

Personnes-ressources :

Leader nationale
Lorna Sinclair
416-643-8224

Atlantique
Matt Smith
902-721-5655

Québec
Terri Spadorcia
514-393-5138

Maria Tsatas
514-393-5220

Chantal Baril
514-393-6507

Ontario
Guy Jason
613-751-6674

Scott Elms
905-315-6773

Toronto
Fatima Laher
416-601-6570

Sean McGroarty
416-601-6128

Habib Meghjee
416-601-6273

Peter Megoudis
416-601-6654

Prairies
Jayson Peace
306-343-4461

Maria Snelgrove
204-944-3553

Alberta
Bill Fridfinnson
403-261-8159

Colombie-Britannique
Ron MacDonald
604-640-3343

Christina Diles
604-640-3003

Alerte en fiscalité canadienne – SEM Allègement des obligations en matière de retenues sur la paie pour certains employés non-résidents qui participent à des conférences au Canada

Le 4 janvier 2013

Le 21 décembre 2012, l'Agence du revenu du Canada (ARC) a rendu publique une nouvelle politique administrative d'allègement à l'égard des retenues d'impôt sur la paie pour les employés non-résidents qui participent à des conférences au Canada dans l'exercice de leurs fonctions. Il est possible que ces employés assistent à la conférence pour faire des présentations ou pour diriger un atelier, ou bien il se peut qu'ils y participent à des fins d'apprentissage. Étant donné que les employés reçoivent leur salaire de base lorsqu'ils assistent à des conférences et qu'ils sont considérés y assister pour fournir des services liés à l'emploi au Canada, les employeurs sont habituellement tenus de retenir l'impôt canadien sur la rémunération de leurs employés, à moins qu'un employé ait demandé et obtenu une dispense de retenues d'impôt.

De façon générale, en vertu de cette nouvelle politique, il est prévu que s'il existe une convention fiscale entre le Canada et le pays de résidence de l'employé, et que l'employé se trouve au Canada dans le seul but de participer à une conférence, celui-ci sera exonéré d'impôt au Canada conformément à la convention. La nouvelle mesure d'allègement administratif fait en sorte que dans une telle situation les employeurs ne seront pas assujettis aux strictes obligations en matière de retenues et de présentation de l'information.

Contexte

En vertu de la *Loi de l'impôt sur le revenu* du Canada, les employeurs sont tenus de retenir l'impôt sur le revenu à la source pour toute rémunération payée à des employés non-résidents lorsque l'emploi est exercé au Canada. Le montant de la retenue est déterminé conformément à l'article 102 du *Règlement de l'impôt sur le revenu* (communément appelée retenue du règlement 102). Un employeur ne peut être libéré de cette obligation en matière de retenues d'impôt que lorsqu'une dispense officielle est obtenue de l'ARC. Lorsqu'il est de plus assujetti aux retenues de l'impôt provincial québécois, il doit également obtenir une dispense de Revenu Québec. Dans bien des cas, ces employés non-résidents ne sont donc pas, en fin de compte, assujettis à l'impôt au Canada, en vertu de dispositions se retrouvant dans une convention fiscale du Canada, mais ces particuliers et leur employeur doivent néanmoins se soumettre à des procédures complexes et fastidieuses afin de se

Liens connexes

Services aux
employeurs mondiaux
Mettre à jour votre
abonnement

Services de fiscalité de
Deloitte

conformer aux exigences des lois fiscales canadiennes. Dans un certain nombre de cas, les autorités fiscales accordent une dispense de retenues, notamment lorsque le revenu d'un employé non-résident est exonéré de l'imposition canadienne en vertu d'une convention internationale.

