Des employés qui travaillent au Canada? Conseils fiscaux pour les employeurs non canadiens

30 novembre 2020

La Loi de l'impôt sur le revenu (la « Loi de l'impôt ») a plusieurs implications fiscales dont les employeurs étrangers ayant des employés qui travaillent au Canada (temporairement ou de manière plus permanente) doivent tenir compte.

1. Enjeux pour les employés

Les employés qui résident au Canada au sens à la Loi de l'impôt doivent payer de l'impôt sur leur revenu mondial, quelle qu'en soit la source, y compris les revenus d'emploi gagnés pour du travail effectué au Canada ou à l'étranger. Un employé est considéré comme résidant au Canada pour l'année s'il passe au moins 183 jours dans le pays au cours d'une année civile ou s'il est par ailleurs résident en raison des liens factuels (p. ex. sociaux ou économiques) qu'il a avec le Canada.

Les employés qui ne sont pas résidents du Canada doivent produire une déclaration de revenus et payer de l'impôt sur certains revenus qu'ils reçoivent de sources canadiennes, y compris les revenus d'emploi gagnés pour du travail effectué au Canada. Les employés peuvent également devoir payer de l'impôt sur leur revenu d'emploi canadien dans leur pays de résidence.

2. Enjeux pour les employeurs étrangers

La Loi de l'impôt oblige les employeurs étrangers qui ont des employés travaillant au Canada à obtenir un numéro d'identification aux fins de l'impôt canadien et d'ouvrir un compte de retenues sur la paie auprès de l'Agence du revenu du Canada. Les employeurs étrangers seront alors responsables de la retenue et du versement de l'impôt sur le revenu canadien sur la rémunération de ces employés; ils pourraient par ailleurs être tenus d'appliquer d'autres retenues au titre des cotisations au Régime de pensions du Canada (RPC) et à l'assurance-emploi (AE) et de payer les cotisations de l'employeur au RPC et à l'AE.

Selon le type de travail effectué par l'employé au Canada, l'employeur étranger peut également être considéré comme « exploitant une entreprise » au Canada, de sorte

qu'il pourrait être tenu de s'inscrire aux fins de paiement de la taxe à la consommation et de la taxe de vente (au fédéral et dans les provinces canadiennes) et de produire des déclarations de revenus fédérales et éventuellement provinciales déclarant les revenus gagnés au Canada. Des licences et des enregistrements provinciaux supplémentaires peuvent également être exigés.

3. Enjeux pour les clients

Selon le règlement de la Loi de l'impôt, toute personne (résidant au Canada ou non) qui verse un honoraire, une commission ou un autre montant à un non-résident (c.-à-d. l'employeur étranger) pour des services de toute nature rendus au Canada, est tenue de retenir 15 % du montant payé et de le remettre à l'ARC au titre de l'impôt des non-résidents. L'employeur étranger pourrait être en mesure de recouvrer cette somme en produisant une déclaration de revenus canadienne pour l'année.

4. Incidence des conventions fiscales et des accords de sécurité sociale

Le Canada dispose d'un réseau d'accords internationaux de sécurité sociale conclus avec d'autres pays visant à exempter certains emplois effectués au Canada du statut d'emploi ouvrant droit à pension aux fins du RPC et d'emploi assurables aux fins de l'AE dans les cas où l'employé est couvert par le régime de sécurité sociale d'un autre pays. Si l'employé fournit à l'employeur (étranger ou non) un certificat de couverture délivré par une autre administration (confirmant que l'emploi effectué au Canada est considéré comme un emploi aux fins du régime de sécurité sociale de cette autre administration), l'employeur l'employeur doit déduire ou verser les cotisations à l'AE ou au RPC à l'égard de l'emploi effectué au Canada.

Le Canada dispose également d'un vaste réseau de conventions fiscales pouvant modifier les obligations en matière d'impôt sur le revenu décrites ci-dessus des employés et des employeurs étrangers.

a. Pour les employés :

Dans certaines circonstances, une convention fiscale peut limiter la capacité d'un pays à imposer les revenus d'emploi. Par exemple, aux termes de la convention entre le Canada et les États-Unis, si un résident des États-Unis (qui n'est pas un résident du Canada) travaille au Canada pour un employeur étranger, cet employé ne sera pas assujetti à l'impôt canadien sur le revenu d'emploi s'il :

1. ne gagne pas plus de 10 000 $ CA;
2. est présent au Canada pour une période ne dépassant pas 183 jours au cours d'une période de 12 mois commençant ou se terminant pendant l'exercice en question, et si la rémunération n'est pas payée par une personne qui est un résident du Canada ou pour son compte, ni supportée par un établissement stable au Canada.

Les employés qui ont droit à des avantages prévus par une convention fiscale peuvent les réclamer dans leurs déclarations de revenus canadiennes et obtenir un remboursement de tout impôt retenu.

b. Pour les employeurs étrangers :

Comme il a été mentionné précédemment, un employeur étranger qui « exploite une entreprise » au Canada peut être tenu à diverses exigences en matière d'impôt sur le revenu, de taxe à la consommation et d'enregistrement d'entreprise. Les conventions fiscales limitent généralement la capacité du Canada à imposer le revenu d'entreprise d'un employeur étranger à moins que celui-ci n'ait un établissement stable au Canada. Un établissement stable est un lieu fixe d'affaires par l'intermédiaire duquel l'entreprise de l'employeur étranger est exploitée en tout ou en partie et comprend notamment un siège de direction, un bureau, une usine, un atelier ou un lieu d'extraction de ressources naturelles (c.-à-d. une mine, un puits de pétrole, etc.). Un employé qui travaille physiquement au Canada pour l'employeur étranger peut constituer un établissement stable s'il exerce habituellement au Canada le pouvoir de conclure des contrats au nom de l'employeur étranger. Il convient de noter que les conventions fiscales ne prévoient généralement aucun allégement des obligations en matière de taxe à la consommation ou de taxe de vente, des obligations d'enregistrement des entreprises ou des obligations en matière de déclaration et de respect de l'impôt sur le revenu.

