxième ligne relativement au régime d'assurance-emploi et à certaines autres garanties; ainsi, lorsque cet aspect est pris en compte, son avantage quant au coût devient moins intéressant.
 - Elle est généralement facile à établir et à administrer.
- **Désavantages**
 - La prime et les garanties de la police peuvent changer d'une année à l'autre.
 - L'employé peut perdre la protection advenant une cessation d'emploi.
 - Les définitions sont souvent plus restrictives que celles de la police Protection Niveau de vie de la Canada-Vie.
 - En général, aucune prestation partielle ou résiduelle n'est offerte.

Assurance invalidité individuelle aux termes d'un régime d'assurance-salaire

- **Avantages**
 - Le contrat n'est pas résiliable, et les garanties de la police ainsi que la prime sont garanties.
 - L'employé peut en obtenir le droit de propriété si son emploi prend fin.
 - La définition d'invalidité est conçue de façon à convenir davantage aux besoins de l'employé.
 - Il est possible d'ajouter des garanties facultatives, comme des prestations partielles ou résiduelles, l'avenant Coût de la vie, etc.
- **Désavantages**
 - Le coût de la police Protection Niveau de vie est généralement plus élevé que celui d'un régime collectif d'assurance invalidité de longue durée, pour des dispositions similaires. Cependant, elle offre une plus grande flexibilité.
 - Chaque personne assurée fait l'objet d'une sélection des risques médicaux au moment de présenter la demande d'adhésion; la police risque donc de comporter des exclusions et la protection, d'être refusée.

Qui est admissible à la protection?

Les employés, y compris les employés actionnaires, d'une société par actions peuvent être assurés aux termes d'un régime d'assurance-salaire. Dans le cas de sociétés de personnes ou d'entreprises individuelles, seuls les employés peuvent l'être.

Employés

Les employés de sociétés par actions, de sociétés de personnes ou d'entreprises individuelles peuvent être assurés aux termes d'un régime d'assurance-salaire. Pour qu'ils soient admissibles, l'employeur nommé à titre de propriétaire des polices individuels aux termes du régime doit leur verser leur salaire. De plus, la protection doit être offerte à tous les employés d'une catégorie déterminée (employés des services administratifs, cadres supérieurs, etc.). Tous les employés de la catégorie doivent avoir un point commun, comme leur classification d'emploi ou leurs tâches et tous doivent se faire offrir la possibilité de participer au régime. Le niveau de protection doit être similaire pour tous les employés assurés de la même catégorie. Lorsque certains des assurés sont à la fois actionnaire et employé, la protection doit être offerte à ces assurés à titre d'employé, et non d'actionnaire.

Employés actionnaires (propriétaires exploitants)

Comme un régime d'assurance-salaire doit être établi pour les employés seulement, un employé actionnaire devrait uniquement être assuré à l'égard du revenu que l'entreprise lui verse en salaire. S'il reçoit des revenus d'une autre nature, comme des bénéfices d'entreprise ou des dividendes, la rémunération qui ne fait pas partie de son salaire ne sera pas admissible au titre du régime d'assurance-salaire. Il devrait toutefois envisager de l'assurer aux termes d'une police d'assurance invalidité dont il serait propriétaire.

Si un propriétaire reçoit des prestations de son entreprise à titre d'actionnaire, l'Agence du revenu du Canada peut déterminer qu'il ne se qualifie pas comme employé pour les besoins d'un régime d'assurance-salaire. Le fisc présume que celles-ci sont perçues à titre d'actionnaire à moins qu'il y ait preuve du contraire. L'Agence du revenu du Canada peut examiner si le niveau de prestations versées aux termes de la police et la distribution du coût de la prime entre l'employeur et un employé actionnaire sont identiques à ceux de tous les autres employés sans lien de dépendance couverts par le régime.

Lorsque les assurés sont les seuls employés d'une société par actions et sont également les actionnaires, ça ne veut pas dire pour autant qu'un avantage est reçu à titre d'actionnaire. S'il est raisonnable de conclure que la prestation a été fournie dans le cadre d'un système de rémunération équitable, l'Agence du revenu du Canada peut prendre en considération qu'elle a été reçue à titre d'employé.