La nouvelle exception pour les conférences

Lorsqu'un employeur non-résident envoie son employé non-résident assister à une conférence au Canada, et que l'employé sera présent au Canada pour la conférence pendant **10 jours ou moins**, y compris le temps de déplacement au Canada, et qu'il répond à l'une des deux conditions suivantes, cet employé n'aura pas à obtenir une dispense de retenues d'impôt, et l'ARC n'établira pas de cotisation pour l'employeur concernant les retenues d'impôt, la pénalité et les intérêts :

- l'employé est résident des États-Unis et gagne moins de 10 000 \$ durant l'année tirés de services d'emploi au Canada, ce qui comprend le montant gagné durant la période de la conférence;
- l'employé est résident d'un autre pays avec lequel le Canada a signé une convention fiscale et gagne moins de 5 000 \$, ce qui comprend le montant gagné durant la période de la conférence.

Lorsque l'employé travaille au Canada immédiatement avant ou après la conférence, seuls les jours (maximum de 10) consacrés à la conférence se qualifient pour l'exception ci-dessus. Par conséquent, l'employé devra obtenir une dispense de retenues d'impôt pour les jours durant lesquels il a travaillé au Canada immédiatement avant ou après la conférence.

En outre, l'ARC n'exigera pas des employeurs qu'ils produisent des feuillets de renseignements T4 concernant ce revenu d'emploi associé au séjour pour la conférence, sauf si :

- l'impôt est retenu par le payeur;
- l'employé travaille au Canada pour l'employeur immédiatement avant ou après la conférence.

De plus, un employé sera tenu de produire une déclaration de revenus au Canada uniquement s'il a de l'impôt sur le revenu à payer au Canada pour l'année.

La définition quelque peu étroite donnée à la notion de conférence par l'ARC, dans ce contexte, est la suivante : « Une conférence est une réunion officielle à laquelle assiste un minimum de 30 participants à des fins professionnelles. Les participants peuvent travailler pour le même employeur ou des employeurs différents. Les participants ne fournissent aucun service pour lequel leur employeur reçoit des honoraires d'une autre personne. De plus, les participants ne doivent pas : faire des affaires au nom de leur employeur, fournir des services à une société mère, une succursale ou un partenaire lié à leur employeur, faire la promotion des services ou des produits de leur employeur ou rencontrer des clients concernant les activités de leur employeur. »

La nouvelle politique ne s'appliquera pas et aucun allègement ne sera accordé dans des circonstances jugées abusives par l'ARC. L'ARC a ainsi précisé que « la politique ne s'appliquera pas lorsqu'un employé participe à de nombreuses conférences au Canada au cours de l'année ».

Enjeux à prendre en considération

Pour s'assurer qu'ils sont en mesure d'observer les obligations canadiennes en matière de retenue d'impôt et de présentation de l'information, les employeurs devraient maintenant avoir mis en œuvre un processus leur permettant de contrôler les revenus d'emploi versés pour la période passée au Canada par l'employé aux fins de la conférence. L'ARC a prévu des seuils relatifs à la fois au nombre de jours et au montant; par conséquent, le revenu exonéré conformément à une convention qui est supérieur aux seuils énoncés demeure assujéti aux lourdes procédures canadiennes de conformité. La définition d'une conférence est étroite et ne semble pas inclure les réunions d'affaires liées au travail ni ce que l'ARC considère comme une pratique abusive. Les employeurs doivent aussi savoir qu'il se peut qu'ils doivent traiter avec plusieurs bureaux des services fiscaux si leurs employés travaillent ou participent à des conférences dans différentes régions du Canada, ce qui pourrait devenir lourd, créer de la confusion et parfois se traduire par un manque d'uniformité dans l'application de la nouvelle politique.

Les entités étrangères s'efforcent de remplir leurs obligations fiscales au Canada. La plupart d'entre elles supposent (les règles n'étant pas absolument évidentes) que la convention fiscale applicable prévoit un allègement à l'égard de leurs obligations en matière de retenues salariales. Il convient de reconnaître que les coûts nécessaires à l'observation des règles fiscales canadiennes, tant pour une entreprise que pour un employé, pourraient être considérables si des processus administratifs adéquats ne sont pas mis en place.

