



Université McGill

Directives – T2200, *Déclaration des conditions de travail*

Année d'imposition 2023

KPMG s.r.l./S.E.N.C.R.L.

Février 2024

© 2024 KPMG s.r.l./S.E.N.C.R.L., société à responsabilité limitée de l'Ontario et cabinet membre de l'organisation mondiale KPMG de cabinets indépendants affiliés à KPMG International Limited, société de droit anglais à responsabilité limitée par garantie. KPMG au Canada fournit des services à KPMG s.r.l./S.E.N.C.R.L.

Classification du document : KPMG confidentiel



Université McGill

Directives – T2200, *Déclaration des conditions de travail*
Février 2024

Table des matières

Contexte	1
Vue d'ensemble	1
Conditions d'emploi	2
Dépenses déductibles	2
Responsabilités de l'employé	2
Obligation de l'employeur	3
Contrat	3
Paiement obligatoire	3
Erreurs courantes	4
Frais de bureau à domicile déductibles	4
Détermination des dépenses liées à un espace de travail	5
Foire aux questions	10
Avis de non-responsabilité	13



Université McGill

Directives – T2200, *Déclaration des conditions de travail*
Février 2024

Contexte

Le présent document (les « **directives** ») est fourni pour aider les employés de l'Université McGill (« **McGill** ») qui sont tenus d'engager des dépenses d'emploi pour accomplir les tâches liées à leur travail à remplir le formulaire T2200, *Déclaration des conditions de travail* (le « **T2200** » ou le « **formulaire** »).

Il est important de noter qu'en signant le formulaire, McGill, à titre d'employeur, n'assume aucune responsabilité à l'égard de la production de la déclaration de revenus d'un employé. Si un employé a besoin d'aide supplémentaire pour déterminer ses dépenses d'emploi déductibles, il faut recommander à cet employé de demander conseil à un fiscaliste.

Le 2 février 2024, l'Agence du revenu du Canada (« **ARC** ») a publié une version à jour du formulaire T2200, où il n'est pas nécessaire de répondre aux questions 7 à 13, afin de tenir compte des employés qui font seulement une demande de déduction pour frais de bureau à domicile.

De plus, le ministre des Finances du Québec a annoncé que la méthode à taux fixe temporaire de 2 \$ par jour qui s'appliquait auparavant aux employés travaillant principalement à domicile ne s'applique plus à compter de 2023.

Ainsi, les employés situés au Québec devront se faire délivrer le formulaire TP-64.3, *Conditions générales d'emploi* (« **TP-64.3** »), s'ils travaillent principalement à domicile, afin de demander une déduction pour frais de bureau à domicile. Étant donné que les critères d'admissibilité des formulaires T2200 et TP-64.3 sont les mêmes, le présent document portera sur le formulaire T2200, puisque le TP-64.3 demeure inchangé par rapport aux années précédentes.

Vue d'ensemble

Selon la *Loi de l'impôt sur le revenu* (Canada) (la « **Loi** »), les employés qui veulent déduire un montant au titre de certaines dépenses d'emploi doivent obtenir un formulaire T2200 délivré par leur employeur.

La Loi n'oblige pas l'employeur à délivrer le formulaire; toutefois, l'ARC s'attend à ce que les employeurs remplissent le formulaire dans les situations où les employés ont des motifs raisonnables de demander les déductions connexes.

Par souci de simplicité, les présentes directives traitent seulement des employés salariés, et non de ceux qui sont rémunérés au moyen de commissions, ainsi que des employés demandent uniquement la déduction pour frais de bureau à domicile. Par conséquent, seules les questions 1 à 6 nécessitent une réponse.