Si les propriétaires sont inclus dans le régime à titre de participants et que les autres employés du groupe qui partagent des facteurs communs et appartiennent à la même catégorie que les propriétaires sont exclus, l'Agence du revenu du Canada peut déterminer que les prestations d'assurance invalidité sont prévues en tant que prestations pour actionnaires et non comme prestations pour employés. Déterminer si les prestations sont versées au titre de l'emploi ou de la possession d'actions est ouvert à interprétation.

Associés et propriétaires uniques

Les associés d'une société de personnes et les propriétaires uniques ne sont pas admissibles à a aux régimes d'assurance-salaire. Seuls leurs employés le peuvent. Cependant, ils demeurent admissibles à l'assurance invalidité individuelle.

Professionnels se constituant en société

Si des professionnels ont le droit de se constituer en société professionnelle, cette dernière peut établir un régime d'assurance-salaire pour ses employés. Le professionnel peut être admissible à des prestations aux termes d'un régime à titre d'employé de la société, sous réserve des mêmes restrictions indiquées pour les employés actionnaires plus haut.

Régimes d'assurance invalidité

Un régime d'assurance-salaire peut être établi au moyen de la police ou de la protection suivante :

- **Police Protection Niveau de vie**
- **Protection Independence**

Régime d'assurance-emploi : assureur en deuxième ligne

Lorsqu'une demande de règlement pour invalidité est présentée, le régime d'assurance-emploi peut devenir l'assureur en deuxième ligne par rapport au régime d'assurance-salaire. Dans ce cas, les indemnités de l'assurance-emploi sont réduites dollar pour dollar du montant de toute prestation reçue au titre d'une police individuelle établie relativement à un régime d'assurance-salaire. En d'autres termes, une personne bénéficiant de l'assurance-emploi pourrait se prévaloir de toute période d'attente à l'égard du montant total de la protection et n'aurait donc à coordonner directement aucun montant pendant 120 jours, ce qui serait normalement requis dans le cas d'une police d'assurance invalidité dont elle serait propriétaire.

Établissement d'un régime d'assurance-salaire

L'établissement d'un régime d'assurance-salaire peut se faire en cinq étapes :

1. Choisir la ou les classes d'employés qui seront couverts.
2. Déterminer le revenu assurable de l'année précédente (au moyen du feuillet T4) pour chaque employé devant être couvert. Rappelez-vous que si votre liste d'assurés proposés comprend des employés actionnaires, vous devez tenir compte des restrictions en matière d'admissibilité qui peuvent s'appliquer et vous assurer que seul leur salaire est assuré aux termes du régime.
3. Déterminer le montant de la prestation d'invalidité mensuelle, la période d'attente, la période d'indemnisation et les avenants facultatifs pour chaque classe d'employés
4. L'employeur doit consulter son conseiller fiscal et/ou juridique professionnel pour déterminer quels sont les documents pertinents. Si le régime n'est pas documenté, le traitement fiscal décrit plus bas peut ne pas être permis par l'Agence du revenu du Canada si l'employeur est l'objet d'un audit.
 1. Dans le cas d'une société par actions, une résolution du conseil d'administration est généralement utilisée (voir le modèle à l'annexe A). S'il est établi qu'un régime d'assurance-salaire sera administré par le biais d'un contrat de fiducie officiel, un document régissant une fiducie de santé et de bien-être doit être rédigé et signé par les parties.
 2. Dans le cas d'une société de personnes ou d'une entreprise individuelle, les documents peuvent prendre la forme d'une entente entre l'employeur et les employés
 3. L'employeur et son conseiller juridique sont responsables de ce document et la Canada-Vie n'est pas partie prenante dans aucune entente.
5. Remplir une proposition (demande d'adhésion) pour chaque employé devant être couvert. La demande comprend une Attestation et entente qui résume clairement certains détails importants du régime d'assurance-salaire. Reportez-vous à l'annexe C pour un exemple de l'attestation et d'entente. Il faut indiquer sur la proposition que l'employeur ou la fiducie de santé et de bien-être est le propriétaire. La prime doit être acquittée par le propriétaire (en l'occurrence, la société par actions, la fiducie de santé et de bien-être, la société de personnes ou l'entreprise individuelle).

Transfert de droit de propriété

Il est possible qu'un employé quitte son employeur et souhaite prendre en charge une police qui a été établie aux termes d'un régime d'assurance-salaire.

