

The Budget of June 28 proposes to expand the director's liability by imposing joint and several liability on directors where the corporation has failed to withhold all forms of payroll and non-resident taxes.

The proposal has been necessitated by the fact that some corporations have been setting up separate companies without any assets for the exclusive purpose of engaging employees for contract work without remitting payroll taxes. Since these companies did not have any assets, Revenue Canada was not able to force liquidation of the company's assets for the payment of taxes. The proposal will enable Revenue Canada to pursue the company directors for the taxes in arrears.

While the principle of this proposal is sound, the Canadian Bar Association considers the potential scope of application of the proposal to be too broad. For this reason, it suggests that the expanded liability be applicable only when directors have "direct knowledge" of the company's non-compliance or where violations occur as a result of the directors' "gross negligence". Moreover, it is also recommended by the Association that a six month, rather than a two year limit be placed on directors' liability since the Canada Business Corporations Act has a similar restriction regarding directors' liability for employee wages.

EMPLOYEE BENEFITS: HOUSING LOANS, PRIVATE HEALTH INSURANCE AND DENTAL PLANS

A general principle in taxation is whatever is deductible to the spender is taxable to the recipient. On the basis of this principle alone, fringe benefits paid by employers for employees should all be subject to taxation. Up until now, certain benefits such as private health insurance plans, dental plans and low interest or interest-free relocation loans up to \$50,000 have not been subject to taxation either because of a lack of an appropriate collection method or because the government wanted to encourage employers to provide socially desirable benefits to employees. For equity and revenue reasons, the Budget proposes to tax all such benefits alike.

With respect to low interest or interest free housing loans, the proposal is to tax the differential between the actual rate of interest charged on the loan and the official prescribed rate of interest.

The major criticism of this proposal is that the retrospective implementation will place some individuals with previously arranged commitments of having to face a tax liability hitherto unanticipated. Grandfathering all such loans arranged prior to November 12, 1981 was suggested by most witnesses as a fairer approach to the imposition of this rule. Many witnesses

levée ou effectué d'autres distributions qui rendaient une entreprise insolvable.

Il est proposé, dans le budget du 28 juin, d'élargir cette responsabilité des directeurs de façon que ces derniers soient conjointement et solidairement responsables lorsque la corporation omet de retenir l'impôt sur les salaires et l'impôt sur les paiements à des non-résidents.

Le fait que certaines corporations créaient des entreprises distinctes ne détenant aucun bien uniquement pour embaucher des employés à contrat et pour ne pas verser les impôts sur les salaires a rendu cette proposition nécessaire. Étant donné que ces entreprises ne détenaient aucun bien, Revenu Canada ne pouvait pas les obliger à liquider leurs biens pour régler les impôts en question. Désormais, Revenu Canada pourra tenter des poursuites contre les directeurs d'entreprises à l'égard des arriérés d'impôt.

Bien que le fondement de cette proposition soit légitime, l'Association du Barreau canadien estime que le champ d'application possible de cette proposition est beaucoup trop grand. C'est la raison pour laquelle il propose que cette plus grande responsabilité ne soit applicable que lorsque les directeurs «savent pertinemment» que l'entreprise ne se conforme pas à la loi ou lorsqu'il y a infraction par suite d'une «grossière négligence» de la part d'un directeur. De plus, l'Association recommande qu'une limite de six mois soit fixée à l'égard de la responsabilité du directeur plutôt qu'une limite de deux ans, étant donné que la Loi sur les corporations commerciales canadiennes prévoit une restriction semblable au sujet de la responsabilité d'un directeur à l'égard des salaires des employés.

AVANTAGES AUX EMPLOYÉS: PRÊTS RÉSIDENTIELS ET RÉGIMES DE SERVICES DE SANTÉ ET D'ASSURANCE DENTAIRE PRIVÉS

L'un des principes généraux de l'imposition est que tout élément déductible pour l'auteur d'une dépense est un élément imposable pour le bénéficiaire. Si l'on se fonde uniquement sur ce principe, les avantages sociaux que les employeurs paient pour leurs employés devraient donc tous être assujettis à l'impôt. Jusqu'à maintenant, certains avantages, notamment les régimes de services de santé privés, les régimes d'assurance dentaire et les prêts à intérêt réduit ou nul, jusqu'à concurrence de \$50 000, n'étaient pas assujettis à l'impôt, soit en raison de l'absence d'une méthode de recouvrement appropriée, soit parce que le gouvernement voulait encourager les employeurs à offrir à leurs employés des avantages sociaux. Pour des raisons d'équité et de recouvrement de recettes, le budget propose que tous ces avantages soient désormais imposables.

Pour ce qui est des prêts résidentiels à intérêt réduit ou nul, la proposition vise à assujettir à l'impôt la différence qui existe entre le taux actuel d'intérêt sur le prêt et le taux d'intérêt prescrit.

La principale critique qui a été formulée à l'égard de cette proposition est que l'effet rétroactif de l'application de cette mesure fera en sorte que certains particuliers qui avaient conclu préalablement des arrangements devront faire face à une obligation fiscale qu'il n'avait pas prévue. La plupart des témoins ont proposé que cette règle ne s'applique pas aux prêts