Université McGill

Directives – T2200, *Déclaration des conditions de travail*
Février 2024

Conditions d'emploi

De façon générale, pour pouvoir déduire les dépenses engagées en lien avec le salaire gagné durant l'année d'imposition, un employé doit remplir **toutes** les conditions suivantes :

- 1 Selon son contrat de travail (ci-après, le « **contrat** »), l'employé devait payer ses propres dépenses.
- 2 Les dépenses ont été engagées par l'employé pour accomplir les tâches liées à son travail.
- 3 Les dépenses de l'employé n'ont pas été et ne seront pas remboursées par McGill.
- 4 L'employé a obtenu un formulaire T2200 rempli et signé par McGill.

Dépenses déductibles

Lorsqu'un employé produit sa déclaration de revenus des particuliers, les types de dépenses déductibles admissibles se trouvent sur le formulaire T777, *État des dépenses d'emploi* (le « **formulaire T777** ») et comprennent (sans s'y limiter) les fournitures de bureau, les frais de véhicule à moteur, l'emploi d'un téléphone cellulaire et les dépenses liées à un espace de travail à domicile (ci-après, les « **frais de bureau à domicile** »), etc.

L'employé peut être invité à consulter le guide T4044, *Dépenses d'emploi* de l'ARC (le « **guide T4044** ») pour obtenir plus de directives.

Responsabilités de l'employé

Les employés doivent obtenir un formulaire T2200 rempli et signé pour pouvoir demander la déduction de frais de bureau à domicile, mais un formulaire T2200 dûment signé ne garantit pas que ces demandes seront acceptées au moment de l'examen de l'ARC.

Il incombe aux employés de vérifier si les dépenses sont déductibles et s'ils remplissent les critères permettant de demander la déduction de ces dépenses¹.

Les employés ont aussi la responsabilité de conserver les dossiers appropriés à l'appui de leurs demandes. Ils peuvent consulter le guide T4044 pour obtenir plus de directives.

¹ <https://www.canada.ca/fr/agence-revenu/nouvelles/bibliotheque-multimedia-arc/galerie-videos-entreprises/t2200-employeurs-obligations-remplir-formulaire.html>



Université McGill

Directives – T2200, *Déclaration des conditions de travail*
Février 2024

Obligation de l'employeur

Un employeur n'est pas obligé en vertu de la loi de délivrer un formulaire T2200; toutefois, l'ARC s'attend à ce que les employeurs remplissent le formulaire dans les situations où les employés ont des motifs raisonnables de demander les déductions connexes².

Cela signifie que McGill, à titre d'employeur, a le droit de refuser de délivrer le formulaire s'il n'est pas **raisonnablement certain**³ qu'un employé remplit toutes les conditions d'emploi susmentionnées.

Par exemple, si l'employé n'est pas tenu aux termes du contrat d'engager des dépenses pour accomplir les tâches liées à son travail, ces dépenses ne doivent pas être indiquées et certifiées sur le formulaire.

Contrat

Le contrat est habituellement un document écrit, et il peut prendre la forme d'un contrat d'emploi individualisé, d'un guide de l'employé ou de politiques internes similaires. Cependant, selon une position reconnue de l'ARC, l'exigence pour un employé de payer ses propres dépenses peut être implicite si elle n'est pas expressément stipulée dans le contrat.

L'ARC a indiqué qu'un employeur peut devoir assumer les dépenses d'emploi quand on peut établir que l'employé et l'employeur avaient convenu tacitement que l'employé s'acquitterait de ces dépenses et que celles-ci, dans les circonstances, étaient nécessaires pour exécuter les fonctions de l'emploi⁴.

Païement obligatoire

Pour être admissibles à une déduction, les employés doivent être capables de prouver qu'ils sont « tenus » en vertu du contrat de payer les dépenses engagées pour accomplir les tâches liées à leur travail. Les dépenses doivent être exigées par l'employeur, et non simplement autorisées (c'est-à-dire au choix de l'employé).