En général, les conditions suivantes devront être remplies :

1. Le propriétaire devra transférer à l'assuré le droit de propriété de la police par écrit (en remplissant la demande de modification pour les régimes d'assurance-salaire).
2. La Canada-Vie examinera la demande de transfert. Si elle l'approuve, conformément à l'avenant greffé à la police, elle se réserve le droit de réduire la prestation d'invalidité mensuelle, de prolonger la période d'attente, ou les deux, conformément au tableau des limites d'établissement et de participation de la Canada-Vie alors en vigueur, ou qui était en vigueur à la date de la police.
3. La prestation d'invalidité mensuelle ne sera pas inférieure à l'équivalent non imposable de la prestation imposable de départ, comme il est indiqué dans notre tableau des limites maximales d'établissement et de participation, à ce moment-là.
4. Parallèlement à la vérification des revenus financiers, la Canada-Vie peut exécuter un processus de tarification pour déterminer si le demandeur peut se qualifier pour une prestation mensuelle similaire quoique sur une base non imposable.

Imposition

Traitement fiscal des régimes d'assurance-salaire

Le traitement fiscal actuel de ces régimes est décrit plus bas.

Les renseignements d'ordre fiscal fournis dans le présent guide sont de nature générale et sont fondés sur les lois fiscales canadiennes actuelles et leurs interprétations visant les résidents canadiens. Ils ne doivent pas être interprétés comme des conseils juridiques ou fiscaux. Veuillez recommander à vos clients de consulter leur propre conseiller juridique ou fiscal pour faire le point sur leur situation particulière.

Prestations d'invalidité mensuelles

Les prestations d'invalidité mensuelles versées à un employé invalide assuré sont considérées comme un revenu imposable entre ses mains. Cependant, les montants des prestations disponibles au moment de l'adhésion peuvent être majorés pour aider à compenser les impôts. La Canada-Vie déclarera aux fins de l'impôt toutes les prestations d'invalidité reçues aux termes d'un régime d'assurance-salaire.

Remarque : Le paiement unique en cas de mort ou de mutilation accidentelles n'est pas imposable.

Prime

La prime d'une police faisant partie d'un régime d'assurance-salaire est déductible à titre de dépense d'entreprise. Elle (à l'exception de celle d'une protection Morte ou mutilation accidentelles) n'est pas incluse en tant qu'avantage social dans le revenu des employés.

La prime versée par un employeur à l'égard d'un avenant Mort ou mutilation accidentelles est considérée comme un avantage imposable pour l'employé.

Interprétations techniques

Transfert de droit de propriété

Si une police d'assurance invalidité est retirée d'un régime d'assurance-salaire afin d'être transférée à l'assuré individuel, il est possible que l'employeur ait ainsi attribué au particulier un avantage imposable conféré à un employé en vertu de l'alinéa 6(1)(a) ou un avantage imposable conféré à un actionnaire en vertu du paragraphe 15(1) de la Loi sur l'impôt sur le revenu (Canada) (« la Loi »). Dans un tel cas, la juste valeur marchande de la police, le cas échéant, devrait être calculée par l'employeur et déclarée comme un avantage imposable.

Dans le contexte de polices d'assurance invalidité individuelles établies aux termes d'un régime d'assurance-salaire, l'Agence du revenu du Canada a fait valoir dans son interprétation technique n° 9411015 datée du 12 juillet 1994 que si une police est transférée à un employé après que sa protection au titre du régime a pris fin :

« ...l'ancien employé est tenu d'inclure dans le revenu tout avantage provenant du transfert du droit de propriété de la police. Il y a avantage lorsque le niveau des prestations ou le montant de la prime payable pour cette police est plus généreux que ce que le particulier pourrait acheter séparément. » [Traduction libre]

L'Agence du revenu du Canada a également confirmé :

« ...qu'il n'est pas prescrit d'inclure dans le calcul du revenu en vertu de l'alinéa 6(1)(f) de la Loi les avantages futurs reçus aux termes de la police après que le transfert a eu lieu, pourvu que les avantages ne soient en aucun cas conditionnels à la protection telle qu'elle est décrite dans le contrat d'assurance au cours de la période de participation au régime de l'employeur. »

En matière d'assurance-vie, l'Agence du revenu du Canada a fourni des orientations qui peuvent être instructives dans l'évaluation d'une police d'assurance invalidité au moment du transfert. Dans le contexte de l'évaluation d'une entreprise, l'Agence du revenu du Canada a indiqué au paragraphe 40 de la Circulaire d'information IC 89-3 « Exposé des principes sur l'évaluation de biens immobiliers » datée du 25 août 1989 les facteurs dont il peut être tenu compte, notamment, la valeur de rachat nette, le montant de toute avance sur police, le capital assuré, l'état de santé de la personne assurée ou son espérance de vie, les droits de transformation, les autres modalités de la police ainsi que le coût de remplacement.