5. Régime d'exonération d'impôt du Canada

Pour éviter l'obligation de retenue et de versement de l'impôt sur le revenu pour un employé non-résident exerçant un emploi au Canada, l'employeur étranger peut demander à être considéré comme un employeur non-résident admissible au moins 30 jours avant que l'employé commence à travailler au Canada. Si la demande est approuvée, l'ARC enverra à l'employeur étranger une lettre d'approbation qui l'exemptera de l'obligation de retenir et de verser de l'impôt sur le revenu sur la rémunération. Pour être admissibles, l'employeur étranger et l'employé doivent résider dans un pays avec lequel le Canada a conclu une convention fiscale et être exonérés de l'impôt canadien sur le revenu d'emploi par cette convention. L'employé étranger doit également travailler au Canada pendant moins de 45 jours au cours de l'année civile qui comprend le paiement, et moins de 90 jours au cours de toute période de 12 mois qui comprend le paiement.

Par ailleurs, un employé non-résident qui ne satisfait pas aux conditions ci-dessus ou dont l'employeur étranger ne devient pas un employeur non-résident admissible peut également demander une dispense individuelle pour que sa rémunération canadienne soit exonérée de la retenue et du versement de l'impôt sur le revenu. Ce processus peut également s'appliquer si l'employé cesse de satisfaire aux conditions ci-dessus (c.-à-d. parce qu'il travaille plus de jours que le nombre de jours maximum).

Enfin, si l'employeur étranger n'a pas d'établissement stable au Canada, il peut demander une exonération de la retenue d'impôt de 15 % que ses clients sont tenus de déduire pour tous les montants payés pour des services rendus au Canada.

Les exonérations ci-dessus n'éliminent pas les obligations de déclaration de revenus, comme l'obligation pour l'employeur étranger d'émettre des feuillets T4, ou l'obligation pour chacun des employés non-résidents et l'employeur étranger de produire des déclarations de revenus au Canada (en réclamant les avantages d'une convention fiscale, le cas échéant).

Par

Pamela L. Cross

Services

Droit des sociétés et droit commercial, Travail et emploi, Fiscalité, Marchés financiers

---

BLG | Vos avocats au Canada

Borden Ladner Gervais S.E.N.C.R.L., S.R.L. (BLG) est le plus grand cabinet d'avocats canadien véritablement multiservices. À ce titre, il offre des conseils juridiques pratiques à des clients d'ici et d'ailleurs dans plus de domaines et de secteurs que tout autre cabinet canadien. Comptant plus de 725 avocats, agents de propriété intellectuelle et autres professionnels, BLG répond aux besoins juridiques d'entreprises et d'institutions au pays comme à l'étranger pour ce qui touche les fusions et acquisitions, les marchés financiers, les différends et le financement ou encore l'enregistrement de brevets et de marques de commerce.

blg.com

Bureaux BLG

Calgary

Centennial Place, East Tower
520 3rd Avenue S.W.
Calgary, AB, Canada
T2P 0R3

T 403.232.9500
F 403.266.1395

Ottawa

World Exchange Plaza
100 Queen Street
Ottawa, ON, Canada
K1P 1J9

T 613.237.5160
F 613.230.8842

Vancouver

1200 Waterfront Centre
200 Burrard Street
Vancouver, BC, Canada
V7X 1T2

T 604.687.5744
F 604.687.1415

Montréal

1000, rue De La Gauchetière Ouest
Suite 900
Montréal, QC, Canada
H3B 5H4

T 514.954.2555
F 514.879.9015

Toronto

Bay Adelaide Centre, East Tower
22 Adelaide Street West
Toronto, ON, Canada
M5H 4E3

T 416.367.6000
F 416.367.6749

Les présents renseignements sont de nature générale et ne sauraient constituer un avis juridique, ni un énoncé complet de la législation pertinente, ni un avis sur un quelconque sujet. Personne ne devrait agir ou s'abstenir d'agir sur la foi de ceux-ci sans procéder à un examen approfondi du droit après avoir soupesé les faits d'une situation précise. Nous vous recommandons de consulter votre conseiller juridique si vous avez des questions ou des préoccupations particulières. BLG ne garantit aucunement que la teneur de cette publication est exacte, à jour ou complète. Aucune partie de cette publication ne peut être reproduite sans l'autorisation écrite de Borden Ladner Gervais S.E.N.C.R.L., S.R.L. Si BLG vous a envoyé cette publication et que vous ne souhaitez plus la recevoir, vous pouvez demander à faire supprimer vos coordonnées de nos listes d'envoi en communiquant avec nous par courriel à desabonnement@blg.com ou en modifiant vos préférences d'abonnement dans blg.com/fr/about-us/subscribe. Si vous pensez avoir reçu le présent message par erreur, veuillez nous écrire à communications@blg.com. Pour consulter la politique de confidentialité de BLG relativement aux publications, rendez-vous sur blg.com/fr/ProtectionDesRenseignementsPersonnels.

© 2025 Borden Ladner Gervais S.E.N.C.R.L., S.R.L. Borden Ladner Gervais est une société à responsabilité limitée de l'Ontario.