La Cour canadienne de l'impôt (la « **Cour** ») a déclaré qu'à défaut d'une exigence expressément énoncée dans un contrat écrit, s'il est tacitement entendu par l'employeur et

² Interprétation technique de l'ARC 2013-0507001E5

³ Interprétation technique de l'ARC 2012-0437201E

⁴ Bulletin d'interprétation IT-352R2, *Dépenses d'employé, y compris celles concernant l'espace consacré au travail à domicile*



Université McGill

Directives – T2200, *Déclaration des conditions de travail*
Février 2024

l'employé qu'un tel paiement doit être fait et que ce paiement est nécessaire à l'exercice des fonctions requises, cela suffit⁵.

Erreurs courantes

Comme l'indique l'ARC, les erreurs les plus courantes liées à la production du formulaire T2200 découlent souvent du fait de ne pas avoir fourni suffisamment de détails à l'appui de la réponse à une question ou de contradictions dans l'interprétation des conditions d'emploi.

Frais de bureau à domicile déductibles

Les « frais de bureau à domicile » comprennent les dépenses liées à l'espace de travail à domicile (ci-après les « dépenses liées à un espace de travail »), les fournitures de bureau et d'autres dépenses, notamment certains frais de téléphone.

Les dépenses déductibles liées à un espace de travail à domicile comprennent les types de dépenses suivantes :

- électricité, frais de nettoyage, chauffage et eau;
- partie des charges de copropriété se rapportant aux services publics (électricité, chauffage et eau);
- frais d'entretien et de réparation mineure;
- loyer si vous êtes locataire du logement;
- frais d'accès à Internet.

Les dépenses liées à un espace de travail ne comprennent pas les intérêts sur un prêt hypothécaire, les paiements de capital hypothécaire, les frais de raccordement à Internet à domicile, les meubles, les dépenses en capital (remplacement de fenêtres, de plancher, de fournaise, etc.) et les décorations murales.

Fournitures de bureau

Les employés peuvent déduire le coût de certaines fournitures de bureau qu'ils ont payées en 2023 s'ils les ont utilisées directement dans le cadre de leur travail pendant qu'ils travaillaient à domicile et que McGill ne les a pas remboursés ou ne les remboursera pas.

⁵ *Tulman c. La Reine*, 2014 CCI 140



Université McGill

Directives – T2200, *Déclaration des conditions de travail*
Février 2024

Les fournitures de bureau courantes qui sont déductibles comprennent les articles de papeterie, comme les stylos, les timbres, les chemises, les notes adhésives, les frais d'affranchissement, le papier, l'encre en poudre, les cartouches d'encre, etc.

Les fournitures de bureau n'incluent pas certains éléments tels que les écouteurs, les câbles de chargement ou de raccordement, le matériel informatique, les repose-pieds ergonomiques, les porte-documents et calculatrices.

Frais de téléphone

Les employés peuvent déduire les coûts des appels interurbains, pourvu qu'ils soient raisonnables et que les appels effectués se rapportent à l'accomplissement de leurs tâches dans le cadre de leur emploi.

Les employés peuvent déduire une partie d'un forfait de base de téléphone cellulaire si toutes les conditions suivantes sont remplies :

- le coût du forfait est raisonnable;
- les minutes ou les données ont été utilisées à des fins professionnelles;
- le coût du forfait a été réparti d'une manière raisonnable entre l'utilisation personnelle et l'utilisation professionnelle.

Détermination des dépenses liées à un espace de travail

Étape 1 : Pour calculer les dépenses liées à leur espace de travail, les employés devront d'abord déterminer le pourcentage de la superficie de cet espace qu'ils utilisent à des fins professionnelles (ci-après, le « **pourcentage de l'utilisation à des fins professionnelles** ») en fonction de ce qui suit :

- le type d'espace de travail utilisé;
- le pourcentage de la superficie de la maison utilisé comme espace de travail (ci-après, le « pourcentage de l'espace de travail »);
- le pourcentage de temps que l'espace de travail est utilisé à des fins professionnelles (ci-après, le « **pourcentage de temps de travail** »).