Même si de tels facteurs n'ont pas été énoncés à l'égard du transfert d'une police d'assurance invalidité individuelle, il faudrait probablement prendre en considération les caractéristiques de la police, comme la prestation de remboursement de la prime. Cette démarche serait semblable à celle précisée par l'Agence du revenu du Canada dans l'interprétation technique n° 5-8067 datée du 28 juin 1989, impliquant une situation où une police d'assurance-vie a été transférée avant le moment où cette dernière comportait une valeur en espèces (ce qui se produit à la 20^e année de la police). L'Agence du revenu du Canada a exprimé son avis sur la question comme suit :

« La valeur conférée à l'employé ou à l'actionnaire serait déterminé par référence à la juste valeur marchande de la police au moment du transfert eu égard à tous les renseignements pertinents, notamment l'âge et l'état de santé du particulier, l'option d'assurance libérée du contrat, la valeur de rachat nette du contrat des dernières années (réputée s'être accumulée depuis les premières années) et le montant total des primes versé par la société pour ce contrat jusqu'à la date du transfert. » [Traduction libre]

Avantages conférés aux actionnaires

Lors de l'assemblée annuelle de 1999 de la *Conference for Advanced Life Underwriting*, on a demandé à l'Agence du revenu du Canada d'émettre une opinion sur la participation des actionnaires-employés aux régimes d'assurance-salaire. Sa réponse a été la suivante :

« Lors de l'examen d'un cas en particulier, une réponse négative à une ou plusieurs des questions suivantes suggérerait que les avantages sont conférés au récipiendaire bénéficiaire à titre d'actionnaire :

- a) Tous les employés, y compris ceux qui ne sont pas des actionnaires ou qui ne sont pas liés à un actionnaire, peuvent-ils participer au régime? Dans la négative, y a-t-il une raison logique pour exclure certains employés?
- b) Les avantages offerts aux termes du régime sont-ils les mêmes pour tous les employés de l'entreprise, selon leur nature, leur quantité ou le ratio de partage des coûts?
- c) Lorsque tous les employés participant au régime sont également des actionnaires, les groupes d'employés non actionnaires travaillant dans des entreprises de taille similaire, effectuant des tâches similaires et ayant des responsabilités similaires, bénéficient-ils d'une protection similaire? Par exemple, si les régimes d'assurance-salaire prévoient généralement des avantages représentant 70 % du traitement et salaire de l'employé invalide, après une période d'attente de 13 semaines, un régime similaire pour une entreprise dont les employés sont tous les actionnaires seraient considéré comme un avantage lié à l'emploi. En revanche, si le niveau des prestations a été sensiblement plus élevé pour le régime dans lequel tous les employés participants sont des actionnaires ou si la période d'attente était moins longue, ce serait une indication que la protection a été fournie aux employés actionnaires à titre d'actionnaires. Toutefois, cela ne veut pas dire que la protection doit être limitée à 70 % du traitement et du salaire. » [Traduction libre] Interprétations techniques

Inclusion des prestations de remboursement de la prime dans les polices établies aux termes de régimes d'assurance-salaire

Dans l'interprétation technique 2012-0435761C6, l'Agence du revenu du Canada stipule que l'existence de garanties prévoyant le versement de prestations autres que des prestations en cas d'accident ou de maladie, comme les prestations de remboursement de la prime, ferait en sorte que le régime ne pourrait plus être considéré comme un régime d'assurance-salaire. De plus, la prime payée par l'employeur serait un avantage imposable pour l'employé en vertu de l'alinéa 6(1)a) de la Loi de l'impôt sur le revenu. Que l'employeur ou l'employé soit le bénéficiaire de la prestation de remboursement de la prime n'a aucune importance.

Il convient d'inciter fortement les clients à consulter leur fiscaliste avant qu'ils ne prennent la décision d'ajouter les prestations de remboursement de la prime à un régime d'assurance-salaire.

Il convient aussi de noter que les documents d'interprétation technique n'ont pas force de loi et ne lient pas l'Agence du revenu du Canada. Ces documents reflètent la position de l'Agence du revenu du Canada sur des questions précises au moment de leur rédaction et cette position peut changer au fil du temps.