L'opinion de Deloitte

Le milieu des affaires s'est réjoui de l'annonce faite le 1^{er} octobre 2012 par Mme Gail Shea, ministre du Revenu national, concernant la réduction de la paperasse fiscale. Le gouvernement s'efforce d'améliorer la mobilité des employés des deux côtés de la frontière canado-américaine dans le cadre du plan d'action Par-delà la frontière, une initiative saluée par le milieu des affaires.

L'allègement annoncé relativement à la participation à des conférences est vu d'un bon œil et considéré comme un pas dans la bonne direction. L'ARC a déclaré publiquement qu'elle travaille à la mise au point d'une politique plus générale qui abordera les enjeux liés aux retenues du règlement 102, au-delà de la situation particulière des conférences. Des modifications administratives plus larges devraient permettre aux employeurs de se conformer plus facilement à leurs obligations canadiennes en matière de retenues d'impôt et de présentation de l'information.

Voici quelques secteurs où un plus grand effort de simplification et d'allègement administratif de la part de l'ARC seraient accueillis de façon favorable par le milieu des affaires :

- **Simplifier le processus lié aux dispenses** – Éliminer l'exigence selon laquelle les dispenses doivent être obtenues de façon distincte pour chaque employé et faire en sorte que le processus soit davantage axé sur les employeurs (plutôt que sur les employés). Un système qui est administré directement par les employeurs serait préférable.
- **Éliminer l'exigence relative à l'obtention d'un numéro d'identification pour les employés non assujettis à l'impôt** – Le lourd processus de demande et d'obtention de numéros d'identification-impôt ne devrait pas être nécessaire lorsqu'un employé n'est pas assujéti à l'impôt au Canada.

- **Abandonner l'exigence d'ouvrir un compte de retenues sur la paie –** Libérer les employeurs de l'exigence d'ouvrir des comptes de retenues sur la paie au Canada et de produire des feuillets T4 connexes pour des employés qui sont exonérés d'impôt au Canada et qui ont des dispenses de retenues d'impôt.
- **Rationaliser les règles du Régime de pensions du Canada et de l'assurance-emploi –** Simplifier le processus pour déterminer si les cotisations relatives à ces régimes doivent être versées. Réduire la nécessité d'obtenir des certificats d'assujettissement lorsque des ententes internationales en matière de sécurité sociale sont applicables.

Fatima Laher, Toronto

Accueil | Sécurité | Avis juridique | Confidentialité

1, Place Ville Marie, Bureau 3000
Montréal, Québec H3B 4T9 Canada

© Deloitte s.e.n.c.r.l. et ses sociétés affiliées.

Ce document est publié par Deloitte s.r.l. à l'intention des clients et amis du Cabinet et ne doit pas remplacer les conseils judiciaires d'un professionnel. Aucune mesure ne devrait être prise sans avoir consulté préalablement un spécialiste. Vous utilisez le présent document à vos propres risques.

Deloitte, l'un des cabinets de services professionnels les plus importants au Canada, offre des services dans les domaines de la certification, de la fiscalité, de la consultation et des conseils financiers. Deloitte LLP, société à responsabilité limitée constituée en vertu des lois de l'Ontario, est le cabinet membre canadien de Deloitte Touche Tohmatsu Limited. Au Québec, Deloitte exerce ses activités sous l'appellation Deloitte s.e.n.c.r.l., une société à responsabilité limitée constituée en vertu des lois du Québec.

Deloitte désigne une ou plusieurs entités parmi Deloitte Touche Tohmatsu Limited, société fermée à responsabilité limitée par garanties du Royaume-Uni, ainsi que son réseau de cabinets membres dont chacun constitue une entité juridique distincte et indépendante. Pour obtenir une description détaillée de la structure juridique de Deloitte Touche Tohmatsu Limited et de ses sociétés membres, voir www.deloitte.com/ca/apropos.

www.deloitte.ca

 **Fil RSS**
Désabonnement

Veillez ajouter « @deloitte.ca » à votre liste d'expéditeurs autorisés afin d'assurer la livraison à votre boîte de réception et de visualiser les images.