Types d'espace de travail

Un espace commun est un espace qui ne sert pas juste à votre travail. Si vous travaillez dans un espace commun à domicile, votre demande doit tenir compte du pourcentage de temps de travail. Par exemple, un espace de travail commun pourrait être la table de



Université McGill

Directives – T2200, *Déclaration des conditions de travail*
Février 2024

cuisine que vous utilisez pour exécuter les tâches liées à votre emploi, mais aussi pour prendre les repas.

Un espace désigné est un espace que vous utilisez uniquement pour le travail (par exemple, une pièce libre ou un espace uniquement réservé au travail). Si vous travaillez dans une pièce désignée, il n'est pas nécessaire de tenir compte du nombre d'heures d'utilisation pour le travail dans votre demande.

Pourcentage de l'espace de travail

Le pourcentage de l'espace de travail est généralement déterminé sur la base de la superficie de l'espace de travail à domicile en pourcentage de la superficie habitable totale de la maison.

Dans un ménage où plusieurs employés partagent un espace de travail (soit un espace commun, soit un espace désigné), chaque employé devra calculer son propre pourcentage de l'espace de travail dans l'espace de travail partagé.

Pourcentage de temps de travail

Approche générale

L'approche générale employée par l'ARC pour déterminer le pourcentage de temps consacré au travail dans un espace commun à domicile est fondée sur le nombre d'heures travaillées au cours d'une semaine civile. Par exemple, si vous avez travaillé 8 heures pendant 5 jours au cours d'une semaine, le pourcentage de temps de travail est calculé comme suit : $(8 \text{ heures} \times 5 \text{ jours}) / (24 \text{ heures} \times 7 \text{ jours}) = 40/168 = 23,81 \%$.

Autre approche

L'instauration d'une méthode de répartition présente un certain degré de subjectivité par rapport à l'utilisation de l'espace commun. La législation fiscale et la jurisprudence suggèrent que toute méthode d'attribution utilisée doit être juste et raisonnable. L'ARC a déclaré qu'il pourrait y avoir plus d'une attribution qui est jugée juste et raisonnable.

Si nous tenons compte de la jurisprudence, dans le cas d'espaces communs qui ne peuvent être utilisés en tout temps pendant le jour ou la nuit, comme le salon, nous pourrions envisager d'inclure seulement le moment où l'espace est effectivement utilisé (soit pour un usage personnel ou professionnel) dans le dénominateur de l'analyse de répartition. Ainsi, les heures pendant lesquelles le salon n'est pas utilisé, comme la nuit, ne seraient pas comptabilisées dans le calcul.

Par conséquent, si vous adoptez cette position, qui diffère de la politique publiée par l'ARC, alors dans l'exemple ci-dessus où le salon est un espace commun utilisé 14 heures



Université McGill

Directives – T2200, *Déclaration des conditions de travail*
Février 2024

par jour et inoccupé les 10 heures restantes, le pourcentage de temps de travail pourrait être déterminé comme suit : $(8 \text{ heures} \times 5 \text{ jours}) / (14 \text{ heures} \times 7 \text{ jours}) = 40/98 = 40,82 \%$.

Veuillez noter que cette autre approche ne s'appliquerait pas aux chambres à usage partagé où l'espace est utilisé à des fins personnelles pendant la nuit, mais elle vaut la peine d'être prise en compte pour les espaces de travail communs qui ne sont pas utilisés à des fins personnelles ou de travail pendant la nuit.

Les exemples suivants ont été préparés à l'aide de cette autre approche qui soustrait 10 heures la nuit (soit la période au cours de laquelle un espace commun n'est pas utilisé à des fins personnelles ou professionnelles) par période de 24 heures.

Exemple 1 : calcul du pourcentage de l'utilisation à des fins professionnelles

Kate vit dans un appartement loué. En 2023, Kate travaillait 4 jours par semaine à son domicile et 1 jour par semaine à l'établissement de McGill à titre d'employée, comme convenu avec son gestionnaire.

Kate a aménagé un espace exclusivement réservé au travail dans son salon. Cet espace occupe la moitié de la superficie du salon, tandis que le salon lui-même, qui représentait 20 % de la superficie de l'appartement, était son espace de travail 8 heures par jour, les jours où elle était en télétravail. Le salon sert d'espace personnel en dehors des heures de travail de Kate.