Publications de l'Agence du revenu du Canada

Les publications suivantes de l'Agence du revenu du Canada donnent de plus amples renseignements :

1. Folio de l'impôt sur le revenu S2-F1-C1
Fiducie de santé et de bien-être
Ce folio de l'impôt sur le revenu remplace le bulletin d'interprétation IT-85-R2 et est accessible sur le site Web du gouvernement du Canada à l'adresse Canada.ca
2. Bulletin d'interprétation IT-428
Régimes d'assurance-salaire
Ce bulletin est accessible sur le site Web du gouvernement du Canada à l'adresse Canada.ca

Pour apporter des modifications

Les modifications suivantes peuvent être apportées à un régime d'assurance-salaire. Il suffit de remplir les parties appropriées de la Demande de modification d'un régime d'assurance-salaire (F525(CL)(f)).

- Ajout d'une police d'assurance-invalidité en vigueur à un nouveau régime d'assurance-salaire
- Ajout d'une police d'assurance-invalidité en vigueur à un régime d'assurance-salaire existant
- Transfert d'une police d'assurance-invalidité en vigueur d'un régime d'assurance-salaire à un autre
- Retrait d'un régime d'assurance-salaire
- Changement de dénomination commerciale

Envoyez le formulaire dûment rempli au Service à la clientèle, Protection du vivant au siège social, aux fins de traitement. Le formulaire de modification est disponible dans le [RéseauRep](#).

Annexe A — Modèle de résolution du conseil d'administration

Résolution du conseil d'administration autorisant l'établissement d'un régime d'assurance en cas d'accident et de maladie

ATTENDU QUE, dans l'intérêt commun de _____ (la « société ») et de certains de ses employés, il est souhaitable qu'un régime d'assurance en cas d'accident et de maladie (le « régime ») soit établi pour prévoir un revenu pour les employés clés de la société en cas d'invalidité.

POUR CES MOTIFS, IL EST RÉSOLU

de souscrire auprès de La Compagnie d'Assurance du Canada sur la Vie des polices d'assurance invalidité individuelles pour chacun des employés couverts. Les prestations prévues aux termes des polices seront versées au cours de l'invalidité telle qu'elle est définie dans les polices.

La société sera propriétaire des polices et acquittera les primes y afférentes, et les prestations seront versées directement à l'employé.

L'exemple plus haut est de nature générique et est présenté à des fins de discussion et d'illustration seulement. Si la résolution comporte une disposition relative au transfert du droit de propriété, certaines restrictions peuvent s'appliquer selon les termes du contrat d'assurance invalidité et de tout document connexe. Les clients sont encouragés à consulter leur propre conseiller fiscal ou juridique pour leur situation particulière.

Remarque : Vous trouverez plus bas un exemple de certification. Cette dernière doit comprendre la signature d'un fondé de pouvoir, son titre et la raison sociale ou le sceau de l'entreprise.

COPIE CONFORME d'une résolution passée le __ jour de __ de l'année .

Nom de la société : _____
Signature : _____
Nom : _____
Titre : _____

Annexe B — Marche à suivre pour déterminer la différence de coût entre une assurance invalidité détenue par un particulier et une assurance invalidité aux termes d'un régime d'assurance-salaire

Étape 1 — Noter les renseignements essentiels

Revenu annuel imposable	\$
Taux d'imposition marginal personnel	%
Taux d'imposition des sociétés	%
Montant de la prestation d'invalidité mensuelle (non imposable)	\$
Prime annuelle	\$
Montant de la prestation d'invalidité mensuelle (imposable)	\$
Prime annuelle (doit inclure une réduction de la prime de 5 % aux termes du régime d'assurance-salaire)	\$

Étape 2 — Effectuer les calculs

Calcul

Prestation mensuelle d'invalidité

1 Prime annuelle

2 Ajouter : la somme que l'employeur choisit de verser à l'employé afin que son revenu après impôts couvre le coût des primes

$$\left(\frac{\text{Prime annuelle}}{1 - \text{Taux marginal d'imposition}} \right) - \text{Prime annuelle}$$

3 Coût pour l'employeur

$$(1) + (2)$$

4 Moins : impôt récupéré par l'employeur

$$(3) \times \text{taux d'imposition des sociétés}$$

5 Coût annuel net pour l'employeur

$$(3) - (4)$$

Économies annuelles nettes réalisées grâce à un régime d'assurance-salaire = _____ \$