Résultat : Selon la méthode de répartition suggérée, chacun des pourcentages d'utilisation à des fins professionnelles est calculé comme suit :

Kate a utilisé un espace commun comme espace de travail, de sorte que son pourcentage d'utilisation à des fins professionnelles tient compte à la fois du pourcentage de l'espace de travail et du pourcentage de temps de travail, ce qui équivaut à $10 \% \times (8 \text{ heures} \times 4 \text{ jours}) / (14 \text{ heures} \times 7 \text{ jours}) = \mathbf{3,27 \%}$.

Étape 2 : vous devrez ensuite rassembler les dépenses liées à un espace de travail :

- les coûts engagés pour l'ensemble de la maison;
- les coûts d'entretien engagés uniquement pour un espace de travail, s'il y a lieu.

Étape 3 : enfin, les dépenses liées à un espace de travail se calculent comme suit :

$$A \times B + C \times D1 \text{ ou } A \times B + D2$$

A = Pourcentage d'utilisation à des fins professionnelles

B = Dépenses liées à l'espace de travail pour l'ensemble de la maison



Université McGill

Directives – T2200, *Déclaration des conditions de travail*
Février 2024

C = Pourcentage de temps de travail

D1 = Coûts d'entretien de l'espace de travail (dans un espace commun)

D2 = Coûts d'entretien de l'espace de travail (à l'intérieur d'un espace désigné)

Exemple 2 : calcul des dépenses liées à l'espace de travail

Suite de l'exemple 1 : Kate a engagé les coûts suivants relativement à son espace de travail à domicile :

Loyer : 24 000 \$

Services publics : 3 000 \$

Internet : 1 200 \$

Total partiel (avec Internet) : 28 200 \$

Total partiel (sans Internet) : 27 000 \$

Réparations mineures apportées au salon : 80 \$

Résultat 1 : Selon la méthode de répartition suggérée, les dépenses liées à l'espace de travail de Kate sont calculées comme suit :

Dépenses liées à l'espace de travail de Kate : $3,27 \% \times 28\,200 \$ + 10 \% \times 80 \$ = 930,14 \$$.

Veillez noter que selon la méthode de répartition ci-dessus, la portion du coût de l'Internet utilisé à des fins professionnelles est regroupée avec les autres dépenses engagées pour l'ensemble de la maison, puis est pondérée à la fois par le pourcentage de l'espace de travail et par le pourcentage du temps de travail.

Résultat 2 : Comme nous l'avons mentionné précédemment, la méthode de répartition des dépenses liées à l'espace de travail n'est pas définie dans la législation. Aux fins de la détermination de la portion de l'utilisation d'Internet à des fins professionnelles, une autre approche pourrait être fondée sur le temps où Internet est utilisé à des fins commerciales par rapport au temps utilisé à des fins personnelles.

Supposons qu'au-delà des 8 heures de travail, Kate a passé 3 heures sur Internet par jour pendant la semaine et 7 heures par jour pendant la fin de semaine. Le ratio des coûts d'utilisation à des fins professionnelles d'Internet au prorata pour Kate devrait donc être le suivant : $(8 \text{ heures} \times 4 \text{ jours}) / (8 \text{ heures} \times 4 \text{ jours} + 3 \text{ heures} \times 5 \text{ jours} + 7 \text{ heures} \times 2 \text{ jours}) = 52,46 \%$. Les dépenses liées à l'espace de travail de Kate sont calculées comme suit :



Université McGill

Directives – T2200, *Déclaration des conditions de travail*
Février 2024

Dépenses liées à l'espace de travail de Kate : $3,27 \% \times 28\,200 \$ + 52,46 \% \times 1\,200 \$ + 10 \% \times 80 \$ = 1\,560 \$$.

Veillez noter que si cette approche est adoptée, vous devez faire un suivi adéquat du temps d'utilisation d'Internet pour établir le caractère raisonnable de la répartition. De plus, dans la mesure où l'employé bonifie son forfait Internet afin de jouir d'une connexion plus rapide pour les visioconférences dans le cadre de son emploi, le coût de la bonification du service peut être entièrement attribué à une utilisation professionnelle.

Foire aux questions

1 Quelles sont les principales différences entre les formulaires T2200 et T2200S?

Étant donné que l'ARC ne continue plus de délivrer le formulaire *Déclaration des conditions d'emploi liées au travail à domicile en raison de la COVID-19* (« **T2200S** »), les employés qui ne sont pas « tenus » d'engager des dépenses liées à leurs activités d'emploi ne seront pas admissibles au T2200 lorsqu'ils auraient pu être admissibles au T2200S du simple fait de travailler à domicile en raison de la COVID-19.

Les employés ne pourront plus utiliser le formulaire, *État des dépenses d'emploi liées au travail à domicile en raison de la COVID-19* (« **T777S** ») pour choisir la méthode à taux fixe temporaire simplement d'après le nombre de jours de travail à domicile en raison de la COVID-19. Les employés seront plutôt tenus de calculer leurs frais de bureau à domicile admissibles à la déduction en utilisant une méthode similaire à la « méthode détaillée » du T777S, au moyen du formulaire, *État des dépenses d'emploi* (« **T777** »).

Comme il est indiqué dans les directives susmentionnées, les employés ne pourront demander une déduction que pour les dépenses admissibles qu'ils étaient tenus d'engager pour accomplir les tâches liées à leur travail.

2 À quoi s'expose un employeur qui inscrit des renseignements erronés dans un formulaire T2200? Le faire délibérément ou par erreur change-t-il quoi que ce soit?

Les employeurs ne s'exposent à aucune responsabilité additionnelle si, au moment de la signature d'un T2200, il y a des motifs raisonnables de croire qu'un employé remplit les conditions décrites dans le T2200.

Il en est ainsi parce qu'un T2200 signé n'offre aucune garantie que les déductions demandées seront accordées après examen par l'ARC, car il y a d'autres conditions, en plus des descriptions fournies dans le formulaire, que l'employé doit s'assurer de respecter afin de pouvoir demander la déduction de dépenses d'emploi.

En signant le formulaire, l'employeur certifie que les renseignements indiqués dans le formulaire sont, au meilleur des connaissances de la personne autorisée, exacts et exhaustifs. Par conséquent, il n'est pas acceptable de délivrer un formulaire qui contient des informations fausses ou trompeuses fournies par négligence, inattention ou omission volontaire. En outre, les formulaires erronés et non fiables sont invalides.

3 Quelle est la différence entre une « obligation » et un « choix »?

Voir les explications données plus haut à la section « Paiement obligatoire ». Pour être admissibles à une déduction, les employés doivent être capables de prouver qu'ils sont « obligés » (et qu'ils n'ont pas, à l'inverse, pris une décision économique volontaire par « choix ») en vertu du contrat de payer les dépenses engagées pour accomplir les tâches liées à leur travail.

4 En l'absence d'un contrat de travail écrit, est-ce qu'une entente verbale ou tacite compte? En ce qui concerne la question 1 du T2200, qu'en est-il si le contrat de travail écrit ne stipule pas d'obligations, mais qu'il est entendu que l'employé doit assumer les coûts?

Oui, l'ARC a confirmé que l'obligation pour un employé de payer ses propres dépenses peut être soit expressément indiquée dans un contrat de travail écrit, soit implicite.

Comme il est indiqué à la section « Paiement obligatoire », la Cour a déclaré qu'à défaut d'une exigence expressément énoncée dans un contrat écrit, s'il est tacitement entendu par l'employeur et l'employé qu'un tel paiement doit être fait et que ce paiement est nécessaire à l'exercice des fonctions requises, cela suffit. Autrement dit, une compréhension mutuelle implicite peut constituer l'obligation pour un employé de payer les dépenses engagées pour accomplir les tâches liées à son travail.