Exemple : Pierre est un homme de 44 ans, non-fumeur, risque normal qui gagne 100 000 \$ par année. Son taux marginal d'imposition est de 44 %. Il travaille comme cadre et appartient à la classe professionnelle 4A. Il travaille pour la société XYZ, qui a un taux d'imposition des sociétés de 15 %. Si nous supposons qu'il veut la limite d'établissement maximale disponible sur une police Protection Niveau de vie avec les caractéristiques et les avenants facultatifs suivants - période d'attente de 90 jours, période d'indemnisation jusqu'à l'âge de 65 ans, Propre profession, garantie d'invalidité résiduelle, option d'Assurabilité future (5 000 \$) et avenants Coût de la vie (maximum de 8 % par an), en utilisant le logiciel Illustrations – Agora, nous pouvons remplir les tableaux en conséquence :

Revenu annuel imposable	100 000 \$
Taux d'imposition marginal personnel	44 %
Taux d'imposition des sociétés	15 %
Montant de la prestation d'invalidité mensuelle (non imposable)	5 200,00 \$
Prime annuelle	2 646,39 \$
Montant de la prestation d'invalidité mensuelle (imposable)	7 075,00 \$
Prime annuelle (doit inclure une réduction de la prime de 5 % aux termes du régime d'assurance-salaire)	3 365,15 \$

	Calcul	Police détenue par l'employé	Régime d'assurance-salaire
Prestation mensuelle d'invalidité		5 200,00 \$	7 075,00 \$
1 Prime annuelle		2 646,39 \$	3 365,15 \$
2 Ajouter : la somme que l'employeur choisit de verser à l'employé afin que son revenu après impôts couvre le coût des primes	$\left(\frac{\text{Prime annuelle}}{1 - \text{Taux marginal d'imposition}} \right) - \text{Prime annuelle}$	2 079,31 \$	s. o.
3 Coût pour l'employeur	(1) + (2)	4 725,70 \$	3 365,15 \$
4 Moins : impôt récupéré par l'employeur	(3) x taux d'imposition des sociétés	708,86 \$	504,77 \$
5 Coût annuel net pour l'employeur	(3) - (4)	4 016,84 \$	2 860,38 \$
Économies annuelles nettes réalisées grâce à un régime d'assurance-salaire = 1 156,46 \$			

Le présent exemple est fourni à des fins d'illustration seulement. Si une proposition est remplie et qu'une police est établie, les modalités de la police peuvent différer de celles illustrées.

Annexe C — Exemple d'Attestation et entente visant un avenant Régime d'assurance -salaire

18. Attestation et entente visant un avenant Régime d'assurance-salaire (assurance invalidité)

Si l'assurance invalidité demandée doit faire partie d'un régime d'assurance-salaire

Dans la présente section, les termes *vous*, *votre* et *vos* renvoient au propriétaire. Les termes *nous*, *notre* et *nos* renvoient à La Compagnie d'Assurance du Canada sur la Vie.

En apposant votre signature à la section 20, vous et la personne à assurer reconnaissez que vous comprenez et acceptez ce qui suit :

- Vous désirez que la police individuelle d'assurance invalidité demandée fasse partie d'un régime d'assurance collective contre la maladie ou les accidents jugé admissible par l'Agence du revenu du Canada (ARC) aux fins de l'impôt. Il s'agit d'un « régime d'assurance-salaire ». Si un tel régime n'existe pas déjà, vous devez le mettre en place immédiatement.
- Vous êtes responsable de mettre en place et de maintenir le régime d'assurance-salaire conformément aux exigences de l'ARC, y compris l'exigence voulant que toute prestation mensuelle soit versée à la personne assurée.
- Si une police est établie, vous êtes responsable du paiement des primes exigibles aux termes de celle-ci. Nous déclarerons toute prestation mensuelle payable à titre de revenu imposable entre les mains de la personne assurée.
- Si le régime d'assurance-salaire n'est pas correctement mis en place et maintenu :
 - L'ARC peut refuser rétroactivement la déduction de la prime à titre de dépense déductible d'impôt.
 - L'ARC peut exiger que la personne assurée inclue rétroactivement, dans le calcul de son impôt sur le revenu, le montant de la prime à titre d'avantage imposable conféré à un employé ou à un actionnaire.
 - Des intérêts et des pénalités peuvent s'appliquer.
- L'avenant Régime d'assurance-salaire, dont les dispositions sont énoncées ci-dessous, fait partie intégrante de toute police établie.