5 Le fait de verser une allocation à un employé implique-t-il que celui-ci est responsable d'assumer les coûts?

Cela peut créer une certaine perception qu'un employé qui reçoit une allocation de son employeur est tenu de payer ses propres dépenses. Cependant, afin de déterminer si cela est suffisant pour établir la preuve que l'employé est obligé par l'employeur de payer les dépenses qu'il engage pour accomplir les tâches liées à son travail, il faut se fonder sur les faits, et les situations doivent être examinées au cas par cas.

6 En ce qui concerne la question 4 du T2200, quels sont les types de dépenses qui doivent être indiqués?

La question 4 englobe toutes les dépenses d'emploi que l'employé a été obligé de payer lui-même pour accomplir les tâches liées à son travail et pour lesquelles il a reçu ou il recevra un remboursement de McGill.

7 En ce qui concerne la question 5 du T2200, quels détails doivent être fournis pour décrire les dépenses?

Cette question porte sur les types de dépenses requises pour lesquelles l'employé n'a pas reçu de remboursement ni d'allocation, le cas échéant.⁶ Elle permet à l'employeur

⁶ <https://www.canada.ca/fr/agence-revenu/nouvelles/bibliotheque-multimedia-arc/galerie-videos-entreprises/t2200-employeurs-obligations-remplir-formulaire.html>



Université McGill

Directives – T2200, *Déclaration des conditions de travail*
Février 2024

d'indiquer les dépenses qu'il oblige l'employé à assumer pour accomplir les tâches liées à son travail.

8 En ce qui concerne la question 5 du T2200, que faire si un employé nous demande d'indiquer ici des dépenses qui n'ont probablement pas été engagées dans le cadre de son travail (p. ex., repas, divertissement, essence, etc.)?

En tant qu'employeur, vous devez avoir la certitude raisonnable que l'employé respecte la condition avant de remplir le formulaire. Si un employé n'est pas tenu aux termes du contrat d'engager certaines dépenses, ces dépenses ne doivent pas être inscrites et certifiées dans le formulaire.

9 En ce qui concerne la question 6 du T2200, à quel point le pourcentage de la journée de travail pendant lequel cet employé travaillait de son bureau à domicile doit-il être exact?

En général, l'utilisation d'un pourcentage approximatif fondé sur le nombre de jours convenu de travail à la maison par rapport au lieu d'affaires de McGill (p. ex., 3 jours de travail à la maison correspondraient à 60 %) devrait être suffisante pour remplir le formulaire.

L'employé a la responsabilité de s'assurer que seul le montant admissible au titre des frais de bureau à domicile peut être déduit au moment de produire sa déclaration de revenus.

10 Est-il acceptable que l'employeur appose une signature électronique sur le T2200?

Oui, l'ARC accepte les signatures électroniques aux fins de certification du formulaire T2200.



Université McGill

Directives – T2200, Déclaration des conditions de travail
Février 2024

Avis de non-responsabilité

L'avis contenu aux présentes se fonde sur les faits et les hypothèses qui y sont énoncés. Vous nous avez déclaré avoir présenté la totalité des faits et des hypothèses qui, à votre avis, sont pertinents à l'égard de cette question. Si l'un de ces faits ou l'une de ces hypothèses s'avérait incomplet ou inexact, cela pourrait avoir une incidence importante sur notre avis. Notre avis tient compte des dispositions applicables des lois fiscales pertinentes, des règlements d'application de ces lois et des conventions fiscales applicables, ainsi que des interprétations judiciaires et administratives publiées de ces textes. Il tient également compte de toute proposition précise qui vise à modifier ces textes faisant autorité ou toute autre loi ou convention fiscale pertinente et qui a été rendue publique avant la date de notre avis, en partant de l'hypothèse selon laquelle cette proposition sera adoptée pratiquement sans changements. Il ne prendra en compte ni n'anticipera aucune modification aux lois ou à la pratique qui découlera d'une mesure gouvernementale ou législative ou d'une interprétation des tribunaux. Ces textes faisant autorité sont sujets à des modifications pouvant avoir un effet rétroactif ou prospectif, et toute modification pourrait avoir un effet sur notre avis et entraîner des impôts, intérêts ou pénalités additionnels. Sauf si vous nous le demandez expressément, nous ne mettrons pas à jour notre avis de façon qu'il tienne compte de quelque modification de cet ordre.