AVENANT RÉGIME D'ASSURANCE-SALAIRE

Termes utilisés	Le présent avenant, qui fait partie intégrante de la police, est établi par nous et régi par les dispositions de la police à laquelle il est annexé, à moins que ces dernières ne soient modifiées ci-dessous. Toute modification apportée par le présent avenant prend effet seulement au cours de la période pendant laquelle il est en vigueur. Les termes utilisés dans le présent avenant ont la même signification que celle des termes utilisés dans la police, à moins qu'il en soit spécifié ou requis autrement dans le contexte des dispositions ci-dessous de l'avenant.
Date de l'avenant	La Date de l'avenant sera identique à la Date de la police, si le présent avenant fait partie de la police quand nous l'établissons pour la première fois. Sinon, la Date de l'avenant sera la date de la plus récente modification à avoir été apportée au contrat afin d'inclure le présent avenant. La Date de l'avenant sert à déterminer la durée, les dates d'échéance des primes, les anniversaires et votre âge, relativement au présent avenant.
Régime d'assurance-salaire	Régime d'assurance-salaire désigne un regroupement de polices d'assurance invalidité individuelles, effectué et administré comme il convient par le Propriétaire, de manière à constituer un régime d'assurance collective en cas d'accident et de maladie acceptable aux yeux de l'Agence du revenu du Canada aux fins de l'impôt sur le revenu.
Prestation de remboursement de la prime	En dépit de toute disposition contraire, si un avenant de remboursement de la prime est en vigueur, toute prestation de remboursement de la prime payable en espèces aux termes d'un tel avenant sera versée au Propriétaire.
Avis à la Canada-Vie	Le Propriétaire doit nous avertir immédiatement par écrit si vous ne participez pas ou si vous cessez de participer, pour quelque raison que ce soit, au Régime d'assurance-salaire.
Preuve	À la réception d'un tel avis, nous nous réservons le droit de demander une preuve, d'une forme répondant à nos exigences, de vos revenus et de votre admissibilité à la protection aux termes de la Loi sur l'assurance-emploi.
Réduction des prestations	En dépit de toute indication contraire, y compris, notamment, dans la disposition concernant la non-résiliation, nous nous réservons de droit, en fonction de toute preuve reçue, de : <ol style="list-style-type: none"> a) réduire la Prestation d'invalidité mensuelle ou d'allonger la Période d'attente, ou les deux, conformément à notre tableau des limites d'établissement et de participation alors en vigueur ou qui était en vigueur à la Date de la police, selon celui qui est le plus avantageux pour vous; et b) diminuer la prime, s'il y a lieu, pour qu'elle corresponde au montant que nous aurions demandé à l'égard de la Prestation d'invalidité mensuelle réduite ou de la Période d'attente allongée établies aux termes de la présente disposition. Nous rembourserons la prime excédentaire payée, le cas échéant. Toute modification de police effectuée conformément à la présente disposition entrera en vigueur à la date à laquelle l'avis nous est fourni. Nous informerons le Propriétaire si une telle modification est apportée.
Prestations versées en trop	Si vous êtes invalide à la date de l'avis, vous devez nous rembourser la somme de toute Prestation d'invalidité mensuelle versée qui excède le montant que nous aurions autrement payé conformément à la disposition Réduction des prestations. Nous vous informerons de tout trop-perçu, le cas échéant.
Expiration de l'avenant	Sous réserve des dispositions de la police de base, de tout avenant et de toute garantie faisant partie du contrat, le présent avenant expire à la plus rapprochée des dates suivantes : <ol style="list-style-type: none"> a) la date de votre décès, ou b) la date à laquelle la police expire pour quelque autre raison que ce soit.

Pour de plus amples renseignements au sujet de nos produits,
visitez le RéseauRep de la Canada Vie^{MC} (<http://repnet1.canadalife.com>)
ou communiquez avec votre AGD, votre bureau local ou le centre
de solutions de produits de la Canada Vie le plus près de chez vous.

Colombie-Britannique	1 800 663-0413
Région du centre-ouest	1 888 578-8083
Région du grand Toronto/Ontario	1 877 594-1100
Québec/provinces de l'Atlantique	1 800 361-0860