Si vous exploitez une entreprise ou résidez au Québec, le gouvernement du Québec a adopté des mesures législatives qui interdisent à un contribuable visé ayant effectué une opération ou une série d'opérations faisant l'objet d'une cotisation finale de Revenu Québec fondée sur la règle générale anti-évitement de pouvoir obtenir de l'Autorité des marchés publics (« AMP ») l'autorisation de contracter pour des contrats publics ou d'obtenir de tels contrats. Le contribuable sera inscrit au registre des entreprises non admissibles aux contrats publics pour une durée de cinq ans à compter de son inscription sur la liste.

L'avis portant sur des questions de fiscalité à l'extérieur du Canada se fonde sur l'avis en matière de fiscalité donné par le cabinet membre de KPMG International du pays en cause et sur les autorités fiscales concernées de ce pays.

*Notre avis se limite aux conclusions expressément énoncées aux présentes. Nous ne donnons pas de conseils et n'exprimons aucune opinion à l'égard d'un autre aspect fiscal fédéral, provincial ou étranger des questions décrites aux présentes, ni à l'égard de toute autre question juridique ou autre que celles spécifiquement traitées aux présentes. L'Agence du revenu du Canada et/ou toute autre autorité fiscale provinciale et/ou autorité fiscale étrangère et/ou toute autre autorité fiscale gouvernementale pertinente (collectivement, une « **autorité fiscale** ») pourrait adopter une position différente en ce qui a trait aux questions abordées aux présentes, auquel cas il pourrait être nécessaire de défendre cette position en interjetant appel d'une cotisation ou en portant le différend devant les tribunaux, y compris un ou plusieurs tribunaux d'appel, afin que notre avis ait préséance. Si un règlement était conclu avec une autorité fiscale, ou si un tel appel ou différend n'était pas remporté, en partie ou en totalité, le résultat serait probablement différent de l'avis fourni aux présentes. Sauf disposition expresse à l'effet contraire, nos services ne comprennent pas la représentation advenant une contestation par une autorité fiscale ou un différend devant les tribunaux.*

Notre avis est destiné uniquement à l'usage de notre client. Il se fonde sur des faits et circonstances spécifiques ainsi que sur l'étendue de notre mission, et nulle autre personne que le client n'est censée s'y appuyer. Nous déclinons toute responsabilité ou obligation pouvant découler du fait que toute personne autre que le client s'appuierait de quelque façon sur cet avis.



www.kpmg.ca/fr

© 2024 KPMG s.r.l./S.E.N.C.R.L., société à responsabilité limitée de l'Ontario et cabinet membre de l'organisation mondiale KPMG de cabinets indépendants affiliés à KPMG International Limited, société de droit anglais à responsabilité limitée par garantie. KPMG au Canada fournit des services à KPMG s.r.l./S.E.N.C.R.L.

L'information publiée dans le présent document est de nature générale. Elle ne vise pas à tenir compte des circonstances de quelque personne ou entité particulière. Bien que nous fassions tous les efforts nécessaires pour assurer l'exactitude de cette information et pour vous la communiquer rapidement, rien ne garantit qu'elle sera exacte à la date à laquelle vous la recevrez ni qu'elle continuera d'être exacte dans l'avenir. Vous ne devez pas y donner suite à moins d'avoir obtenu un avis professionnel se fondant sur un examen approfondi des faits et de leur contexte.

KPMG et le logo de KPMG sont des marques déposées ou des marques de commerce de KPMG International.